

SATZUNG DER AKADEMIE DER BILDENDEN KÜNSTE WIEN

Dies ist die konsolidierte Fassung der Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien (Stand 23.04.2021), in die alle derzeit in Geltung befindlichen Änderungen mit den Änderungsdaten eingearbeitet sind, wobei einige Bereiche auf Grund von Novellen des UG adaptierungsbedürftig sind.

Wahlordnung des Universitätsrates – Teil I.....	2
Wahlordnung für die Mitglieder des Rektorats – Teil II.....	2
Wahlordnung für den Senat – Teil III.....	2
Bestellung der Leiterinnen und Leiter der Institute sowie deren Stellvertreter/innen	7
Frauenförderungsplan der Akademie der bildenden Künste Wien	9
I. Präambel.....	9
II. Allgemeine Bestimmungen.....	9
III. Frauenförderung	10
IV. Verfahrensrechtliche Regelungen.....	17
V. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.....	24
Gleichstellungsplan der Akademie der bildenden Künste Wien.....	25
I. Präambel.....	25
II. Allgemeine Bestimmungen.....	26
III. Antidiskriminierung	27
IV. Klasse und Klassismus	42
V. Vereinbarkeit	44
VI. Übergreifende antidiskriminatorische Maßnahmen und Förderungsmaßnahmen ...	47
VII. Verfahrensrechtliche Regelungen, Zusammensetzung und Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.....	51
Studienrecht	52
Einrichtung des studienrechtlichen Organs.....	52
Curricula Kommission	53
Studienrechtliche Bestimmungen gemäß § 19 Abs. 2 Z 4 UG 2002.....	54
Evaluationsordnung.....	63
Habilitation	66
Richtlinien für akademische Ehrungen (§ 19 Abs. 2 Z 8 UG)	70
Berufungsverfahren für Universitätsprofessor_innen gemäß § 98 Universitätsgesetz 2002..	72

Wahlordnung des Universitätsrates – Teil I

§ 1 (1) Aktiv wahlberechtigt sind die stimmberechtigten Mitglieder des Gründungskonvents.

(2) Wählbar sind Personen, die nicht nach den Bestimmungen des § 21 Abs. 4 und 5 des Universitätsgesetzes 2002 – UG von der Mitgliedschaft im Universitätsrat ausgeschlossen sind und die ihrer Kandidatur schriftlich zugestimmt haben.

§ 2 (1) Die Wahl der Mitglieder gemäß § 21 Abs. 6 Z 1 UG hat in einer Sitzung des Senats für eine Funktionsperiode von 5 Jahren gem. § 21 Abs. 8 UG zu erfolgen. (2) Die Mitglieder des Universitätsrates gem. § 21 Abs. 6 Z 1 Universitätsgesetz 2002 sind einzeln zu wählen. Gewählt ist jene Person, welche mehr als die Hälfte der abgegebenen Stimmen erhalten hat. Wird im ersten Wahlgang eine absolute Mehrheit nicht erreicht, so ist in einer Stichwahl zwischen jenen KandidatInnen zu entscheiden, die im ersten Wahlgang die beiden höchsten Stimmenanzahlen erhalten haben. Ergibt sich aufgrund des Wahlvorganges die Notwendigkeit zwischen mehreren Kandidaten/innen eine Stichwahl durchzuführen, so ist vorerst eine Entscheidung unter den stimmenschwächeren Kandidaten/innen herbeizuführen. Ergibt die Stichwahl zwischen den Zweitgereihten kein Ergebnis, entscheidet das Los. Die durch diesen Vorgang ermittelte Person steigt in die finale Stichwahl auf. Führt auch die finale Stichwahl zu keinem Ergebnis, so entscheidet das Los, das vom/von der Vorsitzenden zu ziehen ist.

(3) Die/Der Vorsitzende hat das Wahlergebnis unverzüglich im Mitteilungsblatt kundzumachen.

§ 3 Bei vorzeitigem Ausscheiden eines Mitgliedes des Universitätsrates gem. § 21 Abs. 6 Z 1 Universitätsgesetz 2002 ist für den Rest der Funktionsperiode ein neues Mitglied unter Anwendung des § 2 Abs. 1 und 2 dieser Wahlordnung zu wählen.

§ 4 Die/Der Vorsitzende des Universitätsrates wird vom Universitätsrat aus dem Kreis der Mitglieder mit einfacher Mehrheit gewählt (§ 21 Abs. 9 Universitätsgesetz 2002).

Wahlordnung für die Mitglieder des Rektorats – Teil II

Seit der UG Novelle 2009 ist die Wahlordnung für die Mitglieder des Rektorats nicht mehr Satzungsteil im Sinn § 19 Abs. 2 UG.¹

Wahlordnung für den Senat – Teil III²

§ 1 Die Entsendung der Mitglieder und Ersatzmitglieder in den Senat aus dem Personenkreis der Studierenden erfolgt durch die gesetzliche Vertretung der Studierenden nach den Bestimmungen des Hochschülerinnen- und Hochschülerinnen und Hochschülerschaftsgesetzes 2014 – HSG 2014, BGBl I Nr. 45/2014 idjgF.

Wahlgrundsätze

§ 2 (1) Die Mitglieder der im Senat vertretenen Personengruppen mit Ausnahme der Vertreter/innen der Studierenden sind auf Grund des gleichen, unmittelbaren, geheimen und

¹ Die Wahlordnung für die Mitglieder des Rektorats ist nunmehr eine vom Universitätsrat erlassene **Verordnung**.

² MB Nr. 31 STJ 2009/10; Wahlordnung für den Senat; Dieser Satzungsteil wurde lt. Beschluss des Senats vom 23. April 2010 geändert.

persönlichen Wahlrechts nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechts zu wählen. Eine Briefwahl ist zulässig.

(2) Die Funktionsperiode der Mitglieder beginnt mit 1. Oktober und endet nach 3 Jahren.

(3) Die/Der Vorsitzende des Senats hat die Wahlen, so rechtzeitig auszuschreiben, dass der neugewählte Senat spätestens bis zum Beginn seiner Funktionsperiode zur konstituierenden Sitzung zusammentreten kann.

Aktives und passives Wahlrecht

§ 3 (1) Das aktive und passive Wahlrecht steht allen Personen zu, die am Stichtag den in § 25 Abs. 4 Z 1 bis 3 UG genannten Personengruppen angehören. Als der für das aktive und passive Wahlrecht maßgebliche Stichtag wird der Tag der Ausschreibung der Wahl im Mitteilungsblatt festgesetzt.

(2) Gehört eine Wahlberechtigte/ein Wahlberechtigter mehreren Personengruppen gemäß § 4 Abs. 1 an, so gilt folgendes:

a) Wer auch der Personengruppe gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 angehört, ist in dieser Personengruppe wahlberechtigt.

b) Wer in den Personengruppen nach § 4 Abs. 1 Z 2 und § 4 Abs. 1 Z 3 wahlberechtigt ist, hat bis zum Ende der Auflagefrist des Wählerinnen- und Wählerverzeichnis (§ 6) gegenüber der oder dem Vorsitzenden des Senates unwiderruflich schriftlich bekannt zu geben, in welcher Personengruppe das Wahlrecht ausgeübt wird. Unterbleibt eine solche Bekanntgabe, so ist diese Person in der Personengruppe gemäß § 4 Abs. 1 Z 2 wahlberechtigt.

Wahlleitung

§ 4 (1) Die Vorbereitung der Wahl obliegt der oder dem Vorsitzenden des Senats. Sie oder er bestellt nach Einholung eines Vorschlags der jeweiligen Personengruppe im Senat für jeden Wahlkörper zwei Mitglieder sowie zwei Ersatzmitglieder der Wahlkommission. Die Durchführung der Wahl obliegt der Wahlkommission.

Die folgenden Personengruppen bilden je einen eigenen Wahlkörper:

1. Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben, die keine Universitätsprofessorinnen und -professoren sind (§ 25 Abs. 3 UG)

2. Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten und wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb (§ 94 Abs. 2 Z 2 UG)

3. Allgemeines Universitätspersonal (§ 94 Abs. 3 Z 1 bis 3 UG)

(2) Die Wahlkommission setzt sich aus den sechs gemäß Abs. 1 bestellten Mitgliedern zusammen und wird von der Vorsitzenden/vom Vorsitzenden des Senats zur konstituierenden Sitzung einberufen. Diese/Dieser leitet die Sitzung bis zur erfolgten Wahl einer/eines Vorsitzenden und einer/eines Stellvertretenden Vorsitzenden.

(3) Für die Geschäftsführung der Wahlkommission gelten die einschlägigen Bestimmungen der Geschäftsordnung, Mitteilungsblatt Nr. 14 STJ 2003/2004 vom 19. Jänner 2004 idgF, mit der Maßgabe, dass die/der Vorsitzende die Wahlkommission nach Kenntnis jedes

Sachverhaltes, welcher eine Entscheidung der Wahlkommission erfordert, unverzüglich mündlich, schriftlich oder in sonst technisch möglicher Weise, unverzüglich zu einer Sitzung einzuberufen hat.

(4) Die Wahlkommission hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. Prüfung des Wählerinnen- und Wählerverzeichnis (§ 6)
2. Zulassung und Kundmachung der gültigen Wahlvorschläge (§ 7)
3. Bereitstellung der Räumlichkeiten, Wahlzellen und amtlichen Stimmzettel
4. Durchführung der Wahl (§ 8)
5. Protokollführung
6. Feststellung und Verlautbarung des Wahlergebnisses (§ 9)

(5) Bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahlen ist die Wahlkommission von den Dienstleistungseinrichtungen der Akademie der bildenden Künste Wien administrativ zu unterstützen.

Wahlkundmachung

§ 5 Die Ausschreibung der Wahlen (§ 2 Abs. 3) ist im Mitteilungsblatt spätestens 63 Tage vor dem Wahltag kundzumachen. Die Ausschreibung hat zu enthalten:

Ort und Zeit der Wahl;

den Stichtag für das Bestehen des aktiven und passiven Wahlrechts (§ 3 Abs. 1);

die Zahl der zu wählenden Vertreter/innen;

den Zeitraum und den Ort für die Einsichtnahme in das Wählerinnen- und Wählerverzeichnis sowie für die Erhebung eines Einspruchs gegen das Wählerinnen- und Wählerverzeichnis (§ 6);

die Aufforderung, dass Wahlvorschläge einen/eine Zustellungsbevollmächtigten/e zu benennen haben und spätestens **49** Tage vor dem Wahltag schriftlich bei der/dem Vorsitzenden der Wahlkommission eingelangt sein müssen, widrigenfalls sie nicht berücksichtigt werden (§ 7 Abs. 1);

die Bestimmung, dass jeder Wahlvorschlag mindestens 50% Frauen aufzunehmen hat (§42 Abs. 8d UG)

den Zeitraum und den Ort für die Einsichtnahme in die zugelassenen Wahlvorschläge (§ 7 Abs. 4);

die Vorschrift, dass Stimmen gültig nur für zugelassene Wahlvorschläge abgegeben werden können (§ 8 Abs. 3);

Fristen und Termine sowie die Modalitäten der Übernahme bzw. Übergabe der Unterlagen für die Briefwahl.

Wählerinnen- und Wählerverzeichnis

§ 6 Das von der Wahlkommission überprüfte Wählerinnen- und Wählerverzeichnis ist 5 Arbeitstage lang zur Einsichtnahme durch die Wahlberechtigten aufzulegen. Während dieser Auflagefrist kann wegen Aufnahme oder Nichtaufnahme in das Verzeichnis schriftlich bei der/bei dem Vorsitzenden der zuständigen Wahlkommission Einspruch erhoben werden. Darüber ist von der Wahlkommission längstens 2 Arbeitstage nach Ende der Auflagefrist zu entscheiden. Diese Entscheidung ist endgültig.

Wahlvorschläge

§ 7 (1) Jede/r Wahlberechtigte kann Wahlvorschläge einbringen. Diese müssen spätestens **49** Tage vor dem Wahltag schriftlich bei der/dem Vorsitzenden der Wahlkommission eingelangt sein und eine/n Zustellungsbevollmächtigte/n benennen.

(2) Jedem Wahlvorschlag muss die Reihung der Kandidaten/innen, die Unterschrift des/der Zustellungsbevollmächtigten und die eigenhändige unterschriftliche Zustimmungserklärung aller darauf angeführten Wahlwerber/innen beigefügt sein.

(3) Die Kandidatur auf mehr als einem Wahlvorschlag ist unzulässig. Eine mehrfach angeführte Person ist von der Wahlkommission aus allen Wahlvorschlägen zu streichen. Wahlwerber/innen, denen die Wählbarkeit fehlt, sind ebenso aus dem Wahlvorschlag zu streichen.

(4) Die Wahlkommission hat die eingebrachten Wahlvorschläge unverzüglich zu prüfen und vorhandene Bedenken spätestens **2** Arbeitstage nach Ablauf der Einreichfrist des Wahlvorschlages dem/der Zustellungsbevollmächtigten des Wahlvorschlages mit dem Auftrag zur Verbesserung des Wahlvorschlages mitzuteilen. Ebenso sind die Wahlvorschläge, bei denen ein Fall des Abs. 3 vorliegt, den jeweiligen Zustellungsbevollmächtigten zur Ergänzung des Wahlvorschlages rückzuübermitteln. Eine Verbesserung des Wahlvorschlages ist innerhalb von **2** weiteren Arbeitstagen bei der/bei dem Vorsitzenden der Wahlkommission einzubringen, bei Fristversäumnis gilt der betreffende Wahlvorschlag als zurückgezogen.

(5) Die zugelassenen Wahlvorschläge sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln (§ 42 Abs. 8d UG). Dieser hat binnen einer Woche zu entscheiden, ob der Wahlvorschlag einen ausreichenden Frauenanteil enthält. Wird binnen dieser Frist Einrede an die Schiedskommission erhoben (§ 42 Abs. 8d UG), so hat diese binnen 14 Tagen über die Rechtmäßigkeit des Wahlvorschlages zu entscheiden (§ 43 Abs. 1 Z 4 UG). Entscheidet sie, dass die Einrede zu Recht erhoben wurde, so hat die Wahlkommission den Wahlvorschlag an die wahlwerbende Gruppe zur Verbesserung zurückzuweisen und dieser dafür eine Frist zu setzen. Über die Zulassung entscheidet die Wahlkommission dann endgültig.

(6) Die zugelassenen Wahlvorschläge sind jedenfalls spätestens **3** Arbeitstage vor der Wahl zur Einsicht aufzulegen und am Wahltag durch Anschlag in der Wahlzelle kundzumachen.

(7) Die Wahlkommission hat unverzüglich amtliche Stimmzettel aufzulegen, in die alle für den jeweiligen Wahlkörper endgültig zugelassenen Wahlvorschläge in der Reihenfolge ihres Einlangens aufzunehmen sind. Bei gleichzeitigem Einlangen ist eine alphabetische Reihung der betreffenden Wahlvorschläge vorzunehmen.

Durchführung der Wahl

§ 8 (1) Die/Der Vorsitzende der Wahlkommission hat die Wahlhandlung zu leiten. Die/der von der Wahlkommission bestellte Protokollführer/in hat über den Ablauf der Wahl eine Niederschrift zu führen. Die Niederschrift hat jedenfalls zu enthalten: Die Zahl der Wahlberechtigten, die Gesamtzahl der abgegebenen Stimmen, die Gesamtzahl der gültigen Stimmen, die Zahl der auf die einzelnen Wahlvorschläge entfallenden Stimmen und Mandate sowie die Namen der gewählten Personen.

(2) Die Wahlen sind geheim durchzuführen. Die Wahl wird durch persönliche Abgabe des Stimmzettels am Wahlort vorgenommen. Der/Die Wähler/in hat der Wahlkommission die Stimmberechtigung nachzuweisen.

(3) Der/Die Wähler/in kann ihre oder seine Stimme gültig nur für einen der zugelassenen Wahlvorschläge abgeben. Der Stimmzettel ist gültig ausgefüllt, wenn aus ihm eindeutig zu erkennen ist, welchen Wahlvorschlag der/die Wähler/in wählen wollte.

(4) Jede wahlwerbende Gruppe, die einen gültigen Wahlvorschlag eingebracht hat, ist berechtigt eine/n Vertreter/in als Wahlzeugen zu entsenden.

Briefwahl

§ 8a (1) Aktiv wahlberechtigte Personen, die voraussichtlich an der persönlichen Teilnahme bei der Wahl verhindert sind, haben die Möglichkeit mittels Briefwahl ihre Stimme abzugeben.

(2) Der Briefwählerin/dem Briefwähler ist zu diesem Zwecke – nach Maßgabe des Zeitpunktes zu dem die Erstellung des amtlichen Stimmzettels für den jeweiligen Wahlkörper gem. § 7 Abs. 7 erfolgen kann – frühestens drei Wochen vor der Wahl, spätestens jedoch einen Arbeitstag vor Beginn der Wahl ein amtlicher Stimmzettel samt Kuvert und Rückkuvert (Wahlkarte) gegen Übernahmebestätigung auszuhändigen. Auf schriftlichen, eigenhändig unterzeichneten Antrag der Briefwählerin/des Briefwählers, der unter Angabe einer Zustelladresse spätestens eine Woche vor dem Wahltermin bei der Wahlkommission eingelangt sein muss, können die Wahlunterlagen für die Briefwahl auch zugesendet werden.

(3) Abhanden gekommene oder unbrauchbar gewordene Wahlkarten können nicht ersetzt werden.

(4) Die Briefwahl ist gültig, wenn der Stimmzettel im verschlossenen Kuvert und Rückkuvert (Wahlkarte) spätestens bis zu Beginn der Wahl bei der oder dem Vorsitzenden der Wahlkommission eingelangt ist. Die persönliche und geheime Stimmabgabe des oder der Wahlberechtigten ist auf geeignete Weise nachzuweisen. Das Wahlgeheimnis muss jedenfalls gewährleistet sein.

(5) Die Modalität der Übergabe bzw. Übernahme der Wahlunterlagen sowie Fristen und Termine für die Briefwahl sind in der Wahlkundmachung (§ 5) festzulegen.

(6) Die Übernahme der Stimmzettel ist von der oder dem Vorsitzenden der Wahlkommission zu protokollieren. Die mittels Briefwahl eingelangten Stimmzettel sind unmittelbar nach Beginn der Wahlhandlung von der oder dem Vorsitzenden der Wahlkommission in die Wahlurne einzulegen.

Ermittlung des Wahlergebnisses

§ 9 (1) Unmittelbar nach Beendigung der für die Stimmabgabe gemäß § 5 vorgesehenen Wahlzeit durch den/die Vorsitzende der Wahlkommission hat dieser/diese im Beisein des/der Protokollführers/in die Wahlurne zu öffnen, die Gültigkeit der Stimmzettel zu prüfen und nach Auszählung der Stimmen die Gesamtzahl der abgegebenen Stimmen, die Zahl der ungültigen Stimmen und die Zahl der für jeden zugelassenen Wahlvorschlag gültig abgegebenen Stimmen festzustellen. Die Stimmzettel sind danach von der/dem Vorsitzenden der Wahlkommission zu verwahren.

(2) Die/Der Vorsitzende der Wahlkommission hat die Zahl der auf die zugelassenen Wahlvorschläge entfallenden Vertreter/innen mittels der Wahlzahl zu ermitteln. Die Wahlzahl ist wie folgt zu berechnen: Die Summen der für jeden Wahlvorschlag gültig abgegebenen Stimmen sind nach ihrer Größe geordnet nebeneinander zu schreiben; unter jede dieser Summen ist ihre Hälfte, unter diese ihr Drittel, Viertel und nach Bedarf auch ihr Fünftel, Sechstel usw. zu schreiben. Die Wahlzahl ist in Dezimalzahlen zu errechnen. Ist ein/e

Vertreter/in zu wählen, so gilt als Wahlzahl die größte, sind zwei Vertreter/innen zu wählen, so gilt als Wahlzahl die zweitgrößte usw. der angeschriebenen Zahlen. Jedem Wahlvorschlag sind so viele Mandate zuzuteilen, als die Wahlzahl in der Summe der für ihn gültig abgegebenen Stimmen enthalten ist. Haben nach dieser Berechnungsmethode mehrere Wahlvorschläge den gleichen Anspruch auf ein Mandat, entscheidet das Los.

(3) Die auf den Wahlvorschlag entfallenden Mandate sind von der Wahlkommission den im Wahlvorschlag angegebenen Wahlwerbern/innen in der Reihenfolge ihrer Nennung zuzuweisen. Ersatzmitglieder sind jene Wahlwerber/innen, die auf dem Wahlvorschlag den gewählten Vertretern/innen nach der Reihe ihrer Nennung folgen. Ist der Wahlvorschlag ausgeschöpft hat die Person, welche den Wahlvorschlag eingebracht hat, das Recht weitere passiv Wahlberechtigte, welche nicht auf einem anderen Wahlvorschlag gewählt sind, mit deren Zustimmung, nachzunominieren.

(4) Ersatzmitglieder treten bei einer Verhinderung von gewählten Vertretern/innen für die Dauer der Verhinderung sowie im Falle des Erlöschens der Mitgliedschaft (§ 10) von gewählten Vertretern/innen für den Rest der Funktionsperiode an deren Stelle.

(5) Die Wahlkommission hat das Wahlergebnis des jeweiligen Wahlkörpers festzustellen und durch ihre/ihren Vorsitzenden unverzüglich im Mitteilungsblatt der Akademie der bildenden Künste Wien zu verlautbaren.

Erlöschen der Mitgliedschaft

§ 10 (1) Die Mitgliedschaft zum Senat endet in folgenden Fällen:

1. durch begründeten Rücktritt;
2. durch den Verlust der Zugehörigkeit zur jeweiligen Personengruppe (§ 25 Abs. 4 Z 1 bis 3 UG);
3. durch Tod.
4. die Mitgliedschaft der Studierenden dauert an, bis eine neue Entsendung mitgeteilt wird.

(2) Eine Rücktrittserklärung ist schriftlich gegenüber dem/der Vorsitzenden des Senats abzugeben. Der/Die Vorsitzende des Senats hat die/den Vorsitzenden der zuständigen Wahlkommission unverzüglich vom Vorliegen einer Rücktrittserklärung nach Abs. 1 Z 1 zu informieren.

Bestellung der Leiterinnen und Leiter der Institute sowie deren Stellvertreter/innen ³

§ 1

(1) Zur Leiterin/Zum Leiter einer Organisationseinheit gem. § 20 Abs. 5 UG 2002 (Institute) ist vom Rektorat auf Vorschlag der Universitätsprofessor_innen der Organisationseinheit eine entsprechend qualifizierte Person zu bestellen.

(2) Die Bestellung hat aufgrund eines schriftlichen Vorschlages der Mehrheit der dem Institut zugeordneten Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren zu erfolgen.

³ MB. Nr. 30 STJ 2003/04. Dieser Satzungsteil wurde lt. Beschluss des Senats – Datum unbekannt – geändert.

(3) Ein Vorschlag gem. Abs. 2 kann mit der Aufforderung, binnen angemessen festgesetzter Frist, einen neuen Vorschlag einzubringen, vom Rektorat zurückgewiesen werden.

§ 2

(1) Die Bestellung der Leiterinnen/Leiter der Institute hat nach Anhörung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen auf 4 Jahre, längstens aber bis Ablauf der Funktionsperiode des jeweiligen Rektorats, zu erfolgen.

(2) Wiederbestellungen sind aufgrund eines Vorschlages gem. § 1 Abs. 2 zulässig.

(3) Scheidet ein Institutsvorstand vorzeitig aus seiner Funktion aus, hat das Rektorat nach den Vorgaben des § 1 einen neuen Institutsvorstand für die restliche Periode zu bestellen.

§ 3

Die Bestellung von Stellvertreterinnen/Stellvertretern der Leiter/innen von Instituten eines Institutes erfolgt auf Vorschlag der/des jeweiligen Leiterin/Leiters des Institutes durch das Rektorat. § 1 Abs. 3 ist sinngemäß anzuwenden.

§ 4

(1) Die Leiterinnen/Leiter können vom Rektorat wegen einer schweren Pflichtverletzung, einer strafgerichtlichen Verurteilung, wegen mangelnder körperlicher oder geistiger Eignung oder wegen eines begründeten Vertrauensverlustes abberufen werden.

(2) Die Leiterinnen/Leiter sind berechtigt, die Abberufung ihrer Stellvertreterinnen/Stellvertreter, aus den in Abs. 1 angeführten Gründen beim Rektorat anzuregen.

Frauenförderungsplan der Akademie der bildenden Künste Wien⁴

I. Präambel

Die Akademie der bildenden Künste Wien versteht Frauenförderung sowie den kritischen Umgang mit sexistischen Diskriminierungen und Ausschlüssen als eine zentrale institutionelle Agenda.

Die Akademie strebt eine Erhöhung bzw. Beibehaltung der 50%-Frauenquote in allen Personalkategorien an. Durch die Konkretisierung von Frauenförderungsmaßnahmen sowie der Festlegung von Gleichstellungszielen soll eine umfassende Gleichstellung angestrebt und die Benachteiligung von Frauen auf allen Ebenen abgebaut werden.

Durch die Förderung von queer-feministischer Lehre, queer-feministischer Forschung sowie Entwicklung und Erschließung der Künste sollen geschlechterbezogene Vorherrschaft, sexistische Ausschlüsse, patriarchale Autor_innenschaften und Kunstbegriffe sowie cis- und heteronormative Geschlechterordnungen hinterfragt und aufgebrochen werden.

Mehrfachdiskriminierungen von Frauen sowie die intersektionale Verflochtenheit von Diskriminierungsstrukturen sollen bei der Implementierung von frauenfördernden Maßnahmen maßgeblich berücksichtigt werden. Eine intersektionale, antidiskriminatorische und frauenfördernde Institutionspolitik soll angestrebt werden.

Bei der Erstellung des Dokumentes wurde versucht, möglichst viele Perspektiven von Akademieangehörigen und darüber hinaus einzubeziehen, dennoch werden kontinuierliche Ergänzungen nötig sein. Angesichts der Dynamik gesellschaftlicher Transformation in Bezug auf bestehende gesetzliche Rahmenbedingungen können Gleichstellungsplan und Frauenförderungsplan der Akademie keinen widerspruchsfreien Raum herstellen. Daher ist es den Autor_innen ein Bedürfnis, auf den Prozesscharakter der Dokumente hinzuweisen und dazu aufrufen, Unsicherheiten und Spannungen in der Umsetzung konstruktiv zu thematisieren.

Neben den frauenfördernden Maßnahmen im Frauenförderungsplan sind weitere fördernde und antidiskriminatorische Maßnahmen, die Frauen betreffen, im Gleichstellungsplan (GSP) und in der antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung (aBV) verankert.

Durch § 18 dieses Frauenförderungsplans wird der gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG 2002 vorgesehene Satzungsteil zur Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung und Gleichbehandlungsfragen umgesetzt.

II. Allgemeine Bestimmungen

§ 1. Rechtliche Grundlagen

(1) Die rechtlichen Grundlagen bzw. der rechtliche Bezugsrahmen des Frauenförderungsplanes (im Folgenden FFP) der Akademie der bildenden Künste Wien (im Folgenden Akademie) bilden das Bundesgleichbehandlungsgesetz (im Folgenden B-GBG), das Universitätsgesetz 2002 (im Folgenden UG) sowie der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer_innen der Universitäten (im Folgenden KV).

⁴ MB. Nr. 29 STJ 2019/20. Dieser Satzungsteil wurde lt. Beschluss des Senats vom 31. März 2020 geändert.

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

§ 2. Anwendungsbereich

Der FFP gilt für alle Angehörigen der Akademie gemäß § 94 UG sowie für alle Bewerber_innen um eine Aufnahme als Akademieangehörige.

§ 3. Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der FFP der Akademie ist alle vier Jahre vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (im Folgenden AfG) den aktuellen Entwicklungen anzupassen und ist vom Rektorat dem Senat zur Beschlussfassung vorzulegen. Im Falle einer Änderung der rechtlichen Grundlagen oder bei akutem Anpassungsbedarf können einzelne Satzungsteile des FFP auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an das Rektorat und durch Beschluss des Senats auch schon vor Ablauf der vier Jahre geändert werden.

§ 4. Veröffentlichung

Der FFP ist in der jeweils aktuell gültigen Fassung auf der Homepage und im Mitteilungsblatt der Akademie zu veröffentlichen. Weiters ist der FFP in englischsprachiger Übersetzung auf der Homepage zu veröffentlichen.

§ 5. Inkrafttreten

Der FFP (gemäß § 20b UG) ist am 31.03.2020 vom Senat beschlossen worden. Die vorliegende Fassung tritt mit der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt Nr. 29 am 17.04.2020 in Kraft.

