

MITTEILUNGSBLATT

DER

UNIVERSITÄT FÜR ANGEWANDTE KUNST WIEN

Studienjahr 2022/23

Ausgegeben am 30. Juni 2023

Stück 27

99. SATZUNG: ÄNDERUNG DES SATZUNGSTEILS I. ORGANISATIONSRECHT, SATZUNGSTEILS II. STUDIENRECHT UND SATZUNGSTEILS IV. PERSONALRECHT / VERLAUTBARUNG
100. ÄNDERUNG DES ORGANISATIONSPLANS: VERLAUTBARUNG
101. STELLENAUSSCHREIBUNG: UNIVERSITÄTSASSISTENT*IN (M/W/D) BEREICH ARCHITEKTURENTWURF 3 (GELEITET VON UNIV.-PROF. SAM JACOB) / FRISTVERLÄNGERUNG BIS 8. AUGUST 2023
102. STELLENAUSSCHREIBUNG: UNIVERSITÄTSASSISTENT*IN (M/W/D) ABTEILUNG BAUKONSTRUKTION FÜR DEN LEHRBEREICH CIRCULAR STRATEGIES / FRISTVERLÄNGERUNG BIS 8. AUGUST 2023
-

99. SATZUNG: ÄNDERUNG DES SATZUNGSTEILS I. ORGANISATIONSRECHT, SATZUNGSTEILS II. STUDIENRECHT UND SATZUNGSTEILS IV. PERSONALRECHT / VERLAUTBARUNG

Der Senat hat in seiner Sitzung am 15. Juni 2023 auf Vorschlag des Rektorats folgende Änderung im Satzungsteil I. Organisationsrecht, Satzungsteil II. Studienrecht und Satzungsteil IV. Personalrecht beschlossen:

SATZUNGSTEIL I. ORGANISATIONSRECHT / B) INTERNE ORGANISATION

1. Nach § 14 werden folgende §§ 15 bis 17 eingefügt:

„Angewandte Performance Laboratory (APL)

§ 15 (1) Das APL verbindet verschiedene Abteilungen unter dem Aspekt performativer Praxen. Es dient der Förderung und Entwicklung eines zeitgenössischen Verständnisses von Verkörperung, lokalem Kontext, gefühlter Erfahrung und multisensorischen Zugängen in der künstlerischen Produktion. Als Forschungsumgebung bündelt das APL universitätsinterne und internationale Expertisen zu körper-basierten sowie hybrid-performativen Methoden und macht sie Studierenden, Forscher*innen sowie einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich.

(2) Die inhaltliche und organisatorische Leitung wird von den dem APL per Dienstvertrag zugeordneten Vertreter*innen der in § 94 Abs. 2 Z 2 UG genannten Personengruppe (ausgenommen Universitätslektor*innen) gemeinsam wahrgenommen. Nähere Regelungen, insbesondere die Vertretung nach außen, sind im Rahmen einer Geschäftsordnung festzulegen, die nach Genehmigung durch das Rektorat im Mitteilungsblatt zu verlautbaren ist.

Universitätsgalerie der Angewandten im Heiligenkreuzerhof

§ 16 (1) Die Universitätsgalerie der Angewandten im Heiligenkreuzerhof bietet nach dem Vorbild angelsächsischer Universitäten eine Ausstellungsplattform. Die Anbindung an Lehre und Forschung sowie die enge Zusammenarbeit mit der Kunstsammlung der Angewandten schafft die Grundlage für die Erarbeitung von Ausstellungen und Publikationen, die sich mit aktuellen Fragen zu Kunst und Gesellschaft beschäftigen.

(2) Das Programm wird von einem Beirat, dem Mitglieder der Universität für angewandte Kunst Wien mit ausgewiesener Erfahrung im Ausstellungsbereich angehören, beschlossen.

