

## **TEIL V. FRAUENFÖRDERUNGSPLAN DER UNIVERSITÄT FÜR BODENKULTUR WIEN**

### **A. Präambel**

**§ 105.** (1) Die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung sind gemäß §§ 2 Z 9 und 3 Z 9 UG 2002 leitende Grundsätze und Aufgaben der Universitäten. Gemäß § 41 UG 2002 haben alle Organe der Universität für Bodenkultur Wien darauf hinzuwirken, dass in allen universitären Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern erreicht wird. Die Beachtung der Grundsätze des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und insbesondere die Beibehaltung der Standards der Gleichstellung und Frauenförderung sind notwendige Voraussetzungen zur Erreichung des Ziels der Gleichstellung der Geschlechter. Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist nach Maßgabe des § 44 UG 2002 sinngemäß anzuwenden.

(2) Die Universität für Bodenkultur Wien insgesamt und in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeberin, als Forschungseinrichtung und als Bildungseinrichtung bekennt sich zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern und zur Schaffung von diskriminierungsfreien und karrierefördernden Bedingungen für Frauen an der Universität bezüglich aller Agenden der Universität, für alle hierarchischen Ebenen und für alle Funktionen. Dazu gehört auch die Förderung der Studentinnen als potentielle künftige Wissenschaftlerinnen.

(3) In Ergänzung zum Frauenförderungsplan wird der Satzung ein Gleichstellungsplan als Anlage beigelegt.

### **B. Allgemeines**

#### **§ 106. Anwendungsbereich**

Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der Universität (§ 94 UG 2002). Die Bestimmungen und Maßnahmen sind weiters auf andere an der Universität tätige Personen anzuwenden, die in keinem Dienstverhältnis zur Universität stehen.

#### **§ 107. Ziele des Frauenförderungsplans**

Durch die Umsetzung des Frauenförderungsplans verfolgt die Universität für Bodenkultur Wien insbesondere folgende strategische und operative Ziele:

1. Ziel des Frauenförderungsplans ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten an der Universität für Bodenkultur Wien sowohl in befristeten als auch in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und in Ausbildungsverhältnissen auf mindestens 50% zu erhöhen, dies unabhängig von der Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und die Personalentwicklung zu integrieren. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation.

2. Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches:
  - a) auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und in Funktionen sowie
  - b) auf eine Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Ausmaß des Beschäftigungsverhältnisses hinzuwirken sowie
  - c) eine bereits erreichte 50%ige Frauenquote jedenfalls zu wahren.
3. Frauenförderung: Verpflichtend ist die Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, die Erhöhung des Frauenanteils bei Forschungsprojekten, Dissertationen und Habilitationen und die Förderung weiblicher Studierender an der Universität für Bodenkultur Wien.
4. Frauen- und Geschlechterforschung: Die Frauen- und Geschlechterforschung ist in die laufende Forschung und Lehre zu integrieren.
5. Für alle an der Universität für Bodenkultur Wien tätigen und studierenden Personen ist insbesondere zu gewährleisten:
  - a) die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium sowohl für Frauen als auch für Männer, insbesondere für Alleinerziehende sowie
  - b) das Vorgehen gegen Diskriminierung gegenüber Frauen und gegen sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz.
6. Infrastruktur: Eine adäquate Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung ist sicherzustellen.
7. In allen Informationen zur Vergabe von Stipendien und sonstigen Mitteln der Nachwuchsförderung wird folgender Satz aufgenommen: *„Die BOKU strebt eine Erhöhung des Anteils des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an und fordert deshalb Frauen ausdrücklich zur Antragstellung auf.“*

### **§ 108. Zielvereinbarungen**

Bei allen Zielvereinbarungen (§§ 21 Abs. 1 Z 6, 20 Abs. 5, 22 Abs. 1 Z 6 UG 2002) sind die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung einzubeziehen. Die Nichtbeachtung der Zielvorgaben hinsichtlich der Erhöhung des Frauenanteils hat nachteilige budgetäre Folgen nach sich zu ziehen. Bei der Erlassung von Richtlinien für die Tätigkeit von Kollegialorganen gemäß § 25 Abs. 1 Z 15 UG 2002 durch den Senat ist auf den Frauenförderungsplan Bedacht zu nehmen sowie auf die Grundsätze von Gender Mainstreaming und Gleichstellung der Geschlechter zu achten.