III. Frauenförderung

Diskriminierungsschutz und Mehrfachdiskriminierung

§ 6. Diskriminierungsschutz von Frauen

(1) Weibliche Akademieangehörige dürfen weder mittelbar noch unmittelbar 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 Beschäftigungsmaß des Anstellungsverhältnisses, der Einreihung und Umstufungen in kollektivvertragliche Verwendungsgruppen, der Gewährung finanzieller Unterstützung sowie bei Raumzuteilungen.

(2) Jede Form von diskriminierendem Vorgehen gegenüber Frauen sowie jede Anweisung zur Diskriminierung stellt eine Dienstpflichtverletzung dar und ist entsprechend den (dienst- und disziplinar-)rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren (vgl. §§ 9 und 16a B-GIBG).

(3) Bei vermuteten Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts bietet der AfG Unterstützung und ist Anlaufstelle für diesbezügliche Anliegen.

§ 7. Mehrfachdiskriminierung von Frauen

Durch die Kombination von Zugehörigkeiten zu verschiedenen benachteiligten Gruppen sind Frauen häufig nicht nur von Sexismus, sondern auch von weiteren strukturellen Diskriminierungsformen wie Rassifizierungen, Diskriminierung aufgrund von Behinderung/Beeinträchtigung, Altersdiskriminierung, Homophobie, Trans- oder Inter*Diskriminierung betroffen. Die Akademie verpflichtet sich, das Ineinandergreifen von verschiedenen strukturellen Diskriminierungsformen bei der Implementierung einer frauenfördernden und antidiskriminatorischen Institutionspolitik zu berücksichtigen.

Die Frauenförderungsmaßnahmen im vorliegenden FFP werden durch die antidiskriminatorischen und fördernden Maßnahmen im Gleichstellungsplan ergänzt. Bei der Implementierung und Umsetzung dieser Maßnahmen ist darauf zu achten, dass die unterschiedlichen Positionierungen von Frauen berücksichtigt werden und eine intersektionale Frauenförderungs politik angestrebt wird. Das bedeutet beispielsweise, dass bei der Umsetzung der Frauenförderungsmaßnahmen spezifische Diskriminierungen gegenüber Frauen mit Behinderungen, migrantischen Frauen, Schwarzen Frauen, Frauen of Color, Transfrauen, lesbischen, bisexuellen bzw. queeren oder älteren Frauen berücksichtigt werden.

Frauenförderungsmaßnahmen

§ 8. Frauenförderungsgebot

(1) Ein zentrales Ziel der frauenfördernden Maßnahmen ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchie-Ebenen, in allen personalrechtlichen Kategorien und in allen Funktionen und Tätigkeiten an der Akademie sowohl in befristeten, als auch in unbefristeten Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnissen auf mindestens 50% zu erhöhen bzw. beizubehalten. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und in die Personalentwicklung zu integrieren. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation.

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

- a. auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten sowie innerhalb der verschiedenen Organisationseinheiten, Hierarchieebenen, Verwendungsgruppen und Funktionen hinzuwirken, sowie
- b. auf eine Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis hinzuwirken, sowie
- c. eine bereits erreichte 50%ige Frauenquote jedenfalls zu wahren.

(3) 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. Siehe auch § 22 (2).

§ 9. Förderung der künstlerischen und wissenschaftlichen Tätigkeiten von Frauen

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

(2) Beim Vorliegen entsprechender Anträge sind die künstlerischen, wissenschaftlichen und künstlerisch-wissenschaftlichen Vorhaben von Frauen bei gleicher Qualität vorrangig zu berücksichtigen.

(3) Werden Organe oder Angehörige der Akademie dazu berufen, über die Vergabe von Drittmitteln zu entscheiden, so haben diese auf eine nach den Geschlechtern ausgewogene Förderung der Projekte zu achten.

§ 10. Dienstpflichten

(1) Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen.

(2) Bei der Festlegung der Dienstpflichten des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals ist auch bei teilzeitbeschäftigten Frauen auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben in Entwicklung und Erschließung der Künste, Forschung, Lehre und Verwaltung zu achten. Die Verwendung muss so erfolgen, dass durch die Erbringung künstlerischer und wissenschaftlicher Leistungen der Erwerb von weiterführenden Qualifikationen ermöglicht wird.

§ 11. Weiterbildung

(1) Es ist auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis der Geschlechter bei der Zulassung zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu achten. Mitarbeiterinnen sind durch geeignete Maßnahmen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen zu motivieren.

(2) Vorgesetzte haben geeigneten Mitarbeiterinnen auf deren Wunsch die Teilnahme an allen im Hinblick auf die Karriereplanung und –förderung wesentlichen Veranstaltungen wissenschaftlichen, künstlerischen oder berufsfördernden Inhalts zu ermöglichen, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen. Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Dienstzeit- bzw. Arbeitszeitänderungen notwendig, sind diese von den Vorgesetzten zu gewähren, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen. Dies gilt insbesondere auch für Teilzeitbeschäftigte.

(3) Mitarbeiterinnen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz und Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten geboten wie Vollzeitbeschäftigten.

(4) Mitarbeiterinnen, die bei ihrer Bemühung um Höherqualifizierung unbezahlte Beurlaubung zum externen Erwerb der erstrebten Qualifikation beantragen, können im Sinne des Frauenförderungsgebots freigestellt werden.

§ 12. Förderung von Genderkompetenz in Leitungspositionen

Mitarbeiterinnen in Leitungsfunktionen sind zur Teilnahme an spezifischen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Entwicklung von Genderkompetenz zu ermutigen und wenn möglich, zum Beispiel bei Neueintritt oder Antritt einer Leitungsfunktion, zu verpflichten.

§ 13. Entwicklungsgespräch

Neben den im Kollektivvertrag gemäß § 9 Abs. 4 vorgesehenen Mitarbeiter_innengesprächen, haben alle Beschäftigten gemäß § 94 Abs. 2 und 3 UG das Recht auf ein jährlich stattfindendes Entwicklungsgespräch. Inhalt dieses Gesprächs sind die berufliche Qualifikation und Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Dies beinhaltet die Möglichkeit einer weiteren Anstellung bzw. etwaigen Anstellung in einer höheren Verwendungsgruppe sowie die Möglichkeit gesonderte Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen. Bei künstlerisch-wissenschaftlichem Personal sind in diesem Zusammenhang insbesondere die Möglichkeit einer Dissertation oder Habilitation bzw. gleichzuhaltende künstlerische Qualifikationen zu berücksichtigen.

Das Entwicklungsgespräch kann in Kombination mit dem jährlichen Mitarbeiter_innengespräch stattfinden und muss analog zum Mitarbeiter_innengespräch dokumentiert werden.

Bei Entwicklungs- bzw. Mitarbeiter_innengesprächen mit weiblichen Bediensteten ist auf etwaige „Stolpersteine“ in der Karriere, die aufgrund von geschlechtlichen Zuschreibungen, Rollenvorstellungen etc. zutage treten können, hinzuweisen und gegebenenfalls Maßnahmen zur Vermeidung dieser aufzuzeigen. Die_der das Gespräch leitende Vorgesetzte hat insbesondere für diese Gespräche die erforderliche Genderkompetenz einzusetzen bzw. diese, wenn nicht vorhanden, möglichst zu erwerben.

Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Kollegialorganen und Gremien

§ 14. Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Kollegialorganen gemäß § 20a UG

(1) Bei den Kollegialorganen ist die geschlechtergerechte Zusammensetzung gemäß § 20a UG zu beachten. Der AfG ist im Anschluss an die konstituierende Sitzung eines Kollegialorgans unverzüglich von der_dem Vorsitzenden über die Frauenquote zu informieren. Wenn es zu einer Unterschreitung der vorgesehenen Frauenquote kommt, ist dies dem AfG gegenüber zu begründen. Der Arbeitskreis hat das Recht, zu der Zusammensetzung eine Stellungnahme abzugeben bzw. Einspruch bei der Schiedskommission zu erheben.

(2) Neben der Einhaltung der geschlechtergerechten Zusammensetzung im Kollegialorgan ist bei der Entsendung von Mitgliedern darauf zu achten, dass die jeweiligen Kurien (gemäß §25 Abs. 3 UG) sich bei ihren Entsendungen an einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis orientieren. Wenn mehr als ein Mitglied für die jeweilige Kurie entsendet wird, sind rein männliche Entsendungen aus einer Kurie gegenüber dem AfG zu begründen.

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

Konstituierung gegebenen Frauenquote, so ist der AfG unverzüglich über diese Änderung zu informieren.

§ 15. Geschlechtergerechte Zusammensetzung von anderen Gremien

Bei der Zusammensetzung von anderen Gremien, Arbeitsgruppen, Teams, Kommissionen, Jurys (beispielsweise Zulassungskommissionen oder Preisjurs) ist analog zur Zusammensetzung von Kollegialorganen auf die Einhaltung der Frauenquote zu achten.

Informations- und Berichtspflicht

§ 16. Bericht über Geschlechterverhältnisse

(1) Die jährlichen Frauenquoten sind vom Rektorat zu erheben und in Abständen von jeweils zwei Jahren zu aktualisieren. Stichtag der Erhebung ist jeweils der 31. Dezember. Der Zweijahresbericht ist im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen und dient der Darstellung der Ergebnisse der Frauenförderungs politik an der Akademie.

(2) Der AfG kann zu diesen Ergebnissen eine Besprechung mit dem Rektorat verlangen.

(3) Auf Basis des Zweijahresberichtes ermittelt das Rektorat in Zusammenarbeit mit der Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität (im Folgenden FGD) und dem AfG Zielsetzungen, welche in den Jahren zwischen den Berichtslegungen bearbeitet werden, um die Gleichstellung von Frauen an der Akademie zu verbessern.

(4) Ein Zwischenbericht zur Erreichung dieser Ziele wird im Mitteilungsblatt veröffentlicht. Dieser ist bei der Koordinationsstelle FGD zur Einsicht aufzulegen.

(5) Im Frauenbericht ist

- a. die Frauenquote sowohl in Personen als auch in Vollzeitäquivalenten für die Universität insgesamt und für die einzelnen Organisationseinheiten zu erheben und auszuweisen, und zwar gesondert für 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 fünf Personen an, bleiben sie aus datenschutzrechtlichen Gründen unberücksichtigt.
- b. Der in der Wissensbilanz erhobene Gender Pay Gap ist im Zweijahresbericht anzuführen. Der Gender Pay Gap des allgemeinen Personals sowie des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals sind ebenfalls darzustellen.
- c. Der Anteil der Studienanfänger_innen und Absolvent_innen der einzelnen Studienrichtungen ist mindestens zweijährlich zu ermitteln.
- d. Ebenso zu erheben ist die Frauenquote sowie – so weit möglich – die geschlechtsbezogene Quoten für
 - Neueinstellungen ab 1. Jänner jeweils getrennt für die unter § 94 Abs. 1 Z 2 und 4-6 UG genannten Personengruppen, jeweils z.B. nach Entlohnungsgruppen, Verwendungen;

- die Zuweisung von Mitteln für wissenschaftliche und künstlerische Projekte und Weiterbildungen, sowie die Vergabe von Stipendien und Auszeichnungen durch die Akademie, sofern dies der Datenschutz erlaubt;
- die Vergabe von Reisekostenzuschüssen und Genehmigungen von Dienstreisen, sofern dies der Datenschutz erlaubt.

§ 17. Informationspflicht

(1) Information der Studierenden

Den Studierenden wird anlässlich der Zulassung zum Studium ein Informationsblatt des AfG mit der Welcome Mappe zur Verfügung gestellt. Darin werden die an der Akademie mit der Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Frauenförderung befassten Einrichtungen genannt und es wird über den Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan sowie über die antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung informiert. Das Informationsblatt ist zudem in der Studienabteilung aufzulegen. Im Rahmen der Orientierungsveranstaltungen gemäß § 60 Abs. 1 b UG ist über die Rechtsgrundlagen der Frauenförderung, den gesetzlichen Diskriminierungsschutz sowie über alle weiteren an der Akademie implementierten antidiskriminatorischen Maßnahmen zu informieren.

(2) Information der Mitarbeiter_innen

Alle Mitarbeiter_innen erhalten bei Dienstantritt von der Personalabteilung der Akademie mit der Begrüßungsmappe ein Informationsblatt des AfG ausgehändigt. Darin werden die an der Akademie bestehenden, mit Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Frauenförderung befassten Einrichtungen genannt und es wird über den Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan sowie über die antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung informiert.

Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung

§ 18. Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung gemäß § 19 Abs. 2 UG

An der Akademie nimmt die Koordinationsstelle 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 Organisationseinheit erstrecken sich auf Information, Beratung und Hilfestellung im Bereich Gender Mainstreaming, Mitwirkung an einer geschlechterreflektiert Personal- und Strukturentwicklung, Erarbeitung von Frauenförderungsmaßnahmen, Initiierung, Koordinierung und Ausbau von Forschungs- und Lehraktivitäten im Rahmen interdisziplinärer Frauen- und Geschlechterforschung, Aufbau interuniversitärer und interner Vernetzungen. Die Koordinationsstelle FGD ist unter Maßgabe der budgetären Bedeckung mit den notwendigen personellen und materiellen Ressourcen auszustatten.

Geschlechtsbezogene Belästigung

§ 19. Geschlechtsbezogene Belästigung von Frauen

Geschlechtsbezogene Belästigungen von Frauen (gemäß § 8a B-GIBG) jeglicher Form sind verboten und sind von der Akademie zu unterbinden bzw. entsprechend dienstrechtlich zu ahnden.

Zu geschlechtsbezogenen Belästigungen von Frauen zählen etwa:

- verbale Äußerungen oder Gesten, die auf stereotypen Vorannahmen über Frauen beruhen; z.B. hinsichtlich ihrer Fähigkeiten, ihrer Kleidung, ihres Aussehens oder ihres Verhaltens
- die Zuteilung von Arbeitsaufgaben ausgehend von Geschlechterstereotypen; z.B. die Zuteilung von reproduktiven Arbeiten an weibliche Mitarbeiterinnen
- sexistische Witze oder Beispiele in Lehrsituationen oder am Arbeitsplatz
- die Verfassung, Verbreitung oder das Zeigen von eindeutig geschlechterstereotypen, frauenfeindlichen Texten oder Bildern, so diese nicht als Anschauungsmaterial für Diskriminierung dienen.

Lehre

§ 20. Queerfeministische genderspezifische Lehrveranstaltungen

An der Akademie sind für jedes Studienjahr 2% der Lehrveranstaltungen, zumindest Lehrveranstaltungen im Ausmaß von 12 Semesterwochenstunden, mit queerfeministischen genderspezifischen Inhalten auszuschreiben. Die Koordinationsstelle FGD koordiniert die Ausschreibung.

Die Auswahl und Betrauung der Lehrveranstaltungen ist in § 76 Gleichstellungsplan geregelt.

§ 21. Geschlechterreflektierende Sprache und Bildsprache

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

(1) Alle Akademieangehörigen bedienen sich im schriftlichen (in Aussendungen, im Mailverkehr, bei Organ- und Funktionsbezeichnungen, in Formularen, Protokollen und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Akademieangehörigen gerichteten Mitteilungen) sowie im mündlichen Sprachgebrauch einer geschlechterreflektierende Sprache. Es ist der Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren zu beachten.

(2) Ebenfalls ist auf eine geschlechterbewusste Bildsprache zu achten. Aussendungen, Broschüren, Plakate und die Website sollen entsprechend einer geschlechtersensiblen Sprache und Bildsprache gestaltet werden.

IV. Verfahrensrechtliche Regelungen

Ausschreibungen

§ 22. Ausschreibungstexte

(1) Ausschreibungstexte sind in geschlechtersensibler Sprache gemäß dem Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache der Akademie zu verfassen und dürfen keine zusätzlichen Anmerkungen, die auf eine Bevorzugung eines bestimmten Geschlechtes schließen lassen (eine Ausnahme bildet hier der Zusatz geführt in §22 Abs. 2 lit. a FFP), oder andere diskriminierende Formulierungen enthalten.

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

a. „Die Akademie strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen an und ersucht nachdrücklich um Bewerbungen von qualifizierten Frauen.“ Bei bestehender Unterrepräsentation (gemäß §11 Abs. 2 B-GIBG) von Frauen wird weiters der Satz angefügt: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen solange vorrangig aufgenommen, bis eine 50% Quote in der jeweiligen Personalkategorie erreicht worden ist.“

b. „Weiters bemüht sich die Akademie um die Herstellung von möglichst barrierefreien Bewerbungs- und Arbeitsbedingungen. In diesem Rahmen unterstützt die Akademie aktiv die Bewerbung von Menschen mit Behinderungen. Bewerber_innen können sich im Vorfeld an die Personalabteilung oder die Behindertenvertrauenspersonen der Akademie wenden.“

c. Bei Ausschreibungen von Universitätsprofessuren gemäß § 99 UG, die für länger als drei Semester ausgeschrieben werden, ist folgender Satz anzufügen: „Im Rahmen des Bewerbungsverfahrens wird es ein öffentliches Hearing der ausgewählten Kandidat_innen geben.“

d. Alle Ausschreibungstexte enthalten die Anstellungsqualifikation „Genderkompetenz“ gemäß der uniko/HSK Richtlinie. Bei Ausschreibungstexten für Leitungspositionen (Professuren) ist diese Qualifikation unter „Anstellungsvoraussetzungen“ anzuführen.

(5) Der Fristenlauf bzgl. Übermittlung des Ausschreibungstextes an den AfG und Stellungnahme des AfG zum Ausschreibungstext ist in § 42 Abs. 6 Ziffer 1 UG geregelt.

§ 23. Motivation zur Bewerbung und Veröffentlichung der Ausschreibungstexte

(1) Gemäß § 107 Abs. 1 UG sind alle zur Besetzung offenen Stellen auf der Homepage und im Mitteilungsblatt der Akademie zu veröffentlichen. Stellen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal gemäß § 94 Abs. 1 Z 4 UG sind soweit wie möglich international (z.B. <http://educalox.com>), zumindest EU-weit und zumindest auf dem Online-Portal Euraxess (<https://euraxess.ec.europa.eu>) auszuschreiben. Die Ausschreibungsfrist hat zumindest drei Wochen zu betragen.

(2) Potentielle Bewerberinnen sollen durch gezieltes Ansprechen von der ausschreibenden Organisationseinheit zur Bewerbung motiviert werden.

(3) Im Sinne der Intersektionalität müssen weiters alle Ausschreibungstexte nachweislich auf speziellen Jobbörsen für Menschen mit Behinderungen (beispielsweise careermoves.at) oder auf Webseiten bzw. in Publikationen von Behindertenorganisationen oder

Interessensvertretungen veröffentlicht werden, beispielsweise über die Arbeitsvermittlung für Akademiker_innen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung (ABAk).

§ 24. Ausschreibungen von Universitätsprofessuren gemäß § 98 und § 99 UG

Ausschreibungen von Universitätsprofessuren gemäß § 98 und § 99 (die für länger als drei Semester ausgeschrieben werden) müssen international und in österreichischen bzw. mindestens zwei internationalen Fachzeitschriften, sofern es mit dem Erscheinungsdatum kompatibel ist, ausgeschrieben werden. Wenn das Studium in dem der_die zu berufenden Professor_in unterrichten soll, auch in anderen Sprachen (z.B. Englisch) absolviert werden kann, so ist auch in dieser Sprache auszuschreiben.

Als Nachweis, dass die ausschreibende Organisationseinheit sich ausreichend um Frauen bemüht hat, wird angesehen, wenn die folgenden Maßnahmen erfüllt wurden:

- (1) Aussendung des Ausschreibungstextes an habilitierte Frauen dieses wissenschaftlichen Faches (gemäß der Datenbank des AfG der Universität Graz und anderen anerkannten Quellen);
- (2) Aussendung des Ausschreibungstextes an alle Institute mit gleichem oder verwandtem Fachgebiet an österreichischen Universitäten mit der Bitte um Aushang und Weitergabe bzw. Beilage zum dortigen Mitteilungsblatt;
- (3) Aussendung des Ausschreibungstextes an mindestens fünf Institute gleicher oder verwandter Fachgebiete an ausländischen Universitäten mit der Bitte um Aushang und Weitergabe bzw. Beilage zum dortigen Mitteilungsblatt;
- (4) Veröffentlichung der Ausschreibung in einer Tageszeitung mit österreichweiter oder internationaler Auflage;
- (5) Veröffentlichung der Ausschreibung in einer Wochenzeitung mit internationaler Auflage;
- (6) internationale Ausschreibung über fachspezifische Portale bzw. die Veröffentlichung über fachspezifische Stellenportale und Verteiler (z.B. FEMALE-L).

§ 25. Ausschreibungen von künstlerisch-wissenschaftlichen Stellen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb gemäß § 100 UG

Als Nachweis, dass die ausschreibende Organisationseinheit sich ausreichend um Frauen bemüht hat, wird angesehen, wenn die ersten drei und mindestens eine der letzten drei Maßnahmen erfüllt wurden:

- (1) Aussendung des Ausschreibungstextes an den Alumniverein der Akademie;
- (2) Aussendung des Ausschreibungstextes an alle Institute mit gleichem oder verwandtem Fachgebiet an österreichischen Universitäten mit der Bitte um Aushang und Weitergabe bzw. Beilage zum dortigen Mitteilungsblatt bzw. Bitte um Weitergabe an den dortigen Alumniverein;
- (3) Veröffentlichung der Ausschreibung in Online-Jobportalen (beispielsweise: stepstone.at, monster.at);
- (4) Veröffentlichung der Ausschreibung in einer Tageszeitung mit österreichweiter oder internationaler Auflage;
- (5) Veröffentlichung der Ausschreibung in österreichischen Fachmedien, sofern mit dem Erscheinungsdatum kompatibel;

(6) Ausschreibung über fachspezifische Portale bzw. die Veröffentlichung über fachspezifische Stellenportale und Verteiler (z.B. FEMALE-L).

§ 26. Ausschreibung von Stellen gemäß § 101 UG, welche eine akademische oder gleichwertige Ausbildung voraussetzen

Als Nachweis, dass die ausschreibende Organisationseinheit sich ausreichend um Frauen bemüht hat, wird angesehen, wenn mindestens drei Maßnahmen erfüllt sind:

- (1) Veröffentlichung der Ausschreibung in einer Tageszeitung mit österreichweiter Auflage ;
- (2) Veröffentlichung der Ausschreibung in Online-Jobportalen (beispielsweise: stepstone.at, monster.at, FEMALE-L);
- (3) Aussendung des Ausschreibungstextes an österreichische Universitäten und Fachhochschulen, an denen für die Stelle relevante Studienrichtungen angeboten werden, mit der Bitte um Aushang und Weitergabe bzw. Beilage zum dortigen Mitteilungsblatt bzw. Bitte um Weitergabe an den dortigen Alumniverein;
- (4) Übermittlung des Ausschreibungstextes an das Arbeitsmarktservice.

§ 27. Ausschreibung aller übrigen Stellen gemäß § 101 UG

Als Nachweis, dass die ausschreibende Organisationseinheit sich ausreichend um Frauen bemüht hat, wird angesehen, wenn folgende Maßnahmen erfüllt wurden:

- (1) Veröffentlichung der Ausschreibung in einer geeigneten Tageszeitung;
- (2) Übermittlung des Ausschreibungstextes an das Arbeitsmarktservice;
- (3) Veröffentlichung der Ausschreibung in Online-Jobportalen (beispielsweise: stepstone.at, monster.at, FEMALE-L).

§ 28. Wiederholung der Ausschreibung

(1) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, übermittelt die ausschreibende Organisationseinheit dem AfG eine schriftliche Aufzählung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Erhebt der AfG einen begründeten Einwand, ist eine Wiederholung der Ausschreibung durchzuführen.

(2) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von ausreichend qualifizierten Frauen eingelangt, ist die Stelle vor Beginn des Auswahlverfahrens nochmals auszuschreiben. Erhebt der AfG in seiner Stellungnahme keinen begründeten Einwand, kann die Wiederholung der Ausschreibung entfallen. Langen auf Grund der neuerlichen Ausschreibung wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

§ 29. Personalauswahlentscheidungen

(1) Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien dürfen grundsätzlich nicht berücksichtigt werden.

(2) In Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für Frauen ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, stereotypen Geschlechterverständnis orientieren.

(3) Ebenfalls sind diskriminierende Zuschreibungen aufgrund des Geschlechts, der (vermeintlichen) ethnischen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, des Alters oder der Religion oder Weltanschauung verboten (siehe GSP).

(4) Bei der Beurteilung der Erfüllung der Qualifikationsanforderungen ist ausschließlich die Erfüllung der erforderlichen Kriterien zu berücksichtigen. Bewerberinnen dürfen nicht aufgrund von Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen, gleichzeitiger Erwerbstätigkeit, Krankheit oder Behinderung benachteiligt werden. Linear verlaufende Bildungswege sowie ein linear verlaufender beruflicher Werdegang dürfen nicht als Qualifikationskriterium herangezogen werden.

(5) Wenn der AfG aufgrund eines begründeten Verdachts auf Diskriminierung bei einer Personalauswahlentscheidung innerhalb von drei Wochen (gemäß § 42 Abs. 8 UG) Einspruch bei der Schiedskommission erhebt, so hat er:

- a. das Rektorat, die betroffene Organisationseinheit und die Personalabteilung unverzüglich über diese Entscheidung zu informieren.
- b. Das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Rektorats hat anschließend 14 Werktage Zeit, die beeinspruchte Personalentscheidung zu revidieren und dies dem AfG unverzüglich mitzuteilen.
- c. Wird die Personalentscheidung nicht revidiert, so hat der AfG die_ den Vorsitzende_n der Schiedskommission innerhalb der gesetzlichen Frist gemäß § 42 Abs. 8 UG schriftlich über den Einspruch zu informieren.

Beziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

§ 30. Kollegialorgane gemäß § 20a UG

(1) Der AfG ist zu jeder Sitzung des Kollegialorgans, in der Personalangelegenheiten behandelt werden spätestens sechs Werktage vorher schriftlich einzuladen.

(2) Der AfG hat das Recht, mit bis zu zwei Mitgliedern an Sitzungen des jeweiligen Kollegialorgans mit beratender Stimme teilzunehmen.

(3) Die Vertreter_innen des AfG haben das Recht, Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben und bestimmte Diskussionsbeiträge in das Protokoll aufnehmen zu lassen.

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

(5) Unterbleibt die Ladung, so hat das Kollegialorgan in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beziehung der Mitglieder des AfG die Beratung und Beschlussfassung neuerlich durchzuführen.

(6) Der AfG hat das Recht, Einblick in alle Unterlagen zu nehmen, insbesondere in Bewerbungsunterlagen, Gutachten und Protokolle. Die Herstellung von Kopien von diesen Unterlagen ist gestattet.

(7) Wenn Gutachten über die Eignung von Bewerber_innen oder Akademieangehörigen eingeholt werden (z.B. bei Berufungskommissionen, Habilitationskommission), hat der AfG das Recht, zu den Gutachten eine Stellungnahme abzugeben.

§ 31. Personalverfahren

- (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 des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerber_innen durchgeführt, ist die Liste der eingeladenen Bewerber_innen dem AfG unverzüglich zur Kenntnis zu bringen. Der AfG hat das Recht, nach Durchsicht der Liste der eingeladenen Bewerber_innen, zusätzliche Bewerber_innen für die Gespräche zu nominieren, sollte der zu begründende Verdacht einer Diskriminierung vorliegen.
- (4) Der AfG ist zu Bewerbungs- und Auswahlgesprächen mindestens sechs Werktage vorher schriftlich einzuladen.
- (5) Jede_r einzelne eingeladene Bewerber_in ist nach ihren Qualifikationen entsprechend der Ausschreibungskriterien zu beurteilen. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerber_innen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden Verständnis der Geschlechter bzw. bezüglich einem der anderen geschützten Diskriminierungsmerkmale orientieren.
- (6) Bewerbungsgespräche, an denen kein Mitglied des AfG teilnehmen kann, sollten nachvollziehbar protokolliert und das Protokoll der Auswahlbegründung beigelegt werden.
- (7) Bewerbungen von Frauen und anderen Bewerber_innen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Arbeitsplatz sind in das Auswahlverfahren einzubeziehen, sofern diese qualifiziert sind.
- (8) Sind Frauen gemäß § 11 Abs. 2 B-GIBG unterrepräsentiert und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, hat die_der Vorschlagsberechtigte die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder eingeladenen Bewerberin im Einzelnen schriftlich darzulegen. Der AfG hat das Recht, eine zusätzliche Begründung für die Nichtberücksichtigung von Kandidat_innen, die von anderen Diskriminierungen betroffen sind, einzufordern.
- (9) Im Fall des Verzichts auf Aufnahme- bzw. Auswahlgespräche ist dem AfG vor Abschluss des Arbeitsvertrages der erstellte Besetzungsvorschlag mit einer nachvollziehbaren Begründung der Auswahl nachweislich zur Kenntnis zu bringen. In der schriftlichen Begründung ist insbesondere auszuführen:
 - a. die Gründe, warum auf Bewerbungsgespräche verzichtet worden ist;
 - b. welche Bewerber_innen für die Besetzung der Stelle in die engere Auswahl gekommen sind;
 - c. wie die Qualifikationen der jeweiligen Bewerber_innen in Hinblick auf die einzelnen Ausschreibungskriterien eingeschätzt werden. Hier sind alle Ausschreibungskriterien, die im Ausschreibungstext genannt werden, jeweils einzeln zu berücksichtigen;
 - d. wie sich die Auswahlentscheidung für die_den ausgewählte_n Bewerber_in begründet.