Diesem vom Rektorat eingerichteten Beirat gehören eine Vertreter*in, die vom Rektorat entsendet wird, eine Vertreter*in von Kunstsammlung und Archiv, eine Künstler*in, die von der Abteilung Kunst- und Wissenstransfer nominiert wird, die Leiter*in der Universitätsgalerie der Angewandten, eine von der Abteilung Kunstsammlung und Archiv nominierte Studienassistent*in und ein*e durch die Hochschüler*innenschaft nominierte*r Studierende*r an.

(3) Die Funktionsperiode des Beirats entspricht jener des Rektorats.

Angewandte Interdisciplinary Lab (AIL)

§ 17 (1) Das Angewandte Interdisciplinary Lab (AIL) ist eine Plattform für Vorhaben an den Schnittstellen von Kunst, den Wissenschaften und künstlerischer Forschung. Ziel des AIL ist die Förderung und Durchführung von inter-, trans- und crossdisziplinären Projekten. Es ist die zentrale Aufgabe des AIL, dabei vor allem die Rolle und die Einwirkungen der Kunst in diesen Prozessen sichtbar zu machen.

(2) Die Leitung des AIL ist für die Durchführung des Programms, die Geschäftsführung, Kommunikation und Vernetzung des AIL sowie die Dokumentation der Inhalte verantwortlich.

(3) Das AIL Executive Board beschließt das Programm. Dem AIL Executive Board gehören die Leitung des AIL, der*die Rektor*in sowie zwei vom Rektorat entsandte Personen und eine vom Zentrum Fokus Forschung nominierte Person an.

(4) Die Funktionsperiode des AIL Executive Boards entspricht jener des Rektorats.“

2. Nach dem Kapitel B) „Interne Organisation“ wird ein neues Kapitel C) „Qualitätsentwicklung“ eingefügt:

Siehe Anhang 1

SATZUNGSTEIL II STUDIENRECHT / A) STUDIEN

1.§ 4 Abs. 2 letzter Satz lautet:

„Innerhalb eines Studienjahres nach Inkrafttreten können die Studierenden das Studium alternativ auch nach der zuvor gültigen Fassung des Curriculums abschließen, wenn im Curriculum keine anderweitigen Übergangsregelungen vorgesehen sind.“

SATZUNGSTEIL IV. PERSONALRECHT / C) FRAUENFÖRDERUNGSPLAN

1. Der Punkt C) „Frauenförderungsplan“ wird gestrichen und durch einen neuen Punkt C) „Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan“ ersetzt:

Siehe Anhang 2

100. ÄNDERUNG DES ORGANISATIONSPLANS: VERLAUTBARUNG

Der Universitätsrat hat in seiner Sitzung am 21. Juni 2023 folgende Änderung des Organisationsplans (Satzungsteil I. Organisationsrecht / Anhang Organisationsplan) genehmigt.

Siehe Anhang 3 und Anhang 4

101. STELLENAUSSCHREIBUNG: UNIVERSITÄTSASSISTENT*IN (M/W/D) BEREICH ARCHITEKTURENTWURF 3 (GELEITET VON UNIV.-PROF. SAM JACOB) / FRISTVERLÄNGERUNG BIS 8. AUGUST 2023

<https://www.dieangewandte.at/jobs>

102. STELLENAUSSCHREIBUNG: UNIVERSITÄTSASSISTENT*IN (M/W/D) ABTEILUNG BAUKONSTRUKTION FÜR DEN LEHRBEREICH CIRCULAR STRATEGIES / FRISTVERLÄNGERUNG BIS 8. AUGUST 2023

<https://www.dieangewandte.at/jobs>

Der Rektor
Dr. Gerald Bast

Impressum

Medieninhaberin, Herausgeberin und Herstellerin:

Universität für angewandte Kunst Wien

Oskar Kokoschka-Platz 2, 1010 Wien

Redaktion: [Mag. Zekija Ahmetovic](#) (Rechtsabteilung)

mitteilungsblatt@uni-ak.ac.at

<https://www.dieangewandte.at/mitteilungsblaetter>

Kapitel C: Qualitätsentwicklung

Präambel

Qualitätsentwicklung an der Universität für angewandte Kunst Wien fokussiert sich auf das Unterstützen von Entwicklungs- und Transformationsprozessen und deren Reflexion. Gegenstand von Qualitätsentwicklung sind insofern