### **§ 109. Benachteiligungsverbot**

- (1) Die jeweilige Vertreterin oder der jeweilige Vertreter der Universität für Bodenkultur Wien hat im Dachverband der Universitäten aktiv darauf hinzuwirken, dass die Kollektivverträge keine geschlechterdiskriminierende Wirkung entfalten.
- (2) Weibliche Beschäftigte dürfen bei der Festsetzung des Entgeltes im Individualarbeitsvertrag weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Dies gilt auch für allfällige Zulagen und sonstige Entgelte und geldwerte Leistungen.

(3) Wird die Frauenquote in einem Bereich nicht erreicht oder bestehen diskriminierende Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe binnen eines Monats zu eruieren. Innerhalb von sechs Monaten ab Veröffentlichung der Berichte sind geeignete Maßnahmen zur Erreichung der Quoten bzw. zur Behebung diskriminierender Lohnunterschiede und der für die Durchführung dieser Maßnahmen vorgesehene Zeitraum festzulegen und zu veröffentlichen. Berichte hierüber sind an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln.

### **§ 110. Information über einschlägige Rechtsvorschriften**

Das Rektorat macht alle für Gleichbehandlungsangelegenheiten und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften und auch arbeits- und sozialrechtlich relevante Informationen und sonstige diesbezügliche Informationen via Internet beziehungsweise Intranet für allen Leiterinnen und Leitern aller Universitätseinrichtungen und Organisationseinheiten sowie den sonstigen Organisationseinheiten und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, der Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung sowie der Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft an der Universität für Bodenkultur Wien zugänglich. Eine Information darüber erfolgt über E-Mail oder im Postweg.

### **§ 111. Allgemeine Informationen**

(1) Die interne Information zum Thema Gleichstellung ist als wesentliche Voraussetzung für die aktive Umsetzung der Inhalte des Frauenförderungsplans durch alle an der Universität für Bodenkultur Wien tätigen Personen sicherzustellen und die Kommunikation zu fördern.

(2) Der Anteil von Frauen am Universitätsleben und ihre Beiträge zu Forschung, Lehre und Verwaltung sowie frauenspezifische und gleichstellungsrelevante Themen werden regelmäßig in den Medien der Universität für Bodenkultur Wien (wie zB Website) dokumentiert und präsentiert.

(3) Die Website der Universität für Bodenkultur Wien enthält auf der Einstiegsseite oder auf der unter der Einstiegsseite liegenden Seitenebene einen Link zum Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und zur Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung.

(4) Die Studierenden werden durch ein Informationsblatt im Rahmen des Zulassungsverfahrens (§§ 60 ff UG 2002) sowie in den Orientierungsveranstaltungen bzw. in der Studieneingangsphase vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und von der Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung über Gleichbehandlungsfragen, Frauenförderung, den gesetzlichen Diskriminierungsschutz, sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung, Mobbing und Frauen- und Genderforschung sowie über die einschlägigen Rechtsvorschriften informiert. Es wird dabei auch auf die mit diesen Fragen befassten Gremien, Einrichtungen und Anlaufstellen bei sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung und Mobbing hingewiesen. Diese Informationen sind zudem in der für Studienangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit aufzulegen.

(5) Die in Abs. 4 genannten Informationen sind von der für Personalangelegenheiten zuständigen Verwaltungseinrichtung der Universität für Bodenkultur Wien in einem Informationsblatt auch an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Dienstantritt zu übermitteln.

(6) Das Rektorat hat für die regelmäßige Abhaltung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming (insbesondere für Führungskräfte) zu sorgen.

### **§ 112. Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache**

(1) Alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der Universität für Bodenkultur Wien bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden, Interviews und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen, einschließlich Veröffentlichungen im Internet, einer geschlechtergerechten Sprache. Es sind daher in allen Schriftstücken und mündlichen Äußerungen entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.

(2) Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen bzw. geschlechtsneutral abgefasst sind. Für Schriftstücke in individuellen Personalangelegenheiten ist die dem jeweiligen Geschlecht entsprechende Formulierung zu verwenden.