Der AfG hat das Recht, Rückfragen zu dieser schriftlichen Begründung zu stellen und ein Gespräch mit der Leitung der auswählenden Abteilung bzw. Organisationseinheit einzufordern.

- (10) Wenn der Verzicht auf Aufnahme- bzw. Auswahlgespräche auf eine mögliche Diskriminierung verweist, hat der AfG das Recht, den Verzicht auf Aufnahme- bzw. Auswahlgespräche zu beeinspruchen. Sollte eine durch den AfG begründete und

nachvollziehbare Diskriminierung vorliegen, sind Aufnahme- bzw. Auswahlgespräche durchzuführen.

(11) Bei Personalverfahren für Professuren gemäß § 99 UG, die für länger als drei Semester zu besetzen sind, ist zusätzlich zu den in § 31 Abs. 1-7 und Abs. 9-10 FFP genannten Maßnahmen zu beachten:

- a. Es ist ein öffentliches Hearing abzuhalten.
- b. Zur Sitzung des fachlichen Bereichs gemäß § 99 Abs. 2 UG für die Erstellung des Besetzungsvorschlags ist der AfG mindestens sechs Werktage vorher schriftlich einzuladen und Protokoll zu führen.

§ 32. Berufungsverfahren gemäß § 98 UG

Bei Berufungsverfahren bzw. Berufungskommissionen gemäß § 98 UG sind die Bestimmungen in § 30 und § 31 Abs. 1,2,5 und 7 FFP sowie die Bestimmungen der Satzung zu Berufungsverfahren für Universitätsprofessor_innen gemäß § 98 UG zu beachten.

Weiters kommen folgende Regelungen zur Anwendung:

- (1) Werden in Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs. 2, 2. Satz UG auch Personen einbezogen, die sich nicht beworben haben, so ist der AfG davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.
- (2) Sind zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von ausreichend qualifizierten Frauen eingelangt, übermittelt das Rektorat dem AfG eine schriftliche Aufzählung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Der AfG hat das Recht, diesbezüglich eine Stellungnahme abzugeben. Erhebt der AfG in seiner Stellungnahme einen begründeten Einwand, ist die Ausschreibung zu wiederholen.
- (3) Der AfG hat das Recht, Bewerber_innen für die Begutachtung durch die Gutachter_innen nachzunominieren, wenn der schriftlich zu begründende Verdacht einer Diskriminierung vorliegt.
- (4) Der AfG hat das Recht, Bewerber_innen für die Einladung zu einem Vortrag (Hearing) nach zu nominieren, wenn der schriftlich zu begründende Verdacht einer Diskriminierung vorliegt.
- (5) Weicht die Liste der zu den Hearings eingeladenen Bewerber_innen von jener durch die Berufungskommission übermittelten Liste ab, ist diese dem AfG unverzüglich vom Rektorat zur Kenntnis zu bringen.
- (6) Der AfG ist zu den Hearings sieben Werktage vorher schriftlich einzuladen.
- (7) Im Protokoll der Sitzung zur Erstellung des Besetzungsvorschlages ist separat aufzulisten, wie die Kommission die Qualifikation „Genderkompetenz“ überprüft hat und wie die Bewerber_innen den Nachweis zur Genderkompetenz erbracht (bzw. nicht erbracht) haben.
- (8) Bewerberinnen, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen, sollten in diesem Bereich weniger als 50% Frauen beschäftigt sein.
- (9) Wurde keine Bewerberin in den Berufungsvorschlag aufgenommen, so hat die Berufungskommission die Gründe für die Nichtberücksichtigung schriftlich im Einzelnen darzulegen. Der AfG hat das Recht, diesbezüglich eine Stellungnahme abzugeben.

(10) Mit Kandidatinnen im Berufungsvorschlag, die in gleichem Maß geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind von der_m Rektor_in vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen, sollte die 50% Quote nicht erfüllt sein.

(11) Die_der Rektor_in hat ihre_seine Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag noch vor der Aufnahme schriftlich bekannt zu geben. Der AfG kann gegen diese Auswahlentscheidung binnen zwei Wochen ab Einlangen der Bekanntgabe Beschwerde wegen Diskriminierung bei der Schiedskommission erheben. (§ 98 Abs. 9 UG)

§ 33. Verlängerungen von befristeten Vertragsverhältnissen von Universitätsprofessor_innen gemäß § 98 UG

(1) Der AfG ist von der_dem Rektor_in (gemäß § 23 Abs. 1 Ziffer 7 und 9 UG) über Entfristungsanträge von Universitätsprofessor_innen gemäß § 98 UG zu informieren.

(2) Der AfG hat das Recht, sowohl in die Leistungsevaluierungen durch die eingesetzten Expert_innen als auch die vom Senat, der ÖH und den Institutsvorständ_innen erstellten Gutachten Einblick zu nehmen.

V. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 34. Größe und Zusammensetzung

- (1) Der AfG an der Akademie hat 12 Mitglieder und ebenso viele Ersatzmitglieder. Mindestens die Hälfte der Mitglieder des AfGs müssen Frauen sein.
- (2) Die Zusammensetzung des AfGs ergibt sie wie folgt:
- a. künstlerisch-wissenschaftliches Personal: sechs Haupt- und sechs Ersatzmitglieder
 - b. allgemeines Universitätspersonal: drei Haupt- und drei Ersatzmitglieder
 - c. Studierende: zwei Haupt- und zwei Ersatzmitglieder
 - d. sowie ein weiteres Mitglied und ein Ersatzmitglied aus einer der genannten Personengruppen
- (3) Im Bereich des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals muss aus der Gruppe der Universitätsprofessor_innen, sowie der künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb (§ 94 Abs. 2 Z 2 UG) zumindest jeweils eine Person vertreten sein.

§ 35. Bestellung und Funktionsperiode

- (1) Die im Senat vertretenen Universitätsangehörigen entsenden auf Empfehlung des AfG Mitglieder in dem in § 34 Abs. 2 FFP festgelegten Verhältnis in den AfG, wobei die im Senat vertretenen Universitätsangehörigen an die Empfehlung des AfG nicht gebunden sind. Bei der Bestellung der Mitglieder ist auf deren Erfahrung oder deren Bereitschaft zum Engagement in Gleichbehandlungsfragen sowie in queer-feministischen und antidiskriminatorischen Angelegenheiten Bedacht zu nehmen.
- (2) Die Funktionsperiode des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen beträgt zwei Jahre.
Die Aufgaben und Rechte des AfGs ergeben sich aus dem Bundesgleichbehandlungsgesetz, aus §§ 42 bis 44 UG sowie aus dem Gleichstellungsplan und Frauenförderungsplan der Akademie.
- (3) Die_der Rektor_in hat für die administrative Unterstützung des AfGs sowie für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten zu sorgen.
- (4) Die Mitglieder des AfGs, die in einem Dienstverhältnis zur Akademie stehen, sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die am Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benutzen.
- (5) Den Mitgliedern des AfG ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.
- (6) Erfordert die Tätigkeit eines Mitgliedes des AfG eine Reisebewegung, so ist diese Reisebewegung wie eine Dienstreise gemäß der Vorschriften für die Abrechnung von Reisekosten nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten abzugelten.

Gleichstellungsplan der Akademie der bildenden Künste Wien

I. Präambel

Dieser Gleichstellungsplan hat das Ziel, die Bedingungen zu gewährleisten, die helfen sollen, Diskriminierungen und Exklusionsmechanismen an der Akademie der bildenden Künste Wien nachhaltig abzubauen.

Die Akademie der bildenden Künste Wien bemüht sich um die qualifiziertesten Studierenden und Mitarbeiter_innen. Dabei sollen Bewerber_innen um Studienplätze bzw. Stellen aus gesellschaftlich benachteiligten Gruppen gefördert sowie ein positives Arbeits- und Studiumfeld für alle Akademieangehörigen geschaffen werden. Durch die Konkretisierung von Antidiskriminierungs- und Förderungsmaßnahmen sowie der Festlegung von Gleichstellungszielen soll eine umfassende Gleichstellung angestrebt werden.

Neben der Formulierung von Maßnahmen in Bezug auf die durch das Bundesgleichbehandlungsgesetz geschützten Kategorien sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familiären Pflege- und Betreuungsaufgaben, wurde ein umfassender Teil zu Behinderung (im Sinne von Dis_abilities) und der Herstellung von barrierefreien Studien- und Arbeitsbedingungen sowie ein separater Abschnitt zu Ausschlüssen im Kontext von Klassismus formuliert.

Im vorliegenden Gleichstellungsplan (GSP) sollen die durch das Bundesgleichbehandlungsgesetz und Behindertengleichstellungsgesetz geschützten Kategorien strukturell und gesellschaftspolitisch verortet werden. Die Bezugnahme auf die geschützten Kategorien Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Alter, Religion und Weltanschauung sowie Behinderung ist notwendig, um einen gesetzlichen Diskriminierungsschutz gewährleisten zu können. In diesem Dokument werden antidiskriminatorische Maßnahmen beschrieben, die über die gesetzlichen Mindestvorgaben hinausgehen. Diese Kategorien werden strukturell als Wirkungsweisen innerhalb von sexistischen, heteronormativen, rassifizierenden und ableistischen Gesellschaftsstrukturen verstanden.

Mit dem Gleichstellungsplan bekennen wir uns zur aktiven Arbeit gegen jede Form von Diskriminierung unter Beachtung ihrer intersektionalen Verwobenheit.

Bei der Erstellung des Dokumentes wurde versucht, möglichst viele Perspektiven von Akademieangehörigen und darüber hinaus einzubeziehen, dennoch werden kontinuierliche Ergänzungen nötig sein. Angesichts der Dynamik gesellschaftlicher Transformation in Bezug auf bestehende gesetzliche Rahmenbedingungen können der Gleichstellungsplan und der Frauenförderungsplan der Akademie keinen widerspruchsfreien Raum herstellen. Daher ist es den Autor_innen ein Bedürfnis, auf den Prozesscharakter der Dokumente hinzuweisen und dazu aufrufen, Unsicherheiten und Spannungen in der Umsetzung konstruktiv zu thematisieren.

Konkrete frauenfördernde Maßnahmen sowie weitere antidiskriminatorische Maßnahmen sind im Frauenförderungsplan (im Folgenden FFP) und in der antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung (aBV) verankert.

Der gemäß § 19 Abs. 2 UG vorgesehene Satzungsteil zur Zusammensetzung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist in den § 34 und § 35 FFP abgedeckt.

Hinweis auf: Glossar

II. Allgemeine Bestimmungen

§ 1. Rechtliche Grundlagen

(1) Die rechtlichen Grundlagen bzw. der rechtliche Bezugsrahmen des Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans der Akademie der bildenden Künste Wien (im Folgenden Akademie) bilden Art. 7 und 8 Bundes-Verfassungsgesetz (im Folgenden B-VG), das Bundesgleichbehandlungsgesetz (im Folgenden B-GIBG), das Universitätsgesetz 2002 (im Folgenden UG), das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (im Folgenden BGStG), das Behinderteneinstellungsgesetz (im Folgenden BEinstG) sowie der Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten 2019 (im Folgenden KV).

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

§ 2. Anwendungsbereich

Der GSP gilt für alle Angehörigen und Organe der Akademie gemäß § 94 UG sowie für alle Bewerber_innen um eine Aufnahme als Akademieangehörige.

§ 3. Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der GSP der Akademie ist alle vier Jahre vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (im Folgenden AfG) den aktuellen Entwicklungen anzupassen und ist vom Rektorat dem Senat zur Beschlussfassung vorzulegen. Im Falle einer Änderung der rechtlichen Grundlagen oder bei akutem Anpassungsbedarf können einzelne Satzungsteile des GSP auf Vorschlag des AfG auch schon vor Ablauf der vier Jahre geändert werden.

§ 4. Veröffentlichung

Der GSP ist in der jeweils aktuell gültigen Fassung auf der Homepage und im Mitteilungsblatt der Akademie zu veröffentlichen.

§ 5. Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan (gemäß § 20b UG) ist am 31.03.2020 vom Senat in die Satzung verabschiedet worden. Die vorliegende Fassung tritt mit der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt Nr. 29 am 17.04.2020 in Kraft.

III. Antidiskriminierung

§ 6. Allgemeiner Diskriminierungsschutz und Anlaufstellen

Niemand darf aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, des Alters, der Religion oder Weltanschauung oder aufgrund einer Behinderung mittelbar, unmittelbar oder durch Assoziation 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, der Einreihung in kollektivvertragliche Verwendungsgruppen, Ein- und Umstufungen, der Gewährung finanzieller Unterstützung, der Gewährung von Ausgleichsmaßnahmen sowie bei Raumzuteilungen.

Jede Form von diskriminierendem Vorgehen sowie jede Anweisung zur Diskriminierung stellt eine Dienstpflichtverletzung dar und ist entsprechend den (dienst- und disziplinar-) rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren (vgl. §§ 9 und 16a B-GIBG).

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

Bei Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung sind für Mitarbeiter_innen die Behindertenvertrauenspersonen sowie deren Stellvertreter_innen und für Studierende die_der Behindertenbeauftragte Anlaufstelle.

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

§ 7. Schaffung eines geschlechterreflektierenden Umfelds

Die Akademie verpflichtet sich ein geschlechterbewusstes und geschlechterreflektierendes Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Akademieangehörigen frei von jeglicher geschlechtsbezogener Diskriminierung oder Belästigung bewegen und entfalten können.

Zur Schaffung eines geschlechterreflektierendes Umfeldes sind sowohl die Implementierung und Fortsetzung von frauenfördernden Maßnahmen (siehe FFP) als auch die Hinterfragung und Veränderung von heteronormativen Geschlechterrollen und -normen, die diskriminierende Auswirkungen auf trans-, inter*-, nicht-binäre und/oder genderqueere Personen haben, notwendig.

§ 8. Hinterfragung der Vorstellung einer binären Geschlechterordnung

Die Vorstellung einer binären Geschlechterordnung impliziert, dass es keine Geschlechter außerhalb der binären Konstruktion von „Frau“ und „Mann“ gibt. Dadurch finden besonders intergeschlechtliche Personen und nicht-binäre (Trans-)Personen weiterhin keine institutionelle Anerkennung und sind vielfältigen Diskriminierungen ausgesetzt. Teil der binären Geschlechterordnung ist, dass es (in Österreich bzw. im österreichischen Personenstandsgesetz) keine amtlichen Geschlechtseinträge gibt, die das Geschlecht von trans-, inter*-, nicht -binären und/oder genderqueeren Personen adäquat erfassen würden, sondern nur die Kategorie divers.

Zudem muss die vorherrschende gesellschaftliche Vorstellung, dass das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht bei allen Menschen automatisch „richtig“ ist und sich im Laufe des Lebens nicht weiter ändern wird, hinterfragt werden.

Diese beiden Annahmen führen dazu, dass trans-, inter*-, nicht-binäre und/oder genderqueere Personen mit vielfältigen Hürden und Diskriminierungen konfrontiert sind, wenn sie das Geschlecht bzw. den Vornamen oder den Personenstand, der ihnen bei der Geburt zugeschrieben worden ist, ändern wollen.

Eine geschlechterreflektierende Institutionspolitik hat die Aufgabe, institutionelle Diskriminierungsstrukturen und bürokratische Hindernisse, denen trans, inter*-, nicht-binäre und/oder genderqueere Personen ausgesetzt sind, abzubauen sowie Belästigungen und Diskriminierungen zu verhindern und ihnen entgegenzuwirken. Die Akademie verpflichtet sich diesbezüglich in ihrem Wirkungsbereich umfassende antidiskriminatorische Maßnahmen zu ergreifen.

§ 9. Freier Ausdruck des Geschlechts

Die Akademie verpflichtet sich, das Recht auf eine selbstbestimmte Wahl des Geschlechts und die Anerkennung dieses Geschlechtes zu stärken.

In diesem Rahmen verpflichtet sich die Akademie, allen Studierenden, Mitarbeiter_innen und Bewerber_innen eine selbstbestimmte Wahl und einen selbstbestimmten Ausdruck von Geschlecht im Arbeitsumfeld und im Studienalltag im Rahmen der geltenden Gesetze zu ermöglichen und im Rahmen der Universitätsautonomie entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Alle Akademieangehörigen, insbesondere jene in Leitungspositionen, haben sicherzustellen, dass alle Akademieangehörigen ihre geschlechtliche Identität und ihren Geschlechtsausdruck offen und ohne Angst vor negativen Folgen leben können.

Es ist darauf zu achten, dass Mitarbeiter_innen und Studierende im täglichen Verkehr (Schriftverkehr, Lehrveranstaltungslisten, mündliche Adressierung) mit dem Namen, der Anrede und dem Personalpronomen geführt und adressiert werden, welche dem selbstbestimmten Ausdruck ihres Geschlechts entsprechen.

§ 10. Schaffung eines trans, inter*, nicht-binären und genderqueer-emanzipatorischen Umfeldes

Zu Verhaltensweisen, die ein diskriminierendes Umfeld für trans-, inter*-, nicht-binäre und/oder genderqueere Personen schaffen, zählen beispielsweise das Infragestellen oder Nicht-Anerkennen dieser Identitäten oder ein unerwünschtes Outing einer Person gegenüber Dritten, das bewusste Adressieren oder Kommentieren einer Person mit dem falschen, d.h. der Selbstdefinition der Person entgegenlaufenden Personalpronomen oder Namen, Fragen nach dem Geburtsnamen oder dem amtlichen Vornamen einer Person, sofern dies nicht im Rahmen der Dienstpflichten bzw. aufgrund von geltenden Gesetzen erforderlich ist.

Die Akademie hat darauf hinzuwirken, dass solche Verhaltensweisen von Akademieangehörigen reflektiert und vermieden werden. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass ein sicheres Umfeld für trans-, inter*-, nicht-binäre und/oder genderqueere Personen (wieder) hergestellt wird. Hier ist die antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung zu beachten.

§ 11. Geschlechtsbezogene Datenerfassung gemäß DSGVO

(1) Die Akademie verpflichtet sich, im Rahmen ihres Wirkungsbereiches umfassende Maßnahmen zu setzen, um eine selbstbestimmte Erhebung von geschlechtsbezogenen Daten für alle Akademieangehörigen zu ermöglichen. Das bedeutet, dass bei den akademie-internen Daten (z.B. auf Campus Online, Moodle-Plattformen, Lehrveranstaltungslisten) sowie den öffentlich aufscheinenden Daten (z.B. auf der Homepage, Mitarbeiter_innen im Akademie Online, Emailadressen) möglichst das selbstbestimmte Geschlecht (d.h. unabhängig vom Personenstand) und der selbstbestimmte Name (d.h. unabhängig des amtlichen Vornamens bzw. Nachnamens) herangezogen werden sollen. Diesbezüglich ist eine Richtlinie bzw. ein Leitfaden für geschlechtsbezogene Datenerfassung zu erarbeiten.

(2) Quantitative Erhebungen von Geschlechterverteilungen sollten nicht ausschließlich an einer binären Geschlechtercodierung orientiert sein, sondern auch nicht-binäre Personen statistisch erfassen und sichtbar machen. Bei quantitativen Erhebungen sollten mindestens die Kategorien „weiblich“, „männlich“ und „weitere“ erhoben werden.

(3) Diskriminierungserfahrungen von trans-, inter*- und/oder nicht-binären Personen sollen bei qualitativen Erhebungen wie z.B. bei Lehrveranstaltungsevaluierungen erhoben werden.

§ 12. Änderung des Geschlechts bzw. Anerkennungen oder Angleichung des Geschlechts

(1) Im Falle einer Änderung des Personenstandes oder des amtlichen Vornamens können Mitarbeiter_innen und Studierende sowie ehemalige Mitarbeiter_innen und Absolvent_innen diese Daten unter Vorlage der entsprechenden Unterlagen in den Datensätzen und Dokumenten der Akademie in einem transparenten und leicht zugänglichen Verfahren ändern lassen. Offizielle Dokumente (etwa Zeugnisse, Studienbestätigungen, Studierendenausweis, Dienstzeugnisse, Bescheide) werden entsprechend neu ausgestellt. Die Zweitschrift soll die äußere Form der ursprünglichen Urkunde erhalten und keine Angaben zu dem Grund der Neuausstellung enthalten. Alle Änderungen sind mit der erforderlichen Sensibilität und unter absoluter Vertraulichkeit durchzuführen.

(2) Informationen über vorherige Vornamen, Namen, Geschlecht, den gesundheitlichen Status und vergleichbare Informationen sind von Vorgesetzten, der Personalabteilung sowie weiteren Stellen mit der entsprechenden Sensibilität und Vertraulichkeit zu behandeln.

(3) Akademieangehörige, die die Änderung ihres Geschlechts, ihrer geschlechtlichen Anerkennung bzw. Angleichung (dienst-)öffentlich machen, haben die Möglichkeit dies mit Begleitung des AfG durchzuführen.

(4) Die Informationsbroschüre „Non Binary Universities - Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen“ gibt Umsetzungshinweise zu den oben genannten Punkten.

§ 13. Sanitäranlagen

(1) Die Akademie bemüht sich, geschlechtsneutrale Toilettenräume und Sanitäranlagen einzurichten und allen Mitarbeiter_innen den Zugang zu geschlechtsneutralen oder aber ihrem Geschlecht entsprechenden Toiletten und Sanitäranlagen zu ermöglichen.

(2) Toilettenräume mit nur einer Toilette sollten geschlechtsneutral beschriftet werden.

(3) In Toilettenanlagen mit mehreren Toiletten soll in den nächsten Jahren durch bauliche Maßnahmen eine entsprechende Privatsphäre hergestellt und die Toilettenanlagen geschlechtsneutral beschriftet werden.

(4) Die Akademie setzt geeignete Maßnahmen, um geschlechtsbezogenen Belästigungen von trans-, inter*, nicht-binären und genderqueeren Personen bei der Nutzung von Toilettenräumen und Sanitäranlagen entgegenzutreten.

§ 14. Gebrauch einer geschlechterreflektierenden Sprache

(1) Alle Mitarbeiter_innen der Akademie bedienen sich mündlich und schriftlich (in Aussendungen, Formularen, Protokollen und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen) einer geschlechterreflektierenden Sprache. Als Richtlinie hierfür gilt der Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren der Akademie.

(2) Im Schriftverkehr sollten gegenderte Anreden („Sehr geehrte Frau A“, „Sehr geehrter Herr B“) möglichst durch geschlechtsneutrale Anreden (bspw. „Guten Tag Vorname Nachname“ oder „Sehr geehrte_r Vorname Nachname“) ersetzt werden.

(3) Bei schriftlichen und mündlichen Adressierungen sind das präferierte Pronomen bzw. die präferierte Anrede und der gewünschte Name, soweit bekannt, zu verwenden.

§ 15. Geschlechtsbezogene Belästigung

Geschlechtsbezogene Belästigungen (gemäß § 8a B-GIBG bzw. gemäß § 47 GSP) jeglicher Form sind verboten und sind von der Akademie zu unterbinden bzw. entsprechend dienstrechtlich zu ahnden.

Zu geschlechtsbezogenen Belästigungen von trans-, inter*-, nicht-binären und/oder genderqueeren Personen zählen beispielsweise:

- trans- oder inter*feindliche Kommentare, Witze oder Verunglimpfungen
- invasive Fragen nach der Anatomie einer Person oder nach medizinischen Eingriffen bzw. Behandlungen
- ein wiederholtes, unerwünschtes Outing einer Person
- wiederholte aufdringliche Fragen nach dem (früheren) Erscheinungsbild, dem (früheren) Vornamen oder zum amtlichen Vornamen einer Person
- das wiederholte Infragestellen oder Nicht-Anerkennen des Geschlechts oder des Geschlechtsausdrucks einer Person

Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

§ 16. Rassismuskritische Institutionspolitik

Diskriminierungen aufgrund der sogenannten (vermeintlichen) ethnischen Zugehörigkeit oder der Staatsbürger_innenschaft sind als Diskriminierung aufgrund von rassifizierenden Zuschreibungen zu verstehen.

Gegenwärtig knüpfen rassifizierende Diskriminierungen historisch an Resonanzen und Kontinuitäten von Antisemitismus, Gadjé-Rassismus/antiroma Rassismus, modernen Rassentheorien, Kolonialismus, Orientalismus, Nationalsozialismus, rassistischen Grenz- und Migrationsregime an. Sie werden durch rassifizierende Abwertungsdiskurse gegenüber

sogenannten Gastarbeiter_innen, Jüd_innen, Muslim_innen, Migrant_innen und Menschen mit Fluchterfahrung fortgesetzt. Rassifizierende Diskriminierungsweisen sind dabei jeweils in ihren spezifischen Historizitäten, Funktionsweisen und Auswirkungen zu betrachten.

Rassismen müssen in ihrer strukturellen Dimension wahrgenommen und bearbeitet werden. Diesbezüglich müssen konkrete Fälle rassifizierender Diskriminierung oder Belästigung nicht ausschließlich als individuelle Ereignisse und Handlungen behandelt (z.B. antimuslimischer Rassismus, antiroma Rassismus, anti-Schwarzer Rassismus, antisemitischer Rassismus), sondern auch in ihrer strukturellen Verankerung wahrgenommen und bearbeitet werden.

Die Akademie verpflichtet sich umfassende Maßnahmen zu ergreifen, um eine rassismuskritische Institutionspolitik fortzuführen und Akademieangehörige, die negativ von Rassifizierungen betroffen sind, vor Diskriminierungen zu schützen und durch Gegenmaßnahmen uneingeschränkt zu unterstützen.

§ 17. Personalentwicklung

In der Personalentwicklung soll vor allem das Augenmerk auf die Steigerung der Diversität der Beschäftigten gerichtet werden. Im Rahmen des Projektvorhabens Affirmative Actions (s. Leistungsvereinbarung 2019-2021, S. 10, 14; Entwicklungsplan 2019-2025, S. 94) soll dies jedenfalls mitgeplant werden.

§ 18. Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste und Lehre

1) Rassismus ist als Wissens-, Normierungs- und Ordnungssystem in die Gesellschaft eingeschrieben. Vor diesem Hintergrund sollen Curricula und Lehrveranstaltungen der Akademie reflektiert und verändert werden.

(2) Dekoloniale und postkoloniale Fragestellungen und die Befragung von (post-)kolonialen Wissensbeständen und eurozentrischen Kunstbegriffen sollen soweit dies gegenstandsbezogen möglich ist als Querschnittsthema in Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste (EEK) und Lehre implementiert werden.

(3) Bei der Vergabe von Stipendien, Forschungsmitteln und Lehraufträgen soll insbesondere die Forschung und Lehre im Bereich Queer-Feminismus, Antirassismus, Decolonial Studies, Postcolonial Studies, Diaspora Studies, Black Studies, Antisemitismusforschung und migrantische Kunst- und Theorieproduktion unterstützt werden. Bei der Förderung rassismuskritischer Kunst, Forschung und Lehre ist es erforderlich, dass Schwarze Künstler_innen und Wissenschaftler_innen, Künstler_innen und Wissenschaftler_innen of Color, migrantische Künstler_innen und Wissenschaftler_innen gefördert werden.

(4) Bei der Zusammensetzung von Gremien, Arbeitsgruppen, Jurys etc. ist darauf zu achten, dass gesellschaftlich rassifizierte Personen (wie z.B. People of Color, migrantische Künstler_innen und Wissenschaftler_innen) nach Möglichkeit vertreten sind.

§ 19. Sensibilisierungsmaßnahmen

Die Akademie verpflichtet sich nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten und auf Initiative des AfG und der Koordinationsstelle FGD, regelmäßig Antirassismus-Trainings und rassismuskritische Sensibilisierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Maßnahmen zur Aufklärung und Sensibilisierung bezüglich Antisemitismus anzubieten.

Mitarbeiter_innen sind durch geeignete Maßnahmen und Anreizsysteme zur Teilnahme an diesen Sensibilisierungsworkshops und Veranstaltungen zu ermutigen.

§ 20. Unterstützung von Empowerment und Selbstermächtigungsinitiativen

Die Akademie setzt Schwerpunkte zur Unterstützung von selbstermächtigenden Initiativen von Akademieangehörigen, die Diskriminierungen aufgrund der (vermeintlichen) ethnischen Zugehörigkeit ausgesetzt sind.