- a. das Gestalten von partizipativ angelegten Diskussions- und Planungsprozessen,
- b. das professionelle Begleiten und Unterstützen von Arbeitsprozessen in Kunst, Wissenschaft, Forschung und Lehre sowie beim Wahrnehmen gesellschaftlicher Verantwortung,
- c. das periodische Reflektieren von Strukturen und Abläufen, das wiederum neue Diskussions- und Planungsprozesse auslösen kann.

Qualitätsentwicklung ist eine gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen, die auf allen Ebenen der Universität in unterschiedlicher Weise wahrzunehmen ist. Die einzelnen Universitätsangehörigen haben innerhalb dieses Rahmens und ihres jeweiligen Arbeitsfelds Verantwortung für Qualitätsentwicklung wahrzunehmen und sich darüber hinaus an universitätsweit angelegten Prozessen von Reflexion, Weiterentwicklung und nötiger Dokumentation zu beteiligen.

Verantwortung für Qualitätsentwicklung

§ 15 (1) Das Rektorat verantwortet die Bereitstellung und Weiterentwicklung nötiger Strukturen und Rahmenbedingungen sowie die Pflege einer Qualitätskultur¹, die Freiräume nicht beschränkt, sondern fördert, als Voraussetzung für universitätsweit getragene Veränderungs- und Innovationsprozesse.

(2) Jedes Rektoratsmitglied ist für systematische Qualitätsentwicklung im eigenen Geschäftsbereich² verantwortlich und hat für die Klärung von Angelegenheiten im Rektorat zu sorgen, die über den eigenen Geschäftsbereich hinausgehen. Das Rektorat trägt die Letztverantwortung für Qualitätsentwicklung und hat dem Universitätsrat und im Senat mindestens alle drei Jahre über seine diesbezüglichen Aktivitäten zu berichten.

(3) Das Rektorat verantwortet eine zeitnahe und professionelle Bearbeitung von individuellen Anregungen, Verbesserungsvorschlägen und Kritikpunkten von Universitätsangehörigen. Diese können sich direkt ans Rektorat wenden, wenn eine Klärung der entsprechenden Angelegenheit mit der zuständigen Stelle nicht erfolgreich möglich war, oder wenn dafür keine andere zuständige Stelle vorgesehen ist.

¹ vgl. dazu Entwicklungspläne der Angewandten, aktuell Entwicklungsplan 2022–2027, Kap. 1.3 Strategische Leitlinien, besonders die Punkte „Qualitätskultur Angewandte“, „Menschen im Blick“ und „Stimulierende Umgebung für künstlerische Entwicklungsprozesse und Forschung“

² vgl. Geschäftsordnung des Rektorats für die jeweilige Funktionsperiode

(4) Im Organisationsplan der Universität ist eine für Qualitätsentwicklung zuständige Abteilung³ vorzusehen, die den Leitungsorganen der Universität beratend zur Verfügung steht und mit Umsetzungsmaßnahmen beauftragt werden kann. Diese Abteilung ist zu Neutralität und Fairness gegenüber allen Universitätsangehörigen verpflichtet. Sie entscheidet innerhalb ihres Wirkungsbereichs bei Konzeptualisierungen und Methodenanwendungen nach fachlichen Standards⁴. Über Maßnahmen und Instrumente der Qualitätsentwicklung und -sicherung, die allenfalls von anderen Organisationseinheiten oder Gremien der Universität eingesetzt werden, ist sie innerhalb eines angemessenen Zeitraums zu informieren.