## **C. Erhebungspflichten und Evaluation**

### **§ 113. Erhebung der Frauenquote**

(1) Vom Rektorat ist die Frauenquote sowohl im Bereich des Personals als auch in Bereichen der Studierenden, der Zuteilung von Mitteln und der Betrauung mit Lehre jährlich zu erheben, in Abständen von jeweils einem Jahr zu aktualisieren und im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen.

(2) Die Frauenquote wird nach den folgenden Kategorien erhoben:

- a) wissenschaftliches Personal nach der organisationsrechtlichen Einteilung gemäß § 94 Abs. 2 UG 2002 und nach der arbeitsrechtlichen Gliederung im Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten bzw. im Dienstrecht des Bundes,
- b) allgemeines Universitätspersonal nach Funktionen und nach den Personalkategorien gemäß § 94 Abs. 3 UG 2002 sowie nach der arbeitsrechtlichen Gliederung im Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten bzw. im Dienstrecht des Bundes,
- c) Studierende nach Studienrichtungen sowie Studienanfängerinnen und Studienanfänger, Absolventinnen und Absolventen der einzelnen Studienrichtungen.

(3) In folgenden allgemeinen Bereichen ist die Frauenquote zu erheben:

- a) Vergabe von Lehrbeauftragungen,
- b) Bewerbungen, Aufnahmen, Wiederbestellungen, Verlängerungen, Überstellungen, Definitivstellungen, Neubewertungen, Verwendungsänderungen, Versetzungen, Auflösungen von Dienstverhältnissen (insbesondere Kündigungen und Entlassungen), jeweils getrennt für die in Abs. 2 lit. a und b genannten Personengruppen,
- c) Zuteilung von Forschungsmitteln, Zuweisung von Mitteln zur Weiterbildung im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich, Reisekostenzuschüssen und Teilnahme an Veranstaltungen zur Aus- und Weiterbildung,
- d) Zuteilung von Fördermitteln (z.B. Stipendien).

## D. Personalaufnahme

### § 114. Ausschreibung von Stellen und Funktionen

(1) Ausschreibungstexte müssen als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren geeignet sein. Sie haben daher, ausgehend von einer detaillierten Arbeitsplatzbeschreibung, ein umfassendes Anforderungsprofil mit allen Aufnahmeerfordernissen sowie den maßgeblichen und erwünschten Qualifikationen zu enthalten.

(2) Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher Form, also geschlechtsneutral, abzufassen und dürfen keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Ausnahmen sind nur für Arbeitsplätze und Funktionen zulässig, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

(3) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen sowie für Funktionen haben, wenn der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der Universität für Bodenkultur Wien in einer solchen Verwendung oder Funktion unter 50% liegt, den Zusatz zu enthalten: *„Die BOKU strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen und beim Allgemeinen Universitätspersonal, insbesondere in Leitungsfunktionen, an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“* Wenn Fördermaßnahmen nach den §§ 11b und 11c B-GlBG geboten sind, ist im Ausschreibungstext mit dem folgenden Zusatz auf diesen Umstand hinzuweisen: *„Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, werden bevorzugt aufgenommen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“*

(4) Ausschreibungen von Stellen und Funktionen sind den Beschäftigten der betreffenden Organisationseinheit auch während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst beziehungsweise vom Dienort zeitgerecht bekannt zu machen. Dies gilt auch für interne Ausschreibungen.

(5) Die Ausschreibungstexte und auf Verlangen die Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung durch die betreffende Organisationseinheit sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich, spätestens aber zwei Wochen vor der Veröffentlichung der Ausschreibung, nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

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

(7) Unzulässig sind insbesondere Ausschreibungstexte, die diesen Bestimmungen des Frauenförderungsplans widersprechen oder sonst eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellen, sowie solche, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für die nachfolgenden Personalauswahlverfahren darstellen. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potentielle Kreis der Bewerbungen zu Gunsten oder Ungunsten einer bestimmten Person oder zu Gunsten eines Geschlechtes eingeschränkt werden soll.