Bestehende Initiativen von Mitarbeiter_innen und Studierenden der Akademie werden nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Mittel mit entsprechenden Ressourcen unterstützt.

§ 21. Verwendung von Sprache ohne Rassifizierung

Rassistische, rassistisch konnotierte, antisemitische, Gadjé-rassistische oder andere rassifizierende Begriffe, Metaphern und Bezeichnungen sind tiefgreifend in die deutsche Sprache eingeschrieben. Die Akademie verpflichtet sich auf einen kritischen Sprachgebrauch, der Rassismus vermeidet, hinzuwirken. Hierfür soll ein Leitfaden entwickelt werden.

§ 22. Rassifizierende Belästigungen

Rassifizierende Belästigungen (Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 16 B-GIBG bzw. gemäß § 47 GSP) jeglicher Form sind verboten und sind von der Akademie zu unterbinden bzw. entsprechend dienst- und arbeitsrechtlich zu ahnden.

Zu rassifizierenden Belästigungen zählen etwa:

- rassifizierende Beschimpfungen, Kommentare, Witze oder Anmerkungen
- verbale Äußerungen oder Gesten zu oder über eine Person oder pauschalisierend über eine Personengruppe, die auf rassifizierenden, essentialisierenden Stereotypen beruhen z.B. hinsichtlich ihrer Fähigkeiten, ihrer Kleidung, ihres Aussehens, ihres Körpers, ihrer (vermeintlichen) Hautfarbe, ihres Verhaltens, ihrer (vermeintlichen) Kultur, ihrer (vermeintlichen) Religion und/oder ihrer (vermeintlichen) Herkunft
- unerwünschte Berührungen, z.B. das Anfassen von Haaren
- Verfassen, Verbreiten und/oder das unkommentierte Zeigen von rassifizierenden Aufführungen (z.B. Blackfacing), Bildern oder Texten
- invasive, wiederholte Kommentare bezüglich der Beherrschung der deutschen Sprache
- invasive, wiederholte Fragen zur Herkunft einer Person, ihrem Aufenthaltsstatus und/oder der Aufenthaltsdauer

Die Akademie hat darauf hinzuwirken, dass solche Verhaltensweisen reflektiert und bearbeitet werden und hat dafür Sorge zu tragen, dass diese in Zukunft unterbleiben. Hier ist die antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung zu beachten.

Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung

§ 23. Bekenntnis zu einem diskriminierungsfreien Umgang mit sexueller Orientierung

Die Akademie strebt einen diskriminierungsfreien Umgang mit der sexuellen Orientierung von Akademieangehörigen an. Offene oder subtile Diskriminierungen, Anfeindungen oder

Belästigungen von homo-, pan-, a- bzw. bisexuellen oder queeren Personen haben zu unterbleiben und sind von der Akademie gegebenenfalls entsprechend zu ahnden.

§ 24. Freie Wahl der Nicht-/Bekanntgabe der sexuellen Orientierung

Niemand darf gezwungen werden ihre_ seine sexuelle Orientierung zu verheimlichen oder bekannt geben zu müssen.

§ 25. Gleichstellung von Partner_innen aus nicht-heterosexuellen Beziehungen

(Ehe-)Partner_innen und Lebensgefährt_innen aus nicht-heterosexuellen Beziehungen sind gleichgestellt wie (Ehe-)Partner_innen und Lebensgefährt_innen aus heterosexuellen Beziehungen zu behandeln.

§ 26. Gleichbehandlung queerer Familienmodelle

Die Akademie bekennt sich zur gleichen Behandlung von Eltern in gleichgeschlechtlichen Partner_innenschaften und queeren Familienmodellen. In der Bereitstellung von Freistellungen oder Karenzierungen aufgrund von Elternschaft oder Pflege von (Ehe-)Partner_innen oder Lebensgefährt_innen sind Akademieangehörige im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten unabhängig von Geschlecht und sexueller Orientierung gleichgestellt zu behandeln. Es ist hier der gleiche Sonderurlaub zu gewähren wie bei heterosexuellen (Ehe-)Partnerschaften.

§ 27. Belästigungen aufgrund der sexuellen Orientierung

Belästigungen im Zusammenhang mit der sexuellen Orientierung (gemäß § 16 B-GIBG bzw. gemäß § 47 GSP) jeglicher Form sind verboten und sind von der Akademie zu unterbinden bzw. entsprechend dienst- und arbeitsrechtlich zu ahnden.

Zu Belästigungen in Bezug auf die sexuelle Orientierung zählen beispielsweise:

- homo- oder bifeindliche Beleidigungen, Kommentare, Witze oder Anmerkungen
- invasive Fragen oder Kommentare zur sexuellen Orientierung einer Person
- unangebrachte Kommentare zum Äußeren oder zu Verhaltensweisen einer Person, die dabei mit der (vermeintlichen) sexuellen Orientierung in Verbindung gebracht werden

Zu Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung zählen auch Belästigungen, die sich auf eine zugeschriebene sexuelle Orientierung beziehen, die nicht der Selbstbezeichnung der belästigten Person entsprechen.

Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung

§ 28. Glaubensfreiheit als Grundrecht in einer säkularen Bildungsinstitution

Die Akademie versteht sich als als säkulare Bildungsinstitution, die keine Religion und keine religiöse Institution bevorzugt oder benachteiligt. Dabei ist sich die Akademie bewusst, dass Glaubensfreiheit ein Grundrecht ist und in ihrer Diversität in vielerlei Hinsicht in die Arbeitsumwelt hineinreicht.

§ 29. Berücksichtigung von Feiertagen anerkannter Kirchen und Religionsgemeinschaften

Die Akademie bemüht sich, nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten und Erfordernisse um die Berücksichtigung der Feiertage der verschiedenen anerkannten Religionsgemeinschaften und Kirchen.

§ 30. Feiertagsregelung für Arbeitnehmer_innen

(1) Arbeitnehmer_innen, die einer Kirche oder einer staatlich anerkannten Religionsgemeinschaft angehören, erhalten zusätzlich zu den gesetzlichen Feiertagen für die gemäß ihren religiösen Vorschriften festgelegten Feiertage die unbedingt erforderliche freie Zeit unter Fortzahlung des Entgeltes im Höchstausmaß von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr laut KV. Diese Feiertage sind von den Arbeitnehmer_innen unverzüglich nach Abschluss des Arbeitsvertrages bekannt zu geben. (vgl. § 16 Abs. 7 KV). Eine Änderung dieser Feiertage ist einmal pro Kalenderjahr unter Angabe der Änderungsgründe möglich.

Diskriminierung aufgrund des Alters

§ 31. Definition

Altersdiskriminierung liegt vor, wenn Menschen aufgrund ihres Lebensalters eine ökonomische oder soziale Benachteiligung erfahren und/oder wenn Menschen erschwert wird, aufgrund ihres Alters in angemessener Weise am Arbeitsleben oder am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen.

§ 32. Positive Rahmenbedingungen für Studierende und Mitarbeiter_innen aller Altersgruppen

Die Akademie ist bestrebt, ein wertschätzendes und motivierendes Studien- und Arbeitsumfeld für alle Altersgruppen zu schaffen.

(1) Die Akademie verpflichtet sich, älteren Arbeitnehmer_innen die Teilnahme an relevanten Weiterbildungsmaßnahmen im gleichen Maße wie allen anderen Altersgruppen zu ermöglichen. Karrieremöglichkeiten und berufliche Entwicklungsmöglichkeit sind unabhängig von Lebensalter bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter anzubieten.

(2) Weiters verpflichtet sich die Akademie zur Ausgestaltung positiver Rahmenbedingungen für eine aktive Mitwirkung älterer Menschen. Hindernisse zum Verbleib im Arbeitsleben sollen beseitigt werden.

§ 33. Vereinbarkeit und gesundheitliche Präventionsmaßnahmen

Die Akademie strebt eine verbesserte Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben sowie gesundheitliche Präventionsmaßnahmen in allen Lebensaltern an. Wenn ältere Arbeitnehmer_innen aufgrund ihres Lebensalters spezifische Unterstützungsmaßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben benötigen, so sind diese im Rahmen der Möglichkeiten zu gewähren.

Diskriminierung aufgrund einer Behinderung und/oder chronischen Erkrankung

§ 34. Schaffung von Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte barrierefreie Teilhabe

Die Akademie bemüht sich um die umfassende Gleichstellung von „Menschen 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.“ (UN-Behindertenrechtskonvention, Art 1)

In diesem Kontext verpflichtet sich die Akademie zur Schaffung von Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe am gesamten Lehr-, Forschungs-, Studien- und Verwaltungsbetrieb und sorgt für die Herstellung barrierefreier Zugangs-, Bewerbungs-, Arbeits- und Studienbedingungen für Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen physischen oder psychischen Erkrankungen oder Beeinträchtigungen (im Folgenden „Menschen mit Dis_abilities“).

„Behinderung“ soll als kulturell und sozial konstruiert verstanden werden und die vorherrschenden Normen von able-bodiedness bzw. able-mindedness und Dis_ability hinterfragt und aufgebrochen werden.

§ 35. Diskriminierungsschutz

Bezüglich der Diskriminierung 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 bzw. gemäß § 6 GSP.

Für Mitarbeiter_innen der Akademie sind hier die Vertrauenspersonen der Betriebsräte, für Studienbewerber_innen und Studierende der/die Behindertenbeauftragte zuständig.

§ 36. Belästigungen in Zusammenhang mit einer Behinderung

Mittelbare oder unmittelbare Anfeindungen oder Belästigungen von Menschen mit Behinderungen bzw. mit einer chronischen physischen oder psychischen Erkrankung sind verboten und sind von der Akademie zu unterbinden bzw. entsprechend dienst- und arbeitsrechtlich. Zu Belästigungen in Zusammenhang mit einer Behinderung (gemäß §5 Abs. 4 BGStG bzw. § 47 GSP) zählen beispielsweise:

- behindertenfeindliche Verunglimpfungen, Beleidigungen, Kommentare, Witze oder Anmerkungen
- entwürdigende Bemerkungen in Zusammenhang mit einer Behinderung und/oder dem Gesundheitszustand
- wiederholte aufdringliche Fragen zur körperlichen Verfasstheit oder den Gesundheitszustand einer Person betreffend
- wiederholte invasive und/oder entwürdigende Fragen nach dem Körper, körperlichen Fähigkeiten, der Sexualität, Verhaltensweisen, Diagnosen und (vermeintlichen) „Ursachen“ von Behinderungen und/oder Krankheiten
- gezielte Verhinderung der Partizipation von Menschen mit Behinderung und/oder Krankheiten durch das Schaffen einer feindlichen Atmosphäre

Herstellung barrierefreier Bewerbungs-, Arbeits- und Studienbedingungen

§ 37. Behindertenvertrauenspersonen

Die Behindertenvertrauenspersonen haben die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen von Mitarbeiter_innen und Bewerber_innen mit Behinderungen wahrzunehmen und als Ansprechpartner_in zur Verfügung zu stehen. Alles Weitere ist im Behinderteneinstellungsgesetz BGBl. 1970/22 geregelt.

§ 38. Behindertenbeauftragte_r

(1) Die_der Behindertenbeauftragte ist zuständig für die Unterstützung, Beratung und Betreuung von Studierenden mit Behinderungen, chronischen physischen oder psychischen Erkrankungen und Einschränkungen.

(2) Die Aufgaben der_des Behindertenbeauftragten sind:

a. Beratung und Information behinderter und chronisch kranker Studierender und Studieninteressent_innen bzw. Studienbewerber_innen in allen Fragen, die im Zusammenhang mit Behinderung und chronischer Erkrankung im Studium stehen

b. individuelle Beratung und Unterstützung von Studierenden im Studienalltag

c. Entwicklung von Kriterien für die Umsetzung von Nachteilsausgleichen in Zusammenarbeit mit allen universitären Bereichen, insbesondere mit der Lehre und den einzelnen Dienstleistungseinrichtungen der Akademie sowie gemeinsam mit den Kolleg_innen anderer österreichischer Universitäten und Fachhochschulen für den gesamten österreichischen Hochschulbereich

d. Kommunikation des Angebots und Setzen von Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Menschen mit Behinderungen an Universitäten und Hochschulen in allen Bereichen und Organisationseinheiten

e. Entwicklung und Ausbau des Beratungsangebotes von behinderten Studierenden

f. Mitwirkung an der barrierefreien Zugänglichkeit und Ausstattung der Gebäude und Infrastruktur, z.B. bei der Planung von Neu- und Umbauten

g. aktive Mitarbeit und Mitwirkung bei der ständigen Arbeitsgruppe „Barrierefreies Arbeiten und Studieren“

(3) Die_der Behindertenbeauftragte ist dem Vizerektorat für Kunst I Lehre zugeordnet.

(4) Zur Erfüllung der Aufgaben der_des Behindertenbeauftragten stellt das Rektorat die erforderlichen Ressourcen (Raum-, Personal- und Sachaufwand) zur Verfügung. Darüber hinaus sind für Weiterbildungen und Vernetzungstätigkeiten anfallende Reise- und Aufenthaltskosten in einem angemessenen Ausmaß zu gewähren.

§ 39. Arbeitsgruppe barrierefreies Arbeiten und Studieren

Es ist eine ständige Arbeitsgruppe zum Thema barrierefreies Arbeiten und Studieren einzurichten.

(1) Zusammensetzung

Die ständige Arbeitsgruppe „Barrierefreies Studieren und Arbeiten“ setzt sich aus zwei Vertreter_innen der Behindertenvertrauenspersonen der Betriebsräte, der_dem

Behindertenbeauftragten für die Studierenden, zwei Vertreter_innen des AfG, zwei Vertreter_innen der ÖH sowie einer für die Personalentwicklung zuständigen Person zusammen.

Zu den Sitzungen können weitere Personen von zuständigen Stellen und Abteilungen geladen werden.

(2) Sitzungen

Die Arbeitsgruppe tagt mindestens einmal pro Semester.

(3) Der Zweck der Arbeitsgruppe ist die Vernetzung und Bündelung von Anliegen, Erfahrungen, Kompetenzen und Ideen, die folgende Gleichstellungsziele betreffen:

- a. den Abbau von Barrieren im Bereich der Studien- und Arbeitsbedingungen
- b. die Verbesserung von Karrierechancen bzw. eine aktive Förderung von Menschen mit Behinderungen im künstlerisch-wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personal
- c. die Auseinandersetzung mit der Frage nach der Normativität von (Nicht-)Behinderung in der künstlerisch-wissenschaftlichen Betätigung in Forschung und Lehre.

(4) Aufgaben der Arbeitsgruppe:

- a. Evaluierung von betrieblichen Maßnahmen zur Herstellung von möglichst barrierefreien Arbeits- und Studienbedingungen
- b. Erarbeitung von Empfehlungen und (Projekt-)Ideen zur Umsetzung der in Punkt 3 genannten Ziele, z.B. Leitfäden zur möglichst barrierefreien Gestaltung von Veranstaltungen, Empfehlungen zur Aufbereitung von Lehrmaterialien oder zu E-Accessibility, Vorschläge für infrastrukturelle Anschaffungen, beispielsweise die Einrichtung von barrierefreien Medienproduktionsstationen, taktilen Leitsystemen, Regenerationsräumen, induktiven Höranlagen usw.
- c. Erarbeitung von Empfehlungen für innerbetriebliche Fortbildungs- und bewusstmachende und reflektierende Maßnahmen im Bereich Teilhabe und Inklusion
- d. Erarbeitung von strukturbildenden Maßnahmen zur Öffnung der Akademie für Studierende mit Behinderungen z.B. durch Etablierung von Informationsformaten, die Wege zum Studium an der Akademie für Studieninteressierte mit Behinderungen aufzeigen
- e. Veröffentlichung eines jährlichen Tätigkeitsberichts

§ 40. Barrierefreie und inklusive Personal- und Zulassungsverfahren

(1) Die Akademie bemüht sich, persönliche Vorstellungs- oder Auswahlgespräche bzw. Zulassungsverfahren möglichst inklusiv und barrierefrei zu gestalten und bietet entsprechende Unterstützungsleistungen zur Ermöglichung einer möglichst barrierefreien und gleichberechtigten Bewerbungssituation.

(2) Bewerber_innen um Stellen und Funktionen im künstlerisch-wissenschaftlichen und allgemeinen Personal haben die Möglichkeit, sich im Vorfeld von Bewerbungsgesprächen an die Personalabteilung oder die Behindertenvertrauenspersonen zu wenden, um entsprechende Unterstützungsleistungen zur Ermöglichung einer möglichst barrierefreien und gleichberechtigten Bewerbungssituation in Anspruch zu nehmen.

(3) Studienbewerber_innen haben die Möglichkeit, sich im Vorfeld der persönlichen Vorstellung oder Prüfungen im Rahmen von Zulassungsverfahren an die Behindertenbeauftragte zu wenden, um entsprechende Unterstützungsleistungen zur Ermöglichung einer möglichst barrierefreien und gleichberechtigten Bewerbungssituation in Anspruch zu nehmen.

(4) Alle Bewerber_innen und Studienbewerber_innen werden auf der Homepage und bei allgemeinen Aussendungen über das im GSP in §40 Abs. 2 und 3 genannte Recht informiert und auf die entsprechenden Ansprechpartner_innen und deren Kontaktinformation verwiesen.

(5) Das Recht auf eine abweichende Prüfungsmethode gemäß Universitätsgesetz § 59 (1) Z 12 gilt auch für Studienbewerber_innen und die Prüfungsmodalitäten im Rahmen der Zulassungsverfahren.

§ 41. Personalentwicklung

Die Akademie bemüht sich um die aktive Förderung von Mitarbeiter_innen mit Behinderungen.

(1) Alle Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter_innen sind so zu gestalten, dass Menschen mit Behinderungen uneingeschränkt daran teilnehmen können. Sollte das nicht der Fall sein, hat die Akademie entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um eine barrierefreie Teilnahme, nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten, zu ermöglichen.

(2) Zusätzliche Kosten für Dienstreisen, die anfallen, um ein barrierefreies Reisen bzw. einen barrierefreien Aufenthalt (etwa Buchung von barrierefreien Hotels) zu gewährleisten, sind in den Reisekostenbudgets nach Maßgabe der budgetären Bedeckung zu berücksichtigen. Die Übernahme von zusätzlichen Kosten ist im Zweifelsfall in Rücksprache mit den Behindertenvertrauenspersonen und den Dienstvorgesetzten festzulegen.

§ 42. Abweichende Prüfungsmodalitäten

(1) Studierende sowie Studienbewerber_innen mit chronischen physischen oder psychischen Beeinträchtigungen bzw. mit Sinnes- oder Lern-Beeinträchtigungen haben die Möglichkeit, sich mit der_dem Behindertenbeauftragten im Vizerektorat Kunst I Lehre über die für die Teilhabe notwendigen Unterstützungsleistungen und abweichenden Prüfungsmodalitäten zu beraten. Die Art der Unterstützung und der abweichenden Prüfungsmodalitäten hängt von der Auswirkung der Behinderung oder der Erkrankung auf das Studienfach/den Lehrinhalt bzw. von den Lehrveranstaltungen oder Zulassungsverfahren ab und dient als Nachteilsausgleich.

(2) Die abweichende Prüfungsmethode wird unter Einbeziehung der betreffenden Person in Absprache mit den jeweiligen Lehrveranstaltungsleiter_innen bzw. der jeweiligen Zulassungskommission und der_dem Behindertenbeauftragten im Vizerektorat Kunst I Lehre festgelegt.

§ 43. Gestaltung einer möglichst barrierefreien Lehre

(1) Die Akademie verpflichtet sich alle Lehrenden dabei zu unterstützen, ihre Lehrveranstaltungen sowie Prüfungen barrierefrei und inklusiv zu gestalten. In diesem Rahmen stellen Lehrende möglichst alle Lehrveranstaltungsinhalte und –materialien für

Menschen mit Behinderungen in zugänglicher Form zur Verfügung. Dies beinhaltet eine möglichst vollständige und barrierefreie Dokumentation bzw. Aufbereitung der Lehr- und Lerninhalte in Schrift sowie in anderen relevanten Medienformaten (z.B. Ton, Bild). Lehr- und Lerninhalte sollten möglichst vorab zur Verfügung gestellt werden, beispielsweise auf Lernplattformen zu Beginn der Lehrveranstaltung.

(2) Lehrenden werden materielle Ressourcen (etwa Induktionsgeräte zum Ausborgen, Aufnahmegeräte, Instrumente zur Medienproduktion) nach den budgetären Möglichkeiten durch das Rektorat. Weiters wird eine persönliche Beratung durch die_ den Behindertenbeauftragte_n angeboten. Weiters verpflichtet sich die Akademie, Lehrenden regelmäßige Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema barrierefreies Lehren anzubieten oder eine Teilnahme an akademie-externen Weiterbildungsangeboten zu ermöglichen.

§ 44. Öffentliche Veranstaltungen

(1) Bei öffentlichen Veranstaltungen ist darauf zu achten, dass geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um den uneingeschränkten Zugang von Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen, beispielsweise durch barrierefreie Räumlichkeiten, die Möglichkeit einer Übersetzung in Österreichische Gebärdensprache (ÖGS), geeignete Pausen, Verwendung von Untertiteln, mediale Aufarbeitung der Inhalte, Bereitstellung von FM- bzw. Induktionsgeräten etc..

(2) In den Ankündigungstexten von Veranstaltungen ist über Zugänglichkeit bzw. über etwaige Barrieren vorab zu informieren.

(3) Nach Maßgabe der budgetären Mittel soll es bei allen größeren Veranstaltungen die Möglichkeit geben, eine ÖGS-Übersetzung in Anspruch zu nehmen.

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

§ 45. Bauliche und infrastrukturelle Maßnahmen

(1) Bei baulichen Maßnahmen und weiteren infrastrukturellen Veränderungen wird besonders auf Menschen mit Behinderungen Bedacht genommen.

(2) In den kommenden Jahren soll, soweit dies budgetär und baulich möglich ist, die barrierefreie Infrastruktur weiter ausgebaut werden; beispielsweise durch die Einrichtung von taktilen Leitsystemen oder von induktiven Höranlagen, der Ermöglichung eines stufenlosen Zugangs zu allen Akademieräumlichkeiten, dem Ausbau von barrierefreien Sanitärräumen, der Einrichtung von Regenerationsräumen und der Anschaffung von barrierefreien Medienproduktionsstationen.

§ 46. Informationspolitik

(1) Um die Webinformationen auf allen Ebenen barrierefrei zugänglich zu machen, soll die Homepage nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten laufend auf Barrierefreiheit überprüft, angepasst und erweitert werden (z.B. Skalierbarkeit, kontrastreiche Farbschemata, screenreader freundliche Verlinkungen, durchgehende Tastaturbedienbarkeit, alternative Texte in einfacher Sprache etc.). Eine Erfüllung aller WCAG 2.0 Kriterien soll angestrebt werden.

(2) Auf der Homepage ist umfassend über den stufenlosen Zugang zu allen Akademieräumlichkeiten (inklusive Informationen über Rampenneigungen, Türöffnung, alternative Eingänge, Aufzüge, Ausstattung von Sanitäranlagen) und Eurokey-Standorte

sowie über alle vorhandenen Anlagen, technischen Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, Kommunikationseinrichtungen, Informationsquellen sowie Leitsysteme, die einen barrierefreien Zugang ermöglichen, zu informieren.

Belästigung

Belästigung stellt eine besondere Form der Diskriminierung und eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte von Akademieangehörigen und Bewerber_innen dar.

§ 47. Belästigungen gemäß § 8a B-GIBG bzw. § 5 Abs. 4 BGStG

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 Studiumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Konkrete Beispiele für Belästigungen werden in § 15, 22,27 und 36 des GSP angeführt.

§ 48. Sexuelle Belästigung gemäß § 8 B-GIBG

Sexuelle Belästigung liegt 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.

Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

Zu sexualisierten (bzw. sexuellen) Belästigungen zählen in diesem Zusammenhang beispielsweise:

- sexualisierte Annäherungsversuche, unerwünschter körperlicher Kontakt, „zufällige“ gezielte körperliche Berührungen, anzügliche Anspielungen oder Bemerkungen, „Ausziehblicke“, Hinterherpfeifen
- unerwünschte sexualisierte Kommentare, Witze, Anekdoten oder Illustrationen
- das unerwünschte Zeigen oder Vorführen von pornographischen Darstellungen und Inhalten, unerwünschte, entwürdigende und/oder anzügliche Bemerkungen über das Aussehen, den Körper, das (sexuelle) Privatleben, Beziehungen und/oder die sexuelle Orientierung einer Person

- herabwürdigende, provozierende, sexualisierte Gesten, exhibitionistisches Verhalten, 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.

§ 49. Maßnahmen gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Belästigung oder Mobbing

Alle Angehörigen der Akademie, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Erschließung und Entwicklung der Künste, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexualisiert belästigendes, rassifizierendes, geschlechtsbezogenes, homo-, trans-, inter*-, non-binär-, genderqueeres- und/oder behindertenfeindliches oder anderweitig belästigendes Verhalten unterbleibt.

Der AfG berät und unterstützt Personen oder Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Diskriminierung, Ungleichbehandlung, Belästigung oder Mobbing. Alle an derartigen Verfahren beteiligten Personen und Gremien sind zur Amtsverschwiegenheit verpflichtet.

Es ist die antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung zu beachten.

§ 50. Viktimisierungsschutz

Die Artikulation oder Unterstützung einer Beschwerde wegen Diskriminierung oder Belästigung darf nicht zu einer Benachteiligung führen. Arbeitsrechtliche Schritte, innerbetriebliche Umstrukturierungen oder sonstige gravierende Maßnahmen, die speziell die Person betreffen, die eine Diskriminierung artikuliert hat, sind vom Betriebsrat unter Beiziehung des AfG einer besonderen Prüfung zu unterziehen und bedürfen zu ihrer Wirksamkeit deren Zustimmung.

Mehrfachdiskriminierung

§ 51. Berücksichtigung des Ineinandergreifens verschiedener Diskriminierungen

Durch die Kombination von verschiedenen Zugehörigkeiten sind Personen häufig von mehreren Diskriminierungen wie Rassifizierungen, Sexismus, Ableismus (Diskriminierung aufgrund von Behinderung/Beeinträchtigung), Altersdiskriminierung, Homophobie, Trans- oder Inter*Diskriminierung oder von anderen Diskriminierungsstrukturen betroffen. Der Begriff „Mehrfachdiskriminierung“ beschreibt spezifische Erfahrungen, diskriminierende Situationen oder Belästigungen, die weder mit der Zugehörigkeit zu einer alleinigen noch durch die Addition mehrerer Kategorien bzw. Diskriminierungssysteme gefasst werden können.

(1) Die Akademie verpflichtet sich, gegen Mehrfachdiskriminierungen vorzugehen und das Ineinandergreifen von verschiedenen Diskriminierungen bei der Implementierung einer antidiskriminatorischen Institutionspolitik zu berücksichtigen.

(2) Bei Entscheidungen von Universitätsorganen, bei denen ein begründeter Verdacht auf eine Diskriminierung aufgrund der Verschränkung von zwei oder mehreren geschützten Merkmalen vorliegt, kann der AfG von seinem Recht Gebrauch machen, die Entscheidung

bei der Schiedskommission zu beeinspruchen. Im Antrag an die Schiedskommission ist die Mehrfachdiskriminierung glaubhaft zu machen.

IV. Klasse und Klassismus

§ 52. Klasse als soziale Position

Klasse ist ein sozialer Wirkungsmechanismus, der sich als ökonomischer Status, Bildungsstatus und kultureller Status artikuliert. Klasse stellt immer ein relationales und hierarchisches Verhältnis her zwischen jenen, die privilegiert und jenen, die weniger oder nicht privilegiert sind.

Institutionen und insbesondere Bildungsinstitutionen spielen eine Schlüsselrolle in der Herstellung von Klassen und in der Zuweisung auf privilegierte und auf weniger oder nicht-privilegierte Klassenpositionen. Universitäten fungieren dabei auf formelle und informelle Weise als wesentliche Katalysatoren.

Die Akademie strebt an, Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen und Bewerber_innen unabhängig von ihrem Bildungs-, sozialen und/oder ökonomischen Hintergrund zu gewährleisten.

§ 53. Sensibilisierungsmaßnahmen

Die Akademie verpflichtet sich, regelmäßig entsprechende Trainings und Weiterbildungen anzubieten, die Akademieangehörige hinsichtlich der theoretischen sowie praktischen Wirkungsweise von Klassismus und Strategien im (alltäglichen) Umgang mit Klassismus aufzeigen. Mitarbeiter_innen sind durch geeignete Maßnahmen zur Teilnahme zu ermutigen.

