

# A...kademie der bildenden Künste Wien

<b>SATZUNGSTEIL 3 FRAUENFÖRDERUNGSPLAN UND GLEICHSTELLUNGSPLAN</b>	2
I.    Allgemeine Bestimmungen	2
Abschnitt A Frauenförderungsplan	4
I.    Präambel	4
II.   Frauenförderung	4
Abschnitt B Gleichstellungsplan	7
I.    Präambel	7
II.   Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversitätsförderung	10
III.  Diskriminierungsgrund Geschlecht	14
IV.  Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung	17
V.    Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit	17
VI.  Diskriminierungsgrund Religion oder Weltanschauung	17
VII.  Diskriminierungsgrund Alter	18
VIII. Diskriminierungsgrund Behinderung und chronische Erkrankung	18
IX.  Klasse und Klassismus	22
X.    Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten	23
Abschnitt C Einrichtungen zur Gleichbehandlung und Frauenförderung	26
I.    Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AfG)	26
II.   Verfahrensrechtliche Regelungen	27
III.  Frauenförderung   Geschlechterforschung   Diversität	31
<b>ANHANG</b>	
Erläuterungen zum Satzungsteil 3 Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan	33

## Satzungsteil 3 Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan

In diesem Satzungsteil werden aufgrund der besseren Lesbarkeit und zur Vermeidung von Redundanzen Frauenförderungsplan (Abschnitt A) und Gleichstellungsplan (Abschnitt B) zusammengefasst. Abschnitt C enthält Regelungen für die Zusammensetzung, Funktionsperiode und Aufgaben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie verfahrensrechtliche Regelungen.

Bei der Erstellung dieses Satzungsteils wurde versucht, möglichst viele Perspektiven von Akademieangehörigen sowie externen Expert\_innen unterschiedlicher Disziplinen einzubeziehen, dennoch werden kontinuierliche Ergänzungen nötig sein. Angesichts der Dynamik gesellschaftlicher Transformation können trotz sorgfältiger Prüfung Widersprüche entstehen.

Daher ist es der Akademie ein Bedürfnis, auf den Prozesscharakter der Dokumente hinzuweisen und dazu aufzurufen, Unsicherheiten und Spannungen in der Umsetzung konstruktiv zu thematisieren.

Neben dem Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan wurde die antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung als zusätzliches Instrument zur Bekämpfung von Diskriminierungs- und Benachteiligungsmechanismen abgeschlossen.

Begriffsklärungen sind den Erläuterungen (Anhang 3) zu entnehmen.

### I. Allgemeine Bestimmungen

#### § 1 Rechtliche Grundlagen Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan

(1) Die rechtlichen Grundlagen des Frauenförderungsplanes der Akademie der bildenden Künste Wien (Akademie) sind Artikel 7 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), das Bundesgleichbehandlungsgesetz (im Folgenden B-GIBG) sowie das Universitätsgesetz 2002 (UG).

(2) Die rechtlichen Grundlagen des Gleichstellungsplans der Akademie sind Art. 7 und 8 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), das Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), das Universitätsgesetz 2002, das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG), das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) sowie der Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten 2019 (KV).

(3) Die Akademie orientiert sich am Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13.12.2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (BGBl. 2008 II S. 1419f) sowie am Fakultativprotokoll vom 13.12.2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (BGBl. 2008 II S. 1419, 1453).

(4) Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan sind gem. § 19 Abs. 2 Z 6 UG Teil der Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien.

(5) Bei Verstößen gegen das Frauenförderungsgebot sowie gegen den Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AfG) laut § 42 Abs. 8 UG berechtigt, die Schiedskommission anzurufen.

#### § 2 Anwendungsbereich

Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan gelten für alle Angehörigen und Organe der Akademie und für alle Bewerber\_innen um eine Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Akademie oder als Studierende.

# A...kademie der bildenden Künste Wien

## § 3 Geltungsbereich und Geltungsdauer

Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan sind alle 4 Jahre den aktuellen Entwicklungen anzupassen. Im Fall einer Änderung der rechtlichen Grundlagen oder bei akutem Anpassungsbedarf können einzelne Abschnitte bzw. Paragraphen geändert werden.

## § 4 Veröffentlichung und Informationspflicht

(1) Der Satzungsteil Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan ist in der jeweils aktuell gültigen Fassung auf Deutsch sowie in englischsprachiger Übersetzung auf der Website und im Mitteilungsblatt der Akademie zu veröffentlichen.

(2) Den Studierenden wird anlässlich der Zulassung zum Studium eine Welcome Mappe zur Verfügung gestellt. Darin werden die an der Akademie bestehenden, mit Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Frauenförderung befassten Einrichtungen vorgestellt, und es wird über den Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan sowie die antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung informiert.

(3) Alle Mitarbeiter\_innen erhalten bei Dienstantritt eine Infomappe, die auch online zur Verfügung gestellt wird. Darin werden die an der Akademie bestehenden, mit Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Frauenförderung befassten Einrichtungen vorgestellt, und es wird über den Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan sowie die antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung informiert.

## § 5 Inkrafttreten

Der Satzungsteil Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan wurde am 28.1.2025 vom Senat beschlossen. Die vorliegende Fassung tritt mit der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt Nr. 30 am 13.3.2025 in Kraft.

# A...kademie der bildenden Künste Wien

## Abschnitt A Frauenförderungsplan

### I. Präambel

Die Akademie der bildenden Künste Wien versteht Frauenförderung als eine zentrale institutionelle Agenda, mit der eine umfassende Gleichstellung und der Abbau von Benachteiligung von Frauen auf allen Ebenen angestrebt wird. Bei der Implementierung der Maßnahmen ist darauf zu achten, dass die unterschiedlichen gesellschaftlichen Positionierungen und Mehrfachdiskriminierungen von Frauen berücksichtigt werden, damit eine intersektionale Frauenförderungs politik umgesetzt wird. In diesem Sinne werden Frauenförderungsmaßnahmen im Gleichstellungsplan durch antidiskriminatorische und fördernde Maßnahmen ergänzt.

Geschlecht im Sinne des B-GIBG umfasst Geschlechtsmerkmale, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und Geschlechterrolle. Vor dem Hintergrund dieses weiten Geschlechterbegriffs richten sich die Maßnahmen des Frauenförderungsplans der Akademie ausdrücklich an alle Personen, die sich als Frauen identifizieren, unabhängig von deren Geschlechtseintrag im Personenstandsregister.

Durch die Förderung von (queer-)feministischen Themen in Lehre und Forschung sowie Entwicklung und Erschließung der Künste werden geschlechterbezogene Dominanzverhältnisse und Ausschlüsse, patriarchale Autor\_innenschaften und Kunstbegriffe sowie cis- und heteronormative Geschlechterordnungen hinterfragt und reflektiert.

### II. Frauenförderung

#### § 6 Frauenförderungsgebot

(1) Die Maßnahmen des Frauenförderungsplans der Akademie richten sich ausdrücklich an alle Personen, die sich als Frauen<sup>1</sup> identifizieren, unabhängig von deren Geschlechtseintrag im Personenstandsregister.

(2) Ein zentrales Ziel der frauenfördernden Maßnahmen (im Sinne von § 11 B-GIBG) an der Akademie ist, den Anteil der Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen, in allen personalrechtlichen Kategorien und in allen Funktionen und Tätigkeiten sowohl in befristeten als auch in unbefristeten Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnissen auf mindestens 50% zu erhöhen bzw. einen höheren Frauenanteil zu halten.

(3) Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und in die Personalentwicklung zu integrieren.

(4) Bei allen Ausschreibungen setzt die ausschreibende Organisationseinheit Maßnahmen, um qualifizierte Frauen zur Bewerbung zu motivieren (siehe Abschnitt C II.).

(5) Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches

- a) auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten sowie innerhalb der verschiedenen Organisationseinheiten, Hierarchieebenen, Verwendungsgruppen und Funktionen hinzuwirken,
- b) auf eine Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis hinzuwirken sowie

---

<sup>1</sup> Bei der Inanspruchnahme gesetzlicher Frauenförderungsmaßnahmen wird von einer bestehenden weiblichen Identifikation ausgegangen, da es um die Beseitigung von strukturellen Benachteiligungen geht. Eine Identifikation, die spontan im Zuge der Konstituierung von Kollegialorganen oder anlässlich einer Bewerbung o.ä. formuliert wird, kann daher nicht herangezogen werden.

## A...kademie der bildenden Künste Wien

c) eine bereits erreichte 50%-Frauenquote zu wahren.

(6) Frauen sind bei Bewerbungen, beim beruflichen Aufstieg und bei der Aus- und Weiterbildung (vgl. § 11b bis 11d B-GIBG) bei gleicher Qualifikation wie der bestgeeignete Mitbewerber so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis eine 50%-Quote in der jeweiligen Personalkategorie erreicht ist.

### § 7 Förderung der künstlerischen und wissenschaftlichen Tätigkeiten

(1) Die Akademie fördert die Entwicklung und Erschließung der Künste sowie wissenschaftliche und künstlerische Forschungstätigkeiten von Frauen.

(2) Bei Freistellungsanträgen im Rahmen der Entwicklung und Erschließung der Künste ist das Frauenförderungsgebot zu beachten.

(3) Werden Akademieangehörige oder Organe dazu berufen, über die Vergabe von Drittmitteln an der Akademie zu entscheiden, so haben diese – bei gleicher Qualität der Anträge – die gesetzlich vorgegebene Frauenquote zu beachten.

### § 8 Dienstpflichten

Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem traditionellen, binären Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Beim künstlerisch-wissenschaftlichen Personal ist auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben zwischen Entwicklung und Erschließung der Künste, Forschung, Lehre sowie Organisation und Gremienarbeit zu achten. Die Aufgabenverteilung in den Instituten muss so erfolgen, dass auch Teilzeitbeschäftigten mit Pflege- bzw. Betreuungspflichten der Erwerb von weiterführenden Qualifikationen durch die Erbringung künstlerisch-wissenschaftlicher Leistungen ermöglicht wird.

### § 9 Weiterbildung

(1) Bei der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist auf die Repräsentanz von Frauen zu achten. Vorgesetzte treffen geeignete Maßnahmen, um Frauen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen zu motivieren.

(2) Insbesondere Personen mit befristetem Vertragsverhältnis, in Teilzeitbeschäftigung sowie in Karenz sind Änderungen der Dienst- bzw. Arbeitszeit zu gewähren, um die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, soweit zwingende dienstliche Interessen dem nicht entgegenstehen.

### § 10 Karriereförderung

(1) Bei Entwicklungs- bzw. Mitarbeiter\_innengesprächen ist auf strukturelle Benachteiligungen in der Karriere, die aufgrund von geschlechtlichen Zuschreibungen und traditionellen, binären Rollenvorstellungen etc. zutage treten können, zu achten. Gegebenenfalls sind Maßnahmen zu deren Vermeidung aufzuzeigen und zu unterstützen.

(2) Frauen sind bei beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Karriereschritten besonders zu berücksichtigen. Dies beinhaltet die Möglichkeit einer weiteren Anstellung und gegebenenfalls die Überprüfung der Einstufung in eine höhere Verwendungsgruppe.

## A...kademie der bildenden Künste Wien

### § 11 Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Kollegialorganen

(1) Bei der Bestellung von Kollegialorganen sind die Vorgaben des § 20a UG zur geschlechtergerechten Zusammensetzung einzuhalten. Alle Kurien haben bei ihren Entsendungen auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis hinzuwirken. Der AfG ist bei Einsetzung eines Kollegialorgans unverzüglich über die Zusammensetzung zu informieren.

(2) Wenn es zu einer Unterschreitung des gesetzlich vorgegebenen Frauenanteils kommt, ist dies dem AfG gegenüber zu begründen. Der AfG hat das Recht, eine Stellungnahme zu der Zusammensetzung abzugeben bzw. die Einrede der mangelhaften Zusammensetzung (§ 42 Abs. 8a-8b UG) bzw. die Einrede des mangelhaften Wahlvorschlags (§ 42 Abs. 8d UG) an die Schiedskommission zu erheben.

(3) Bei Rücktritt und Nachnominierung eines Mitglieds ist darauf hinzuwirken, dass die Vorgaben des § 20a UG weiterhin eingehalten werden. Kommt es im Rahmen von Nachnominierungen von einzelnen Mitgliedern zu einer Änderung, so ist der AfG unverzüglich zu informieren.

---

### § 12 Geschlechtergerechte Zusammensetzung von anderen Gremien und Kommissionen

Bei der Zusammensetzung von anderen Gremien und Kommissionen (z.B. Zulassungs-, Prüfungs- und Auswahlkommissionen) ist analog zu den gesetzlichen Bestimmungen betreffend die Zusammensetzung von Kollegialorganen auf eine weitgehend geschlechterparitätische Zusammensetzung zu achten. Zuständig dafür ist das Organ, welches das Gremium einsetzt.