Universitätsentwicklung

§ 16. (1) Universitätsentwicklung umfasst gesamtuniversitäre Planungsprozesse (Entwicklungsplanung), das Konzipieren konkreter darauf basierender Umsetzungsvorhaben im Rahmen der Leistungsvereinbarungen, die jährliche Berichtslegung darüber und über den laufenden Betrieb der Universität (Wissensbilanzen und andere Berichte) sowie eine regelmäßige Reflexion hinsichtlich der Ausrichtung und Entwicklung der Universität insgesamt oder von Teilbereichen davon, im Sinne der Universität als lernende Organisation.

(2) Das Rektorat macht transparent, welche qualitativen und quantitativen Informationen über Universitätsentwicklung – insbesondere Bewerber*innen-, Studierenden- und Absolvent*innenzahlen, Ergebnisse von Absolvent*innenbefragungen, Forschungsaktivitäten, öffentliche Resonanz – den internen Planungs-, Umsetzungs- und Reflexionsprozessen zugrunde gelegt werden.

(3) Das Rektorat sorgt für die Abhaltung zumindest einer jährlichen gemeinsamen Klausur mit dem Senat, in der Fragen der Universitätsentwicklung behandelt werden. Die Themen für diese Klausur sind vom Rektorat und dem*der Senatsvorsitzenden einvernehmlich festzulegen.

Professuren

§ 17 (1) Gemäß Entwicklungsplan werden Professuren an der Angewandten zunächst grundsätzlich auf drei bis fünf Jahre befristet bestellt. Wenn eine darüber hinausgehende Beschäftigung ermöglicht werden soll, ist bereits für die erste Bestellung ein Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs. 1 UG durchzuführen.

(2) Die unbefristete Weiterbeschäftigung einer gemäß Abs. 1 bestellten Professor*in setzt einen Evaluierungsprozess voraus, welcher einer entsprechenden Entscheidung durch das Rektorat zugrunde gelegt wird. Das Verfahren ist auf Antrag der betreffenden Professor*in oder auf Initiative des Rektorats so zeitgerecht einzuleiten, dass ein Ergebnis spätestens sechs Monate vor Auslaufen der Befristung vorliegt.

³ aktuell per Jänner 2023: Abteilung für Universitäts- und Qualitätsentwicklung (UQE)

⁴ Relevante Standards sind etwa die *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG 2015)* und die *Standards für Evaluation der DeGEval* – Gesellschaft für Evaluation e.V. (2016)

(3) Der*die Professor*in hat für diese Evaluierung ein Portfolio vorzulegen, in dem die bisherigen Leistungen in Forschung und Lehre sowie die Entwicklung seiner*ihrer Abteilung innerhalb der Universität und bezüglich deren gesellschaftlicher Wirksamkeit dargestellt sind. Das Rektorat hat dafür zu sorgen, dass Sichtweisen von Mitarbeiter*innen und Studierenden der Abteilung in geeigneter Form in den Prozess einfließen. Insbesondere ist ein Feedback von Absolvent*innen einzuholen, die innerhalb des entsprechenden Zeitraums ihr Studium abgeschlossen haben.

(4) Nach Vorlage aller Evaluierungsergebnisse hat das Rektorat über den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags zu entscheiden. Im Falle einer beabsichtigten abschlägigen Entscheidung ist der*die betreffende Professor*in vorab anzuhören.

Evaluation von Lehrveranstaltungen

§ 18 (1) Jede Lehrveranstaltung ist zumindest alle vier Semester zu evaluieren. Dafür hat der*die Lehrveranstaltungsleiter*in ein von der Universität angebotenes Verfahren auszuwählen. Neu eingerichtete Lehrveranstaltungen sind jedenfalls im Zuge der ersten Abhaltung zu evaluieren.

(2) Das Rektorat hat für ein allen Lehrveranstaltungsleiter*innen zugängliches Angebot an sowohl quantitativ als auch qualitativ ausgerichteten Evaluationsverfahren zu sorgen.⁵ Darüber hinaus ist begleitende Beratung sowie bedarfsorientierte Weiterbildung anzubieten.