§ 54. Personalentwicklung

(1) Die Akademie strebt eine Erhöhung des Anteils an Angehörigen aus weniger oder nicht-privilegierten Klassen in allen Bereichen und Hierarchieebenen an.

(2) Alle Mitarbeiter_innen der Akademie haben das Recht auf geeignete Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, um Kompetenzen und Qualifikationen bewahren und erwerben zu können, die die gesellschaftliche Teilhabe erhöhen und berufliche Veränderungen oder Verbesserungen ermöglichen. Beschäftigte in niedriger qualifizierten Berufen sollen besonders gefördert werden.

(3) Die Akademie strebt an, Beschäftigungsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, zu unterbinden.

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

§ 55. Anwerbung von Studierenden aus weniger oder nicht-privilegierten Klassen

(1) Die Akademie strebt eine Erhöhung des Studierenden-Anteils aus weniger oder nicht-privilegierten Klassen in allen Studiengängen an.

(2) Um Personen aus weniger oder nicht-privilegierten Klassen den Zugang zum Studium zu erleichtern oder näherzubringen, sollte bereits in Schulen (Sekundarbereich) eine zielgruppenspezifische Beratung und Information erfolgen. Bei den Beratungs- und Informationsangeboten für Studienbewerber_innen sollte bewusst auf Angehörige aus weniger oder nicht-privilegierten Klassen eingegangen werden. Die Akademie bietet derzeit im Rahmen von „Die Akademie geht in die Schule“ Informationsveranstaltungen und Workshops insbesondere für Schüler_innen und Studierende aus weniger oder nicht-privilegierten Klassen und anderen gesellschaftlich benachteiligten Gruppen an.

§ 56. Companion Network

Um den Studienerfolg von Studierenden aus weniger und nicht privilegierten Klassen, sowie für internationale Studierende zu fördern, wird ein entsprechendes Companion Network nach Maßgabe budgetärer Bedeckung eingerichtet. Dieses soll die genannten Studierenden vor allem zu Beginn ihres Studiums darin unterstützen, 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. Als Companions fungieren Studierende, die bereits seit mindestens drei Semestern an der Akademie studieren.

§ 57. Erwerbstätigkeit von Studierenden

(1) Die Akademie strebt an, erwerbstätige Studierende größtmöglich zu unterstützen und optimale Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Studium zu gewährleisten.

(2) Damit erwerbstätige Studierende Studium und Beruf besser planen können, sollten wichtige Termine möglichst frühzeitig bekanntgegeben werden.

§ 58. Unterstützung von Empowerment und Selbstermächtigungsinitiativen

Die Akademie setzt Schwerpunkte zur Unterstützung von selbstermächtigenden Initiativen aus weniger- oder nicht-privilegiertem Umfeld, z.B. für First Generation Students. Bestehende Initiativen von Mitarbeiter_innen und Studierenden werden von der Akademie nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Mittel mit entsprechenden Ressourcen unterstützt.

§ 59. Klassistische Abwertungen und Handlungsweisen

Klassenbezogene Abwertungen in Bezug auf Akademieangehörige aus weniger oder nicht-privilegierten Klassen sind verboten und von der Akademie zu unterbinden.

Zu abwertenden Handlungsweisen gegenüber Angehörigen aus weniger oder nicht-privilegierten Klassen zählen etwa:

- abwertende Bemerkungen zum Bildungs- oder Wissensstand einer Person

- abwertende Kommentare bezüglich eines Dialekts/Soziolekt oder der (angeblich mangelnden) Beherrschung der deutschen Sprache
- verbale Äußerungen, visuelle Repräsentationen oder Gesten zu oder über eine Person oder eine Personengruppe, die auf Klassen-Stereotypen beruhen, z.B. hinsichtlich ihrer Fähigkeiten, ihrer Kleidung, ihres Aussehens oder ihres Verhaltens.

V. Vereinbarkeit

§ 61. Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Betreuungspflichten und Berufsleben bzw. Studium

Die Akademie sieht die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben bei der Gestaltung des Berufslebens bzw. Studiums als ihre Verpflichtung an. In diesem Kontext werden Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und familiären Betreuungspflichten geschaffen.

(1) Der Begriff „Familie“ umfasst alle Formen des privaten Zusammenlebens, in denen langfristig Verantwortung für andere Menschen übernommen wird. Familie ist in ihren Erscheinungsformen vielfältig. Die Beurteilung, ob eine Familie vorliegt, kann nur kontextabhängig unter Würdigung der jeweiligen Situation und Lebensumstände getroffen werden – eine dauerhafte gemeinsame Haushaltsführung ist dafür nicht zwingend notwendig. Die Beurteilung obliegt dem/der Dienstvorgesetzten.

(2) Alle Akademieangehörigen werden dazu ermutigt, stereotype Geschlechterrollen und normative Vorstellungen der geschlechtsbezogenen Verteilung von familiären Betreuungsaufgaben zu hinterfragen (z.B. sollen Männer dazu ermutigt werden, Karenzierungen zwecks Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen oder andere familiäre Pflegeaufgaben zu übernehmen).

(3) Die Akademie verpflichtet sich zur gleichgestellten Behandlung von Eltern in gleichgeschlechtlichen bzw. queeren Partner_innenschaften oder queeren Familienmodellen. Eltern bzw. Elternteile sind im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten unabhängig von ihrem Geschlecht und ihrer sexuellen Orientierung bei der Gewährung von Freistellungen bzw. Karenzierungen im Kontext von familiären Pflege- und Betreuungsaufgaben gleichgestellt zu behandeln.

(4) Alleinerziehende sollen bedarfsorientiert bei der Bewältigung von Pflege- und Kinderbetreuungsaufgaben besonders unterstützt werden. Ein Ausbau bedarfsgerechter Kinderbetreuungseinrichtungen soll dementsprechend fortgesetzt werden.

Um auch Alleinerziehenden längere Wochenarbeitszeiten zu ermöglichen, sollen flexible Arbeitszeitmodelle angeboten werden, die auf die besonderen Bedürfnisse eingehen (z.B. Gleitzeit).

(5) Die Akademie verpflichtete sich freiwillig, werdenden Pflegeeltern einen Kündigungsschutz zu gewähren und zwar ab dem Zeitpunkt der Pflegebewilligung bis zur Übernahme des Pflegekindes beziehungsweise maximal ein Jahr ab Erteilung der Pflegebewilligung. Der Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses wird von der Meldung der Erteilung der Pflegebewilligung bis zum Beginn der Übernahme des Pflegekindes beziehungsweise maximal ein Jahr gehemmt.

§ 62. Arbeitszeit

- (1) Arbeitszeitflexibilität ist für alle Akademieangehörigen zu fördern.
- (2) Allen Mitarbeiter_innen ist die Wahrnehmung der gesetzlichen und (kollektiv-) vertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der Wochendienstzeit/Teilzeitbeschäftigung, zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten, die Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und der Pflegefreistellung durch organisatorische Maßnahmen zu erleichtern.
- (3) Aufgrund der Herabsetzung der Wochendienstzeit, aufgrund von Teilzeitbeschäftigung, Karenzierung oder Sonderurlaub zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen, dürfen Akademieangehörige nicht in ihrer Karriereentwicklung behindert bzw. sonst mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden.
- (4) 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.

§ 63. 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 nicht zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung von Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis führen.
- (2) Im Falle des Wiedereinstiegs nach der Karenz soll diesen Mitarbeiter_innen ausreichend Zeit für eine neuerliche Einarbeitung in ihren Aufgabenbereich gegeben werden.
- (3) Das Rektorat hat Vorkehrungen zu treffen, um die Vertretung von Universitätspersonal während des Beschäftigungsverbotes vor und nach der Entbindung (§ 3 und 5 MSchG) sowie bei Karenz und Teilzeitbeschäftigung aufgrund von Elternschaft von Beamt_innen, Vertragsbediensteten sowie Angestellten finanziell zu bedecken.
- (4) Für die Aufnahme von Karenzvertretungen zum ehest möglichen Zeitpunkt ist zu sorgen. Ebenfalls ist eine angemessene zeitliche Überlappung für eine Übergabe an und eine Einarbeitung der Karenzvertretung durch die die Karenz in Anspruch nehmende Person einzuplanen.

§ 64. Erweiterte Pflegefreistellung für Mitarbeiter_innen

- (1) Die Akademie gewährt ihren Arbeitnehmer_innen – nach Maßgabe der Erfordernisse des Dienstbetriebes – die Möglichkeit einer Freistellung zur notwendigen Pflege und/oder Betreuung einer_eines nahen Angehörigen, wenn diese nicht im gemeinsamen Haushalt leben. Die gesetzlichen Höchstgrenzen, welche für die Pflegefreistellung (§ 76BDG, § 29f VBG, §§ 16 bis 18 Urlaubsgesetz) im jeweiligen Kalenderjahr zur Verfügung stehen, werden durch diese zusätzliche Option nicht überschritten.
- (2) Die bezahlte Pflegefreistellung kann für die notwendige Pflege oder für die notwendige Betreuung einer_eines nahen Angehörigen in Anspruch genommen werden. Pflegebedürftigkeit liegt vor, wenn der_die erkrankte Angehörige aufgrund der Art und der

Schwere der Erkrankung bzw. des Alters nicht sich selbst überlassen werden kann, der_dem Erkrankten also Hilfestellung geleistet werden muss oder eine medizinische Versorgung notwendig ist. Von der Beurteilung der_des behandelnden Ärztin_Arztes hängt die Dauer der durch eine bestimmte Erkrankung notwendigen Pflegebedürftigkeit ab. Die Freistellung kann insbesondere auch nur stundenweise notwendig sein.

(3) Eine notwendige Betreuung ist auch die Erledigung von dringenden, unaufschiebbaren Tätigkeiten (z.B. Einkäufe, Begleitung zur_zum Ärztin_Arzt oder bei notwendigen Behördengängen).

(4) Nahe Angehörige sind Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, Ehepartner_innen, eingetragene Partner_innen, Lebensgefährt_innen, leibliche Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, wenn der gesetzliche Anspruch auf Pflegefreistellung nicht mehr besteht, weiters im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder bzw. Adoptiv-, Pflege- oder Stiefkinder von Ehepartner_innen, von eingetragenen Partner_innen oder von Lebensgefährt_innen sowie Enkel_innen und Urenkel_innen.

§ 65. Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen

Die Akademie richtet nach Maßgabe der räumlichen, technischen und budgetären Gegebenheiten sogenannte Eltern-Kind-Räume ein, die entsprechend ausgestattet sind (z.B. Möglichkeit zur Bereitung von Babynahrung bzw. zum Stillen).

§ 66. Vereinbarkeit von Studium und familiären Betreuungs- oder Pflegeaufgaben

(1) Die Akademie wirkt durch geeignete Maßnahmen darauf hin, dass sich Studium und Studienabschluss mit Schwangerschaft, Elternschaft sowie der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen vereinbaren lassen.

(2) Die Pflege von Angehörigen ist ein Beurlaubungsgrund im Sinne von § 67 Abs. 1 UG.

(3) Wenn Studierende nachweislich aufgrund von familiären Betreuungs- oder Pflegeaufgaben nicht an Prüfungen teilnehmen können, können Studierende bei der Lehrveranstaltungsleitung in Rücksprache mit dem Vizerektorat Kunst I Lehre um eine Befreiung ansuchen und einen alternativen Prüfungstermin mit der Lehrperson vereinbaren.

§ 67. Kinderbetreuung

(1) Die Akademie unterstützt die Einrichtung von Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder von Akademieangehörigen.

(2) Die Akademie verpflichtet sich, geeignete Maßnahmen und Rahmenbedingungen für Kinderbetreuungsangebote bei größeren Veranstaltungen zu erarbeiten und in Zukunft zur Verfügung zu stellen.

§ 68. Terminplanung

Bei der Terminplanung innerhalb von Abteilungen ist darauf zu achten, dass gemeinsame Termine oder Treffen mit den Betreuungspflichten der Mitarbeiter_innen vereinbar sind.

VI. Übergreifende antidiskriminatorische Maßnahmen und Förderungsmaßnahmen

Strukturanalyse und Evaluation

§ 69. Intersektional angelegte Studie

Die Akademie beauftragt unter Einbeziehung des AfG in regelmäßigen Abständen (d.h. zumindest im Abstand von fünf Jahren) eine intersektional angelegte Studie zu Ausschluss- und Diskriminierungsstrukturen an der Akademi. Die Studie erhebt die im Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan beschriebenen Diskriminierungsdimensionen sowie die Wirksamkeit von Klassenunterschieden in Zulassungs- und Personalverfahren, der Lehre, der Forschung und der Entwicklung und Erschließung der Künste sowie der Verwaltung. Dabei kommen quantitative und qualitative Erhebungsverfahren zum Einsatz.

§ 70. Kundmachung der Studienergebnisse

Die Ergebnisse der Erhebung sind im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen, den Leitungsorganen der Akademie zu übermitteln sowie öffentlich zu präsentieren.

Gleichstellungsziele

§ 71. Gleichstellungsziele und Maßnahmen

(1) Durch Festlegung von Gleichstellungszielen durch den Gleichstellungsrat sollen Gleichstellung und Antidiskriminierung bezüglich aller im Gleichstellungsplan genannter Diskriminierungsachsen vorangetrieben werden. Diese Maßnahmen können quantitativer (z.B. Zusammensetzung der Belegschaft und der Studierenden) als auch qualitativer Natur sein (z.B. infrastruktureller Abbau von Barrieren, Erarbeitung einer geschlechtersensiblen Datenfassung, Umsetzung rassismuskritischer Sensibilisierungsmaßnahmen, und sollen insbesondere an die Ergebnisse und Inhalte der Strukturanalyse und des Frauenberichts anknüpfen.

(2) Die Gleichstellungsziele setzen sich zusammen aus einer Zielbeschreibung, den zu ihrer Erreichung zu setzenden Maßnahmen und der Benennung der zuständigen Abteilungen und Organisationseinheiten.

§ 72. Gleichstellungsrat und Umsetzungsplan

(1) Der Gleichstellungsrat begleitet die Umsetzungsprozesse zur Gleichstellung an der Akademie. Der Gleichstellungsrat unterstützt und berät die Abteilungen und Institute bei der Umsetzung der Gleichstellungsaufgaben. Dazu werden aktiv und regelmäßig Strategien entwickelt, die über allen Gremien der Akademie verbreitet werden (siehe z.B. Curriculakommissionen).

(2) Der Gleichstellungsrat besteht aus je einer Vertretung und einer Ersatzperson von: AfG, Koordinationsstelle FGD, ÖH, Rektorat und Senat.

(3) Der Gleichstellungsrat tagt einmal pro Semester, um die Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellungsziele zu reflektieren und gegebenenfalls zu adaptieren. Anlassbezogen können zu bestimmten Themen interne oder externe Expert_innen hinzugezogen werden.

Die Ergebnisse werden einmal im Jahr in einem offenen Forum zur Diskussion gestellt. Die Organisation des Forums liegt beim Rektorat.

(4) Das Rektorat hat die Aufgabe, die Institute über die Gleichstellungsziele zu informieren und sie bei der Umsetzung zu unterstützen. Dies soll im Rahmen der Institutsleiter_innen Jour Fixe mindestens einmal im Semester geschehen.

Zulassungsverfahren

§ 73. Leitfaden für eine möglichst diskriminierungsfreie Gestaltung der Zulassungsverfahren

(1) Maximal zwei Vertreter_innen des Gleichstellungsrates erarbeiten gemeinsam mit den Curricula-Kommissionen unter Einbindung des Senates einen Leitfaden für eine möglichst diskriminierungsfreie Gestaltung der Zulassungsverfahren, z.B. hinsichtlich niederschweligen Informations- und Beratungsangebot im Vorfeld, der Formulierung von Qualifikationsprofilen etc..

(2) Auf der Homepage der Akademie werden in Form eines Verlaufsplans umfassende Informationen zum Ablauf der Zulassungsprüfungen zur Verfügung gestellt.

Lehre und Lehrinhalte

§ 74. Auf- und Ausbau der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigung mit Diskriminierungssystemen

(1) Die Akademie fördert den Auf- und Ausbau der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigung mit Diskriminierungssystemen und sozialen Ungleichheiten. Insbesondere Gender Studies, Decolonial und Postcolonial Studies, Queer Studies und kritische Dis_ability Studies sowie vergleichbare Disziplinen und Forschungsfelder sollen in der Lehre, Forschung und Entwicklung und Erschließung der Künste gefördert und ausgebaut werden.

(2) Die Akademie versteht Forschung und Lehre im Bereich Gender Studies, Decolonial und Postcolonial Studies, Queer Studies und Dis_ability Studies sowie vergleichbarer Disziplinen und Forschungsfelder als ein wichtiges Instrument einer antidiskriminatorischen Praxis.

§ 75. Gleichwertigkeit

Bei der Erarbeitung der Curricula ist darauf zu achten, dass Themenstellungen der Frauen- und Geschlechterforschung, Queer, Decolonial, Postcolonial und Dis_ability Studies sowie in den Bereichen weiterer gesellschaftlicher Ungleichheitsdimensionen integriert werden.

§ 76. Arbeitsgruppe Gender_queer und Critical Intersectionality Studies

Die Akademie richtet eine Arbeitsgruppe Gender_queer und Critical Intersectionality Studies ein. Für die Ausschreibung der Lehraufträge und Organisation der Arbeitsgruppe ist die Koordinationsstelle FGD verantwortlich.

(1) Die Arbeitsgruppe umfasst insgesamt zehn Personen mit je einer Stimme. Die Institutsleitungen nominieren je eine_n fachlich ausgewiesene_n Vertreter_in (aus dem IKA auch aus dem Bereich Szenografie), insgesamt sieben Personen. Die ÖH nominert zwei

Vertreter_innen. Darüber hinaus gehört der_die Vertreter_in der Koordinationsstelle FGD dem Gremium mit einer Stimme an.

(2) Zu den Aufgaben der Arbeitsgruppe zählt die Auswahl einer Shortlist von Lehrveranstaltungen für ein zusätzliches Wahlfach-Lehrangebot zur Förderung der Gender Studies, Decolonial bzw. Postcolonial Studies, Queer Studies und kritische Dis_ability Studies, Critical Race bzw. Critical Whiteness Studies sowie vergleichbarer Disziplinen. Dieser Dreivorschlag wird den jeweiligen Institutsleitungen übermittelt, die daraus auswählen und für die jeweilige Verankerung im Lehrangebot Sorge tragen.

(3) An der Akademie sind für jedes Studienjahr zumindest Lehrveranstaltungen im Ausmaß von vier Semesterwochenstunden mit Inhalten aus Decolonial bzw. Postcolonial Studies, und kritische Dis_ability Studies, Critical Race Studies auszuschreiben (zusätzlich zu den 12 Semesterwochenstunden queer-feministischer genderspezifischer Lehrveranstaltungen gemäß § 20 Frauenförderungsplan).

§ 77. Evaluierung der Lehre

(1) Bei der Evaluierung der Lehrveranstaltungen durch die Studierenden ist zu erheben, ob die Lehrinhalte unter Wahrung des Gebotes der Gleichbehandlung vermittelt werden (z.B. diskriminierender Sprachgebrauch, diskriminierende Beispiele und Themenstellungen), und inwiefern ein diskriminierungskritischer Lernraum für alle Studierenden gewährleistet wird.

(2) Darüber hinaus wird empfohlen, regelmäßig das Studienangebot dahingehend zu evaluieren, ob Klassenfragen, Gender, Queer, Decolonial, bzw. Postcolonial und Dis_ability Studies, Critical Race Studies als explizite Themen oder als Querschnittsmaterie behandelt werden, um gegebenenfalls Curricula anzupassen und fehlende Themen entsprechend einarbeiten zu können.

§ 78. Diskriminierungskritische Weiterbildungen für Lehrende

(1) Lehrende werden im Rahmen von regelmäßigen Weiterbildungsveranstaltungen, öffentlichen Vorträgen und fachbezogenen Workshops über die Auswirkungen expliziter und impliziter Zuschreibungen und Normierungen anhand von Kategorien wie Race /Ethnizität, Behinderung, Alter, sozialer Klasse und Geschlecht sensibilisiert und zu einer systematischen Selbstreflexion darüber befähigt.

Anhand von Beispielen aus der Forschung (z.B. ArtSchoolDifferences) werden Problematiken normativer Reproduktion und inkludierende Praxen diskutiert und analysiert. Die eigenen Verantwortlichkeiten werden befragt und ein bewusster Umgang mit den identifizierten Spannungsfeldern und Herausforderungen erarbeitet.

(2) Im Rahmen des Lektor_innenprogrammes für Doktorand_innen sollen Lektor_innen nach Maßgabe der finanziellen Mittel im Bereich diskriminierungskritischer und barrierefreier Lehre Kompetenzen erwerben können.

Diskriminierungskritische Sprache und Bildsprache

§ 79. Sprache und Bildsprache reflektieren und möglichst diskriminierungskritisch gestalten

Gesellschaftliche Macht- und Diskriminierungsverhältnisse sind in Sprache sowie in Bildsprache und Repräsentationspolitiken eingeschrieben. Die Akademie erachtet es

deshalb als notwendig, den Gebrauch von Sprache zu reflektieren und kontinuierlich an einem möglichst diskriminierungskritischen Sprachgebrauch zu arbeiten.

Mit einer diskriminierungskritischen Sprache wird auf die Tatsache reagiert, dass die Normen von Mehrheitsangehörigen als Normalität wahrgenommen werden. Ein diskriminierungskritischer und inklusiver Sprachgebrauch hingegen versucht, diese gesellschaftlichen Normsetzungen zu reflektieren und rassistische, sexistische, homo-, bi-, pan-, a-, queer-feindliche, sowie inter*, trans-, nicht-binär-, genderqueer-feindliche, antisemitische und ableistische Beleidigungen, Begriffe, Metaphern und Konnotationen zu vermeiden.

(1) Alle Akademieangehörigen bedienen sich in schriftlichen (in Aussendungen, im Mailverkehr, bei Organ- und Funktionsbezeichnungen, in Formularen, Protokollen und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Akademieangehörigen gerichteten Mitteilungen) sowie im mündlichen Sprachgebrauch einer geschlechterbewussten und diskriminierungskritischen Sprache.

(2) Ebenfalls ist auf eine diskriminierungskritische Bildsprache zu achten. Mit ihrem besonderen Fokus auf visuelle Darstellungspraktiken ist der Akademie besonders daran gelegen, diskriminierungssensible Repräsentationskritik nicht nur als Inhalt von Forschung und Lehre zu verhandeln und zu fördern, sondern diese Kritik in den institutionellen Alltag zu integrieren. Aussendungen, Broschüren, Plakate bzw. die Website sollen entsprechend in einer diskriminierungskritischen Sprache und Bildsprache gestaltet werden.

Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung

§ 80. Bewusstseinsbildung als Voraussetzung für antidiskriminatorisches Handeln

Grundlegende Voraussetzung für die wirkungsvolle Umsetzung der in diesem GSP genannten Ziele der Antidiskriminierung, Gleichstellung und Inklusion in Bezug auf alle Formen von Diskriminierung ist eine entsprechende Bewusstseinsbildung.

(1) Die Akademie verpflichtet sich, antidiskriminatorische Sensibilisierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten.

(2) Mitarbeiter_innen sind zur Teilnahme an diesen Weiterbildungsmaßnahmen zu ermutigen.

Informationspflicht

§ 81. Information der Studierenden und Bediensteten

Alle Studierenden sowie alle Bediensteten sind anlässlich ihrer Zulassung bzw. ihres Dienstantritts über die Agenden Gleichstellung, Antidiskriminierung und Frauenförderung an der Akademie zu informieren. Siehe dazu § 17 FFP.

VII. Verfahrensrechtliche Regelungen, Zusammensetzung und Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

Der AfG ist zuständig bei einem begründeten Verdacht auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zuge von Bewerbungs-, Berufungs- und Zulassungsverfahren.

Bei Diskriminierung aufgrund einer Behinderung/Beeinträchtigung sind die Behindertenvertrauenspersonen der Betriebsräte bzw. die_der Behindertenbeauftragte zuständig.

Sämtliche verfahrensrechtliche Regelungen (Ausschreibung und Auswahlverfahren bei Bewerbungs- und Berufungsverfahren) finden sich im Frauenförderungsplan. Dort ist auch die Zusammensetzung des AfG (siehe § 34 FFP) sowie dessen Beiziehung in diesen Verfahren (siehe § 31, 32 und 33 FFP) geregelt.

Studienrecht

Einrichtung des studienrechtlichen Organs⁵

§ 1 Studienrechtliches Organ gem. § 19 Abs. 2 Z 2 UG 2002

An der Akademie der bildenden Künste Wien wird für die Vollziehung der studienrechtlichen Angelegenheiten in erster Instanz der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre als studienrechtlich monokratisches Organ eingesetzt. Die Vertretung der Vizerektorin/ des Vizerektors für Kunst I Lehre wird in der Geschäftsordnung des Rektorates gem. § 22 Abs. 6 UG 2002 festgelegt.

§ 2

(1) Der/Dem Vizerektor/in für Kunst I Lehre obliegt die bescheidmäßige Erledigung aller studienrechtlichen Angelegenheiten sofern nicht durch Gesetz oder Verordnung ausdrücklich die Zuständigkeit eines anderen Organs festgelegt ist, insbesondere

- a. die Genehmigung von Anträgen auf Zulassung zu einem individuellen Studium, sowie die Verleihung akademischer Grade an Absolvent_innen solcher Studien (§ 55 Abs. 3 u. 4 UG2002),
- b. die Genehmigung der Ablegung von Prüfungen an einer anderen Universität gem. § 63 Abs. 9 Z 2 UG 2002,
- c. die Entscheidung über Anträge auf Beurlaubung gem. § 67 UG 2002,
- d. die Nichtigerklärung von Beurteilungen gem. § 73 UG 2002,
- e. die Ausstellung von Zeugnissen über Studienabschlüsse § 74 UG
- f. die Heranziehung von fachlich geeigneten Prüfer_innen für die Zulassungs- und Ergänzungsprüfungen (§ 75 Abs. 1 UG 2002),
- g. die Anerkennung von positiv beurteilten Prüfungen gem. § 78 UG 2002,
- h. die Aufhebung von negativ beurteilten Prüfungen gem. § 79 Abs. 1 UG 2002,
- i. die Anerkennung von Diplom- und Magisterarbeiten sowie Dissertationen gem. § 85 Abs. 2 UG 2002,
- j. die Sicherstellung der Aufbewahrung von Beurteilungsunterlagen gem. § 84 Abs. 1 UG 2002,
- k. die Verleihung akademischer Grade an die Absolvent_innen gem. § 87 UG 2002,
- l. der Widerruf inländischer akademischer Grade gem. § 89 UG 2002,
- m. die Anerkennung eines ausländischen Studienabschlusses als inländischen Studienabschluss (Nostrifizierung) gem. § 90 UG 2002.

(2) Weiters obliegen überdies nachstehende Aufgaben gemäß den Bestimmungen dieses Satzungsteils studienrechtliche Bestimmungen gem. § 19 Abs. 2 Z 4 UG 2002:

- a. Zustimmung zur Abhaltung von Blocklehrveranstaltungen
- b. Zustimmung zur Abhaltung von Lehrveranstaltungen und Prüfungen in einer Fremdsprache
- c. Heranziehung fachlich geeigneter Prüfer_innen für die Abhaltung von kommissionellen Prüfungen
- d. Bildung von Prüfungssenaten
- e. Heranziehung von fachlich geeigneten Personen zur Betreuung und Beurteilung von Diplomarbeiten und Dissertationen
- f. Festlegung der Prüfungs- und Anmeldetermine

⁵ MB. Nr. 6 STJ 2011/12; Dieser Satzungsteil wurde lt. Beschluss des Senats vom 29. November 2011 geändert.

(3) Der Vizerektor/die Vizerektorin für Kunst I Lehre ist zu Tagesordnungspunkten des Senats, die seinen/ihren Aufgabenbereich betreffen als Auskunftsperson mit Antragsrecht einzuladen.

Curricula Kommission⁶

§ 1 Curricula-Kommissionen

(1) Der Senat hat für die Dauer seiner Funktionsperiode Curricula-Kommissionen einzurichten. Dabei ist es zulässig, einer Curricula-Kommission die Zuständigkeit für mehrere fachlich verwandte Studien zu übertragen. Die Curricula-Kommission setzt sich aus je zwei bis vier Vertreterinnen und Vertretern der folgenden Gruppen zusammen:

1. Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren
2. Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb.
3. Studierende.

(2) Die Vertreterinnen und Vertreter gem. Abs. 1 Z 1 und 2 sind von der jeweiligen Gruppe im Senat zu nominieren. Die Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden sind vom zuständigen Organ der Hochschülerinnenschaft an der Akademie der bildenden Künste Wien zu entsenden.

(3) Der Vizerektor/die Vizerektorin für Kunst I Lehre ist zu den Sitzungen der Curricula-Kommissionen als Auskunftsperson mit Antragsrecht einzuladen.