### § 13 Gleichstellungsrat und Frauenförderungsziele

An der Akademie ist ein Gleichstellungsrat eingerichtet. Details siehe § 14 des Gleichstellungsplans.

## Abschnitt B Gleichstellungsplan

### I. Präambel

Die Akademie der bildenden Künste Wien versteht Gleichstellung sowie das Vorgehen gegen Diskriminierung und Benachteiligung als zentrale institutionelle Anliegen. Der Gleichstellungsplan dient – neben dem Frauenförderungsplan – der Umsetzung der einschlägigen verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Vorgaben, um Diskriminierungen und Ausschlussmechanismen an der Akademie entgegenzuwirken. Die Festlegung von Gleichstellungszielen sowie die Konkretisierung von Maßnahmen tragen dazu bei, ein positives Arbeits- und Studiumfeld zu gestalten. Begleitend verfolgt die Akademie eine Diversitätsstrategie, um mehr Bewerber\_innen um Studienplätze und berufliche Positionen aus gesellschaftlich benachteiligten Gruppen zu erreichen.

Innerhalb der Akademie darf niemand mittelbar, unmittelbar oder durch Zuschreibungen diskriminiert oder belästigt werden. Dies gilt insbesondere bei Personalverfahren, Zulassungsverfahren, der Besetzung von (Leitungs-)Funktionen, der Entsendung in Kollegialorgane, der Festsetzung des Entgelts im Individualarbeitsvertrag, Art, Befristung und Beschäftigungsausmaß des Anstellungsverhältnisses, bei der Einreihung in kollektivvertragliche Verwendungsgruppen, Ein- und Umstufungen, der Gewährung finanzieller Unterstützung, der Gewährung von Ausgleichsmaßnahmen, bei Raumzuteilungen sowie allen Formen von Kommunikation.

Vorgaben zur Gleichstellung und Gleichbehandlung sind in unterschiedlicher Form im österreichischen Recht verankert (u.a. Art. 7 Bundes-Verfassungsgesetz, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Universitätsgesetz, Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz etc. sowie Art. 14 Europäische Menschenrechtskonvention, UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, Frauenrechtskonvention CEDAW, UN-Antirassismuskonvention etc.). Die Bezugnahme auf die geschützten Kategorien Geschlecht, sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter sowie Behinderung ist notwendig, um einen gesetzlichen Diskriminierungsschutz gewährleisten zu können. Diese Kategorien werden jedoch auch strukturell und gesellschaftspolitisch als Wirkungsweisen innerhalb von sexistischen, cis- und heteronormativen, binären, rassifizierenden, antisemitischen, klassistischen und ableistischen Gesellschaftsstrukturen verortet. Als diskriminierungskritische und vielfaltsorientierte Bildungsinstitution verpflichtet sich die Akademie zur Umsetzung von Maßnahmen, die auch über die gesetzlichen Mindestvorgaben hinausgehen.

Mit dem Gleichstellungsplan bekennt sich die Akademie dazu, die intersektionale Verwobenheit von Diskriminierung und Formen von Mehrfachdiskriminierungen zu berücksichtigen. Eine intersektional ausgerichtete Institutionspolitik erkennt an, dass bestimmte Menschen und Personengruppen unterschiedlich und/oder mehrfach von Diskriminierung betroffen sein können, beispielsweise aufgrund ihres Alters, ihrer Behinderungen, sexuellen Orientierung, (vermeintlichen) Herkunft oder sozioökonomischen Positionierung. Benachteiligende Bezugnahmen auf Diskriminierungsgründe sind verpönt, unabhängig davon, ob diese der Selbstidentifikation betroffener Personen entsprechen oder auf bloßen Zuschreibungen beruhen.

## A...kademie der bildenden Künste Wien

### *Geschlechtersensibles Studien- und Arbeitsumfeld*

Eine geschlechtersensible Institution erkennt Geschlechtervielfalt an und zielt darauf ab, die Lebensrealitäten sowie Bedürfnisse von Personen(-gruppen) unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität systematisch zu berücksichtigen. Die Akademie verpflichtet sich, ein geschlechtersensibles Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Akademieangehörigen frei von jeglicher geschlechtsbezogenen Diskriminierung oder Benachteiligung bewegen und entfalten können.

Die Eintragung des Geschlechts ist für Österreich im Personenstandsgesetz geregelt: Das sogenannte „dritte Geschlecht“ ist in die vier Optionen „inter“, „divers“, „offen“ und „keine Angabe“ (im Personenstandsregister) ausdifferenziert. Für trans, nicht-binäre und/oder genderqueere Personen, die nicht intergeschlechtlich sind, fehlen passgenaue Optionen. Zudem sind die Zugänge zu entsprechenden Gutachten bzw. Diagnostiken immer noch beschwerlich und kostenintensiv. Die Akademie erkennt an, dass durch derartige bürokratische Hindernisse Diskriminierung entstehen kann und bekennt sich dazu, dieser innerhalb der Institution proaktiv entgegenzuwirken.

Die Vorstellung einer binären Geschlechterordnung, die impliziert, dass es keine Geschlechter außerhalb der binären Konstruktion von „Frau“ und „Mann“ gibt, und dass das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht bei allen Menschen automatisch „richtig“ ist und sich im Laufe des Lebens nicht weiter ändern wird, ist noch weit verbreitet. Zur Schaffung eines geschlechterreflektierenden Umfelds an der Akademie ist daher die Hinterfragung von cis- und heteronormativen, binären Geschlechterrollen und -normen, die diskriminierende Auswirkungen auf trans, inter\*, nicht-binäre und genderqueere Personen haben, notwendig.

### *Anerkennung sexueller Vielfalt*

Die Akademie erkennt sexuelle Vielfalt an und spricht sich gegen offene und subtile Diskriminierungen, Anfeindungen sowie Belästigungen von Personen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung aus. Die Akademie bekennt sich zur Gleichbehandlung von Eltern in queeren Familienmodellen und Partner\_innenschaften. In der Bereitstellung von Freistellungen und Karenzierungen aufgrund von Elternschaft sowie Pflege von (Ehe-) Partner\_innen/ Lebensgefährt\_innen sind Akademieangehörige unabhängig von Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung gleichgestellt zu behandeln.

### *Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit*

An der Akademie werden rassifizierende und antisemitische Zuschreibungen im Sinne von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit verstanden.

Rassifizierende und antisemitische Zuschreibungen sowie sogenannte Rassentheorien bauen historisch auf Kontinuitäten von Kolonialismus, Orientalismus, Nationalsozialismus, Antijudaismus sowie auf Grenz- und Migrationsregimen auf und sind jeweils in ihren spezifischen Historizitäten, Funktionsweisen und Auswirkungen zu betrachten.

Rassismen und Antisemitismus sind als Wissens-, Normierungs- und Ordnungssystem in die Gesellschaft und ihre Institutionen eingeschrieben. In diesem Sinne werden diese auch an der Akademie (re-)produziert und müssen jeweils in ihrer strukturellen Dimension hinterfragt werden.

# A...kademie der bildenden Künste Wien

## *Religions- und Weltanschauungsfreiheit*

Die Akademie verpflichtet sich als säkulare Bildungsinstitution dazu, Akademieangehörige nicht aufgrund ihrer Religion bzw. Weltanschauung zu bevorzugen oder zu benachteiligen. Dabei ist sich die Akademie bewusst, dass Religionsfreiheit in vielerlei Hinsicht in die Arbeitsumwelt hineinreicht.

## *Barrierearmes Studien- und Arbeitsumfeld*

Der Begriff „Behinderung“ wird als kulturell und sozial konstruiert verstanden. Die Akademie engagiert sich dafür, dass die vorherrschenden Normen von able-bodiedness bzw. able-mindedness und Behinderung hinterfragt und aufgebrochen werden.

Die Akademie setzt sich in ihrem Wirkungsbereich für die Gleichstellung und Förderung von Personen ein, die „langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“<sup>2</sup>.

In den letzten Jahren wurde der Anteil begünstigt behinderter Beschäftigter an der Akademie erhöht. Darüber hinaus wird angestrebt, die Ausgleichszahlungen auf null zu reduzieren und im Sinne der Quotenregelung des BEinstG weiterhin aktiv zu bleiben. Die Akademie verpflichtet sich in Bezug auf die Herstellung von barrierearmen Zugängen, die Barrierefreiheit der Akademie über die gesetzlichen Anforderungen hinaus zu verbessern.

## *Klasse als soziale Position*

Klasse ist ein sozialer Wirkungsmechanismus, der sich als sozialer und ökonomischer Status, Bildungsstatus und kultureller Status artikuliert. Klasse stellt immer ein relationales und hierarchisches Verhältnis zwischen jenen, die privilegiert und jenen, die weniger oder nicht privilegiert sind, her. Bildungsinstitutionen spielen eine Schlüsselrolle in der (Re-)Produktion von Klassen und in der Zuweisung privilegierter und weniger oder nicht privilegierter Klassenpositionen.

Die Akademie strebt an, Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen und Bewerber\_innen unabhängig von ihrem Bildungs-, soziokulturellen und ökonomischen Hintergrund zu gewährleisten. Dabei spielt die Auseinandersetzung mit sozialtheoretischen Positionen eine Rolle, die sich mit Klassenstrukturen als Formen gesellschaftlichen Handelns und deren kultureller Reproduktion befassen.

## *Vereinbarkeit*

Familie ist in ihren Erscheinungsformen vielfältig. An der Akademie umfasst dieser Begriff alle Formen des privaten Zusammenlebens, in denen Verantwortung für andere Menschen übernommen wird, unabhängig von Geschlecht und sexueller Orientierung. In diesem Sinne stellt die Akademie entsprechende Angebote für die Vereinbarkeit von Schwangerschaft und familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben bei der Gestaltung des Berufslebens bzw.

---

<sup>2</sup> UN-Behindertenrechtskonvention, Art. 1

Studiums zur Verfügung.

## *Diskriminierungskritische Sprache und Bildsprache*

Gesellschaftliche Macht- und Diskriminierungs- sowie Geschlechterverhältnisse sind in Sprache sowie in Bildsprache und Repräsentationspolitiken eingeschrieben. Die Akademie erachtet es deshalb als notwendig, den Gebrauch von Sprache und Bildsprache zu reflektieren und kontinuierlich an einem diskriminierungskritischen Sprachgebrauch zu arbeiten.

Sprache und ihre Inhalte sowie Konnotationen werden durch gesellschaftliche Normen und Wertvorstellungen geprägt. Zugleich werden Normsetzungen über Sprache reproduziert. Ein diskriminierungskritischer Sprachgebrauch hingegen versucht, diese gesellschaftlichen Normsetzungen zu reflektieren und diskriminierende Begriffe, Metaphern und Konnotationen zu vermeiden.

## II. Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversitätsförderung

### § 14 Gleichstellungsrat und Gleichstellungsziele

An der Akademie ist ein Gleichstellungsrat eingerichtet, der einmal pro Semester tagt. AfG, Koordinationsstelle FGD, ÖH, Rektorat und Senat entsenden je eine Vertretung und eine Ersatzperson. Anlassbezogen können zu bestimmten Themen interne und externe Expert\_innen und Gäst\_innen hinzugezogen werden. Dieses Gremium hat folgende Aufgaben:

- (1) Festlegung von Gleichstellungszielen, Prioritäten sowie diskriminierungskritischen Schwerpunktthemen auf Basis von Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan; die Gleichstellungsziele setzen sich aus einer Zielbeschreibung, den zu setzenden Maßnahmen und der Benennung der zuständigen Abteilungen und Organisationseinheiten zusammen.
- (2) Entwicklung geeigneter Maßnahmen und Zeithorizonte für deren Umsetzung; diese Maßnahmen können sowohl quantitativer als auch qualitativer Art sein und orientieren sich unter anderem am Gender Monitoring Bericht sowie an weiteren Erhebungen im Hinblick auf Gleichstellung.
- (3) strategische Begleitung der akademieinternen Umsetzungsprozesse zu Gleichstellungszielen sowie diskriminierungskritischen Schwerpunktthemen im Austausch mit den jeweils zuständigen Gremien bzw. Abteilungen
- (4) Bericht im Rahmen einer Senatssitzung einmal pro Studienjahr

### § 15 Monitoring und Informationspolitik

- (1) Das Rektorat entwickelt in Zusammenarbeit mit der Abteilung Qualitätsentwicklung geeignete Monitoring-Strategien, um die Maßnahmen zur Gleichstellung sowie deren Umsetzung zu reflektieren und gegebenenfalls zu adaptieren.
- (2) Das Rektorat informiert die Institutsleitungen mindestens einmal pro Semester über die Gleichstellungsziele und unterstützt sie bei deren Umsetzung. Über diesen Prozess wird einmal pro Studienjahr im Gleichstellungsrat berichtet.
- (3) Die Akademie entwickelt eine Broschüre zu diskriminierungskritischem Sprach- und

# A...kademie der bildenden Künste Wien

Bildgebrauch.