(8) Ausschreibungstexte sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen so rechtzeitig zu übermitteln, dass der Arbeitskreis vor dem vorgesehenen Ausschreibungstermin zwei Wochen Zeit zur Stellungnahme hat (§ 42 Abs. 6 UG 2002). Das zur Ausschreibung zuständige Organ hat seine Entscheidung, falls es einem Einwand des Arbeitskreises nicht Rechnung tragen will, zunächst dem Arbeitskreis schriftlich mitzuteilen und zu begründen. Hat der Arbeitskreis für

Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass ein Ausschreibungstext eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bewirkt oder den Bestimmungen dieses Frauenförderungsplanes widerspricht, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen ab Einlangen der Mitteilung des zur Ausschreibung zuständigen Organs die Schiedskommission anzurufen. Die Durchführung der Ausschreibung ist bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.

(9) Bei Entfall einer Ausschreibung gemäß § 107 Abs. 2 Z 2 UG 2002 ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen darüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Die Information an den Arbeitskreis hat eine kurze, nachvollziehbare Begründung für den Entfall der Ausschreibung sowie für die Auswahl der aufzunehmenden Person zu enthalten und ist von der Leiterin oder dem Leiter des Departments per E-Mail an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Arbeitskreises sowie an das Büro des Arbeitskreises zu übermitteln. Der Arbeitskreis nimmt dies innerhalb von zehn Tagen zur Kenntnis. In diesem Zeitraum hat der Arbeitskreis die Möglichkeit, eine Stellungnahme abzugeben und Rücksprache mit der Leitung des Departments zu halten.

### **§ 115. Nachweisliche Suche nach geeigneten Frauen, Motivieren zur Bewerbung**

(1) Die aufnehmende Universitätseinrichtung oder das zur Erstattung eines Besetzungsvorschlages zuständige Organ hat nachweislich und aktiv nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen. Der entsprechende Nachweis ist in den Akt aufzunehmen.

(2) Potenzielle, qualifizierte Bewerberinnen sind durch gezielte Kontaktaufnahme und durch sonstige geeignete Maßnahmen von der jeweils ausschreibenden Stelle zur Bewerbung zu motivieren. Über die ergriffenen Maßnahmen ist in der Begründung der Auswahlentscheidung zu berichten.

### **§ 116. Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren**

(1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen.

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

### **§ 117. Wiederholung der Ausschreibung**

(1) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, übermittelt die ausschreibende Stelle in schriftlicher Form dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Darstellung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung anzuregen.

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

(3) Langen auf Grund der neuerlichen, ordnungsgemäß durchgeführten Ausschreibung und trotz nachweislicher aktiver Suche nach geeigneten Frauen im Sinn des § 115 Abs. 1 wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

## **§ 118. Bewerbungsgespräche**

- (1) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern geführt, ist die Liste der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.
- (2) Alle Bewerberinnen, die die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind einzuladen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern) kann ausnahmsweise und mit Einverständnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.
- (3) Gibt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen dazu seine Zustimmung, erfolgt die Auswahl der einzuladenden Bewerberinnen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen anhand einer gemeinsam zu erstellenden Kriterienliste auf Grundlage des Ausschreibungstextes und der Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung.
- (4) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist im Zuge des Auswahlverfahrens zur Teilnahme an allen Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings, Assessment-Centers und dergleichen mindestens eine Woche vor dem Termin nachweislich schriftlich einzuladen.
- (5) In Aufnahmegesprächen, Hearings und dergleichen haben diskriminierende Fragestellungen (z.B. über die 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.
- (6) In Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren gilt darüber hinaus § 121.

## **§ 119. Auswahlkriterien**

- (1) Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmeerfordernisse und Auswahlkriterien dürfen grundsätzlich nicht berücksichtigt werden. Ist ausnahmsweise in einem Personalauswahlverfahren 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, d.h. 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, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.
- (2) In Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Beschäftigten ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.
- (3) Auswahlentscheidungen sind schriftlich zu begründen.
- (4) Ist der Frauenanteil gemäß § 107 noch nicht erreicht und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, hat das vorschlagsberechtigte Organ die Gründe für die Nichtberücksichtigung

jeder Bewerberin im Einzelnen unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstextes darzulegen.