(4) Die Curricula-Kommission hat neben der Erlassung der Curricula für ordentliche Studien und Lehrgänge die Aufgabe, den Senat bei Entscheidungen in studienrechtlichen Angelegenheiten in zweiter Instanz zu beraten.

(5) Der/Die Vorsitzende bzw. in Vertretung die/der stellvertretende Vorsitzende der Curricula-Kommission ist bei Sitzungen des Senats zu Tagesordnungspunkten, die seinen Aufgabenbereich betreffen, als Auskunftsperson mit Antragsrecht einzuladen.

(6) Die Curricula-Kommission ist vom Vizerektor/der Vizerektorin für Kunst I Lehre zumindest einmal im Studienjahr zur Beauftragung mit Lehre für die im Curriculum vorgesehenen Lehrveranstaltungen anzuhören.

(7) Der Curricula-Kommission sind die Ergebnisse der Lehrveranstaltungsbewertung durch die Studierenden und der Evaluation des Lehrbetriebs in dem betreffenden Studium zur Verfügung zu stellen. Zumindest einmal im Studienjahr hat die Curricula-Kommission über die Ergebnisse zu beraten. Werden dabei Probleme im Lehrbetrieb festgestellt, ist die Curricula-Kommission berechtigt, dem Vizerektor/der Vizerektorin für Kunst I Lehre Vorschläge zur Lösung der Probleme zu machen.

§ 2 Mitwirkung bei Anerkennung von Prüfungen bzw. Nostrifizierungen

(1) Der/die Vorsitzende der jeweiligen Curricula-Kommission hat bei Bedarf für die Anerkennung von Prüfungen gem. § 78 Abs. 1 UG 2002 innerhalb von 4 Wochen nach Vorlage vor Genehmigung durch den/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre eine Stellungnahme abzugeben.

⁶ MB. Nr. 6 STJ 2011/12; Dieser Satzungsteil wurde lt. Beschluss des Senats vom 29. November 2011 geändert.

(2) In Angelegenheit der Anträge auf Nostrifizierung gem. § 90 UG 2002 hat gleichfalls der/die Vorsitzende der jeweiligen Curricula-Kommission innerhalb von 4 Wochen nach Vorlage durch den/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre eine entsprechende Stellungnahme abzugeben.

Studienrechtliche Bestimmungen gemäß § 19 Abs. 2 Z 4 UG 2002⁷

§ 1 Begriffsbestimmungen

Zusätzlich zu den Bestimmungen gemäß § 51 Abs. 2 werden festgelegt:

29. Diplomprüfungen sind die Prüfungen, die in den Studienabschnitten der Diplomstudien abzulegen sind. Mit der positiven Beurteilung aller Teile einer Diplomprüfung wird der betreffende Studienabschnitt abgeschlossen. Mit der positiven Beurteilung aller Diplomprüfungen wird das betreffende Diplomstudium abgeschlossen.

30. Rigorosen sind die Prüfungen, die in den Doktoratsstudien abzulegen sind. Mit der positiven Beurteilung aller Teile eines Rigorosums wird das betreffende Doktoratsstudium abgeschlossen.

31. Fächer sind thematische Einheiten, deren Inhalt und Methodik im Regelfall durch mehrere zusammenhängende Lehrveranstaltungen vermittelt wird.

32. Zentrales künstlerisches Fach - in den künstlerischen Studienrichtungen wird das künstlerische Fach, das den Inhalt des Studiums charakterisiert, als zentrales künstlerisches Fach bezeichnet.

33. Kommissionelle Prüfungen sind die Prüfungen, die von Prüfungssenaten abgehalten werden.

34. Lehrveranstaltungen mit immanentem Prüfungscharakter - diese sind nicht durch einen einzigen Prüfungsvorgang zu beurteilen, sondern durch ständige Mitarbeit im jeweils gemeldeten Semester. Die Beurteilung hat am Ende dieses Semesters zu erfolgen.

§ 2 Lehrveranstaltungen

(1) Der Umfang der Lehrveranstaltungen ist zusätzlich zum ECTS-Wert in Semesterstunden anzugeben. Eine Semesterstunde entspricht so vielen Unterrichtseinheiten, wie das Semester Unterrichtswochen umfasst. Eine Unterrichtseinheit dauert 45 Minuten.

(2) Die Leiter_innen der Lehrveranstaltungen sind berechtigt, die Lehrveranstaltungen mit Genehmigung durch den/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre nur während eines Teiles eines Semesters, aber mit entsprechend erhöhter wöchentlicher Stundenzahl durchzuführen (Blocklehrveranstaltungen). Der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre ist berechtigt, die Blocklehrveranstaltung zu genehmigen, wenn wichtige Gründe vorliegen und die erforderlichen Räumlichkeiten zur Verfügung stehen.

(3) Die Leiter_innen der Lehrveranstaltungen sind überdies berechtigt, ihre Lehrveranstaltungen in einer Fremdsprache abzuhalten und zu prüfen, wenn der Vizerektor/ die Vizerektorin für Kunst I Lehre zustimmt. Bei diesen Prüfungen hat die Beherrschung des Lehrstoffes und nicht das Niveau der Sprachbeherrschung Maßstab der Beurteilung zu sein.

⁷ MB. Nr. 6 STJ 2011/12; Dieser Satzungsteil wurde lt. Beschluss des Senats vom 29. November 2011 geändert.

§ 3 In-Kraft-Treten der Curricula

- (1) Die Curricula und allfällige Änderungen der Curricula treten mit dem der Kundmachung unmittelbar folgenden 1. Oktober eines Jahres in Kraft, sofern die Kundmachung vor dem 1. Juli desselben Jahres erfolgt; bei der Kundmachung nach dem 1. Juli eines Jahres erfolgt das In-Kraft-Treten mit dem 1. Oktober des nächstfolgenden Jahres.
- (2) Eine Änderung der Curricula ist ab ihrem In-Kraft-Treten auf alle Studierenden anzuwenden.
- (3) Bei Änderungen des Curriculums sind im neuen Curriculum Äquivalenz- und Übergangsbestimmungen vorzusehen.

§ 4 Beurlaubung

- (1) Gemäß § 67 UG 2002 wird festgelegt, dass der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre Studierenden den Antrag bei Vorliegen nachstehend genannter Gründe: Ableistung eines Präsenz- oder Zivildienstes, Schwangerschaft, Betreuung eigener Kinder für höchstens zwei Semester je Anlassfall zu genehmigen hat.
- (2) Weitere berücksichtigungswürdige u.a. persönliche Gründe, die mit dem Antrag entsprechend zu belegen sind, können vom/von der Vizerektor/in für Kunst I Lehre genehmigt werden.
- (3) Die Beantragung der Beurlaubung gem. § 67 UG 2002 ist bis längstens Ende der Nachfrist des Semesters, für das die Beurlaubung gelten soll, zulässig.

§ 5 Kommissionelle Prüfungen

- (1) Der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre hat für die in den Curricula vorgesehenen kommissionellen Prüfungen einen Prüfungssenat zusammenzusetzen.
- (2) Die Studierenden sind berechtigt, sich bei dem/der Vizerektor/in für Kunst I Lehre innerhalb einer festgesetzten Anmeldefrist zu einer Prüfung anzumelden. Der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre hat der Anmeldung zu entsprechen, wenn die oder der Studierende die Erfüllung der im Curricula festgesetzten Anmeldungsvoraussetzungen nachgewiesen hat.

§ 6 Prüfungssenate

- (1) Der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre hat Universitätslehrer_innen mit einer Lehrbefugnis gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 UG 2002 jeweils für die Fächer ihrer Lehrbefugnis heranzuziehen.
- (2) Der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre ist berechtigt, auch Personen mit einer Lehrbefugnis an einer anerkannten ausländischen Universität oder an einer anderen inländischen oder ausländischen den Universitäten gleichrangigen Einrichtung zur Abhaltung von Diplomprüfungen oder Rigorosen nach Maßgabe der budgetären Bedeckbarkeit heranzuziehen, wenn deren Lehrbefugnis einer Lehrbefugnis gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 UG 2002 gleichwertig ist.

(3) Der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre ist berechtigt, Universitätslehrer gem. § 94 Abs. 2 Ziffer 2 UG und bei Bedarf weitere fachlich geeignete Personen zur Abhaltung von Zulassungs- und Diplomprüfungen als Prüfer_innen heranziehen.

(4) Einem Prüfungssenat haben wenigstens drei Personen anzugehören. Für jedes Prüfungsfach oder dessen Teilgebiet ist eine Prüferin oder ein Prüfer einzuteilen. Ein Mitglied ist zur oder zum Vorsitzenden des Prüfungssenates zu bestellen. Für die Zulassungsprüfungen und die Diplomprüfungen in der Studienrichtung „Bildende Kunst“ sind ebenfalls Vertreter_innen von mindestens drei zentralen künstlerischen Fächern zu nominieren.

(5) Ein Prüfungssenat ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder, zumindest jedoch drei Mitglieder anwesend ist bzw. sind.

(6) Im Verhinderungsfalle eines Mitglieds hat der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre ein Ersatzmitglied zu bestellen.

(7) Wird in der Studienrichtung „Bildende Kunst“ anstelle der künstlerischen Diplomarbeit eine wissenschaftliche Diplomarbeit gewählt, so ist hierfür ein Diplomprüfungstermin anzusetzen. Der Prüfungssenat für die kommissionelle Diplomprüfung setzt sich aus mindestens zwei Vertreter_innen aus zentralen künstlerischen Fächern und aus dem/der Betreuer_in der wissenschaftlichen Diplomarbeit zusammen. Die Zulassung zur kommissionellen Diplomprüfung kann erst dann erfolgen, wenn zur wissenschaftlichen Diplomarbeit eine Stellungnahme vom Betreuer/von der Betreuerin vorliegt. Die wissenschaftliche Diplomarbeit ist für den Prüfungssenat zur Einsichtnahme aufzulegen.⁸

§ 7 Lehrveranstaltungsprüfungen

(1) Die Lehrveranstaltungsprüfungen sind von der Leiterin oder dem Leiter der Lehrveranstaltung abzuhalten. Bei Bedarf hat der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre eine andere fachlich geeignete Prüferin oder einen anderen fachlich geeigneten Prüfer heranzuziehen.

§ 8 Prüfungstermine

(1) Prüfungstermine hat für kommissionelle Prüfungen der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre bzw. haben für Lehrveranstaltungsprüfungen die Leiter_innen von Lehrveranstaltungen so festzusetzen, dass den Studierenden die Einhaltung der in den Studienplänen für jeden Studienabschnitt festgelegten Studiendauer ermöglicht wird. Die Prüfungstermine sind in geeigneter Weise bekanntzumachen. Prüfungen dürfen auch am Beginn und am Ende lehrveranstaltungsfreier Zeiten abgehalten werden.

(2) Für die Anmeldung zu den Prüfungen hat der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre bzw. haben die Leiter_innen von Lehrveranstaltungen eine angemessene Frist festzusetzen.

(3) Die Einteilung der Prüfer_innen sowie der Prüfungstage ist den Studierenden spätestens drei Wochen vor Abhaltung der Prüfung in geeigneter Weise bekanntzumachen. Die Vertretung einer verhinderten Prüferin oder eines verhinderten Prüfers ist zulässig.

⁸ MB. Nr. 33 STJ 2009/10; Dieser Satzungsteil wurde lt. Beschluss des Senats vom 23. April 2010 geändert.

(4) Die Studierenden sind berechtigt, sich zu den Lehrveranstaltungsprüfungen innerhalb der festgesetzten Anmeldefrist bei der Leiterin oder dem Leiter der Lehrveranstaltung anzumelden. Der Anmeldung ist zu entsprechen, wenn die oder der Studierende die im Studienplan festgesetzten Anmeldungsvoraussetzungen und die Meldung der Fortsetzung des Studiums für das betreffende Semester nachgewiesen hat.

§ 9 Durchführung von Prüfungen

(1) Mündliche Prüfungen sind öffentlich. Es ist zulässig, den Zutritt erforderlichenfalls auf eine den räumlichen Verhältnissen entsprechende Anzahl von Personen zu beschränken.

(2) Bei kommissionellen Prüfungen haben die Mitglieder des Prüfungssenates während der gesamten Prüfungszeit anwesend zu sein.

(3) Die Prüferin/der Prüfer bzw. der/die Vorsitzende des Prüfungssenates hat für den geordneten Ablauf der Prüfung zu sorgen und das Prüfungsprotokoll zu führen. In das Protokoll sind der Prüfungsgegenstand, der Ort und die Zeit der Prüfung die Namen der Prüferin oder des Prüfers bzw. die Namen der Mitglieder des Prüfungssenates, die Namen der oder des Studierenden, die gestellten Fragen, die erteilten Beurteilungen, die Gründe für die negative Beurteilung sowie allfällige besondere Vorkommnisse aufzunehmen. Die Gründe für die negative Beurteilung sind der oder dem Studierenden auf Antrag schriftlich mitzuteilen. Die gestellten Fragen können auch zusätzlich zum Protokoll vermerkt werden und sind mindestens ein Jahr ab Bekanntgabe der Beurteilung aufzubewahren.

(4) Das Ergebnis einer mündlichen Prüfung ist unmittelbar nach der Prüfung der oder dem Studierenden bekannt zu geben. Wurde die Prüfung negativ beurteilt, sind die Gründe dafür der oder dem Studierenden zu erläutern.

(5) Die Beratung und Abstimmung über das Ergebnis einer Prüfung vor einem Prüfungssenat, bei mehreren Prüfungsfächern hinsichtlich jedes Faches, hat in nichtöffentlicher Sitzung des Prüfungssenates zu erfolgen. Die Beschlüsse des Prüfungssenates werden mit Stimmenmehrheit gefasst, die oder der Vorsitzende übt das Stimmrecht wie die übrigen Mitglieder des Senates aus, hat aber zuletzt abzustimmen. Jedes Mitglied hat bei der Abstimmung über das Ergebnis in den einzelnen Fächern auch den Gesamteindruck der Prüfung zu berücksichtigen.

(6) Gelangt der Prüfungssenat zu keinem Beschluss über die Beurteilung eines Faches, sind die von den Mitgliedern vorgeschlagenen Beurteilungen zu addieren, das Ergebnis der Addition durch die Zahl der Mitglieder zu dividieren und das Ergebnis auf eine ganzzahlige Beurteilung zu runden. Dabei ist bei einem Ergebnis, das größer als 5 ist, aufzurunden.

(7) Wenn eine Studierende oder ein Studierender die Prüfung ohne wichtigen Grund abbricht, ist die Prüfung negativ zu beurteilen. Ob ein wichtiger Grund vorliegt, hat der Vizerektor/die Vizerektorin für Kunst I Lehre auf Antrag der oder des Studierenden mit Bescheid festzustellen. Der Antrag ist innerhalb von zwei Wochen ab dem Abbruch der Prüfung einzubringen.

(8) Die für die Ausstellung von Zeugnissen erforderlichen Daten des Prüfungsprotokolls sind unverzüglich der Studien- u. Prüfungsabteilung zu übermitteln. Diese hat mittels automationsunterstützter Datenverarbeitung für die Ausstellung von Zeugnissen und für die Evidenz der Prüfungen einschließlich der Anerkennungen von Prüfungen zu sorgen. Diese Protokolle sind mindestens ein Jahr aufzubewahren.

§ 10 Wiederholung von Prüfungen

(1) Gemäß § 77 Abs. 2 UG 2002 wird festgelegt, dass eine weitere Prüfungswiederholung zulässig ist.

(2) Die erste Wiederholung des zentralen künstlerischen Faches kann in der Wiederholung der gesamten Lehrveranstaltung bestehen, die zweite Wiederholung hat aus je einem einzigen Prüfungsvorgang zu bestehen und kommissionell zu erfolgen. Dabei sind die Prüfer_innen, die zur Abhaltung von Diplomprüfungen gemäß § 6 dieses Satzungsteils berechtigt sind, heranzuziehen.

(3) Kommissionelle Gesamtprüfungen müssen zur Gänze wiederholt werden, wenn mehr als ein Fach negativ beurteilt wurde. Sonst beschränkt sich die Wiederholung auf das negativ beurteilte Fach.

(4) Bei der letzten zulässigen Wiederholung einer Prüfung, die in Form eines einzigen Prüfungsvorgangs durchgeführt wird, ist der/die Vizerektor_in für Kunst I Lehre Mitglied des Prüfungssenates und hat den Vorsitz zu führen.

§ 10a Gesamtbeurteilung

Bei studienabschließenden Prüfungen, die mehr als ein Fach umfassen, ist zusätzlich zu den Beurteilungen für die einzelnen Fächer eine Gesamtbeurteilung zu vergeben. Diese hat „bestanden“ zu lauten, wenn jedes Fach positiv beurteilt wurde, anderenfalls hat sie „nicht bestanden“ zu lauten. Die Gesamtbeurteilung hat „mit Auszeichnung bestanden“ zu lauten, wenn in keinem Fach eine schlechtere Beurteilung als „gut“ und in mindestens der Hälfte der Fächer die Beurteilung „sehr gut“ erteilt wurde. In den künstlerischen Studien hat bei studienabschließenden Prüfungen, die nur ein zentrales künstlerisches Fach umfassen, an die Stelle der Beurteilung „sehr gut“ die Beurteilung „mit Auszeichnung bestanden“ zu treten.

§ 11 Betreuung und Beurteilung von wissenschaftlichen Diplomarbeiten

(1) Das Thema der Diplomarbeit hat sich, wenn nicht bereits in den Curricula festgelegt, auf eines der im Studienplan festgelegten Prüfungsfächer zu beziehen. Die gemeinsame Erarbeitung durch mehrere Studierende ist zulässig, wenn die Leistungen der einzelnen Studierenden gesondert beurteilbar bleiben.

(2) Erfordert die Erarbeitung die Verwendung der Geld- oder Sachmittel des Instituts, so ist die Vergabe des Themas nur zulässig, wenn die Vorständin oder der Vorstand des Instituts über die beabsichtigte Vergabe informiert wurde und diese nicht binnen eines Monats wegen einer wesentlichen Beeinträchtigung des Lehr- und Forschungsbetriebes untersagt hat.

(3) Universitätslehrer_innen mit einer Lehrbefugnis gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 UG 2002 sind berechtigt, aus dem Fach ihrer Lehrbefugnis Diplomarbeiten zu betreuen und zu beurteilen.

_(3a) Der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre ist berechtigt, bei Bedarf für die Betreuung von Diplomarbeiten zusätzlich zu den in Abs. 3 genannten Personen auch Universitätsassistent_innen, und Senior Scientists die ein facheinschlägiges Doktoratsstudium abgeschlossen haben, mit der Betreuung und Beurteilung von Diplomarbeiten zu betrauen und unter § 13 Bestimmungen über Betreuung und Beurteilung von Dissertationen Abs. 3 wie folgt zu ändern:⁹

⁹ MB. Nr. 33 STJ 2009/10; Dieser Satzungsteil wurde lt. Beschluss des Senats vom 23. April 2010 geändert. Die Einfügung **und Senior Scientists**

(3b) Universitätslehrer_innen mit einer Lehrbefugnis gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 sowie gemäß § 104 UG 2002 sind berechtigt, aus dem Fach ihrer Lehrbefugnis Dissertationen zu betreuen und zu beurteilen.

(Ergänzung durch den Senat am 16. Dezember 2005)

(4) Der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre ist berechtigt, auch Personen mit einer Lehrbefugnis an einer anerkannten ausländischen Universität oder an einer anderen inländischen oder ausländischen den Universitäten gleichrangigen Einrichtung zur Betreuung und Beurteilung von Diplomarbeiten nach Maßgabe der finanziellen Bedeckbarkeit heranzuziehen, wenn deren Lehrbefugnis einer Lehrbefugnis gemäß Abs. 3 gleichwertig ist.

(5) Die oder der Studierende hat das Thema und die Betreuerin oder den Betreuer der Diplomarbeit dem/der Vizerektor/in für Kunst I Lehre vor Beginn der Bearbeitung schriftlich bekanntzugeben. Das Thema und die Betreuerin oder der Betreuer gelten als angenommen, wenn der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre diese innerhalb eines Monats nach Einlangen der Bekanntgabe nicht bescheidmässig untersagt. Bis zur Einreichung der Diplomarbeit ist ein Wechsel der Betreuerin oder des Betreuers zulässig.

(6) Die abgeschlossene Diplomarbeit ist beim/bei der Vizerektor/in für Kunst I Lehre zur Beurteilung einzureichen. Die Betreuerin oder der Betreuer hat die Diplomarbeit innerhalb von zwei Monaten ab der Einreichung zu beurteilen. Wird die Diplomarbeit nicht fristgerecht beurteilt, hat das für die studienrechtlichen Angelegenheiten zuständige Organ die Diplomarbeit auf Antrag der oder des Studierenden einer anderen Universitätslehrerin oder einem anderen Universitätslehrer gemäß Abs. 3 oder 4 zur Beurteilung zuzuweisen.

(7) Bei der Bearbeitung des Themas und der Betreuung der Studierenden sind die Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes BGBl Nr. 111/1936 in der geltenden Fassung zu beachten.

(8) Die in § 11 genannten Bestimmungen beziehen sich auch auf die künstlerisch-wissenschaftlichen oder gestalterisch-wissenschaftliche Diplomarbeiten sowie die Masterarbeiten.¹⁰

§ 12 Betreuung und Beurteilung von künstlerischen Diplomarbeiten

(1) Die Aufgabenstellung der künstlerischen Diplomarbeit ist so zu wählen, dass für eine Studierende oder einen Studierenden die Erarbeitung innerhalb von sechs Monaten möglich und zumutbar ist. Die gemeinsame Erarbeitung durch mehrere Studierende ist zulässig, wenn die Leistungen der einzelnen Studierenden gesondert beurteilbar bleiben.

(2) Erfordert die Erarbeitung die Verwendung der Geld- oder Sachmittel des Instituts, so ist die Vergabe des Themas nur zulässig, wenn die Vorständin oder der Vorstand des Instituts über die beabsichtigte Vergabe informiert wurde und diese nicht binnen eines Monats wegen einer wesentlichen Beeinträchtigung des Lehr- und Forschungsbetriebes untersagt hat.

(3) Universitätslehrer_innen mit einer Lehrbefugnis gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 UG 2002 sind berechtigt, aus dem Fach ihrer Lehrbefugnis künstlerische Diplomarbeiten zu betreuen. Nach Maßgabe des Themas des schriftlichen Teils der künstlerischen Diplomarbeit kann der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre eine weitere Betreuerin oder einen weiteren Betreuer mit einer Lehrbefugnis gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 UG 2002 aus einem wissenschaftlichen Fach heranziehen. Bei Bedarf ist der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre überdies berechtigt,

¹⁰ MB. Nr. 33 STJ 2009/10; Dieser Satzungsteil § 12 a Abs. 1 wurde lt. Beschluss des Senats vom 23. April 2010 geändert.

fachlich geeignete Universitätslehrer_innen gemäß § 94 Abs. 2 Z 2 UG 2002 mit der Betreuung von künstlerischen Diplomarbeiten zu betrauen.

(4) Die oder der Studierende hat das Thema und die Betreuerin oder den Betreuer der künstlerischen Diplomarbeit bei dem/der Vizerektor/in für Kunst I Lehre vor Beginn der Erarbeitung schriftlich bekanntzugeben. Das Thema und die Betreuerin oder der Betreuer gelten als angenommen, wenn der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre diese innerhalb eines Monats nach Einlangen der Bekanntgabe nicht bescheidmässig untersagt. Bis zur Beurteilung der Diplomarbeit ist ein Wechsel der Betreuerin oder des Betreuers zulässig.

(5) Bei der Bearbeitung des Themas und der Betreuung der Studierenden sind die Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes BGBl Nr. 111/1936 in der geltenden Fassung zu beachten.

§ 12a Veröffentlichungspflicht

(1) Gemäß § 86 Abs. 1 UG 2002 hat die Absolventin/der Absolvent die positiv beurteilte Diplom- oder Masterarbeit, Dissertation oder künstlerische Diplom- oder Masterarbeit oder die Dokumentation der künstlerischen Diplom- oder Masterarbeit durch die Übergabe an die Bibliothek der Universität, an welcher der akademische Grad verliehen wurde, zu veröffentlichen. Die Übergabe an die Bibliothek erfolgt über die Studien- u. Prüfungsabteilung, die die Dokumentation der künstlerischen Diplomarbeit oder Masterarbeit (siehe Informationsblatt/Dokumentation) entgegennimmt.¹¹

(2) Zusätzlich zu den Bestimmungen § 86 Abs. 1 § UG 2002 ist auch ein Exemplar der positiv beurteilten Diplom- oder Masterarbeit, Dissertation oder künstlerische Diplom- oder Masterarbeit oder die Dokumentation der künstlerischen Diplom- oder Magisterarbeit durch Übergabe an die Nationalbibliothek veröffentlicht werden.¹²

(3) Wissenschaftliche Arbeiten/Texte können auch in digitaler Form an die Universitätsbibliothek der Akademie der bildenden Künste Wien übermittelt werden.¹³

§ 13 Bestimmungen über Betreuung und Beurteilung von Dissertationen

(1) Das Thema der Dissertation ist gemäß dem im jeweiligen Doktoratsstudium festgelegten Studienplan zu entnehmen. Die gemeinsame Bearbeitung eines Themas durch mehrere Studierende ist zulässig, wenn die Leistungen der einzelnen Studierenden gesondert beurteilbar bleiben.

(2) Erfordert die Erarbeitung die Verwendung der Geld- oder Sachmittel des Instituts, so ist die Vergabe des Themas nur zulässig, wenn die Vorständin oder der Vorstand des Instituts über die beabsichtigte Vergabe informiert wurde und diese nicht binnen eines Monats wegen einer wesentlichen Beeinträchtigung des Lehr- und Forschungsbetriebes untersagt hat.

(3) Universitätslehrer_innen der Akademie der bildenden Künste Wien mit einer Lehrbefugnis gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 UG 2002 sowie habilitierte Mitarbeiter_innen sind berechtigt, aus dem Fach ihrer Lehrbefugnis Dissertationen zu betreuen und zu beurteilen. Die Betreuung durch mehrere betreuungsbefugte Personen ist zulässig.

¹¹ MB. Nr. 33 STJ 2009/10; Dieser Satzungsteil § 12 a Abs. 1 wurde lt. Beschluss des Senats vom 23. April 2010 geändert.

¹² MB. Nr. 33 STJ 2003/04; Dieser Satzungsteil § 12a Abs. 2 wurde lt. Beschluss des Senats vom 9. März 2005 geändert.

¹³ MB. Nr. 18 STJ 2004/05; Dieser Satzungsteil wurde lt. Beschluss des Senats vom 9. März 2005 geändert.

(4) Im Falle einer Zweitbetreuung ist die/der Zweitbetreuer_in grundsätzlich aus dem Personenkreis gemäß Abs. 3 zu wählen. In besonders zu begründenden Fällen ist der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre berechtigt, auch Personen mit einer Lehrbefugnis an einer anderen anerkannten inländischen oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung zur Betreuung und Beurteilung von Dissertationen nach Maßgabe der finanziellen Bedeckbarkeit heranzuziehen, wenn deren Lehrbefugnis einer Lehrbefugnis gemäß Abs. 3 gleichwertig ist.

(5) Die oder der Studierende hat das Thema und die Betreuerin oder den Betreuer der Dissertation dem/der Vizerektor/in für Kunst I Lehre vor Beginn der Bearbeitung schriftlich bekanntzugeben. Das Thema und die Betreuerin oder der Betreuer gelten als angenommen, wenn das für die studienrechtlichen Angelegenheiten zuständige Organ diese innerhalb eines Monats nach Einlangen der Bekanntgabe nicht bescheidmässig untersagt. Bis zur Einreichung der Dissertation (Abs. 6) ist ein Wechsel der Betreuerin oder des Betreuers zulässig.

(6) Die abgeschlossene Dissertation ist beim/bei der Vizerektor/in für Kunst I Lehre einzureichen. Der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre hat die Dissertation zwei Universitätslehrerinnen oder Universitätslehrern gemäß Abs. 3 bzw. 4 vorzulegen, welche die Dissertation innerhalb von höchstens vier Monaten zu begutachten haben. Es ist zulässig, die zweite Gutachterin oder den zweiten Gutachter aus einem dem Dissertationsfach nahe verwandten Fach zu entnehmen.

(7) Beurteilt eine oder einer der beiden Gutachter_innen die Dissertation negativ, hat der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre eine dritte Gutachterin oder einen dritten Gutachter heranzuziehen, die oder der zumindest einem nahe verwandten Fach angehören muss. Diese oder dieser hat die Dissertation innerhalb von zwei Monaten zu begutachten.