## § 16 Allgemeiner Schutz gegen Diskriminierung und Belästigung

(1) Aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat – darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis an der Akademie niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aus einem oder mehreren in diesem Gleichstellungsplan genannten Gründen in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einen oder mehrere Diskriminierungsgründe aufweisen, in besonderer Weise gegenüber Personen, die davon nicht betroffen sind, benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(4) Eine Belästigung liegt vor, wenn eine geschlechtsbezogene oder eine mit der ethnischen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, dem Alter, der Religion oder der Weltanschauung (gemäß § 13 Abs. 1 B-GIBG) oder mit einer Behinderung (gemäß § 5 Abs. 4 BGStG) im Zusammenhang stehende Verhaltensweise gesetzt wird, welche die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige, demütigende oder zu Nachteilen führende Arbeits- und Studenumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. Solche Belästigungen gelten als Diskriminierungen iSd Gleichstellungsplans.

(5) Jede Form von diskriminierendem Vorgehen sowie jede Anweisung zur Diskriminierung oder Belästigung stellt eine Dienstpflichtverletzung dar und wird entsprechend den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften durch die jeweils zuständigen Leitungsorgane sanktioniert. Die Artikulation oder Unterstützung einer Beschwerde wegen Diskriminierung oder Belästigung darf nicht zu einer Benachteiligung führen.

(6) Bei (Verdacht auf) Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung sowie des Alters bietet der AfG Unterstützung und ist Anlaufstelle für diesbezügliche Anliegen. Mobbing, Bossing und Konflikte innerhalb der Arbeitssituation, die nicht in den Aufgabenbereich des AfG fallen, sind von den zuständigen Betriebsräten zu betreuen.

(7) Bei Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung bzw. aufgrund von chronischen physischen oder psychischen Erkrankungen gilt der Diskriminierungsschutz gemäß § 4 BGSt und §§ 3, 7b Abs. 4 und 5, 7c, 7d und 24b BEinstG. Dafür gibt es zwei Anlaufstellen:

- a) Für Studierende sind die Behindertenbeauftragten zuständig.
- b) Für Mitarbeiter\_innen sind die Behindertenvertrauenspersonen im Betriebsrat zuständig.

(8) Diskriminierendes und belästigendes Verhalten innerhalb der Akademie, das

## A...kademie der bildenden Künste Wien

strafrechtlich relevant ist, wird zur Anzeige gebracht.

### § 17 Personalentwicklung

Die Akademie bekennt sich zu einem chancengerechten Lern-, Lehr-, Forschungs- und Arbeitsumfeld und wirkt auf den Abbau von Diskriminierungen und strukturellen Barrieren hin. In diesem Sinne werden folgende Handlungsfelder adressiert:

(1) In der Personalentwicklung wird das Augenmerk auf die Steigerung der Diversität der Beschäftigten gerichtet. Daher begrüßt die Akademie ausdrücklich die Bewerbung von qualifizierten Personen, die aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung oder ihres Alters strukturell benachteiligt sind. Dabei ist besonders zu berücksichtigen, wenn eine Person mehrere Diskriminierungsgründe auf sich vereint (intersektionaler Ansatz).

(2) Die Akademie bietet regelmäßig Weiterbildungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Akademieangehörigen, insbesondere jene in Leitungspositionen, zum Aufbau bzw. zur Erweiterung eines diskriminierungskritischen Verständnisses an. Dabei geht es insbesondere um das Reflektieren von unbewussten Diskriminierungen auf Basis von stereotypen Annahmen bzw. Unconscious Biases. Im Falle von systematisch diskriminierendem Verhalten kann eine Weiterbildung von Leitungsorganen angeordnet werden.

### § 18 Zusammensetzung der Studierendenschaft

Die Akademie legt Wert darauf, die Diversität der Studierenden zu steigern. Dazu werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

(1) Ausbau der Unterstützungsstrukturen für Studienbewerber\_innen und Studierende aus Nicht- EWR-Staaten und/oder mit Migrationsbiografie und/oder Fluchterfahrung – unter besonderer Berücksichtigung eines intersektionalen Ansatzes; dazu zählen Unterstützungsstipendien, mehrsprachige und diskriminierungssensible Beratungsangebote sowie die proaktive Ermutigung von bildungsbenachteiligten jungen Menschen, ein Studium an der Akademie anzustreben.

(2) Entwicklung eines Leitfadens für eine möglichst diskriminierungsfreie Gestaltung der Zulassungsverfahren

### § 19 Zusammensetzung von Gremien und Kommissionen

Bei Gremien und Kommissionen (z.B. Zulassungs-, Prüfungs- und Auswahlkommissionen) ist auf eine diverse Zusammensetzung zu achten. Insbesondere sollen Personen vertreten sein, die von (mehrfacher) Diskriminierung strukturell betroffen sind.

### § 20 Diversitätssensible Forschung und Lehre sowie Entwicklung und Erschließung der Künste

Die Akademie versteht Forschung und Lehre als wichtige Instrumente einer diskriminierungskritischen Praxis.

## A...kademie der bildenden Künste Wien

(1) Curricula werden mit Blick auf intersektional verwobene Diskriminierungssysteme in den zuständigen Gremien reflektiert und bei Bedarf überarbeitet.

(2) Diversitätssensible Forschung sowie Entwicklung und Erschließung der Künste werden gefördert. Bei der Vergabe von Stipendien, Forschungsmitteln und Lehraufträgen werden Forschung und Lehre zu den in der Präambel genannten Wissens-, Normierungs- und Diskriminierungsdimensionen sowie Wissenschaftler\_innen und Künstler\_innen, die über einschlägiges situiertes Wissen verfügen, besonders unterstützt.

### § 21 Zusätzliche gender- und diversitätsbezogene Lehrveranstaltungen

(1) Für jedes Studienjahr sind Lehrveranstaltungen mit (queer-)feministischen genderspezifischen Inhalten im Ausmaß von zumindest 12 Semesterwochenstunden auszuschreiben.

(2) Außerdem sind für jedes Studienjahr Lehrveranstaltungen zu Geschichte und Struktur von Klassengesellschaften sowie mit Inhalten aus Decolonial bzw. Postcolonial Studies, kritischen Disability Studies, Critical Race bzw. Critical Whiteness Studies sowie verwandten Lehr- und Forschungsfeldern im Ausmaß von zumindest 6 Semesterwochenstunden auszuschreiben.

(3) Diese gender- und diversitätsbezogenen Lehrangebote können eine disziplinäre Perspektive verfolgen, interdisziplinär und/oder intersektional ausgerichtet sein.

(4) Die Lehrveranstaltungen sind für Studierende aller Studienrichtungen zugänglich und für die jeweiligen Studienpläne als Wahlpflichtfach bzw. als freies Wahlfach anrechenbar.

### § 22 Auswahlgremium gender- und diversitätsbezogene Lehre

(1) Für die Ausschreibung der Lehraufträge, die Organisation und die Überprüfung der korrekten Zusammensetzung des Auswahlgremiums gemäß § 20a UG ist die Koordinationsstelle FGD (siehe Abschnitt C § 68) zuständig.

(2) Das Auswahlgremium umfasst insgesamt 10 Personen mit je einer Stimme. Die Institutsleitungen nominieren je 1 Vertreter\_in pro Studienrichtung (insgesamt 6 Personen). Dabei ist darauf zu achten, dass diese Personen Zugang zu bzw. Wissen aus gender- und diskriminierungskritischen Diskursen haben. Die ÖH nominiert je 2 Vertreter\_innen mit entsprechender Expertise. Darüber hinaus gehört je 1 Vertreter\_in der Koordinationsstelle FGD und des AfG dem Gremium an.

(3) Zu den Aufgaben des Auswahlgremiums zählen:

- a) die Auswahl von Lehraufträgen für ein zusätzliches (Wahlfach-)Lehrangebot zur Förderung von Inhalten gem. § 21 auf Basis von inhaltlichen Diskussionen in einer Sitzung. Die Mitglieder des Gremiums sind in ihrer Entscheidung unabhängig von allfälligen Agenden der Institute und treffen diese anhand folgender Kriterien:
  - Aktualität der entsprechenden gesellschaftspolitischen Diskurse im jeweiligen Feld;
  - Bezug zu künstlerischen Fächern und Positionen in Theorie und/oder Praxis;
  - Ergänzung für das Lehrangebot der Akademie (Vermeiden von Redundanzen);

## A...kademie der bildenden Künste Wien

- diskriminierungskritisches Grundverständnis der Bewerber\_innen.
- b) die kollegiale Unterstützung der beauftragten Lehrpersonen bei der organisatorischen Umsetzung der Lehre, insbesondere für Personen ohne Lehrerfahrung (in Absprache und organisatorischer Zusammenarbeit mit den Institutsmanager\_innen).

### III. Diskriminierungsgrund Geschlecht

#### § 23 Schaffung eines geschlechtersensiblen Umfelds

Die Akademie erkennt das Recht auf einen selbstbestimmten Ausdruck des Geschlechts an und unterstützt Personen, die sich nicht mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren, sowie Personen, deren Identität keinem der binären Geschlechter Mann oder Frau entspricht. Unerwünschte, von den betroffenen Personen als herabsetzend erlebte Bezugnahmen auf deren Geschlechtsidentität sind Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Die Akademie verpflichtet sich, folgende Maßnahmen zu setzen:

- (1) Alle Akademieangehörigen, insbesondere jene in Leitungspositionen, haben sicherzustellen, dass alle Personen an der Akademie ihre Geschlechtsidentität offen und ohne Angst vor negativen Folgen leben können.
- (2) Das Infragestellen, Nicht-Anerkennen von Geschlechtsidentitäten ebenso wie ein unerwünschtes Outing einer Person gegenüber oder vor Dritten ist zu vermeiden. Ist es im Rahmen der administrativen Studienorganisation bzw. Dienstpflichten erforderlich, Informationen über den amtlich eingetragenen Namen oder Geschlechtseintrag einzuholen, sind Vertraulichkeit und Nichtdiskriminierung zu wahren.
- (3) Alle Akademieangehörigen achten darauf, dass Mitarbeiter\_innen und Studierende in der alltäglichen Kommunikation (Schriftverkehr, Lehrveranstaltungslisten, mündliche Adressierung, Prüfungssituationen, Formulare, Website etc.) mit dem Namen und Personalpronomen adressiert werden, welche dem selbstbestimmten Ausdruck ihres Geschlechts entsprechen (unabhängig von ihrem Geschlechtseintrag im Personenstandsregister). Das bewusste Adressieren oder Kommentieren einer Person mit einem ihrer Selbstdefinition entgegenlaufenden Personalpronomen bzw. Namen, öffentliches Fragen nach dem Geburtsnamen oder dem amtlichen Vornamen einer Person gilt als Diskriminierung. Dabei ist der Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensible Kommunikation zu beachten.<sup>3</sup>
- (4) Die Akademie verpflichtet sich, unbeschadet der Vorgaben zu Frauenquoten gemäß § 20a UG, die Chancen auf Teilhabe von trans, inter\* und nicht-binären Personen innerhalb der verschiedenen Organisationseinheiten, Hierarchieebenen, Verwendungsgruppen und Funktionen sowie in Forschung und Lehre zu verbessern. Als Förderungsmaßnahmen über das binäre Geschlechterparadigma hinaus werden zusätzliche Angebote an trans, inter\* und nicht-binäre Personen ausgearbeitet, da diese in patriarchalen bzw. hetero- und cisnormativen Gesellschaftsordnungen strukturell besonders benachteiligt sind.

#### § 24 Änderung des Geschlechtseintrags bzw. Anerkennungen oder Angleichung des

---

<sup>3</sup> siehe auch Informationsbroschüre: „trans, inter\*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten“

# A...kademie der bildenden Künste Wien

## Geschlechts<sup>4</sup>

(1) Mitarbeiter\_innen und Studierende sowie ehemalige Mitarbeiter\_innen und Absolvent\_innen können eine Änderung des Personenstandes oder des amtlichen Vor- und/oder Nachnamens in den Datensätzen und Dokumenten der Akademie unter Vorlage der entsprechenden Unterlagen in einem transparenten und leicht zugänglichen Verfahren ändern lassen. Offizielle Dokumente (etwa Zeugnisse, Studienbestätigungen, Studierendenausweis, Dienstzeugnisse, Bescheide) werden entsprechend neu ausgestellt. Die Zweitschrift erhält die äußere Form der ursprünglichen Urkunde und ist nicht als Neuausstellung erkennbar. Alle Änderungen werden mit Sensibilität und unter absoluter Vertraulichkeit durchgeführt.