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

## **§ 120. Besetzung**

(1) Nach Auswahl der für die Stelle geeigneten Person und Übermittlung der Unterlagen an die Personalabteilung informiert diese schriftlich den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unter Anschluss der Begründung für die Auswahl. Innerhalb einer Frist von drei Wochen, während der dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Einsichtnahme in alle Unterlagen zu ermöglichen ist und während welcher der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Anrufung der Schiedskommission berechtigt ist, wird vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Stellungnahme zur geplanten Besetzung abgegeben.

(2) In den Fällen des § 42 Abs. 8 UG 2002 beginnt die Frist zur Anrufung der Schiedskommission am Tag nach dem Einlangen der Verständigung über die Aufnahmeentscheidung beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu laufen.

## **§ 121. Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren**

(1) Bei der Ausschreibung von Stellen für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren ist auch die Gender-Kompetenz als eines der Beurteilungskriterien für die Eignung heranzuziehen.

(2) Werden im Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs. 2 zweiter Satz UG 2002 auch Kandidatinnen oder Kandidaten einbezogen, die sich nicht beworben haben, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(3) Ein vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu bestimmendes Mitglied hat das Recht, an den Sitzungen der Berufungskommissionen ohne Stimmrecht teilzunehmen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und Beschlussfassung in der diesem Beschluss zu Grunde liegenden Sache neuerlich durchzuführen.

(4) Das an den Sitzungen der Berufungskommissionen teilnehmende Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist berechtigt, in die Bewerbungsunterlagen und in die Gutachten Einsicht zu nehmen, Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Eine Ausfertigung jedes Sitzungsprotokolls einer Berufungskommission ist gleichzeitig mit der Verteilung an die Kommissionsmitglieder auch dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zuzusenden.

(5) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerberinnen oder Bewerber zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle Bewerberinnen einzuladen, die den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern) kann mit Einverständnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber reduziert werden.

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

(7) Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission hat gleichzeitig mit der Vorlage des begründeten Besetzungsvorschlages (Endberichtes) an die Rektorin oder den Rektor dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Kopie des Endberichtes zuzusenden. Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass der Besetzungsvorschlag eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bewirkt oder den Bestimmungen dieses Frauenförderungsplanes widerspricht, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen ab Einlangen des Endberichtes die Schiedskommission anzurufen.

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

(9) Die Rektorin oder der Rektor hat in allen Berufungsverhandlungen auf die Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit und auf die Diskriminierungsverbote sowie auf die damit zu beachtenden rechtlichen Vorgaben (insbesondere Frauenförderungsgebot) hinzuweisen.

## **E. Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung**

### **§ 122. Mentoring**

(1) Mentoring, d.h. die systematische fachliche, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung der Beschäftigten und Studierenden ist ein wichtiger Aspekt der Karriereförderung oder Laufbahnförderung.

(2) Tätigkeiten als Mentorin oder als Mentor sind als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten zu sehen und der Arbeits- oder Dienstzeit anzurechnen. Die Vorgesetzten haben auf daraus erwachsende zusätzliche Belastungen bei der Verteilung der Dienstpflichten besondere Rücksicht zu nehmen.

(3) Das Rektorat unterstützt ein frauenspezifisches Mentoring-Programm.

### **§ 123. Aus- und Weiterbildung**

(1) Die Leiterinnen und Leiter der einzelnen Organisationseinheiten haben Frauen nachdrücklich zu fördern. Bei der Zulassung zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern zu achten.

(2) Die Teilnahme an den von der oder im Auftrag der Universität für Bodenkultur Wien von dritter Seite organisierten Weiterbildungsveranstaltungen ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche mit Zustimmung der Leitung der jeweiligen Organisationseinheit für eine Teilnahme vorgesehen sind, verpflichtend und in die Dienstzeit einzurechnen.

(3) Die Vorgesetzten haben allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Kenntnis zu bringen und Frauen gezielt zur Teilnahme zu motivieren und haben dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, auch während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte informiert werden. Darüber hinaus sind Wissenschaftlerinnen über einschlägige Fachtagungen, facheinschlägige wissenschaftliche Vereinigungen, Publikationsmöglichkeiten und die

Möglichkeit zur Mitarbeit in Forschungsprojekten zu informieren. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind – auch im Rahmen der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche – über die individuellen für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassend und zeitgerecht zu beraten.