(8) Wurden drei Gutachter_innen herangezogen und beurteilen zwei von ihnen die Dissertation negativ, ist das Ergebnis negativ. In allen übrigen Fällen sind die vorgeschlagenen Beurteilungen zu addieren, das Ergebnis der Addition durch die Anzahl der Gutachterinnen oder Beurteiler zu dividieren und das Ergebnis auf eine ganzzahlige Beurteilung zu runden. Dabei ist bei einem Ergebnis, das größer als X,5 ist aufzurunden.

(9) Bei der Bearbeitung des Themas und der Betreuung der Studierenden sind die Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes BGBl Nr. 111/1936 in der geltenden Fassung zu beachten.

§ 14 Nostrifizierung ausländischer Studienabschlüsse

(1) Nostrifizierung ist die Anerkennung eines ausländischen Studienabschlusses als Abschluss eines inländischen ordentlichen Studiums an einer anerkannten postsekundären Bildungseinrichtung.

(2) Der Antragsteller oder die Antragstellerin hat im Antrag auf Nostrifizierung das dem ausländischen Studium vergleichbare inländische Studium und den angestrebten inländischen akademischen Grad zu bezeichnen. Es ist unzulässig, denselben Nostrifizierungsantrag gleichzeitig oder nach der Zurückziehung an einer anderen Universität einzubringen.

Mit dem Antrag sind vorzulegen:

1. Reisepass
2. Nachweis der einer anerkannten inländischen postsekundären Bildungseinrichtung vergleichbaren Qualität der anerkannten ausländischen postsekundären

Bildungseinrichtung, wenn dies für das für den/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre nicht außer Zweifel steht.

3. Nachweise über die an der anerkannten ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung absolvierten Studien, wenn diese dem/der Vizerektor/in für Kunst I Lehre nicht ohnehin bekannt sind,
4. Diejenige Urkunde, die als Nachweis der Verleihung des akademischen Grades, wenn jedoch ein solcher nicht zu verleihen war, als Nachweis des ordnungsgemäßen Abschlusses des Studiums ausgestellt wurde.

(3) Von fremdsprachigen Urkunden hat die Antragstellerin oder der Antragsteller autorisierte Übersetzungen vorzulegen. Die Urkunden haben den jeweiligen Beglaubigungsvorschriften zu entsprechen. Die Urkunde gemäß Abs. 1 Z 4 ist im Original vorzulegen.

(4) Der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre ist berechtigt, die Verpflichtung zur Vorlage einzelner Unterlagen nachzusehen, wenn glaubhaft gemacht wird, dass deren Beibringung innerhalb einer angemessenen Frist unmöglich oder mit übergroßen Schwierigkeiten verbunden ist, und die vorgelegten Unterlagen für eine Entscheidung ausreichen.

(5) Der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre hat unter Berücksichtigung des zum Zeitpunkt des Antrages geltenden Curriculums zu prüfen, ob das ausländische Studium so aufgebaut war, dass es mit dem im Antrag genannten inländischen Studium in Bezug auf das Ergebnis der Gesamtausbildung gleichwertig ist. Als Beweismittel ist auch ein Stichproben-Test zulässig, um nähere Kenntnisse über die Inhalte des ausländischen Studiums zu erzielen.

(6) Wenn die Gleichwertigkeit grundsätzlich gegeben ist und nur einzelne Ergänzungen auf die volle Gleichwertigkeit fehlen, hat der/die Vizerektor/in für Kunst I Lehre die Antragstellerin oder den Antragsteller mit Bescheid als außerordentliche Studierende oder als außerordentlichen Studierenden zum Studium zuzulassen und die Ablegung von Prüfungen und die Anfertigung einer wissenschaftlichen Arbeit oder künstlerischen Diplomarbeit zur Herstellung der Gleichwertigkeit innerhalb einer angemessenen, im Bescheid festzulegenden Frist aufzutragen.

§ 15 Bestimmungen über die Möglichkeit einer Studienzeiterkürzung

(1) Auf Antrag der/des Studierenden kann der/die Vizerektor_in für Kunst I Lehre die vorgeschriebene Studiendauer in den Studienrichtungen mit zentralen künstlerischen Fächern in den Diplomstudien um ein Semester verkürzen, sofern der oder die Studierende

a) das Lehrziel der Studienrichtung bzw. des Studienabschnitts in den zentralen künstlerischen Fächern vorzeitig erreicht hat oder auf Grund des bisherigen Studienfortganges voraussichtlich erreichen wird.

b) der/die Studierende während der verkürzten Studiendauer sämtliche Lehrveranstaltungen aus den sonstigen Pflichtfächern und den Wahlfächern durch Prüfungen bzw. erfolgreiche Teilnahme abschließen kann.

(2) Ob das Lehrziel des zentralen künstlerischen Faches erreicht wurde oder vorzeitig erreichbar sein wird, ist durch ein Gutachten des Ordinarius/der Ordinaria des zuletzt besuchten zentralen künstlerischen Faches und des/der Vorsitzenden der jeweiligen Curricula-Kommission zu bestätigen.

Evaluationsordnung

§ 1 Geltungsbereich

Die Evaluationsordnung gilt für alle Evaluationen, die an der Akademie der bildenden Künste durchgeführt und verantwortet werden. Mit Evaluationen werden alle Maßnahmen und Instrumente umfasst, die durch unterschiedliche empirische Methoden (z.B. Befragungen, Interviews, Gruppendiskussionen, Datenanalysen) das Leistungs- und Aufgabenspektrum der Akademie vor dem Hintergrund ihrer Qualitätsziele analysieren.

§ 2 Gegenstand von Evaluationen

Gegenstand von Evaluationen sind die Aufgaben und das gesamte Leistungsspektrum der Akademie der bildenden Künste Wien (§ 14 Abs. 2 UG). Dies umfasst die Evaluation von Projekten, Vorhaben, Prozessen, Organisationseinheiten sowie Leistungen von Personen.

§ 3 Initiativrecht

(1) Das Rektorat veranlasst die Durchführung von Evaluationen (§ 22 Abs. 1 Z. 10 UG) und legt die konkreten Verantwortlichkeiten fest.

(2) Darüber hinaus können Organisationseinheiten (Institutsleitungen, Abteilungsleitungen), Gremien sowie Leiter_innen von Arbeitsgruppen mit Genehmigung durch das Rektorat Evaluationen in ihrem Bereich veranlassen.

§ 4 Standards und Grundsätze von Evaluationen

(1) Evaluationen werden nach fachbezogenen internationalen Evaluationsstandards durchgeführt (§ 14 Abs. 3 UG).

(2) Alle Evaluationen unterliegen den Grundsätzen der Fairness, der Integrität und der Aufrichtigkeit.

(3) Fragestellungen, methodischer Zugang sowie die genutzten Informations- und Datenquellen einer Evaluation sind so zu dokumentieren und zu beschreiben, dass sie nachvollzogen und beurteilt werden können.

(4) Der Kontext des Evaluationsgegenstandes ist nachvollziehbar und detailliert zu analysieren und bei der Interpretation von Ergebnissen zu berücksichtigen.

§ 5 Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung

Die an einer Evaluation Beteiligten verpflichten sich während des gesamten Evaluationsprozesses zu Zusammenarbeit und gegenseitiger Unterstützung. Die für die Durchführung erforderlichen Daten und Informationen sind von den verantwortlichen Personen und Organisationseinheiten zur Verfügung zu stellen (§ 14 Abs. 6 UG).

§ 6 Mitsprache und Mitgestaltung der Studierenden

Die Mitsprache und Mitgestaltung der Studierenden sind insbesondere bei Evaluationen im Bereich Studium und Lehre sicherzustellen (§ 2 Abs 6 UG). Dies umfasst die Mitsprache und Mitgestaltung bei den Evaluationsverfahren im Bereich Studium und Lehre.

§ 7 Evaluationsziele und Zweckgebundenheit

- (1) Evaluationen dienen der Qualitätssicherung und -entwicklung der Akademie der bildenden Künste Wien und fördern die interne Standortbestimmung und Selbstverständigung über die Qualitätsziele.
- (2) Evaluationen sind ein wesentliches Instrument, um Kritikfähigkeit und Selbstreflexion zu fördern. Sie sollen Planungs- und Entscheidungsprozesse sowie Weiterentwicklungen unterstützen.
- (3) Vor jeder Evaluation wird festgelegt, welche Zwecke mit der Evaluation verfolgt werden, und wie die Ergebnisse genutzt werden.
- (4) Daten und Ergebnisse von Evaluationen sind ausschließlich für die jeweils vorab definierten Zwecke zu verwenden und dürfen nicht für anderweitige Zwecke herangezogen werden.

§ 8 Qualitätsziele und Bewertungskriterien

- (1) Für jedes Evaluationsverfahren werden auf Grundlage der Qualitätsziele der Akademie verbindliche Qualitätsziele und Bewertungskriterien definiert.
- (2) Die in einer Evaluation getroffenen wertenden Aussagen müssen auf den definierten Qualitätszielen und Bewertungskriterien basieren und bezogen sein.
- (3) Die Gender- und Diversitätsdimension ist bei allen Evaluationen – von der Planung, über die Durchführung und die Ergebnisdarstellung bis zur Ergebnisnutzung – zu berücksichtigen.

§ 9 Ergebniseinsicht

- (1) Die Ergebnisberichte einer Evaluation werden allen Beteiligten einer evaluierten Einheit und dem Rektorat zur Verfügung gestellt. Ergebnisberichte von Evaluationen, die die gesamte Akademie oder Gremien, die der Senat eingesetzt hat, betreffen, werden auch dem Senat zur Verfügung gestellt. Dem Universitätsrat werden die Evaluationsberichte auf Verlangen zur Verfügung gestellt. Jede evaluierte Einheit entscheidet selbst, inwieweit sie die Ergebnisse einem breiteren Kreis zur Verfügung stellt.
- (2) Von dieser Regelung ausgenommen ist das LV-Feedback. Beim LV-Feedback hat das Rektorat keine Einsicht in die Evaluationsergebnisse von einzelnen Lehrveranstaltungen und in personenbezogene Evaluationsergebnisse. Dies umfasst jedoch nicht Evaluationsergebnisse, die sich auf jene Personen beziehen, die eine Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen haben. Bei diesen Personen werden die Ergebnisse aus dem LV-Feedback für die Feststellung der Qualifikationsziele herangezogen (§8 Abs. 4 Richtlinie des Rektorats zu Stellen mit Qualifizierungsvereinbarung gem. § 99 Abs. 5 UG).

§ 10 Follow-up

Die verantwortlichen Personen und Organisationseinheiten stellen sicher, dass die Ergebnisse von Evaluationen diskutiert werden, und – falls erforderlich – zu konkretem Handeln führen. Dies ist ein verbindlicher und integrativer Bestandteil von Evaluationen.

§ 11 Datenschutz

- (1) Die personenbezogenen Daten (gemäß Art. 4 Nr. 1 DSGVO) unterliegen den datenschutzrechtlichen Bestimmungen.
- (2) Personenbezogene oder auf Personen beziehbare Daten dürfen nur dann bei Evaluationen verarbeitet werden, wenn dies für den Evaluationszweck erforderlich ist.
- (3) Alle im Zusammenhang mit einer Evaluation erhobenen personenbezogenen oder auf Personen beziehbaren Daten werden gelöscht, sobald diese für die Evaluationszwecke, für die sie erhoben oder verarbeitet wurden, nicht mehr notwendig sind (Art. 17 Nr. 1a DSGVO).

§ 12 Inkrafttreten

Diese Evaluationsordnung ersetzt die „Richtlinien für die Durchführung von Evaluierungsmaßnahmen in Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste und Lehre“ und tritt mit 16.12.2020 in Kraft.

Habilitation¹⁴

§ 1 Das Rektorat hat das Recht, auf Antrag die Lehrbefugnis (venia docendi) für ein ganzes wissenschaftliches oder künstlerisches Fach zu erteilen (§ 103 Abs. 1 UG 2002).

Voraussetzung für die Erteilung der Lehrbefugnis ist der Nachweis einer hervorragenden wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation sowie der didaktischen Fähigkeiten der Bewerberin oder des Bewerbers (§ 103 Abs. 2 UG 2002).

Ziel der Habilitation

§ 2 Die Habilitation dient der förmlichen Feststellung der hervorragenden wissenschaftlichen oder künstlerischen sowie der pädagogischen und didaktischen Qualifikation als Voraussetzung für den Erwerb der Lehrbefugnis (venia docendi) für ein Fach, das in den Wirkungsbereich der Akademie d. bildenden Künste Wien fällt oder diesen sinnvoll ergänzt.

Antrag

§ 3 (1) Der Antrag auf Verleihung der Lehrbefugnis ist schriftlich und mit Angabe des Faches, für welches die Lehrbefugnis angestrebt wird, an das Rektorat zu richten (§ 103 Abs. 4 UG 2002).

(2) Dem Antrag sind anzuschließen:

a) Lebenslauf mit Darstellung der bisher ausgeübten künstlerischen oder wissenschaftlichen Tätigkeit;

b) Nachweis über den Abschluss eines absolvierten Universitätsstudiums oder einer gleichzuhaltenden künstlerischen Leistung;

c) Verzeichnis aller bisher verfassten und veröffentlichten wissenschaftlichen Arbeiten (je 5 Exemplare dieser Veröffentlichungen sind beizulegen) bzw. Dokumentation der bisherigen künstlerischen Arbeiten;

d) Auflistung der bisherigen Lehrtätigkeit;

e) eine Habilitationsschrift über ein Thema aus dem beantragten Habilitationsfach oder mehrere im thematischen Zusammenhang stehende wissenschaftliche Veröffentlichungen (jeweils in fünffacher Ausfertigung); die Habilitationsschrift muss ein anderes Thema als die Dissertation behandeln oder thematisch eine wissenschaftliche Weiterentwicklung der Dissertation beinhalten;

f) sofern an der Habilitationsschrift oder den kumulativ vorgelegten wissenschaftlichen Arbeiten mehrere Autorinnen oder Autoren beteiligt waren, eine Erklärung der Antragstellerin oder des Antragstellers, aus welcher der Anteil der Habilitationswerberin oder des Habilitationswerbers an diesen wissenschaftlichen Arbeiten hervorgeht; dies gilt sinngemäß auch für künstlerische Gemeinschaftsarbeiten;

g) sofern die Habilitationsschrift noch nicht in Druck veröffentlicht vorliegt, eine Begründung für die noch nicht erfolgte Drucklegung oder eine verbindliche Druckzusage eines Verlages.

(3) Die lit. e) und g) sind nur auf Anträge auf Verleihung der Lehrbefugnis für ein wissenschaftliches Fach anzuwenden.

¹⁴ MB. Nr. 36 STJ 2003/04; Dieser Satzungsteil wurde lt. Beschluss des Senats vom 12. Mai 2004 geändert.

Zulassungsvoraussetzungen

§ 4 (1) Zulassungsvoraussetzungen zum Habilitationsverfahren sind:

1. der Nachweis eines für die beantragte Lehrbefugnis fachlich in Betracht kommenden abgeschlossenen Studiums an einer Universität oder einer gleichzuhaltenden künstlerischen Leistung;
2. das Doktorat
3. die beantragte Lehrbefugnis muss in den Wirkungsbereich der Akademie d. bildenden Künste Wien fallen oder diesen sinnvoll ergänzen;
4. die Vollständigkeit des Antrags.

(2) Das Rektorat hat den Antrag auf seine Zulässigkeit zu überprüfen. Ist eine der Voraussetzungen des Abs. 1 Z 1 bis 3, bei künstlerischen Fächern nur des Abs. 1 Z 1 und/oder 3, nicht erfüllt, ist der Antrag als unzulässig zurückzuweisen. Ein unvollständiger Antrag ist zwecks Ergänzung zurückzustellen. Sind alle Zulassungsvoraussetzungen erfüllt, hat das Rektorat den Antrag an den Senat weiterzuleiten.

Einsetzung einer Habilitationskommission

§ 5 (1) Der Senat hat eine entscheidungsbefugte Habilitationskommission einzusetzen (§ 103 Abs. 7 und § 25 Abs. 8 Z 1 UG 2002), die aus höchstens 9 Mitgliedern besteht. Der Senat bestimmt die Gesamtzahl sowie die Anzahl der Mitglieder aus den einzelnen Gruppen von Universitätsangehörigen. Mehr als die Hälfte der Mitglieder müssen Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren sein. Die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 94 Abs. 2 Z 2 UG 2002 sowie die Gruppe der Studierenden stellt mindestens ein Mitglied. Das Mitglied der zweitgenannten Gruppe muss zumindest den ersten Studienabschnitt einer für das beantragte Habilitationsfach in Betracht kommenden Studienrichtung abgeschlossen haben.

(2) Die Mitglieder der Habilitationskommission werden durch die Vertreterinnen und Vertreter der jeweiligen Gruppe von Universitätsangehörigen im Senat bzw. der/die Vertreter/in/nen der Studierenden durch die gesetzliche Vertretung der Studierenden (§ 51 Abs. 4 UG 2002) entsendet.

(3) Die konstituierende Sitzung der Habilitationskommission ist vom an Lebensjahren ältesten Mitglied einzuberufen und bis zur Wahl einer oder eines Vorsitzenden zu leiten. Die oder der Vorsitzende der Habilitationskommission, sowie die oder der Stellvertretende Vorsitzende, ist mit einfacher Mehrheit aus dem Kreis der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren zu wählen.

Gutachterinnen und Gutachter

§ 6 (1) Der Vorsitzende des Senats hat um Vorlage eines Vorschlags der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des für das beantragte Habilitationsfach zuständigen Fachbereichs für die Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern zu ersuchen. Die Vertreterinnen und Vertreter der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren im Senat haben auf Vorschlag der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren dieses Fachbereichs vier Vertreterinnen oder Vertreter des angestrebten Habilitationsfachs, darunter zwei externe, als Gutachterinnen oder Gutachter über die vorgelegten künstlerischen oder wissenschaftlichen Arbeiten zu bestellen, können

diese Aufgabe aber auch an die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs und des fachlich nahe stehenden Bereichs übertragen (§ 103 Abs. 5 UG 2002).

(2) Die Gutachterinnen und Gutachter dürfen nicht Mitglieder dieser Habilitationskommission sein.

(3) Die oder der Vorsitzende der Habilitationskommission hat die Gutachterinnen und Gutachter mit der Prüfung der künstlerischen oder wissenschaftlichen Qualifikation der Bewerberin oder des Bewerbers auf der Grundlage der als Habilitationsschrift eingereichten und der sonstigen vorgelegten wissenschaftlichen Arbeiten, oder der vorgelegten Dokumentation der künstlerischen Arbeiten, innerhalb einer zu vereinbarenden Frist, längstens jedoch von drei Monaten, zu betrauen. Die vorgelegten schriftlichen Arbeiten einschließlich der Habilitationsschrift müssen methodisch einwandfrei durchgeführt sein, neue wissenschaftliche Ergebnisse enthalten und die wissenschaftliche Beherrschung des Habilitationsfaches und die Fähigkeit zu seiner Förderung beweisen. Die vorgelegten künstlerischen Arbeiten müssen die Fähigkeit zur Vertretung des künstlerischen Faches im Umfang der beantragten Lehrbefugnis, beweisen.

(4) Von der Antragstellerin oder vom Antragsteller nicht vorgelegte künstlerische oder wissenschaftliche Arbeiten müssen im Habilitationsverfahren nicht berücksichtigt werden. Nachträgliche Änderungen oder Ergänzungen der als Habilitationsschrift vorgelegten Arbeit(en), bzw. der vorgelegten Dokumentation der künstlerischen Arbeiten, bleiben im Verfahren unberücksichtigt. Die Antragstellerin oder der Antragsteller hat die Möglichkeit, selbst zusätzliche Gutachten vorzulegen.

(5) Nach Vorlage aller Gutachten benachrichtigt die oder der Vorsitzende der Habilitationskommission deren Mitglieder, die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs und des fachlich nahe stehenden Bereichs sowie die Antragstellerin oder den Antragsteller über das Vorliegen der Gutachten und setzt eine Frist von mindestens zwei Wochen für die Einsichtnahme in die Habilitationsschrift, die wissenschaftlichen Veröffentlichungen, bzw. die vorgelegte Dokumentation der künstlerischen Arbeiten, und die Gutachten fest. Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des Fachbereichs und des fachlich nahe stehenden Bereichs haben die Möglichkeit, bis spätestens zwei Wochen nach Ende der Auflagefrist beim Vorsitzenden der Habilitationskommission Stellungnahmen zu den Gutachten und zu den wissenschaftlichen Arbeiten, bzw. künstlerischen Arbeiten, der Antragstellerin oder des Antragstellers abzugeben (§ 103 Abs. 6 UG 2002). Die Antragstellerin oder der Antragsteller hat gleichfalls die Möglichkeit, innerhalb dieser Frist eine Stellungnahme zu den Gutachten abzugeben.

Verfahren vor der Habilitationskommission

§ 7 (1) Die Habilitationskommission hat die künstlerische oder wissenschaftliche Qualifikation auf Grund der eingeholten Gutachten und allfälliger von der Antragstellerin oder vom Antragsteller zusätzlich vorgelegter Gutachten über die von der Bewerberin oder dem Bewerber vorgelegten schriftlichen Arbeiten einschließlich der Habilitationsschrift und der eingelangten Stellungnahmen (§ 6 Abs. 5) zu prüfen. Im Zuge dieser Prüfung ist eine öffentliche Aussprache mit der Bewerberin oder dem Bewerber über dessen wissenschaftliche Veröffentlichungen bzw. deren/dessen künstlerische Arbeiten durchzuführen, in der auch auf die Gutachten und Stellungnahmen einzugehen ist.

(2) Die Habilitationskommission hat zu prüfen, ob die Bewerberin oder der Bewerber über die entsprechenden didaktischen Fähigkeiten verfügt. Hierzu hat sie mindestens zwei Mitglieder der Habilitationskommission, eines davon aus dem Kreis der Studierenden, zu beauftragen, auf Grund der bisherigen oder im Rahmen des Verfahrens ausreichend zu erbringenden Lehr- und Vortragstätigkeit der Habilitationswerberin oder des Habilitationswerbers schriftliche Gutachten über deren didaktische Qualifikation und pädagogische Eignung zu erstellen. Zum Nachweis der didaktischen Fähigkeiten können von der Antragstellerin oder vom Antragsteller zusätzlich Ergebnisse von Lehrveranstaltungsevaluationen, der Nachweis einer absolvierten hochschuldidaktischen Aus- und Weiterbildung etc. vorgelegt werden.

(3) Die Habilitationskommission hat mit Beschluss zu entscheiden, ob die Bewerberin oder der Bewerber im beantragten Habilitationsfach den für die Verleihung der Lehrbefugnis erforderlichen Nachweis einer hervorragenden künstlerischen oder wissenschaftlichen Qualifikation und der entsprechenden didaktischen Fähigkeiten erbracht hat. Bei dieser Entscheidung gibt die Mehrheit der Mitglieder der Habilitationskommission mit Lehrbefugnis (*venia docendi*) den Ausschlag.

(4) Die Habilitationskommission hat das Verfahren zügig durchzuführen und so zeitgerecht abzuschließen, dass die Entscheidung des Rektorats über den Habilitationsantrag innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrags beim Rektorat erlassen werden kann.

(5) Der Beschluss der Habilitationskommission ist dem Rektorat samt allen Verfahrensakten zu übermitteln.

(6) Das Rektorat hat einen Beschluss der Habilitationskommission zurückzuverweisen, wenn wesentliche Verfahrensgrundsätze des Verfahrens verletzt wurden (§ 103 Abs. 10 UG 2002). In diesem Fall hat die Habilitationskommission unter Bedachtnahme auf die Rechtsansicht des Rektorats neuerlich zu entscheiden.

Erteilung der Lehrbefugnis

§ 8 (1) Das Rektorat erlässt auf der Grundlage des Beschlusses der Habilitationskommission den Bescheid über den Antrag auf Erteilung der Lehrbefugnis. Bei positiver Beurteilung der künstlerischen oder wissenschaftlichen und der didaktischen Qualifikation der Bewerberin oder des Bewerbers hat das Rektorat die Lehrbefugnis als Privatdozentin oder als Privatdozent mit Bescheid zu verleihen.

(2) Gegen den Bescheid des Rektorats ist kein ordentliches Rechtsmittel zulässig (§ 103 Abs. 9 UG 2002).

(3) Mit der Erteilung der Lehrbefugnis als Privatdozentin oder als Privatdozent ist das Recht verbunden, die künstlerische bzw. die wissenschaftliche Lehre an der Akademie d. bildenden Künste Wien frei auszuüben sowie künstlerische bzw. wissenschaftliche Arbeiten zu betreuen und zu beurteilen (§ 103 Abs. 1 UG 2002).

(4) Durch die Erteilung der Lehrbefugnis wird weder ein Arbeitsverhältnis begründet, noch ein bestehendes Arbeitsverhältnis zur Universität verändert. (§ 103 Abs. 11 UG 2002)

Richtlinien für akademische Ehrungen (§ 19 Abs. 2 Z 8 UG)¹⁵

Geltungsbereich

§ 1 Dieser Satzungsteil regelt die nach diesen Richtlinien von der Akademie der bildenden Künste Wien zu vergebenden akademischen Ehrungen.

I. Akademische Ehrungen Ehrendoktorat

§ 2 Die Akademie der bildenden Künste Wien kann an Personen, die auf Grund ihrer künstlerisch/wissenschaftlichen Leistungen in Fachkreisen hohes Ansehen genießen und sich um die durch die Akademie der bildenden Künste Wien zu erfüllenden künstlerisch/wissenschaftlichen Aufgaben hervorragende Verdienste erworben haben, auf Antrag oder unter Einbindung der fachlich zuständigen Organisationseinheit/en ehrenhalber ein Doktorat im Wirkungsbereich der Akademie der bildenden Künste Wien ohne Erfüllung der in den Studienvorschriften geforderten Voraussetzungen verleihen.

Ehrensatorin oder Ehrensator

§ 3 Die Akademie der bildenden Künste Wien kann Persönlichkeiten, die sich in einem besonderen Maße um die Akademie der bildenden Künste Wien und um die Förderung ihrer künstlerischen und/oder wissenschaftlichen Aufgaben verdient gemacht haben, den Titel einer Ehrensatorin oder eines Ehrensators der Akademie der bildenden Künste Wien verleihen. Die Verdienste der oder des zu Ehrenden haben in einem außergewöhnlichen und langzeitigen Engagement für die künstlerischen und/oder wissenschaftlichen Aufgaben der Akademie der bildenden Künste Wien zu bestehen.

Ehrenmitgliedschaft

§ 4 Personen, die auf Grund ihrer künstlerischen und/oder wissenschaftlichen Leistungen in Fachkreisen hohes Ansehen genießen und sich um die durch die Akademie der bildenden Künste Wien vertretenen künstlerischen und/oder wissenschaftlichen Ziele hervorragende Verdienste erworben haben, kann das Rektorat den Titel eines Ehrenmitgliedes der Akademie der bildenden Künste Wien verleihen.

Ehrenbürgerin oder Ehrenbürger

§ 5 Die Akademie der bildenden Künste Wien kann an Personen, die sich um die Ausgestaltung oder Ausstattung der Akademie der bildenden Künste Wien besondere Verdienste erworben haben, den Titel einer Ehrenbürgerin oder eines Ehrenbürgers der Akademie der bildenden Künste Wien verleihen.

II. Gemeinsame Bestimmungen

Antragsrechte, Zustimmung des Senats

§ 6

(1) Anträge auf Verleihung von akademischen Ehrungen sind ausführlich begründet schriftlich beim Rektorat einzubringen. Antragsberechtigt sind der Universitätsrat, der Senat,

¹⁵ MB. Nr. 33 STJ 2009/10; Richtlinien für akademische Ehrungen. Dieser Satzungsteil wurde lt. Beschluss des Senats vom 23. April 2010 geändert.

das Rektorat bzw. Mitglieder dieser Organe sowie Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten.

(2) Anträge auf Verleihung eines Ehrendoktorats können auch von der fachlich in Betracht kommenden Curricula-Kommission eingebracht werden.

(3) Vor der Verleihung von akademischen Ehrungen ist die Zustimmung des Senats einzuholen.

Verleihung

§ 7 Die Verleihung einer akademischen Ehrung erfolgt durch das Rektorat, im Regelfall im Rahmen einer akademischen Feier. Die oder der Geehrte erhält ein Diplom mit der Unterschrift des Rektors/der Rektorin; der Name ist in das Ehrenbuch der Akademie der bildenden Künste Wien einzutragen.

Widerruf

§ 8

(1) Das Rektorat kann verliehene akademische Ehrungen, nach Anhörung des Senates widerrufen, wenn sich die oder der Geehrte durch ihr oder sein Verhalten als der Ehrung unwürdig erweist. Das Diplom ist einzuziehen, die Eintragung im Ehrenbuch der Akademie der bildenden Künste Wien ist zu löschen.