(2) Informationen über vorherige Vornamen, Namen, Geschlecht, den gesundheitlichen Status und vergleichbare Informationen sind mit Sensibilität und Vertraulichkeit zu behandeln.

(3) Akademieangehörige, die die Änderung ihres Geschlechtseintrags, der geschlechtlichen Anerkennung bzw. Angleichung (dienst-)öffentlich machen, haben die Möglichkeit, dabei die Begleitung des AfG in Anspruch zu nehmen.

## § 25 Geschlechtsbezogene Datenerfassung

Bei quantitativen Erhebungen von geschlechtsbezogenen Daten gemäß gesetzlicher Bestimmungen werden die von der Rechtsordnung anerkannten und registrierten Kategorien „weiblich“, „männlich“, „divers“, „inter“, „offen“ sowie „keine Angabe“ erfasst. Das selbstbestimmte Geschlecht (d.h. unabhängig vom Personenstand) sowie der selbstbestimmte Name (d.h. unabhängig vom amtlichen Vornamen bzw. Nachnamen) werden derweilen nicht herangezogen. Im Sinne der Schaffung eines geschlechtssensiblen Arbeits- und Studenumfeldes werden an der Akademie folgende Maßnahmen implementiert:

(1) Die Akademie verpflichtet sich zur aktiven Teilnahme an Projekten zur Umsetzung von Wunschnamen und zur Implementierung entsprechender technischer und organisatorischer Lösungen. Dies gilt sowohl für akademieinterne (z.B. Akademie Online, Moodle- Plattformen, Lehrveranstaltungslisten etc.) als auch für öffentlich aufscheinende Daten (z.B. auf der Website, in Akademie Online, E-Mail-Adressen etc.).

(2) Online-Profile von Mitarbeiter\_innen und Studierenden sowie Arbeitsverträge und Studiendokumente werden möglichst geschlechtsneutral ausgestellt. Die Akademie erfasst erworbene Titel laut des offiziellen Regelwerks des BMBWF in SAP. Akademieangehörige können entscheiden, ob sie den eigenen Titel in der Email-Signatur oder bei Nennungen auf der Website abweichend von der Bezeichnung in SAP gendern möchten.

(3) Diskriminierungserfahrungen aufgrund der Geschlechtsidentität werden von der Abteilung Qualitätsentwicklung (z.B. bei Lehrveranstaltungsevaluierungen, Studienabschluss-Befragungen etc.) erhoben.

## § 26 Sanitäranlagen

(1) Die Akademie richtet All Gender-Toilettenräume und Sanitäranlagen an allen Standorten

---

<sup>4</sup> siehe auch Informationsbroschüre „Non Binary Universities – Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen“

## A...kademie der bildenden Künste Wien

ein. Dabei ist eine entsprechende Privatsphäre baulich herzustellen.

(2) Die Akademie setzt Maßnahmen zur Sensibilisierung, um geschlechtsbezogenen Belästigungen insbesondere von trans, inter\*, nicht-binären und genderqueeren Personen bei der Nutzung von Toilettenräumen und Sanitäreinrichtungen entgegenzutreten (z.B. Plakate, Broschüren etc.).

### § 27 Geschlechtsbezogene Belästigungen und Gewalt

(1) Geschlechtsbezogene Belästigungen sowie Gewalt werden entsprechend den einschlägigen rechtlichen Vorschriften geahndet. Derartige Verhaltensweisen stellen jedenfalls eine Dienstpflichtverletzung dar.

(2) Geschlechtsbezogene Belästigung liegt gemäß B-GIBG vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

- a) eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
- b) bei dem der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

### § 28 Geschlechtsbezogene, sexualisierte (sexuelle) Belästigung oder Gewalt

(1) Geschlechtsbezogene, sexualisierte (sexuelle) Belästigung und Gewalt werden entsprechend den einschlägigen rechtlichen Vorschriften geahndet. Derartige Verhaltensweisen stellen jedenfalls eine Dienstpflichtverletzung dar.

(2) Sexualisierte (sexuelle) Belästigung liegt gemäß B-GIBG vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

- a) eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
- b) bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

## IV. Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung

### § 29 Anerkennung sexueller Vielfalt

Die Akademie erkennt sexuelle Vielfalt an und verpflichtet sich dazu, folgende Maßnahmen zu setzen:

(1) Alle Akademieangehörigen, insbesondere jene in Leitungspositionen, tun alles in ihrem Wirkungskreis Mögliche, damit alle Personen an der Akademie die eigene sexuelle Orientierung offen und ohne Angst vor negativen Folgen leben können.

(2) Das Infragestellen oder Nicht-Anerkennen der sexuellen Orientierung oder ein unerwünschtes Outing von Akademieangehörigen gegenüber oder vor Dritten ist zu vermeiden.

### § 30 Belästigungen und Gewalt aufgrund der sexuellen Orientierung

Belästigungen sowie Gewalt aufgrund der sexuellen Orientierung werden entsprechend den einschlägigen rechtlichen Vorschriften geahndet. Derartige Verhaltensweisen stellen jedenfalls eine Dienstpflichtverletzung dar.

## V. Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit

### § 31. Diskriminierung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit

Die Akademie verpflichtet sich, folgende Maßnahmen zu setzen:

(1) Alle Akademieangehörigen, insbesondere jene in Leitungspositionen, tun alles in ihrem Wirkungskreis Mögliche, damit Personen an der Akademie, die aufgrund von Zuschreibungen bezüglich der ethnischen Zugehörigkeit von Diskriminierung betroffen sind, davor geschützt werden.

(2) Die Akademie unterstützt Initiativen von Akademieangehörigen, die Diskriminierungen aufgrund ihrer (zugeschriebenen) ethnischen Zugehörigkeit ausgesetzt sind.

### § 32 Belästigungen aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit

Belästigungen aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit werden entsprechend den einschlägigen rechtlichen Vorschriften geahndet. Derartige Verhaltensweisen stellen jedenfalls eine Dienstpflichtverletzung dar.

## VI. Diskriminierungsgrund Religion oder Weltanschauung

### § 33 Berücksichtigung von Feiertagen anerkannter Religionen und Glaubensgemeinschaften

Die Akademie berücksichtigt die Feiertage der anerkannten Religionen und Glaubensgemeinschaften nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten und Erfordernisse mit folgender Maßnahme: Mitarbeiter\_innen, die einer staatlich anerkannten Glaubens- oder Religionsgemeinschaft angehören, haben neben den in Österreich gesetzlich geltenden Feiertagen Anspruch auf freie Zeit für die gemäß ihren religiösen Vorschriften festgelegten Feiertage, und zwar unter Fortzahlung des Entgelts im Höchstausmaß von 2 Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Diese Feiertage sind von den Mitarbeiter\_innen unverzüglich nach

## A...kademie der bildenden Künste Wien

Abschluss des Arbeitsvertrages bekannt zu geben. Eine Änderung dieser Feiertage ist einmal pro Kalenderjahr unter Angabe der Änderungsgründe möglich (vgl. § 16 Abs. 7 KV). Darüber hinaus können auch Personen, die keiner staatlich anerkannten Glaubens- oder Religionsgemeinschaft angehören, diese zusätzlichen freien Tage unter den gleichen Rahmenbedingungen bekannt geben und beanspruchen.

### § 34 Belästigung aufgrund von Religion oder Weltanschauung

Belästigungen aufgrund von Religion oder Weltanschauung werden entsprechend den einschlägigen rechtlichen Vorschriften geahndet. Derartige Verhaltensweisen stellen jedenfalls eine Dienstpflichtverletzung dar.

## VII. Diskriminierungsgrund Alter

### § 35 Positive Rahmenbedingungen für Personen aller Altersgruppen

Die Akademie achtet darauf, dass Akademieangehörige und Bewerber\_innen nicht aufgrund des Alters daran gehindert werden, in angemessener Weise am Arbeits- oder Studienleben teilzuhaben, und stellt ein wertschätzendes und motivierendes Studien-, Forschungs- und Arbeitsumfeld für alle Altersgruppen her. Dazu werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- (1) Bewerber\_innen um einen Studien-, Forschungs- oder Arbeitsplatz dürfen nicht aufgrund des Alters benachteiligt werden.
- (2) Karrieremöglichkeiten und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie Weiterbildungen sind unabhängig vom Lebensalter bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter anzubieten.
- (3) Die Akademie schafft bei Bedarf und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen entsprechende Bedingungen zum Verbleib im Arbeitsleben (z.B. Arbeitsteilzeit).
- (4) Die Akademie fördert gesundheitliche Präventionsmaßnahmen in allen Altersgruppen.

## VIII. Diskriminierungsgrund Behinderung und chronische Erkrankung

§ 36. Die Akademie erkennt das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, Beeinträchtigungen bzw. chronischen physischen oder psychischen Erkrankungen am gesamten Lehr-, Forschungs-, Studien- und Verwaltungsbetrieb an und sorgt für:

- (1) die Nominierung einer qualifizierten Ansprechperson im zuständigen Vizerektorat;
- (2) die Herstellung sowie Evaluierung barrierearmer Zugangs-, Bewerbungs-, Arbeits- und Studienbedingungen im Rahmen bestehender Gesetze und Normen;
- (3) die Verbesserung von Karrierechancen;
- (4) die Umsetzung von strukturbildenden Maßnahmen zur Öffnung der Akademie für Studierende mit Behinderungen, z.B. Etablierung von niederschweligen Informationsformaten;
- (5) die Anregung von Diskursen über die Normativität von Nichtbehinderung (Ableismus) in Forschung und Lehre.

# A...kademie der bildenden Künste Wien

## § 37. Behindertenvertrauenspersonen

Die von den in der Akademie beschäftigten begünstigt behinderten Mitarbeiter\_innen gewählten Behindertenvertrauenspersonen für das allgemeine und künstlerisch-wissenschaftliche Personal vertreten die wirtschaftlichen, sozialen und gesundheitlichen Interessen von Mitarbeiter\_innen und Bewerber\_innen mit Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen in Bezug auf Arbeitsplatz(-bedingungen) und stehen als Ansprechpartner\_innen beratend zur Verfügung. Sie sind dem Betriebsrat zugeordnet.

## § 38 Behindertenbeauftragte für Studierende und Studieninteressent\_innen

Die\_der vom Rektorat eingesetzte Behindertenbeauftragte ist zuständig für die Unterstützung, Beratung und Betreuung von Studierenden mit Behinderungen, Beeinträchtigungen bzw. chronischen Erkrankungen. Die\_der Behindertenbeauftragte ist dem Vizerektorat für Lehre zugeordnet. Zur Erfüllung der Aufgaben der\_des Behindertenbeauftragten stellt das Rektorat die erforderlichen Ressourcen (Raum-, Personal- und Sachaufwand) zur Verfügung.

Die Aufgaben der\_des Behindertenbeauftragten sind:

- (1) Beratung und Information zu Studienalltag, Bewerbungsprozess und allen Fragen, die im Zusammenhang mit Behinderung und chronischer Erkrankung im Studium stehen;
- (2) Entwicklung und Ausbau des Beratungsangebotes für betroffene Studierende;
- (3) Austausch und Vernetzung mit Kolleg\_innen anderer österreichischer Universitäten, pädagogischer Hochschulen und Fachhochschulen.

## § 39 Gemeinsame Aufgaben von Behindertenvertrauenspersonen und -beauftragten

- (1) Kommunikation des Angebots und Setzen von Maßnahmen zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung zum Themenfeld Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen an Universitäten und Hochschulen in allen Bereichen und Organisationseinheiten;
- (2) Beratung bei Fragen zur barrierearmen Zugänglichkeit und Ausstattung der Gebäude und Infrastruktur, z.B. bei der Planung von Neu- und Umbauten;
- (3) aktive Mitarbeit und Mitwirkung bei der an der Akademie eingerichteten ständigen Arbeitsgruppe „Barrierefreies Arbeiten und Studieren“ (§ 40.).