(4) Die Vorgesetzten haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf deren Wunsch die Teilnahme an für die Karriereplanung und -förderung relevanten Veranstaltungen wissenschaftlichen oder berufsfördernden Inhalts sowie gegebenenfalls Freistellungen zu ermöglichen, soweit dem nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen. Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Dienstzeit- oder Arbeitszeitänderungen notwendig, sind diese von den Vorgesetzten zu gewähren, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.

(5) Wird dem Wunsch auf Teilnahme an einer derartigen Veranstaltung nicht entsprochen, ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auf Wunsch eine schriftliche Begründung der Ablehnung zu übermitteln. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann im Fall des begründeten Verdachtes einer Diskriminierung die Schiedskommission anrufen.

(6) Familiäre Verpflichtungen sind bei der Gestaltung des Fort- und Weiterbildungsangebots zu berücksichtigen.

(7) Von jenen Mitteln, welche die Universität für Bodenkultur Wien zur Finanzierung von Teilnahmen ihrer Mitglieder an Kongressen, Tagungen und der gleichen zur Verfügung stellt, ist ein prozentueller Anteil für Aktivitäten von Frauen vorzusehen. Bei entsprechender Antragslage sind die Mittel gemäß diesem festgelegten Anteil zu vergeben.

#### **§ 124. Beruflicher Aufstieg**

(1) Entscheidungen über die Betrauung von Allgemeinen Universitätsbediensteten mit Leitungsfunktionen sowie Entscheidungen über Verwendungsänderungen und Beförderungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind vom entscheidungszuständigen Organ nach Anhörung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu treffen.

(2) Teilzeitbeschäftigung darf bei der Auswahlentscheidung nicht benachteiligend als Kriterium herangezogen werden. Es müssen die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen werden, dass Leitungsfunktionen auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind.

(3) Überdies ist § 11c B-GlBG anzuwenden.

#### **§ 125. Vertretung von Bediensteten während einer Karenz**

(1) Das Rektorat stellt Mittel bereit und veranlasst die unbedingte Aufnahme von Ersatzkräften für den Fall der Mutter- und Elternschaft von Bediensteten zum ehest möglichen Zeitpunkt (Beschäftigungsverbot, Karenz und Teilzeitbeschäftigung).

(2) Das Rektorat stellt nach Möglichkeit vorrangig Mittel bereit für die Aufnahme von Ersatzkräften im Falle von anderen Karenzierungen.

### **F. Gutachten und Zusammensetzung bei Berufungs- und Habilitationskommissionen sowie von sonstigen Kommissionen und Gremien, die sich mit Personalangelegenheiten und Personalentwicklung befassen**

## **§ 126. Berufungs- und Habilitationsverfahren**

(1) Bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern und der Zusammensetzung von Berufungskommissionen gemäß § 98 Abs. 4 UG 2002 und von Habilitationskommissionen gemäß § 103 Abs. 7 UG 2002 ist auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten sowie § 20a Abs. 2 (50%-Quote) zu berücksichtigen; gegebenenfalls sind Frauen als Vorsitzende vorzuschlagen.

(2) Die Liste der für Berufungs- und Habilitationsverfahren bestellten Gutachterinnen und Gutachter ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln. Wird nicht mindestens eine Frau als Gutachterin bestellt, ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine schriftliche, nachvollziehbare Begründung hierfür zu übermitteln.

(3) Die Gutachterinnen und Gutachter sind darauf hinzuweisen, bei der Beurteilung des Leistungsumfanges der Kandidatinnen und Kandidaten Kindererziehungszeiten zu berücksichtigen.

## **§ 127. Frauen in der universitären Verwaltung**

(1) Bei der Beschickung von Beiräten, Kollegialorganen und Kommissionen im Rahmen der universitären Verwaltung ist darauf zu achten, dass Frauen als Mitglieder nominiert werden. Frauen sind, wenn möglich, in den Wahlvorschlag für den Vorsitz aufzunehmen. Dies gilt auch für Wahlvorschläge für monokratische Ämter und Funktionen.