(2) Ein Widerruf erstreckt sich auch auf akademische Ehrungen die auf Grund früherer Regelungen verliehen worden sind.

Berufungsverfahren für Universitätsprofessor_innen gemäß § 98 Universitätsgesetz 2002¹⁶

Legende

R..... Rektor_in
RT..... Rektorat
BK..... Berufungskommission
G..... Gutachter_innen
IV..... Institutsvorständin/Institutsvorstand
S..... Senat
P..... Personalabteilung
AK..... Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 1 Stellenwidmung

- (1) Die Universitätsprofessur ist mit fachlicher Widmung im Entwicklungsplan festzulegen.
- (2) Bei der fachlichen Widmung ist auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung zu achten.

§ 2 Einleitung eines Berufungsverfahrens

- (1) Die zuständige Institutsvorständin, der zuständige Institutsvorstand ist berechtigt, Anträge auf Einleitung eines Berufungsverfahrens an das Rektorat zu richten. (IV)
- (2) Das Rektorat kann auch von sich aus tätig werden. (RT)
- (3) Ein Berufungsverfahren sollte spätestens 18 Monate vor dem geplanten Dienstantritt der zu berufenden Professorin oder des zu berufenden Professors eingeleitet werden.
- (4) Der Ausschreibungstext wird vom Rektorat im Einvernehmen mit der Institutsvorständin oder dem Institutsvorstand erstellt. (RT, IV)
- (5) Die_der Vorsitzende der jeweilig betroffenen Curriculakommission ist von den Institutsvorständ_innen bei der Textierung der Ausschreibung einzubeziehen. (IV)
- (6) Der Ausschreibungstext hat jedenfalls das zu besetzende Fach, das geplante Datum des Stellenantritts, die mit der Professur verbundenen speziellen Aufgaben (Schwerpunkte) sowie das Anforderungsprofil zu enthalten. Im Ausschreibungstext ist jedenfalls das Erfordernis eines Lehrkonzepts mit didaktischen Ausführungen aufzunehmen; soweit dies in dem zu besetzenden Fach möglich und sinnvoll ist, sollte auch das Erfordernis einer facheinschlägigen Auslandserfahrung und/oder außeruniversitären Praxis aufgenommen werden. Weiters wird das Gehalt gemäß Kollektivvertrag im Ausschreibungstext genannt. (RT,IV)
- (7) Der Text soll als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen. Rechtswidrig sind insbesondere Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für das nachfolgende Personalauswahlverfahren darstellen. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potentielle Kreis der Bewerbungen zugunsten einer bestimmten Person oder zugunsten eines Geschlechtes unsachlich eingeschränkt werden soll. (RT,IV)

¹⁶ MB. Nr. 45 STJ 2012/13. Dieser Satzungsteil wurde lt. Beschluss des Senats vom 25. Juni 2013 geändert.

(8) Ausschreibungstexte sind in gendergerechter Schreibweise (Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren, Veröffentlicht im Mitteilungsblatt Nr. 4 der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2010|11 Ausgegeben am 20. 10. 2010) abzufassen, und sie haben keine Anmerkungen, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen, zu enthalten. (RT,IV)

(9) Der Gleichbehandlungspassus ist gemeinsam mit einem weiter gefassten Antidiskriminierungspassus anzufügen: *Die Akademie der bildenden Künste strebt eine Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere in Leitungsfunktionen und beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, an und fordert deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen. Gleichfalls verpflichtet sich die Akademie der bildenden Künste Wien zu antidiskriminierenden Maßnahmen in der Personalpolitik.*

(10) In Fachgebieten, in denen bereits frauenspezifische Themen und Forschung verankert sind, ist auf diesen Umstand hinzuweisen.

(11) Der Ausschreibungstext ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor der Veröffentlichung zur Kenntnis zu bringen. Der Arbeitskreis hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen ab Zustellung zur Ausschreibung Stellung zu nehmen. (RT,P, AK))

(12) Die_der letzte Stelleninhaber_in darf weder der Berufungskommission angehören noch als Gutachter_in fungieren. (S)

§ 3 Veröffentlichung des Ausschreibungstextes

Das Rektorat veranlasst die Ausschreibung unter Berücksichtigung folgender Punkte (RT, P):

(1) Die Professor_innenstelle ist vom Rektorat im In- und Ausland öffentlich auszuschreiben.

(2) Der Ausschreibungstext ist im Mitteilungsblatt und auf der Homepage der Akademie zu veröffentlichen.

(3) Die Ausschreibungsfrist hat mindestens 3 Wochen zu betragen. Die Ausschreibungen sind Beschäftigten der Akademie der bildenden Künste Wien während einer Abwesenheit vom Dienst oder Dienstort bekannt zu machen. (P)

(4) Potentielle Bewerberinnen sollen durch gezieltes Ansprechen zur Bewerbung motiviert werden. Über den Nachweis der ergriffenen Maßnahmen ist in der Begründung der Auswahlentscheidung zu berichten. Die folgenden 3 Maßnahmen müssen ergriffen und nachgewiesen werden (BK):

1. Aussendung an alle habilitierten Frauen dieses wissenschaftlichen Faches lt. Liste des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Universität Graz (die Liste wird nach Zusendung des Ausschreibungstextes an akgl@uni-graz.at übermittelt).
2. Aussendung an alle Institute mit gleichem oder verwandtem Fachgebiet an österreichischen Universitäten.
3. Aussendung an mindestens 5 Institute gleicher oder verwandter Fachgebiete an ausländischen Universitäten auf Vorschlag der Berufungskommission.

§ 4 Berufungskommission

- (1) Der Senat hat auf Aufforderung durch das Rektorat unverzüglich eine entscheidungsbevollmächtigte Berufungskommission mit neun Mitgliedern einzusetzen. (RT, S)
- (2) Die Universitätsprofessor_innen stellen mehr als die Hälfte der Mitglieder. Eine Person dieser Personengruppe muss ein fach einschlägig qualifiziertes, auswärtiges Mitglied sein.
- (3) Die Studierenden wie auch die Personengruppe des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals stellen je zwei Mitglieder.
- (4) Mitglieder und Ersatzmitglieder der Berufungskommission werden durch die Vertreter_innen der jeweiligen Gruppe im Senat entsendet. Der Berufungskommission haben mindestens 50 Prozent Frauen anzugehören.
- (5) Gutachterinnen und Gutachter dürfen nicht gleichzeitig der Berufungskommission angehören.
- (6) Den Mitgliedern der Berufungskommission ist mit ihrer Bestellung das entsprechende Informationsblatt (Anlage 1) zu übermitteln. (S)

§ 5 Gutachterinnen und Gutachter

- (1) Die im Senat vertretenen Universitätsprofessor_innen haben auf Vorschlag der Universitätsprofessor_innen des Fachbereichs mindestens zwei – davon mindestens eine_ externe_n (d.h. nicht der Akademie angehörige_n) Gutachter_in zu bestellen. Auf die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern ist Bedacht zu nehmen. (S)
- (2) Die Rektorin oder der Rektor hat das Recht, eine weitere Gutachterin oder einen weiteren Gutachter zu bestellen. (R)
- (3) Den Gutachter_innen ist mit ihrer Bestellung das entsprechende Informationsblatt (Anlage 2) zu übermitteln. (S)

§ 6 Procedere in der Berufungskommission

- (1) Die konstituierende Sitzung der Berufungskommission ist vom an Lebensjahren ältesten Kommissionsmitglied umgehend, jedenfalls mindestens 2 Wochen vor Ablauf der Bewerbungsfrist, einzuberufen und bis zur Wahl einer oder eines Vorsitzenden zu leiten. Der oder die Vorsitzende führt dann die Wahleiner oder eines stellvertretenden Vorsitzenden durch. Diese oder dieser ist mit einfacher Mehrheit zu wählen. In weiterer Folge sind die Bestimmungen der Geschäftsordnung des Senats sinngemäß anzuwenden. (BK)
- (2) Die Berufungskommission hat in der konstituierenden Sitzung einen Zeitplan zum Ablauf des Berufungsverfahrens zu erstellen und mit der/dem Rektor_in abzustimmen und der oder dem Institutsvorstand zur Kenntnis zu bringen.-Der Zeitplan ist jenen Bewerber_innen, die zu den Hearings eingeladen werden, zusammen mit der Einladung zu übermitteln und soll sie darüber informieren, wann mit einer Entscheidung über den Besetzungsvorschlag sowie mit der Aufnahme von Berufungsverhandlungen zu rechnen ist. (BK, R)
- (3) Der Abschluss des Verfahrens sollte ca. 6 Monate vor dem geplanten Stellenantritt liegen.
- (4) Als Auskunftsperson für allfällige Anfragen von Bewerber_innen fungiert ausschließlich die oder der Vorsitzende der Berufungskommission, um konsistente Auskunftsleistungen und gleichzeitig die Vertraulichkeit des Verfahrens sicherzustellen.

(5) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist berechtigt, mit zwei Vertreter_innen an den Sitzungen der Berufungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen. (AK)

(6) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zu allen Sitzungen 6 Werktage vorher einzuladen. Unterbleibt die Ladung, so hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung der Mitglieder des AK die Beratung und Beschlussfassung neuerlich durchzuführen. (BK, AK)

(7) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht Einblick in alle Unterlagen zu nehmen, insbesondere in die Bewerbungsunterlagen und die Gutachten. Auf Verlangen ist die Herstellung von Fotokopien dieser Unterlagen zu gestatten.

§ 7 Eingang der Bewerbungen

(1) Bewerbungen sind an die Rechts- und Personalabteilung zu richten und von dieser nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Berufungskommission und dem AK zur Kenntnis zu bringen. (P)

(2) Bei Online-Verfahren ist den Mitgliedern der Berufungskommission unverzüglich nach Ablauf der Bewerbungsfrist Zugang zu den Bewerbungen zu gewähren. (P)

(3) Die Berufungskommission bzw. das Rektorat können auch Personen, die sich nicht beworben haben, mit deren Zustimmung als Kandidat_innen in das Berufungsverfahren einbeziehen. Von diesen sind der Vorsitzenden oder dem Vorsitzenden der Berufungskommission bis längstens drei Wochen nach Ende der Bewerbungsfrist Bewerbungsunterlagen gemäß Ausschreibung zu übermitteln. Die Kontaktaufnahme mit diesen Personen ist zu dokumentieren. (R, BK)

(4) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von ausreichend qualifizierten Frauen eingelangt, übermittelt das Rektorat dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine schriftliche Aufzählung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Der AK gibt daraufhin seine Stellungnahme ab. (RT, AK)

(5) Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in seiner Stellungnahme einen begründeten Einwand, ist die Ausschreibung zu wiederholen. Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen keinen begründeten Einwand, kann die Wiederholung der Ausschreibung entfallen. (RT, AK)

§ 8 Erstellung der Gutachten

(1) Die Berufungskommission hat zu überprüfen, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und jene Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien offensichtlich nicht erfüllen, auszuschneiden. Das Vorab-Ausscheiden von Bewerbungen ist zu begründen, wobei jede einzelne Bewerbung zu berücksichtigen ist, zusammenfassende Begründungen jedoch zulässig sind.

(2) Die Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien erfüllen, sind an die Gutachter_innen zu übermitteln, welche die Eignung der Bewerber_innen für die ausgeschriebene Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors zu beurteilen haben. (BK, G)

(3) Für das Erstellen der Gutachten ist eine Frist von bis zu drei Monaten zu setzen.

§ 9 Berufungsvorträge und Hearings

- (1) Die Berufungskommission erstellt unter Beachtung der vorliegenden Unterlagen und Gutachten eine Liste von am besten geeigneten Kandidat_innen, denen Gelegenheit zu geben ist, sich in angemessener Weise an der Akademie der bildenden Künste Wien zu präsentieren (Hearing). Die_der Rektor_in lädt zu den Hearings ein. Die Rektorin oder der Rektor hat allen geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten Gelegenheit zu geben, sich in angemessener Weise zumindest dem Fachbereich und dem fachlich nahe stehenden Bereich zu präsentieren. Die Einladungen sind spätestens 4 Wochen vor dem Termin für die Hearings auszusenden und haben genaue Informationen über den Ablauf und das Format der Hearings zu enthalten. Darüber hinaus sind die eingeladenen Kandidat_innen darüber zu informieren, dass die Hearings an der Akademie öffentlich sind. Jedenfalls sind alle Bewerberinnen einzuladen, die die Anforderungen des Ausschreibungstextes erfüllen. (R, BK)
- (2) Die_der Vorsitzende der Berufungskommission übermittelt diese Liste unverzüglich der Rektor_in. (R, BK)
- (3) Die Liste der eingeladenen Personen ist mit dem Terminablauf der Hearings im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen. (R)
- (4) Die organisatorische Durchführung der Hearings obliegt der Vorsitzenden oder dem Vorsitzenden der Berufungskommission. (BK)
- (5) Weicht die Liste der eingeladenen Bewerber_innen von jener durch die Berufungskommission übermittelten ab, ist diese dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich zur Kenntnis zu bringen. (R, BK)
- (6) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zu den Hearings 7 Werktage vorher schriftlich einzuladen. (R, AK, BK)
- (7) Im Sinne des Schutzes der Kandidat_innen sind Ton- und Videoaufzeichnungen (auch zu internen Zwecken) der Hearings nicht zulässig.

§ 10 Erstellung des Besetzungsvorschlages

- (1) Die Studierendenvertreter_innen in der Berufungskommission geben auf der Grundlage der Hearings eine Beurteilung der didaktischen Eignung der Bewerber_innen durch eine schriftliche Stellungnahme ab. (BK-Stud.)
- (2) Die Berufungskommission erstellt auf Grundlage der vorliegenden Bewerbungsunterlagen, Gutachten, Stellungnahmen und der Hearings einen begründeten Besetzungsvorschlag, der die drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten Kandidat_innen zu enthalten hat. (BK)
- (3) Ein Besetzungsvorschlag mit weniger als drei Kandidat_innen ist besonders zu begründen.
- (4) Die Sitzung zur Erstellung des Besetzungsvorschlages sollte nur in begründeten Ausnahmefällen am selben Tag wie die Hearings stattfinden, um den Mitgliedern der Berufungskommission entsprechend Zeit für Reflexion einzuräumen bzw. schriftliche Stellungnahmen zu ermöglichen.
- (5) Die_der Vorsitzende der Berufungskommission übermittelt der_dem Rektor_in den schriftlich begründeten Besetzungsvorschlag mit allen Einreichunterlagen der

vorgeschlagenen Kandidat_innen, ebenso sämtliche Protokolle, Stellungnahmen und Gutachten. (BK)

(6) Die_der Rektor_in übermittelt den schriftlich begründeten Besetzungsvorschlag auch der zuständigen Institutsvorständin oder dem zuständigen Institutsvorstand. (BK)

(7) Bewerberinnen, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag im Sinne des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz) BGBl. Nr. 100/1993 idgF aufzunehmen.

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

§ 11 Zurückverweisung des Besetzungsvorschlages

(1) Ist die_der Rektor_in, auch nach Anhörung der_des Vorsitzenden der Berufungskommission und der zuständigen Institutsvorständin, des zuständigen Institutsvorstandes, der Ansicht, dass der Besetzungsvorschlag nicht die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten enthält, so hat diese_dieser den Besetzungsvorschlag mit einer schriftlichen Begründung innerhalb von zwei Wochen an die Berufungskommission zurückzuverweisen. In diesem Fall hat die Berufungskommission innerhalb einer Frist von zwei Wochen einen neuen Vorschlag zu erstellen. (R, BK)

(2) Weist die Rektorin oder der Rektor den Vorschlag ein zweites Mal zurück, wird neu ausgeschrieben.

§ 12 Auswahlentscheidung der Rektorin/des Rektors

(1) Die_der Rektor_in prüft die formale Korrektheit des Verfahrens anhand der gemäß § 10 Abs. 5 dieses Satzungsteiles übermittelten Unterlagen. (R)

(2) Die_der Rektor_in trifft die Auswahlentscheidung aus den von der Berufungskommission vorgeschlagenen Kandidat_innen. (R)

(3) Die Auswahlentscheidung der Rektorin, des Rektors ist der betroffenen Institutsvorständin oder dem betroffenen Institutsvorstand, der oder dem Vorsitzenden der Berufungskommission und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben. (R, AK, IV)

(4) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht innerhalb von zwei Wochen Beschwerde zu erheben. Über diese entscheidet die Schiedskommission mit Bescheid

(5) Bei gleicher Qualifikation sind mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen bis ein Anteil von 50 Prozent in der Verwendungsgruppe erreicht ist. (R)

(6) Der Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal ist vor Abschluss des Arbeitsvertrages über die beabsichtigte Aufnahme der_des Universitätsprofessorin bzw. Universitätsprofessor in Kenntnis zu setzen. (R)

§ 13 Gleichbehandlung

(1) Im gesamten Berufungsverfahren dürfen bei der Beurteilung der Eignung von Bewerber_innen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter oder anderen diskriminierten Gruppen orientieren. (R, BK, G, AK)

(2) In den Hearings sowie den Berufungsverhandlungen haben diskriminierende Fragestellungen (z.B. Familienplanung) zu unterbleiben. (BK, R)

§ 14 Verschwiegenheitspflicht und Befangenheitsregeln

(1) Alle mit den Berufungsverfahren befassten Personen bzw. Kollegialorgane sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. (BK, R, G)

(2) Die Mitglieder der Berufungskommission sowie die Gutachter_innen haben dazu Stellung zu nehmen, ob bzw. welche Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre Unbefangenheit in Frage zu stellen. Die Gutachten haben eine international übliche „full disclosure section“, die detailliert über die berufliche und persönliche Verbindung zur/zum Bewerber_in in Kenntnis setzt, zu enthalten.

(3) Befangenheit liegt jedenfalls dann vor, wenn ein_e Angehörige_r (im Sinne § 36a Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz-AVG) Kandidat_in im Berufungsverfahren ist. Über das Vorliegen sonstiger wichtiger Gründe, die geeignet sind die volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen, entscheidet die Berufungskommission.

(4) Bei Vorliegen einer Befangenheit entscheidet die Berufungskommission über den allfälligen Ausschluss aus der Berufungskommission.

§ 15 Dokumentation und Statistik

(1) Der Senat sowie die Personalabteilung sind für die Dokumentation der Verfahren verantwortlich. Mit Ausnahme der Bewerbungsunterlagen, die nach Abschluss der Verfahren an die Personalabteilung zurückgehen, verbleiben alle Dokumente im Büro des Senats. Folgende Unterlagen sind insbesondere zu dokumentieren:

1. Ausschreibungstext
2. Zusammensetzung der Berufungskommission
3. Bewerbungsunterlagen sowie die fristgerecht eingelangten Unterlagen der gem. § 7 Abs. 2 einbezogenen Kandidat_innen
4. Liste aller Bewerber_innen sowie der gem. § 7 Abs. 2 einbezogenen Kandidat_innen (Longlist)
5. Dokumentation der Kontaktaufnahme mit den gem. § 7 Abs. 2 einbezogenen Kandidat_innen
6. Liste jener Personen, deren Bewerbungsunterlagen an die Gutachter_innen übermittelt wurde (Shortlist)
7. Gutachten
8. Protokolle der Berufungskommission
9. Schriftlich begründeter Besetzungsvorschlag

(2) Der Senat hat die Geschlechterrepräsentanz im Zuge von Berufungsverfahren zu dokumentieren und zu diesem Zweck gemäß § 12 Abs. 1 WBV 2010 bzw die jeweils geltende Fassung der WBV folgende Statistiken für jedes Verfahren zu führen. (S):

1.3 Geschlechterrepräsentanz im Zuge der Berufungsverfahren

[pro Universität] nach Geschlecht, Prozessschritt, Berufsart, Zählkategorie)

[Zeitraum]	Kalenderjahr (1. Jänner – 31. Dezember)
Geschlechterrepräsentanz	Anzahl von Frauen und Männern im jeweiligen Prozessschritt des Berufungsverfahrens
Berufungsverfahren	Verfahren gemäß § 98 UG, das zur Besetzung (Dienstantritt) von Professuren führt
Geschlecht	- Frauen - Männer
Prozessschritt	- Zusammensetzung der Kommissionen - Zusammensetzung der Gutachterinnen und Gutachter - Zusammensetzung der Bewerberinnen und Bewerber - Zusammensetzung der kompletten Kandidatinnen- und Kandidatenlisten - Zusammensetzung der an die Gutachterinnen und Gutachter übermittelten Bewerbungen - Zusammensetzung der durchgeführten Hearings - Zusammensetzung der Dreivorschläge - Zusammensetzung der Berufenen an die Universität
Zählkategorie	- Kopfwahlen - Anteile in %

§ 16 Inkrafttreten

Die Richtlinie „**Richtlinie des Rektorats Berufungsverfahren für Universitätsprofessor_innen gemäß § 98 Universitätsgesetz 2002**“ vom 24. Juni 2013 tritt außer Kraft. Laufende Verfahren sind davon nicht berührt.

Anlage 1

Informationen für Mitglieder von Berufungskommissionen

Dieses Informationsblatt nennt die Aufgaben von Berufungskommissionen (I), listet die maßgeblichen Regelungen zu Berufungsverfahren an der Akademie der bildenden Künste Wien auf (II und III) und fasst die Voraussetzungen für gesetzeskonforme Besetzungsvorschläge zusammen (IV).

I. Aufgaben

- Die Berufungskommission hat zu überprüfen, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und jene Bewerbungen, die die Kriterien offensichtlich nicht erfüllen, auszuschneiden. Die Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien erfüllen, sind den Gutachter_innen zu übermitteln.
- Die Berufungskommission erstellt auf Grundlage der vorliegenden Unterlagen und Gutachten eine Liste von geeigneten Kandidat_innen, denen Gelegenheit zu geben ist, sich im Hearing zu präsentieren.
- Auf der Grundlage der Hearings, der vorliegenden Bewerbungsunterlagen, Gutachten und Stellungnahmen erstellt die Berufungskommission einen begründeten Besetzungsvorschlag, der die drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten Kandidat_innen zu enthalten hat. Ein Vorschlag mit weniger als drei Bewerber_innen ist besonders zu begründen.

II. Grundlagen

1. § 98 Universitätsgesetz 2002 (Berufungsverfahren)

<http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40109742/NOR40109742.html>

2. Richtlinie „Berufungsverfahren für Universitätsprofessor_innen“

(muss erst eingefügt werden)

III. Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

Die Akademie der bildenden Künste Wien tritt für Gleichbehandlung und Gleichbeteiligung der Geschlechter in Wissenschaft, Kunst, Beruf und Gesellschaft ein. Frauenförderung wird damit als wichtige Aufgabe der Universität gesehen. Frauen und Männer sollen am Lernen, Lehren, Forschen und an der Erschließung der Künste an der Akademie der bildenden Künste Wien gleichberechtigt teilnehmen. [...] Die Akademie der bildenden Künste Wien setzt Maßnahmen der Frauenförderung, damit die Kompetenzen von Frauen in wissenschaftlichen, künstlerischen, beruflichen und gesellschaftlichen Zusammenhängen verstärkt Berücksichtigung finden. (Auszug aus der Präambel des Frauenförderungsplanes der Akademie)

Frauenförderungsplan der Akademie

<https://www.akbild.ac.at/Portal/akademie/uber-uns/Satzung/Frauenfoerederungsplan>

3. § 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Auswahlkriterien)

<http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40052817/NOR40052817.html>

4. Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung

https://www.akbild.ac.at/Portal/akademie/mitarbeiterinnen/betriebsvereinbarung_kollektiv_vertrag/antidiskriminierung

Weitere Informationen zu diesem Thema bietet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen:

<https://www.akbild.ac.at/Portal/akademie/gleichstellung/arbeitskreis-fur-gleichbehandlungsfragen>

IV. Checkliste Besetzungsvorschläge

Gesetzeskonforme Besetzungsvorschläge erfüllen folgende Voraussetzungen:

- Maßgeblich für die Begutachtung und die Auswahlentscheidung der Berufungskommission sind die im Ausschreibungstext angeführten Kriterien.
- Die Erwägungen für die Aufnahme bzw. Nichtaufnahme von Kandidat_innen in den schriftlich begründeten Besetzungsvorschlag müssen schlüssig, nachvollziehbar und überprüfbar sein.
- Der schriftlich begründete Besetzungsvorschlag hat eine Abwägung der Pro- und Contra-Argumente zu den einzelnen Kandidat_innen zu enthalten. Es ist von der Kommission darzulegen, warum etwa die Wertungen bestimmter Gutachten oder auch Stellungnahmen vorgezogen wurden.
- Bloß formale Argumente sind zur Erfüllung der gesetzlichen Begründungspflicht nicht hinreichend.

Anlage 2

Informationen für Gutachter_innen

Dieses Informationsblatt nennt die Aufgaben von Gutachter_innen (I) und listet die maßgeblichen Regelungen zu Berufungsverfahren an der Akademie der bildenden Künste Wien auf (II und III). Es wird den Gutachter_innen zusammen mit dem Ausschreibungstext übermittelt.

I. Aufgaben

- Die Gutachter_innen beurteilen die Eignung der Bewerber_innen für die ausgeschriebene Stelle einer Universitätsprofessorin_eines Universitätsprofessors. Die Gutachten bilden gemeinsam mit den Stellungnahmen, Bewerbungsunterlagen und den Hearings die Grundlage für den Berufungsvorschlag der Berufungskommission.
- Die Berufungskommission überprüft zunächst ob die Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und übermittelt nur die Unterlagen jener Bewerber_innen, die dies tun, an die Gutachter_innen.
- Die Gutachten haben eine international übliche „full disclosure section“, die detailliert über die berufliche und persönliche Verbindung zu den Bewerber_innen in Kenntnis setzt, zu enthalten. Es sind alle Umstände offen zu legen, die geeignet sind, begründete Zweifel an ihrer/seiner vollen Unbefangenheit zu begründen (§ 7 AVG).
- Jede_r Bewerber_in ist im Gutachten gesondert zu beurteilen. Um eine möglichst große Vergleichbarkeit zu gewährleisten, ist nach Möglichkeit und stets im Sinne des Ausschreibungstextes auf folgende Fragen einzugehen:
 - Wie ist der Beitrag der Arbeit der Bewerberin_des Bewerbers im in der Ausschreibung genannten (künstlerischen bzw. wissenschaftlichen) Feld zu bewerten. (wesentlich, wenig wesentlich, mittelmässig, periphär)
 - Wie ist das Verhältnis von Entwicklung und Erschließung der Künste bzw. Forschung und Lehre in der Erfahrung der Bewerberin_des Bewerbers zu beurteilen (ausgewogen / mehr EEK bzw. Forschung / mehr Lehre)?
 - Wie sind die vom Bewerber_von der Bewerberin unternommenen Kooperationen (national und international) zu beurteilen?
 - Zusammenfassende Empfehlung: Die Berücksichtigung der Bewerberin_des Bewerbers für das weitere Verfahren wird (sehr empfohlen / empfohlen / nicht empfohlen)

II. Grundlagen

1. § 98 Universitätsgesetz 2002 (Berufungsverfahren)

<http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40109742/NOR40109742.html>

2. Richtlinie „Berufungsverfahren für Universitätsprofessor_innen“

(muss erst eingefügt werden)

III. Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

Die Akademie der bildenden Künste Wien tritt für Gleichbehandlung und Gleichbeteiligung der Geschlechter in Wissenschaft, Kunst, Beruf und Gesellschaft ein. Frauenförderung wird damit als wichtige Aufgabe der Universität gesehen. Frauen und Männer sollen am Lernen, Lehren, Forschen und an der Erschließung der Künste an der Akademie der bildenden

Künste Wien gleichberechtigt teilnehmen. [...] Die Akademie der bildenden Künste Wien setzt Maßnahmen der Frauenförderung, damit die Kompetenzen von Frauen in wissenschaftlichen, künstlerischen, beruflichen und gesellschaftlichen Zusammenhängen verstärkt Berücksichtigung finden. (Auszug aus der Präambel des Frauenförderungsplanes der Akademie)

Weitere Informationen zu diesem Thema bietet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen:

<https://www.akbild.ac.at/Portal/akademie/gleichstellung/arbeitskreis-fur-gleichbehandlungsfragen>

Im Kontext von Gleichbehandlung und Antidiskriminierung in Berufungsverfahren sind von den Gutachter_innen insbesondere folgende Regelungen heranzuziehen:

3. Frauenförderungsplan der Akademie

<https://www.akbild.ac.at/Portal/akademie/uber-uns/Satzung/Frauenfoerederungsplan>

4. § 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Auswahlkriterien)

<http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40052817/NOR40052817.html>

5. Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung

https://www.akbild.ac.at/Portal/akademie/mitarbeiterinnen/betriebsvereinbarung_kollektivvertrag/antidiskriminierung