## § 40 Arbeitsgruppe barrierefreies Arbeiten und Studieren

Zum Zweck der Vernetzung und Bündelung von Anliegen, Erfahrungen, Kompetenzen und Ideen wird an der Akademie die Arbeitsgruppe barrierefreies Arbeiten und Studieren eingerichtet. Die Arbeitsgruppe setzt sich aus 2 Vertreter\_innen der Behindertenvertrauenspersonen, der\_dem Behindertenbeauftragten, 2 Vertreter\_innen des AfG, 2 Vertreter\_innen der ÖH, je einer Vertretung aus BfÖ, GTB und ZID sowie einer für die Personalentwicklung zuständigen Person zusammen. An den Sitzungen können weitere interessierte Akademieangehörige teilnehmen. Die Arbeitsgruppe tagt mindestens einmal pro Semester. Aufgaben der Arbeitsgruppe sind die Diskussion und Erstellung von:

## A...kademie der bildenden Künste Wien

- (1) Vorschlägen für infrastrukturelle Anschaffungen und Einrichtungen (z.B. barrierefreie Medienproduktionsstationen, taktile Leitsysteme, induktive Höranlage, Regenerationsräume etc.);
- (2) einem Leitfaden zur barrierearmen Gestaltung von Veranstaltungen;
- (3) Empfehlungen zur barrierearmen Aufbereitung von Lehrmaterialien und zu E-Accessibility;
- (4) Empfehlungen für innerbetriebliche Weiterbildungs- sowie bewusstmachende und reflektierende Maßnahmen im Bereich Teilhabe;
- (5) einem jährlichen Barrierefreiheitsbericht, der auf der Website der Akademie veröffentlicht wird. Die dafür notwendigen Informationen sind von Abteilungen und Instituten auf Anfrage zur Verfügung zu stellen.

---

### § 41 Inklusive Personal- und Zulassungsverfahren

Die Akademie verpflichtet sich, Personal- und Zulassungsverfahren inklusiv und barrierearm zu gestalten und bietet dafür entsprechende Unterstützungsleistungen an:

- (1) Stellenbewerber\_innen haben die Möglichkeit, sich im Vorfeld von Bewerbungsgesprächen an die Personalabteilung und/oder die Behindertenvertrauenspersonen zu wenden.
- (2) Studienbewerber\_innen haben die Möglichkeit, sich im Vorfeld von Zulassungsverfahren oder Prüfungen an die \_den Behindertenbeauftragte\_n zu wenden.
- (3) Auf der Website der Akademie und bei allgemeinen Aussendungen wird auf Angebote zur Barrierefreiheit und die entsprechenden Ansprechpartner\_innen hingewiesen.

### § 42 Personalpolitik und -entwicklung

Die Akademie verpflichtet sich, die gesetzlich vorgegebene Quote zur Aufnahme von begünstigt behinderten Personen zu erfüllen sowie Mitarbeiter\_innen mit Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen zu fördern. Hierfür setzt sie folgende Maßnahmen um:

- (1) Alle Ausschreibungstexte werden auf einschlägigen Jobbörsen und Websites bzw. in Publikationen von Behindertenorganisationen oder Interessensvertretungen veröffentlicht.
- (2) Teilnahme an Förderprogrammen (z.B. PromoLi), Schaffung von gewidmeten Stellen, Möglichkeiten zur Initiativbewerbung sowie aktives Recruiting;
- (3) Evaluierung von zu besetzenden Stellen im Hinblick auf barrierearme und inklusive Rahmenbedingungen (wie z.B. flexible Arbeitszeiten, Möglichkeit für Arbeitsplatzanpassung sowie Arbeiten von zu Hause etc.) und Veröffentlichung von Stellen, die diese Rahmenbedingungen erfüllen, auf entsprechenden Jobportalen;
- (4) Alle Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter\_innen sind so zu gestalten, dass Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen uneingeschränkt daran teilnehmen können.
- (5) Zusätzliche Kosten für barrierearme Dienstreisen sind in den Reisekostenbudgets zu berücksichtigen. Laut Mobilitätsrichtlinie des Rektorats sind (ggf. einschränkende) Regelungen zu Dienstreisen für Personen aus dem Kreis der begünstigten Behinderten nicht

## A...kademie der bildenden Künste Wien

anzuwenden, um auf ihre individuellen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.

### § 43 Abweichende Prüfungsmodalitäten

(1) Es besteht ein Rechtsanspruch auf eine abweichende Prüfungsmethode.

(2) Studierende sowie Studienbewerber\_innen mit chronischen physischen oder psychischen Beeinträchtigungen bzw. mit Sinnes- oder Lernbeeinträchtigungen haben die Möglichkeit, sich mit der\_dem Behindertenbeauftragten über notwendige Unterstützungsleistungen und abweichende Prüfungsmodalitäten zu beraten. Die Art der Unterstützung und der abweichenden Prüfungsmodalitäten hängt von der Auswirkung der Behinderung bzw. der Erkrankung auf das Studienfach bzw. den Lehrinhalt, von den Lehrveranstaltungen oder Zulassungsverfahren ab und dient als angemessene Vorkehrung, um Nachteile auszugleichen.

— (3) Die abweichende Prüfungsmethode wird unter Einbeziehung der betreffenden Person in Absprache mit den jeweiligen Lehrveranstaltungsleiter\_innen bzw. der jeweiligen Zulassungskommission und der\_dem Behindertenbeauftragten festgelegt.

### § 44 Gestaltung barrierearmer Lehre

(1) Lehrende stellen Lehrveranstaltungsinhalte und -materialien möglichst frühzeitig auf zugänglichen Lernplattformen in einer barrierearmen Form zur Verfügung (z.B. Dokumentation als barrierefreies PDF).

(2) Die Akademie unterstützt Lehrende dabei, Lehrveranstaltungen sowie Prüfungen barrierearm und inklusiv zu gestalten. Der Leitfaden barrierefreie Lehre bietet Handreichungen zur Erstellung barrierearmer Dokumente sowie zur barrierearmen Gestaltung von Lehre. Insbesondere wird Beratung durch die Behindertenbeauftragten angeboten.

(3) Das Rektorat stellt Mittel zur Einrichtung eines Gerätepools zur Verfügung. Die entsprechende Ausstattung wird im Leitfaden barrierearme Veranstaltungen definiert und nach Maßgabe der finanziellen und technischen Umsetzbarkeit angeschafft (etwa Induktionsgeräte, Aufnahmegeräte, Instrumente zur Medienproduktion).

— (4) Die Akademie bietet regelmäßig Weiterbildungsangebote zum Thema barrierearmes und inklusives Lehren an.

### § 45 Öffentliche Veranstaltungen

(1) Bei öffentlichen Veranstaltungen werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um den uneingeschränkten Zugang von Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen zu gewährleisten. Dabei ist der Leitfaden zur barrierearmen Gestaltung von Veranstaltungen zu beachten.

(2) Es werden finanzielle Mittel für Maßnahmen einer möglichst barrierefreien Gestaltung von Veranstaltungen vom Rektorat bereitgestellt.

### § 46 Bauliche und infrastrukturelle Maßnahmen

## A...kademie der bildenden Künste Wien

(1) Bei allen baulichen Maßnahmen und infrastrukturellen Veränderungen wird besonders auf Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen Bedacht genommen.

(2) Es werden Maßnahmen ergriffen, um in Akademieräumlichkeiten (infra-)strukturelle Barrieren abzubauen und eine unterstützende Infrastruktur für Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen auszubauen.

### § 47 Informationspolitik

(1) Um Informationen auf der Website barrierefrei zugänglich zu machen, wird diese laufend auf Barrierefreiheit überprüft, angepasst und erweitert. Die jeweils aktuell gültigen WCAG-Kriterien sind zu erfüllen.

(2) Auf der Website und bei jeder Veranstaltungsankündigung ist umfassend über den stufenlosen Zugang zu Akademieräumlichkeiten sowie über Leitsysteme, Rampenneigungen, automatische Türöffnung, Aufzüge, barrierearme Sanitäranlagen und EuroKey-Standorte zu informieren.

(3) Auf der Website und bei jeder Veranstaltungsankündigung ist über den vorhandenen Gerätepool zur Unterstützung der barrierearmen Gestaltung von (Lehr-)Veranstaltungen und deren Zugänglichkeit zu informieren.

### § 48 Belästigungen in Zusammenhang mit Behinderung bzw. chronischer Erkrankung

Belästigungen aufgrund einer Behinderung bzw. chronischer (physischer oder psychischer) Erkrankung werden entsprechend den einschlägigen rechtlichen Vorschriften geahndet. Derartige Verhaltensweisen stellen jedenfalls eine Dienstpflichtverletzung dar.

## IX. Klasse und Klassismus

### § 49 Förderung von Chancengleichheit beim Personal

(1) Die Akademie entwickelt Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Mitarbeiter\_innen aus marginalisierten sozialen und ökonomischen Lebensrealitäten in allen Bereichen und Hierarchieebenen.

(2) Zur Förderung von Chancengleichheit und Ermöglichung beruflicher Weiterentwicklung haben Mitarbeiter\_innen der Akademie das Recht auf geeignete Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, speziell dann, wenn sie aus unterprivilegierten sozioökonomischen Verhältnissen kommen.

(3) Die Akademie legt Wert darauf, Beschäftigungsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, abzubauen.

(4) Die Akademie strebt an, die Beauftragung von Fremdfirmen für Dienstleistungen wie Gebäudereinigung und Portierstätigkeiten so weit wie möglich zu reduzieren und durch Anstellungsverhältnisse mit der Akademie zu ersetzen.

### § 50 Förderung von Chancengleichheit bei Studierenden

(1) Die Akademie entwickelt und unterstützt Maßnahmen zur Erhöhung des

## A...kademie der bildenden Künste Wien

Studierendenanteils aus marginalisierten sozialen und ökonomischen Lebensrealitäten (z.B. Kooperationen mit Bildungseinrichtungen, Vereinen und Kunstinstitutionen).

(2) Die Akademie stellt ausreichend Mittel bereit, um in ausgewählten Schulen und Bildungseinrichtungen ein zielgruppenspezifisches Beratungsangebot anzubieten.<sup>5</sup>

(3) Bei Beratungs- und Informationsangeboten für Studienbewerber\_innen wird bewusst auf die Bedürfnisse von Personen aus marginalisierten sozialen und ökonomischen Lebensrealitäten eingegangen.<sup>6</sup>

(4) Um den Studienerfolg von Studierenden aus marginalisierten sozialen und ökonomischen Lebensrealitäten zu unterstützen, wurde ein entsprechendes Angebot eingerichtet (z.B. Infoplattform *Kiosk*). Dieses bietet Studierenden insbesondere zu Beginn des Studiums ein umfassendes Angebot und praktische Tipps, um die Strukturen der Akademie, des jeweiligen Instituts und des Studiums generell leichter kennenzulernen und Zugang zu Informationen zu erhalten, von denen sie aufgrund struktureller Benachteiligung und eventueller Verständnisschwierigkeiten (z.B. aufgrund von Sprache oder Codes) ausgeschlossen werden.

### § 51 Studium und Erwerbstätigkeit

(1) Damit erwerbstätige Studierende Studium und Beruf besser vereinbaren können, werden studienrelevante Termine frühzeitig bekannt gegeben. Dies betrifft insbesondere das elektronische Verzeichnis der Lehrveranstaltungen (vgl. § 76 UG).

(2) Zur Förderung der Studienaktivitäten und Unterstützung von Studierenden aus marginalisierten sozialen und ökonomischen Lebensrealitäten bietet die Akademie zahlreiche Stipendien an.

### § 52 Klassistische Abwertungen und Belästigungen

Mittelbare oder unmittelbare klassistische Anfeindungen und Belästigungen sind zu unterbinden bzw. entsprechend dienst- und arbeitsrechtlich zu ahnden.

## X. Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten

### § 53 Gleichbehandlung unterschiedlicher Familienmodelle

(1) Eltern werden unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität und sexuellen Orientierung bei der Gewährung von Freistellungen bzw. Karenzierungen im Kontext von familiären Pflege- und Betreuungsaufgaben gleichermaßen berücksichtigt.

(2) Die Akademie verpflichtet sich, werdenden Pflegeeltern einen Kündigungsschutz zu gewähren, und zwar ab dem Zeitpunkt der Pflegebewilligung bis zur Übernahme des Pflegekindes bzw. maximal ein Jahr ab Erteilung der Pflegebewilligung. Das Ablaufdatum eines befristeten Arbeitsverhältnisses wird von der Meldung der Erteilung der Pflegebewilligung bis zum Beginn der Übernahme des Pflegekindes maximal ein Jahr verschoben.

---

<sup>5</sup> siehe Koordinationsstelle *Akademie geht in die Schule*: <https://www.akbild.ac.at/de/studium/akademie-geht-in-die-schule>

<sup>6</sup> siehe Studieninfo-Plattform *Kiosk*: <https://kiosk.akbild.ac.at/>

# A...kademie der bildenden Künste Wien

## § 54 Arbeitszeit

(1) Die Akademie unterstützt flexible Arbeitszeiten (Zeitausgleich, Gleitzeit, Mobiles Arbeiten). Dabei ist insbesondere auf die Bedürfnisse von Alleinerziehenden mit Pflege- und

Betreuungsaufgaben Bedacht zu nehmen. Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilität sind in allen Entwicklungs- und Mitarbeiter\_innengesprächen zu erörtern. Forschungsarbeit, Entwicklung und Erschließung der Künste und familiäre Verpflichtungen sind bei der Festlegung der Arbeitszeit, insbesondere auch bei der Festlegung von Vorlesungs-, Prüfungs- und Sitzungszeiten zu berücksichtigen.