(2) Bei der Zusammensetzung von sonstigen Kommissionen und Gremien, die sich mit Personalangelegenheiten und Personalentwicklung befassen, ist gemäß § 10 B-GlBG das Frauenförderungsgebot zu beachten. Sind mehrere Mitglieder zu bestellen, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Beschäftigten in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission oder des Gremiums betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen. Auch in diesen Kommissionen und Gremien soll der Frauenanteil mindestens 50% betragen.

(3) Bei der Zusammensetzung von anderen Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, ist bei der Bestellung der Mitglieder auf eine geschlechtergerechte Ausgewogenheit hinzuwirken. Insbesondere ist auch darauf Bedacht zu nehmen, dass Frauen als Vorsitzende und ordentliche Mitglieder bestellt werden.

(4) Zur Verwirklichung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen das Recht, bei den Sitzungen der Beiräte, Kollegialorgane und Kommissionen im Sinne des Abs. 2 mit einem Mitglied mit beratender Stimme und dem Recht auf Protokollerklärungen teilzunehmen. Er ist zu all diesen Sitzungen zeitgleich mit den Mitgliedern einzuladen.

## **§ 128. Externe Beratung**

Bei Heranziehung von Dritten zur Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber (z.B. externe Unternehmensberatung, Personalberatung etc.) ist gemäß EU-rechtlichen Vorgaben Gender Mainstreaming als verpflichtendes Qualitätsmerkmal vorauszusetzen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist in diesen Auswahlprozess einzubeziehen.

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

### **§ 129. Arbeitszeit**

Bei der Entwicklung und Umsetzung von Modellen zur Gestaltung und Erfassung der Arbeitszeit ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzubeziehen.

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

(1) Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben (Dienstpflichten), ist innerhalb der betreffenden Organisationseinheit auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben entsprechend der Qualifikation auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bedacht zu nehmen.

(2) Die Dienstpflichten sind überdies so zu gestalten, dass die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die für ihre Laufbahn erforderlichen Qualifikationen in der dafür vorgesehenen Zeit erwerben können.

(3) Bei der Festlegung der Dienstpflichten des wissenschaftlichen Universitätspersonals ist auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung zu achten. Die Verwendung hat so zu erfolgen, dass durch Erbringung wissenschaftlicher Leistungen der Erwerb von weiterführenden Qualifikationen ermöglicht wird.

(4) In Eignungsbewertungen, Dienstbeschreibungen, Beurteilungen und Arbeitszeugnissen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die Mitarbeiterinnen ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(5) Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze.

(6) Jede Form von diskriminierendem Vorgehen und Verhalten auf Grund des Geschlechtes oder die Verletzung der Bestimmungen über die Umsetzung der Maßnahmen zur Erreichung der de facto Gleichberechtigung von Frau und Mann in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten an der Universität für Bodenkultur Wien durch die jeweils zuständigen Organwalterinnen und Organwalter ist als eine Verletzung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten entsprechend den arbeitsrechtlichen Vorschriften zu sanktionieren.

### **§ 131. Arbeitszeitflexibilität**

(1) Arbeitszeitflexibilität ist für alle Angehörigen der Universität für Bodenkultur Wien zu fördern. Familiäre Verpflichtungen sind bei der Festlegung der Arbeitszeit zu berücksichtigen.

(2) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Wahrnehmung der gesetzlichen, vertraglichen oder kollektivvertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der Wochendienstzeit oder Teilzeitbeschäftigung, zur Gestaltung flexibler, individueller Arbeitszeiten, zur Telearbeit, zur Inanspruchnahme von Sonderurlaub, Karenz aus familiären Gründen und zur Pflegefreistellung durch organisatorische Maßnahmen zu erleichtern. Bei der Herabsetzung der Wochendienstzeit sowie bei Teilzeitarbeit ist darauf zu achten, dass auch die Aufgabenbereiche entsprechend reduziert werden. Ein Einvernehmen mit dem Vorgesetzten ist herzustellen.

### **§ 132. Sonderurlaube und Karenz**

Bei der Inanspruchnahme von Sonderurlaub, 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis führen.
2. Im Falle der Wiederaufnahme der Tätigkeit soll diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausreichend Zeit für eine Einschulung und Einarbeitung in ihren Aufgabenbereich gewährt werden.