(2) Bei der Planung von Terminen innerhalb von Abteilungen und Instituten ist darauf zu achten, dass diese mit den Betreuungspflichten der Mitarbeiter\_innen vereinbar sind.

(3) Den Mitarbeiter\_innen sind Informationen über die gesetzlichen und (kollektiv-)vertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der Wochendienstzeit (Teilzeitbeschäftigung) und zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten bzw. Inanspruchnahme von Pflegefreistellung, Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen zur Verfügung zu stellen.

(4) Aufgrund der Herabsetzung der Wochendienstzeit sowie aufgrund von Teilzeitbeschäftigung, Karenzierung und Sonderurlaub zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen sowie bei Schwangerschaft dürfen Akademieangehörige nicht in ihrer Karriereentwicklung benachteiligt werden.

## § 55 Sonderurlaube und Karenz

Bei der Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und für Pflegefreistellungen gelten für alle Mitarbeiter\_innen folgende Grundsätze:

(1) Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und Karenzierungsmöglichkeiten zur Erfüllung familiärer Aufgaben darf weder unmittelbar noch mittelbar zur Diskriminierung von Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis führen.

(2) Für die Aufnahme von Karenzvertretungen ist zum ehestmöglichen Zeitpunkt zu sorgen. Eine angemessene zeitliche Überlappung für Übergabe und Einarbeitung der Karenzvertretung ist einzuplanen. Das Rektorat hat die Verantwortung für die finanzielle Bedeckung für die (Karenz-)Vertretung während des Beschäftigungsverbotes sowie bei Karenz und Teilzeitbeschäftigung aufgrund von Elternschaft.

## § 56 Pflegefreistellung für Mitarbeiter\_innen

(1) Die Akademie gewährt Mitarbeiter\_innen die Möglichkeit einer Freistellung zur notwendigen Pflege und/oder Betreuung naher Angehörigen (§ 76 BDG, § 29f VBG, §§ 16 bis 18 Urlaubsgesetz).

(2) Die bezahlte Pflegefreistellung kann für die notwendige Pflege oder Betreuung (z.B. Einkäufe, Begleitung zu Ärzt\_innen etc.) oder bei unaufschiebbaren Behördengängen naher Angehöriger in Anspruch genommen werden. Pflegebedürftigkeit liegt vor, wenn die erkrankten Angehörigen aufgrund der Art und Schwere der Erkrankung bzw. des Alters nicht sich selbst überlassen werden können, den Erkrankten also Hilfestellung geleistet werden muss oder eine medizinische Versorgung notwendig ist.

(3) Nahe Angehörige sind leibliche Kinder, Wahl- und Pflegekinder, im gemeinsamen

## A...kademie der bildenden Künste Wien

Haushalt lebende Kinder von Ehepartner\_innen, eingetragenen Partner\_innen oder Lebensgefährt\_innen, Enkelkinder und Urenkelkinder, Ehepartner\_innen, eingetragene Partner\_innen und Lebensgefährt\_innen, Eltern (auch Wahl- und Pflegeeltern), Großeltern, Urgroßeltern.

### § 57 Vereinbarkeit von Studium und familiären Betreuungs- oder Pflegeaufgaben

Die Akademie wirkt mit folgenden Maßnahmen darauf hin, dass sich Studium und Studienabschluss mit Schwangerschaft, Elternschaft sowie der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen vereinbaren lassen:

(1) Wenn Studierende nachweislich aufgrund von familiären Betreuungs- oder Pflegeaufgaben nicht an Prüfungen teilnehmen können, steht ihnen zu, einen alternativen Prüfungstermin mit der Lehrperson zu vereinbaren.

(2) Bei der studienrelevanten Terminplanung ist darauf zu achten, dass diese mit den Betreuungspflichten von Studierenden vereinbar ist.

### § 58 Kinderbetreuung

(1) Die Akademie unterstützt die bestehenden Betreuungseinrichtungen für Kinder von Akademieangehörigen mit den geeigneten Ressourcen.

(2) Die Akademie verpflichtet sich, bei größeren Veranstaltungen geeignete Kinderbetreuungsangebote zu erarbeiten.

(3) Die Akademie richtet an allen Standorten Sozialbereiche (z.B. für Essen, Stillen, Wickeln, Ausruhen etc.) im Rahmen der budgetären und räumlichen Möglichkeiten ein.

## Abschnitt C Einrichtungen zur Gleichbehandlung und Frauenförderung

### I. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AfG)

#### § 59 Zusammensetzung, Funktionsperiode und Aufgaben des AfG

(1) Der AfG an der Akademie hat 12 Mitglieder und ebenso viele Ersatzmitglieder. Die Zusammensetzung des AfG ergibt sich wie folgt:

- a) künstlerisch-wissenschaftliches Personal: 6 Haupt- und 6 Ersatzmitglieder,
- b) allgemeines Universitätspersonal: 3 Haupt- und 3 Ersatzmitglieder,
- c) Studierende: 2 Haupt- und 2 Ersatzmitglieder
- d) sowie ein weiteres Mitglied und ein Ersatzmitglied aus einer der genannten Personengruppen.
- e) Im Bereich des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals muss sowohl aus der Gruppe der Universitätsprofessor\_innen bzw. der Gruppe der Universitätsdozent\_innen sowie der künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb zumindest jeweils eine Person vertreten sein.

(2) Die im Senat vertretenen Universitätsangehörigen entsenden auf Empfehlung des AfG Mitglieder in den AfG, wobei diese Empfehlungen nicht bindend sind. Bei der Auswahl der AfG-Mitglieder ist deren Erfahrung oder deren Bereitschaft zum Engagement in Gleichbehandlungsfragen sowie in (queer-)feministischen und diskriminierungskritischen Angelegenheiten zu berücksichtigen.

(3) Die Funktionsperiode des AfG beträgt 3 Jahre und beginnt jeweils mit dem 1. Oktober. Die gleichzeitige Mitgliedschaft im Senat und im AfG ist unzulässig (vgl. § 42 Abs. 2 UG).

(4) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des AfG sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden. Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden.

(5) Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied oder Ersatzmitglied im AfG ist auf die Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen.

(6) Dem AfG zur Verfügung gestellte Informationen sind vertraulich zu behandeln. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des AfG sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(7) Das Rektorat hat für die administrative Unterstützung des AfG sowie für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand sowie eigenes Budget) zu sorgen.

(8) Nach der Ausübung der Funktion des Vorsitzes bzw. stellvertretenden Vorsitzes wird eine Kompensation gemäß der Richtlinie Sonderbestimmungen für Vorsitzende/Stellvertretende Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gewährt.

(9) Den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des AfG ist die Teilnahme an einschlägigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.

(10) Erfordert die Tätigkeit eines Mitgliedes des AfG eine Reisebewegung, so ist diese wie eine Dienstreise gemäß den Vorschriften für die Abrechnung von Reisekosten abzugelten.

## II. Verfahrensrechtliche Regelungen

### § 60 Ausschreibungstexte

(1) Ausschreibungstexte sind gemäß dem Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensible Kommunikation der Akademie zu verfassen und dürfen nicht aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung oder des Alters diskriminierend sein.

(2) Ausschreibungstexte sind so zu verfassen, dass sie als Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen. Sie haben sämtliche Aufnahmeerfordernisse sowie eine umfassende Beschreibung der Aufgabenbereiche zu enthalten.

(3) Unzulässig sind Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage darstellen. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potenzielle Kreis der Bewerbungen zu Gunsten oder Ungunsten einer bestimmten Person eingeschränkt werden soll.

(4) In allen Ausschreibungstexten müssen folgende Formulierungen enthalten sein:

- a) Anstellungsvoraussetzung ist ein diskriminierungskritisches Grundverständnis sowie die Bereitschaft, sich dahingehend fortzubilden.
- b) Die Akademie der bildenden Künste Wien bekennt sich zu einem chancengerechten Lern-, Lehr-, Forschungs- und Arbeitsumfeld und wirkt auf den Abbau von Diskriminierungen und strukturellen Barrieren hin. Daher begrüßt die Akademie ausdrücklich die Bewerbung von qualifizierten Personen, die aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung oder ihres Alters strukturell benachteiligt sind. Dabei ist besonders zu berücksichtigen, wenn eine Person mehrere Diskriminierungsgründe auf sich vereint (intersektionaler Ansatz).
- c) Die Akademie strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen an und ersucht nachdrücklich um Bewerbungen von qualifizierten Frauen. [Bei gleicher Qualifikation werden Frauen solange vorrangig aufgenommen, bis eine 50%-Quote in der jeweiligen Personalkategorie erreicht worden ist].<sup>7</sup>
- d) Weiters bemüht sich die Akademie um die Herstellung von möglichst barrierearmen Bewerbungs- und Arbeitsbedingungen. In diesem Rahmen unterstützt die Akademie aktiv die Bewerbung von Menschen mit Behinderungen. Bewerber\_innen können sich im Vorfeld an die Abteilung Personalverwaltung und Recht oder die Behindertenvertrauenspersonen der Akademie wenden.
- e) Hinweis auf ein öffentliches Hearing, sofern dieses vorgesehen ist.

(5) Dem AfG sind alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen vor der Veröffentlichung unverzüglich zur Kenntnis zu bringen. Der AfG hat das Recht, innerhalb von 2 Wochen ab Zustellung zur Ausschreibung Stellung zu nehmen (vgl. § 42 Abs. 6 Z 1 UG).

---

<sup>7</sup> Dieser Zusatz wird dann in der Ausschreibung genannt, wenn weniger als 50% der Stellen mit Frauen besetzt sind.

# A...kademie der bildenden Künste Wien

## § 61 Veröffentlichung der Ausschreibungen

(1) Insoweit dies im UG vorgesehen ist, sind offene Stellen vom Rektorat öffentlich auszuschreiben und in geeigneter Form bekannt zu machen. Stellen für das künstlerisch-wissenschaftliche Personal sind soweit wie möglich international, zumindest EU-weit, auszuschreiben. Die Ausschreibungsfrist hat zumindest 10 Tage, für Arbeitsverhältnisse gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 UG jedoch mindestens 3 Wochen zu betragen (vgl. § 107 UG).

(2) Bei Stellenbesetzungen, bei denen gemäß UG keine Ausschreibung erfolgen muss, sowie bei Besetzungen gemäß § 99 UG sind die Auswahlverfahren transparent zu gestalten und so, dass die Auswahl nach sachlichen Gesichtspunkten erfolgt und es zu keiner Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung oder Alter kommt.

(3) Im Sinne der diskriminierungskritischen Institutionspolitik der Akademie werden Maßnahmen entwickelt, um die Bewerbung von qualifizierten Personen zu fördern, die aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung oder ihres Alters strukturell benachteiligt sind. Dabei ist besonders zu berücksichtigen, wenn eine Person mehrere Diskriminierungsgründe auf sich vereint (intersektionaler Ansatz).

(4) Sind Frauen gemäß § 11 Abs. 2 B-GIBG und § 6 Frauenförderungsplan unterrepräsentiert, ist die Ausschreibung in einer Weise zu veröffentlichen, sodass potenzielle Bewerber\_innen gezielt angesprochen werden. Dies ist zu dokumentieren.

## § 62 Wiederholung der Ausschreibung

Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von im Sinne der Ausschreibung qualifizierten Frauen eingelangt, ist der AfG über jene Maßnahmen zu informieren, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Wenn der AfG dies mit Begründung verlangt, ist eine Wiederholung der Ausschreibung durchzuführen. Langen im Zuge der neuerlichen Ausschreibung wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

## § 63 Ablauf Bewerbungsverfahren und Bewerbungsgespräche bzw. Hearings

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

(2) Dem AfG sind die vollständigen Bewerbungsunterlagen zur Verfügung zu stellen.

(3) Werden im Zuge von Bewerbungsverfahren für eine zu besetzende Stelle Bewerbungsgespräche bzw. Hearings durchgeführt, ist die Liste der eingeladenen Bewerber\_innen dem AfG unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.

(4) Der AfG hat das Recht, nach Sichtung der Bewerbungsunterlagen zusätzliche Bewerber\_innen für die Gespräche zu nominieren, sollte der begründete Verdacht einer Diskriminierung im Sinne des Frauenförderungs- und Gleichstellungsplans vorliegen.

(5) Der AfG ist zu Bewerbungsgesprächen mindestens 6 Werktage vorher schriftlich einzuladen.

(6) Die Einladung zu den Bewerbungsbesprächen, die Personalauswahlentscheidung bzw.

## A...kademie der bildenden Künste Wien

der Besetzungsvorschlag ist dem AfG unverzüglich und schriftlich per Email mitzuteilen.

(7) Bei jeder Personalentscheidung ist eine nachvollziehbare Auswahlbegründung zu verfassen. Der AfG hat das Recht, Rückfragen zu dieser schriftlichen Begründung zu stellen. Falls kein Mitglied des AfG an den Bewerbungsgesprächen teilnehmen kann, oder wenn auf Bewerbungsgespräche verzichtet wird, verfasst die ausschreibende Organisationseinheit zusätzlich einen Kurzbericht für den AfG. In diesem ist insbesondere auszuführen:

- a) welche Bewerber\_innen für die Besetzung der Stelle in die engere Auswahl gekommen sind;
- b) wie die Qualifikationen der jeweiligen Bewerber\_innen in Hinblick auf die einzelnen Aufnahmeerfordernisse – unter Berücksichtigung aller in der Ausschreibung genannten Erfordernisse – eingeschätzt werden;
- c) wie sich die Auswahlentscheidung für die\_den ausgewählte\_n Bewerber\_in begründet;
- d) (falls anwendbar) die Gründe, warum auf Bewerbungsgespräche verzichtet wurde.

(8) Bei Professuren gemäß § 99 UG, die für länger als 3 Semester besetzt werden, ist ein öffentliches Hearing abzuhalten. Zur Sitzung, in welcher der Besetzungsvorschlag erstellt wird, ist der AfG mindestens 6 Werktage vorher schriftlich einzuladen.

### § 64 Professuren gemäß § 98 UG

Bei Berufungsverfahren gemäß § 98 UG ist der Satzungsteil Berufungsverfahren für Universitätsprofessor\_innen gemäß § 98 UG 2002 zu beachten.

### § 65 Verlängerungen von befristeten Vertragsverhältnissen von Universitätsprofessor\_innen

Für den Ablauf dieser Verfahren ist die Richtlinie des Rektorats zur Verlängerung von befristeten Vertragsverhältnissen von Universitätsprofessor\_innen zu beachten. Der AfG ist dabei folgendermaßen einzubeziehen:

(1) Der AfG ist vom Rektorat über Entfristungsanträge von Universitätsprofessor\_innen gemäß

§ 98 UG zu informieren.

(2) Der AfG gibt zu diesem Zweck Auskunft, ob Beschwerden beim AfG vorliegen. Beschwerdeführende Personen werden nicht namentlich genannt. Sofern Beschwerden vorliegen, wird dazu von der antragstellenden Person eine Stellungnahme eingeholt.

(3) Der AfG hat das Recht, in die Gutachten der eingesetzten externen Expert\_innen sowie des Senats, der ÖH und der Institutsleitung Einblick zu nehmen.

### § 66 Personalauswahlentscheidungen

(1) Die Auswahlentscheidung muss sich an den Erfordernissen der künftigen Aufgabenerfüllung orientieren. Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien dürfen nicht berücksichtigt werden.

(2) Die einzelnen eingeladenen Bewerber\_innen sind nach ihren Qualifikationen entsprechend den Ausschreibungskriterien zu beurteilen. In Eignungsabwägungen sind diskriminierende Zuschreibungen aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung,

## A...kademie der bildenden Künste Wien

ethnischer Zugehörigkeit oder Alter sowie Religion oder Weltanschauung unzulässig.

(3) Sind Frauen gemäß § 11 Abs. 2 B-GIBG und § 6 Frauenförderungsplan unterrepräsentiert und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, hat das vorschlagsberechtigte Organ die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder eingeladenen Bewerberin im Einzelnen unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstextes darzulegen.

(4) Auf Karriereverzögerungen aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist bei der Auswahl Bedacht zu nehmen, um Bewerber\_innen nicht zu benachteiligen.

(5) Außeruniversitäre Forschungserfahrungen, die mit universitären vergleichbar sind, und dabei erworbene Qualifikationen sind angemessen zu berücksichtigen.

(6) Hat der AfG Grund zur Annahme, dass Bewerber\_innen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung bei einer Personalentscheidung diskriminiert oder bei gleicher Qualifikation nicht ausgewählt wurden, ist die zuständige Behindertenvertrauensperson davon in Kenntnis zu setzen. Diese informiert die Bewerber\_innen über ihre Rechte gemäß Bundes- Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) und Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG).

(7) Besteht der Verdacht, dass Bewerber\_innen, die gesetzlich verankerte Diskriminierungsmerkmale aufweisen, trotz gleicher Qualifikation nicht ausgewählt wurden, hat der AfG das Recht, eine zusätzliche Begründung für die Nichtberücksichtigung einzufordern.

(8) Wenn der AfG aufgrund eines begründeten Verdachts auf (Mehrfach-)Diskriminierung bei einer Personalentscheidung im Rahmen der gesetzlichen Frist (gemäß § 42 Abs. 8 UG) eine Beschwerde bei der Schiedskommission erhebt, so hat der AfG das Rektorat, die betroffene Organisationseinheit und die Personalabteilung unverzüglich darüber zu informieren. Eine allfällige Revision der Personalentscheidung ist dem AfG unverzüglich mitzuteilen.

### § 67 Kollegialorgane

(1) Bei Kollegialorganen ist die geschlechtergerechte Zusammensetzung gemäß § 20a UG einzuhalten (siehe auch § 11 Frauenförderungsplan).

(2) Der AfG hat das Recht, an Sitzungen von Kollegialorganen (Berufungs-, Habilitations-, Curricularkommissionen) mit bis zu 2 Mitgliedern in beratender Funktion teilzunehmen und ist mindestens 6 Werktage vorher einzuladen.

(3) Unterbleibt die Ladung oder ist aufgrund ihrer Verspätung die Teilnahme von AfG-Mitgliedern an der Sitzung nicht möglich, so hat das Kollegialorgan in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung der Mitglieder des AfG die Beratung und Beschlussfassung neuerlich durchzuführen.

(4) Die Vertreter\_innen des AfG haben das Recht, in den Sitzungen Anträge zu stellen, abweichende Meinungen zu Protokoll zu geben und bestimmte Diskussionsbeiträge in das Protokoll aufnehmen zu lassen.

(5) Alle Protokolle sind dem AfG rechtzeitig zu übermitteln. Der AfG hat das Recht, Stellung zu den Protokollen zu beziehen bzw. diese berichtigen zu lassen.

## A...kademie der bildenden Künste Wien

(6) Der AfG hat das Recht, Einblick in alle Unterlagen zu nehmen, insbesondere in Bewerbungsunterlagen, Gutachten und Protokolle.

(7) Wenn Gutachten über die Eignung von Bewerber\_innen oder Akademieangehörigen eingeholt werden (z.B. bei Berufungs- oder Habilitationskommissionen), hat der AfG das Recht, zu den Gutachten eine Stellungnahme abzugeben.

### III. Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität

#### § 68 Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität

An der Akademie nimmt die Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität (FGD) die Aufgaben der Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung gemäß § 19 Abs. 2 UG wahr. Die Aufgaben der Koordinationsstelle FGD erstrecken sich auf Information, Beratung und Hilfestellung im Bereich Gender Mainstreaming, Mitwirkung an einer geschlechterreflektierenden Personal- und Strukturentwicklung, Erarbeitung von Frauenförderungsmaßnahmen, Koordinierung von Forschungs- und Lehraktivitäten im Rahmen interdisziplinärer Frauen- und Geschlechterforschung sowie Aufbau interuniversitärer und interner Vernetzungen. Die Koordinationsstelle FGD wird mit den notwendigen personellen und materiellen Ressourcen ausgestattet.

#### § 69 Gender Monitoring

(1) Die Geschlechterverteilung ist von der Koordinationsstelle FGD alle 2 Jahre zu erheben und in Form eines Gender Monitoring Berichts im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen.

(2) Der Bericht dient als Monitoring-Tool für Zielsetzungen des Frauenförderungsplans und als Grundlage zur Überprüfung der Wirksamkeit und gegebenenfalls Anpassungen der Maßnahmen. Im 2-jährigen Abstand findet diesbezüglich ein Strategietreffen zwischen Rektorat, Koordinationsstelle FGD und AfG statt, bei dem der Bericht zusammenfassend präsentiert wird.

(3) Der Bericht über Geschlechterverteilung enthält:

- a) die gesetzlich vorgegebene Frauenquote sowohl in Personen als auch in Vollzeitäquivalenten für die Universität insgesamt und für die einzelnen Organisationseinheiten, und zwar gesondert für die in § 94 UG genannten Personengruppen nach allen vorhandenen Personalkategorien/Bedienstetengruppen, mit Ausnahme von § 94 Abs. 1 Z 7 UG. Gehören den jeweiligen Kategorien weniger als 5 Personen an, bleiben diese aus datenschutzrechtlichen Gründen unberücksichtigt;
- b) den in der Wissensbilanz erhobenen Gender Pay Gap des allgemeinen sowie des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals;
- c) den Anteil der Studienanfänger\_innen und Absolvent\_innen der einzelnen Studienrichtungen;
- d) die gesetzlich vorgegebene Frauenquote sowie die geschlechtsbezogenen Quoten für Neueinstellungen ab 1. Jänner, jeweils getrennt für die unter § 94 Abs. 1 Z 2 und 4-6 UG genannten Personalgruppen, nach Entlohnungsgruppen, Verwendungen sowie die Zuweisung von Mitteln für künstlerisch-wissenschaftliche Projekte an Mitarbeitende sowie die Vergabe von Stipendien und Auszeichnungen an Studierende durch die Akademie;

## A...kademie der bildenden Künste Wien

- e) einen Abschnitt zur Sichtbarmachung von trans, inter\* und nicht-binären Personen unter Akademieangehörigen, die aus datenschutztechnischen Gründen in der Statistik nicht abgebildet werden;
- f) eine Erhebung und Evaluierung der Differenz zwischen dem Geschlecht gemäß Eintrag im Zentralen Personenstandsregister und der gelebten Genderidentität unter Akademieangehörigen.

## Erläuterungen zum Satzungsteil 3 Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan

*ableistisch, Ableismus* – leitet sich aus dem Englischen von dem Wort ability (Fähigkeit) ab. Ableismus bezeichnet die Diskriminierung von Menschen, die als „behindert“ angesehen werden. Ableismus hinterfragt zugleich, wie es zu Ausgrenzungen aufgrund von körperlichen und geistigen Fähigkeiten kommt.

*able-bodiedness* – Körper, die von der Gesellschaft als Körper ohne Behinderung wahrgenommen werden.

*able-mindedness* – psychische Verfassungen, die von der Gesellschaft als „gesund“ wahrgenommen werden.

*Antisemitismus* – ist wandelbar und auch wenn oft rassistisch gedacht, nicht ident mit rassistischer Diskriminierung. Antisemitismus orientiert sich an der welterklärenden Idee der Übermächtigkeit von Jüd\_innen und zielt in allen sich historisch entwickelten Formen im Kern auf Eliminierung von Jüd\_innen. Antisemitismus ist eine bestimmte Wahrnehmung von Jüd\_innen, die sich als Hass ausdrücken kann. Dabei werden judenfeindliche Sprachmuster und antisemitische Codes reproduziert sowie antisemitisches NS-Vokabular verwendet.

*Belästigung* – liegt vor, wenn eine geschlechtsbezogene oder eine mit der ethnischen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, dem Alter, der Religion oder der Weltanschauung oder mit einer Behinderung im Zusammenhang stehende Verhaltensweise gesetzt wird, welche die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige, demütigende oder zu Nachteilen führende Arbeits- und Studienumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. Körperliche Übergriffe zählen grundsätzlich als Belästigungen.

Zu geschlechtsbezogenen Belästigungen zählen beispielsweise:

- verbale Äußerungen und Gesten, die auf geschlechterdiskriminierenden Annahmen beruhen, z.B. hinsichtlich Fähigkeiten, Kleidung, Aussehen oder Verhalten;
- geschlechterdiskriminierende Kommentare, Witze und Verunglimpfungen;
- die Zuteilung von Arbeitsaufgaben ausgehend von Geschlechterstereotypen;
- das Verfassen, Verbreiten und/oder Zeigen von geschlechterdiskriminierenden Texten oder Bildern in der Absicht, Personen mit Blick auf ihr Geschlecht zu belästigen;
- invasive Fragen nach der Anatomie einer Person oder nach medizinischen Eingriffen bzw. Behandlungen;
- bewusstes Infragestellen sowie Nicht-Anerkennen des Geschlechts bzw. des Geschlechtsausdrucks einer Person, insbesondere aufdringliche Fragen nach dem (früheren) Erscheinungsbild, dem (früheren) Vornamen oder zum amtlichen Vornamen einer Person.