### **§ 133. Kinderbetreuung**

(1) Die Universität für Bodenkultur Wien sieht die Schaffung von personellen, organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen, insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen und die Einführung flexibler Arbeitszeiten, für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf bzw. Studium als ihre Aufgabe.

(2) Das Rektorat unterstützt diesbezüglich den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, entsprechende Bedarfserhebungen regelmäßig durchzuführen. Der Arbeitskreis unterstützt seinerseits das Rektorat dabei, alle geeigneten Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs an Betreuungsplätzen für die Kinder der Universitätsangehörigen zu treffen. Der Bedarf von Personen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz ist zu berücksichtigen.

### **§ 134. Menschengerechte Arbeitsbedingungen**

(1) Alle Angehörigen der Universität für Bodenkultur Wien haben das Recht auf eine die Menschenwürde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung, Diskriminierung und Mobbing auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

(2) Die Universität für Bodenkultur Wien setzt daher geeignete Maßnahmen und stellt sicher, dass Universitätsangehörige, die von Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing aus einem der in Abs. 1 genannten Gründe betroffen sind, ein unverbindliches und kostenloses rechtliches Beratungsangebot des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bzw., nach Rücksprache mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, einer Mobbing-Beratungsstelle erhalten. Bei Inanspruchnahme einer kostenpflichtigen Mobbing-Beratungsstelle ist das Einvernehmen mit dem Rektorat herzustellen.

### **§ 135. Belästigung**

(1) Sexuell motivierte oder geschlechtsbezogene Belästigung gemäß §§ 8 und 8a B-GIBG stellt ebenso wie Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten dar. Die Universität für Bodenkultur Wien duldet weder sexuelle oder

geschlechtsbezogene Belästigung noch sexistisches Verhalten noch eine Belästigung aus einem der anderen genannten Motive.

(2) Wer sich in seinen Persönlichkeitsrechten gemäß Abs. 1 verletzt erachtet, kann eine Beschwerde beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einbringen. Der Arbeitskreis hat zu versuchen, in Beratung mit den betroffenen Personen eine Einigung herbeizuführen bzw. eine Abstellung des in Beschwerde gezogenen Verhaltens zu erreichen. Führen die Beratungen zu keinem Erfolg, kann die Beschwerdeführerin oder der Beschwerdeführer oder der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die Schiedskommission gemäß § 43 UG 2002 anrufen. Die Beschwerde einer betroffenen Person darf nicht zu Nachteilen in Studium oder Beruf führen.

(3) Alle Angehörigen der Universität für Bodenkultur Wien, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass ein im Abs. 1 umschriebenes belästigendes Verhalten unterbleibt.

(4) Die Leiterinnen und Leiter von Departments oder Dienstleistungseinrichtungen werden durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen oder eine von diesem genannte Vertrauensperson über den sachgerechten Umgang mit Vorfällen einer der in Abs. 1 angeführten belästigenden Verhaltensweisen informiert.

### **§ 136. Sicherheit am Universitätsgelände**

(1) Universitäre Anlagen und Gebäude werden kontinuierlich auf Gefahrenquellen und Angsträume untersucht. Die Ergebnisse sind laufend zu dokumentieren. Die Universität für Bodenkultur Wien wirkt auf die Beseitigung erkannter Gefahrenquellen und Angsträume hin. Insbesondere bedarf es einer ausreichenden Beleuchtung aller Wege und Gänge, der Sicherung der Gebäude durch Schließanlagen und der Versperrung der Gebäude während der Nacht, an Wochenenden und Feiertagen.

(2) Bei der Gestaltung der Hausordnung und der übrigen Sicherheitsvorschriften der Universität für Bodenkultur Wien ist insbesondere auf spezielle Gefährdungen von Mitarbeiterinnen und weiblichen Studierenden Bedacht zu nehmen.

## **H. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme**

### **§ 137. Budgetangelegenheiten**

(1) Bei Budgeterstellung und Budgetzuweisung sind die Frauenförderungsgebote des B-GlBG, des UG 2002 sowie die in diesem Frauenförderungsplan enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen.

(2) Das Rektorat bindet bei der Erstellung der Kriterien für die Budgetzuweisung den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ein.