Zu sexualisierten (sexuellen) Belästigungen zählen beispielsweise:

- unerwünschte sexualisierte Kommentare, Witze, Anekdoten oder Illustrationen;
- das unerwünschte Zeigen oder Vorführen von pornografischen Darstellungen und Inhalten;

## A...kademie der bildenden Künste Wien

- entwürdigende und/oder anzügliche Bemerkungen über das Aussehen, den Körper oder das (sexuelle) Privatleben sowie anzügliche Anspielungen, „Ausziehblicke“, Hinterherpfeifen;
- herabwürdigende, provozierende, sexualisierte Gesten sowie exhibitionistisches Verhalten;
- sexualisierte Annäherungsversuche, unerwünschter körperlicher Kontakt, „zufällige“ gezielte körperliche Berührungen;
- unerwünschte Einladungen und/oder Geschenke;
- Aufforderung zu körperlichen Annäherungen und sexuellen Handlungen, sexuelle oder sexualisierte Angebote oder Einladungen, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen in Bezug auf die Arbeit oder das Studium verbunden sind.

Zu Belästigungen aufgrund der sexuellen Orientierung zählen beispielsweise:

- Beleidigungen, Kommentare, Witze oder Anmerkungen in Bezug auf die sexuelle Orientierung einer Person;
- invasive Fragen oder Kommentare zur sexuellen Orientierung einer Person;
- unangebrachte Kommentare zum Äußeren oder zu Verhaltensweisen einer Person, die mit der sexuellen Orientierung in Verbindung gebracht werden.

Zu rassifizierenden Belästigungen zählen beispielsweise:

- rassifizierende Beschimpfungen, Kommentare oder Witze;
- verbale Äußerungen und Gesten gegenüber Einzelpersonen oder Gruppen, die auf rassifizierenden, essentialisierenden Stereotypen beruhen, z.B. hinsichtlich ihrer Fähigkeiten, ihrer Kleidung, ihres Aussehens, ihres Körpers, ihrer Hautfarbe, ihres Verhaltens, ihrer Kultur, ihrer Religion und/oder ihrer Herkunft;
- unerwünschte Berührungen, z.B. das Anfassen von Haaren;
- das Verfassen, Verbreiten und/oder Zeigen von rassifizierenden Aufführungen (z.B. Blackfacing), Bildern oder Texten in der Absicht, Personen mit Blick auf ihre (zugeschriebene) ethnische Zugehörigkeit zu belästigen;
- invasive, wiederholte Kommentare bezüglich der Beherrschung der deutschen oder englischen Sprache;
- invasive, wiederholte Fragen zum Namen und/oder zur Herkunft einer Person, ihrem Aufenthaltsstatus und/oder der Aufenthaltsdauer.

Zu antisemitischen Belästigungen zählen beispielsweise:

- Holocaust-Leugnung und Holocaust-Relativierung;
- die Verwendung judenfeindlicher Sprachmuster;
- die Verwendung von Begriffen hebräischer oder jiddischer Herkunft in einem ausschließlich negativen Sinn;
- die Verwendung antisemitischer Codes;
- die Weiterverwendung antisemitischen NS-Vokabulars.

Zu Belästigungen aufgrund von Religion oder Weltanschauung zählen beispielsweise:

- Beschimpfungen, Kommentare oder Witze in Bezug auf Religion bzw. Weltanschauung;

## A...kademie der bildenden Künste Wien

- verbale Äußerungen und Gesten gegenüber Einzelpersonen oder Gruppen, die auf essentialisierenden Stereotypen beruhen, z.B. betreffend Bekleidung, Aussehen oder Verhalten;
- das Verfassen, Verbreiten und/oder Zeigen von Bildern bzw. Texten in der Absicht, Personen mit Blick auf Religion oder Weltanschauung zu belästigen.

Zu klassistischen Belästigungen zählen beispielsweise:

- abwertende Bemerkungen zum Bildungs- oder Wissensstand einer Person;
- abwertende Kommentare bezüglich eines Dialekts sowie Soziolekts oder der (Nicht-) Beherrschung der jeweiligen Unterrichts- bzw. Arbeitssprache;
- verbale Äußerungen, visuelle Repräsentationen und Gesten, die auf klassistischen Stereotypen beruhen, z.B. hinsichtlich Fähigkeiten, Kleidung, Aussehen oder Verhalten.

Zu Belästigungen in Zusammenhang mit einer Behinderung bzw. chronischen Erkrankung zählen beispielsweise:

- ableistische Verunglimpfungen, Beleidigungen, Kommentare oder Witze;
- entwürdigende Bemerkungen in Zusammenhang mit einer Behinderung und/oder dem Gesundheitszustand;
- wiederholte, aufdringliche Fragen zur körperlichen Verfasstheit oder zum Gesundheitszustand einer Person;
- wiederholte, invasive und/oder entwürdigende Fragen nach dem Körper, körperlichen Fähigkeiten, der Sexualität, Verhaltensweisen, Diagnosen und (vermeintlichen) Ursachen von Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen;
- gezielte Verhinderung der Partizipation von Menschen mit Behinderung bzw. chronischer Erkrankung.

*cisnormativ* – die Annahme, dass alle Menschen das Geschlecht leben, welches ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde und dass das gesellschaftlich „normal“ sei.

*decolonial* – bezeichnet einen Ansatz oder eine Perspektive, die sich mit der Auseinandersetzung und Überwindung von kolonialen Strukturen und deren Auswirkungen auf Gesellschaften, Kulturen und Wissenssysteme beschäftigt. Der Begriff umfasst sowohl die Ablehnung kolonialer Hierarchien und Ungleichheiten als auch den Versuch, alternative, nicht-westliche Sichtweisen und Wissenssysteme zu fördern und in den Mittelpunkt zu rücken.

*Diversität* – gesellschaftliche Vielfalt (bezogen auf Herkunft, Geschlecht, Klasse, Alter etc.).

*genderqueer* – ein Überbegriff für Menschen, die nicht in die geschlechterbinäre Norm passen. Er kann aber auch die Geschlechtsidentität von Menschen beschreiben, die sich sowohl als Frau als auch als Mann (gleichzeitig oder abwechselnd) oder weder als Frau noch als Mann identifizieren<sup>8</sup>.

*geschlechtersensibel* – Geschlechtervielfalt berücksichtigend.

*Grenz- und Migrationsregime* – bezieht sich auf die rechtlichen Grundlagen und die gelebte Praxis Österreichs und der EU in puncto Migration. Der Begriff verweist kritisch darauf, dass

---

<sup>8</sup> <https://queer-lexikon.net/2017/06/15/genderqueer/>

## A...kademie der bildenden Künste Wien

Migrant\_innen und Geflüchtete nicht genug geschützt (ihr Leben, ihre Rechte, ihre Würde), sondern wie Verbrecher\_innen behandelt werden.

*heteronormativ* – die Annahme, dass alle Menschen heterosexuell sind und das „normal“ sei.

*inter\** – Selbstbezeichnung von Menschen, deren Geschlechtsmerkmale von der medizinischen Norm „weiblicher“ oder „männlicher“ Körper abweichen.

*intersektional, Intersektionalität* – eine Sichtweise, die berücksichtigt, dass sich verschiedene Diskriminierungsmerkmale überschneiden können, z.B. eine trans-Person im Rollstuhl.

*Klassismus* – Benachteiligung von Personen, die wenig Geld und wenig formale Bildung haben.

*klassistisch* – Menschen mit wenig Geld und/oder wenig formaler Bildung abwertend.

*Kolonialismus* – gewaltvolle Aneignung weiter Teile der Welt durch europäische Königreiche und Staaten bzw. europäische Siedler\_innen seit dem 16. Jahrhundert. Diese ging einher mit der Enteignung, Ermordung, Unterdrückung, wirtschaftlichen Ausbeutung und Entmenschlichung der dort ansässigen Bevölkerung, z.B. in Form von Versklavung.

*Mehrfachdiskriminierung* – bezieht sich auf Erfahrungen von Menschen, die Diskriminierung (d.h. Ausgrenzung oder Benachteiligung) aus mehr als einem Grund erfahren.

*nicht-binär* – eine Selbstbezeichnung von Personen, die sich weder als „männlich“ noch als „weiblich“ verstehen.

*Normierung, Normierungssystem* – was als „normal“ in der Gesellschaft verstanden wird und die Gesellschaft dadurch ordnet (z.B. Gesetze, aber auch Vorstellungen wie: „Menschen sind entweder männlich oder weiblich“, „Österreicher\_innen sind weiß“ etc.).

*Orientalismus* – eine rassifizierende Sicht aus Europa auf „den (nahen und fernen) Osten“, v.a. arabische Länder und den Islam als Religion, aber auch Indien und andere Länder/Bevölkerungsgruppen.

*Outing* – wenn das Geschlecht und/oder das Begehren (die sexuelle Orientierung) einer Person unfreiwillig von einer anderen Person oder Institution öffentlich gemacht werden.

*postcolonial* – eine Perspektive, welche die bis in die Gegenwart reichenden Auswirkungen von Kolonialismus berücksichtigt.

*queer* – eine Selbstbezeichnung von Personen, die nicht in die gängigen gesellschaftlichen Vorstellungen von Geschlecht und/oder Begehren (sexuelle Orientierung) passen und diese Vorstellungen hinterfragen.

*queer-feministisch, Queerfeminismus* – ist eine Form des Feminismus, welcher der Dritten Welle des Feminismus zuzuordnen ist. Queerfeminismus richtet sich sowohl gegen die Heteronormativität als auch die binäre Geschlechterordnung.

*rassifizierend* – wenn Menschen mit einer vermeintlich „anderen“ Herkunft oder auch „Kultur“ als prinzipiell „anders“ (Charakter, Verhalten etc.) erklärt und in der Regel abgewertet werden.

*Rassismus* – wenn strukturell benachteiligte Gruppen oder einzelne Personen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale (z.B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion) pauschal abgewertet und ausgegrenzt werden. Beim klassischen Rassismus wird eine Ungleichheit und Ungleichwertigkeit wegen vermeintlicher biologischer Unterschiede behauptet. Beim Kulturrassismus wird die Ungleichheit und

## A...kademie der bildenden Künste Wien

Ungleichwertigkeit mit angeblichen Unterschieden zwischen den „Kulturen“ zu begründen versucht. Rassismus wird in der Regel in individuellen, institutionellen und strukturellen Rassismus unterteilt<sup>9</sup>.

- antimuslimischer Rassismus – der Begriff wird verwendet, um Feindlichkeit, Gewalt bzw. rassifizierende Praxen und Rhetoriken gegenüber Muslim\_innen zu beschreiben. Diffamierung von Muslim\_innen mittels Verleumdungen als antisemitisch, terroristische Bedrohung/terroristische Sympathisant\_innen oder gegen demokratische Werte gerichtet.
- anti-palästinensischer Rassismus – ist eine Form des antiarabischen Rassismus gegenüber Palästinenser\_innen. Der antipalästinensische Rassismus nimmt verschiedene Formen an: Leugnung der Nakba und Rechtfertigung von Gewalt gegen Palästinenser\_innen; Nicht-Anerkennung der Palästinenser\_innen als indigenes Volk mit einer kollektiven Identität, Zugehörigkeit und Rechten; Diffamierung von Palästinenser\_innen mittels Verleumdungen als antisemitisch, terroristische Bedrohung/terroristische Sympathisant\_innen oder gegen demokratische Werte gerichtet.
- antiroma Rassismus – siehe Gadjé-Rassismus, gadjé-rassistisch.
- Gadjé-Rassismus, gadjé-rassistisch – Bezeichnung für Rassismus gegenüber Rom\*nja, Sinti\*zze, Jenischen etc. Das Wort „Gadjé“ stammt aus dem Romanes und bezeichnet Nicht-Roma\_Sinti.
- anti-asiatischer Rassismus – bezeichnet eine Form von Diskriminierung, Vorurteilen und Feindseligkeit gegenüber asiatisch gelesenen Menschen sowie Personen asiatischer Herkunft. Oft wird diese Form von Rassismus verharmlost, weil asiatische Migrant\_innen als Musterbeispiel für „gelungene Integration“ inszeniert werden.

*sexistisch* – feindlich oder abwertend gegenüber Personen aufgrund ihres Geschlechts bzw. ihrer Geschlechtsidentität.

*trans* – Selbstbezeichnung von Menschen, deren Geschlecht nicht oder nur zum Teil dem Geschlecht entspricht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

*wenig/nicht-privilegierte Klassenpositionen* – gesellschaftliche Positionen, in denen wenig finanzieller Rückhalt gegeben ist und/oder keine Verbindungen in höher gestellte Klassenpositionen bestehen.

*Zuschreibung* – bewusste oder unbewusste Einordnung einer Person in eine gesellschaftliche Gruppe anhand bestimmter Merkmale.

---

<sup>9</sup> <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/rassismus/>