(3) Bei quantitativ ausgerichteten Evaluationsverfahren sind zur Wahrung der Anonymität der Studierenden Auswertungen zentral von der für Qualitätsentwicklung zuständigen Abteilung zu erstellen und ausschließlich der jeweiligen Lehrperson zur Verfügung zu stellen. Die Lehrperson ist verantwortlich dafür, Schlussfolgerungen aus der Evaluation zu ziehen und darauf aufbauend die eigene Lehrtätigkeit weiterzuentwickeln. Die beteiligten Studierenden sind darüber zu informieren.

(4) Wird eine Evaluation nicht zentral ausgewertet, hat die verantwortliche Lehrperson unter Verwendung der dafür vorgesehenen Tools für eine adäquate Dokumentation des durchgeführten Verfahrens zu sorgen.

(5) Fünf Jahre nach Einrichtung eines neuen Studiums hat eine Gesamtevaluation durch eine Peer Review zu erfolgen, die unabhängige nationale und internationale Gutachter*innen heranzieht und in Kooperation mit einer international anerkannten⁶ Qualitätssicherungsagentur des Hochschulwesens durchgeführt wird. Darüber hinaus kann das Rektorat auf Wunsch einer oder mehrerer Abteilungen oder aus eigenem Ermessen eine Peer Review eines bestehenden Studiums beauftragen, insbesondere zur Klärung anstehender Entwicklungsfragen.

Entwicklung und Aktualisierung von Curricula

⁵ Diese Verfahren wurden ausgehend vom Papier „Lehre. Qualität. Evaluation. Ein angewandtes Konzept“ (Arbeitsgruppe Lehrevaluation, 2010) eingerichtet und weiterentwickelt.

⁶ Maßgeblich dafür ist insbesondere eine Aufnahme ins European Quality Assurance Register for Higher Education (EQAR).

§ 19 (1) Zu Beginn einer neuen Funktionsperiode des Senats hat das Rektorat diesem eine Übersicht über alle Studien der Angewandten betreffend die letzte Aktualisierung des jeweiligen Curriculums vorzulegen. Die neu eingesetzten Studienkommissionen sind vom Senat darüber zu informieren sowie auf vom Rektorat bereitzustellende relevante Dokumente betreffend Qualität von Curricula⁷ und mögliche Unterstützungsangebote, insbesondere seitens der für Qualitätsentwicklung zuständigen Abteilung oder des Senatsbüros, zur Erstellung bzw. Überarbeitung von Curricula hinzuweisen.

(2) Die regelmäßig durchzuführende Befragung von Absolvent*innen ist von der für Qualitätsentwicklung zuständigen Abteilung alle drei Jahre in Berichtsform⁸ auszuwerten. Dieser Bericht ist vom Senat und den Studienkommissionen als Grundlage für die Aktualisierung von Curricula heranzuziehen.

⁷ insbesondere das Papier „Was macht ein gutes Curriculum aus? Eine angewandte Position“ (Arbeitsgruppe Lehrevaluation, 2012) oder das Praxishandbuch Neue Studien (UQE, 2022)

⁸ vgl. „Die Angewandte und ihre Absolvent*innen“, zuletzt https://uqe.homepage.uni-ak.ac.at/download/AbsolventInnenbericht_2020.pdf

Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan

I. Präambel	2
II. Vorbemerkung	3
III. Geltungsbereich	4
IV. Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung	4
A. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.....	4
1. Aufgaben.....	4
2. Rechte und Pflichten.....	5
3. Rechtsschutzverfahren.....	7
4. Ausstattung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.....	7
B. Abteilung für Genderangelegenheiten.....	8
C. Behindertenvertrauensperson/Behindertenbeauftragte*r.....	9
1. Behindertenvertrauensperson.....	9
2. Behindertenbeauftragte*r.....	9
V. Frauenförderung	10
A. Allgemeines.....	10
B. Frauenfördergebot.....	10
C. Kollegialorgane, Kommissionen und Gremien.....	11
D. Gender Monitoring.....	11
VI. Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies	13
A. Forschung und Erschließung der Künste.....	13
B. Lehre.....	14
C. Qualifikationsbeurteilung.....	14
VII. Antidiskriminierung	14
A. Allgemeines.....	14
B. Geschützte Merkmale/Kategorien.....	16
1. Geschlecht.....	16
2. Ethnische Herkunft.....	17
3. Religion und Weltanschauung.....	19
4. Alter.....	19
5. Sexuelle Orientierung bzw. Lebensweise.....	20
6. Soziale Herkunft und Bildungshintergrund.....	20
7. Behinderung.....	20
C. Geschlechtssensible und diskriminierungskritische Sprache.....	21
D. Mobbing.....	22
E. Verfahren bei Diskriminierungsverdacht.....	23
VIII. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Privatleben, insbesondere Familie..	24
A. Grundsätze.....	24
B. Berichtspflichten.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
C. Flexible Arbeitszeitmodelle/Arbeitsortsmodelle.....	25
IX. Personalpolitik und Personalauswahlverfahren	26
A. Grundsätze der Personalpolitik.....	26
B. Personalauswahlverfahren.....	26
1. Ausschreibungen.....	27
2. Diskriminierungskritische, barrierefreie und inklusive Auswahlverfahren.....	28
C. Besondere Bestimmungen für Berufungs- und Habilitationsverfahren.....	29
X. Informationspflicht	29
XI. Inkrafttreten	30

I. Präambel

Die Universität für angewandte Kunst Wien bekennt sich zum leitenden Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern (§ 2 Z 9 Universitätsgesetz), zu ihrer Aufgabe der Frauenförderung (§ 3 Z 9 Universitätsgesetz) sowie zum Grundsatz der Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung aller ihrer Mitarbeiter*innen und Studierenden. Sie lehnt jegliche Form der Diskriminierung ab und fördert die Vereinbarkeit von Beruf/Studium mit Betreuungs- und Sorgepflichten sowie mit Pflegeaufgaben.

Der vorliegende Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan soll eine intersektionale Institutionspolitik bestärken, die das Ineinandergreifen von verschiedenen Diskriminierungen berücksichtigt und kenntlich macht sowie strukturellen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der (vermeintlich) ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung und der sozialen Herkunft bzw. des Bildungshintergrundes entgegenwirken.

Die Universität tritt für die Anerkennung aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten (weiblich, männlich, intergeschlechtlich, trans, nicht-binär, genderqueer etc.) ein und schützt all ihre Angehörigen vor Diskriminierung, Belästigung und Mobbing. Diversität und Geschlechtervielfalt wird an der Universität für angewandte Kunst Wien als Verpflichtung, Chance und Potential verstanden.

Sie setzt sich zum Ziel, ein diskriminierungskritisches, geschlechterreflektiertes und emanzipatorisches Hochschul-Environment zu sichern und weiterzuentwickeln. Zur Verwirklichung der Chancengleichheit und dem Abbau von strukturellen Ungleichheiten gehört neben der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben durch entsprechende Maßnahmen auch die Bewusstseinsbildung für intersektionale, mehrdimensionale Diskriminierungsformen und die kritische Reflexion in Kunst, Forschung, Lehre und der institutionellen Praxis.

Diskriminierung lebt von größtmöglicher Vereinfachung und entwertender Zuschreibung von Eigenschaften zu Merkmalen/Kategorien von Gruppen. Bestimmten Menschengruppen war und ist die Gestaltung der Strukturen von Gesellschaft deswegen möglich, weil sie wegen dieser

Merkmale/Kategorien einen besonderen Zugang zu Macht und Ressourcen besitzen. Gleichstellung bezweckt das Aufbrechen dieser Machtstrukturen. Dazu ist zuerst die Vielschichtigkeit der Merkmale/Kategorien offenzulegen und die strukturelle Diskriminierung anhand der Merkmale/Kategorien anzuerkennen.

Die Umsetzung des Grundsatzes der Gleichstellung, der Gleichbehandlung sowie des Gender Mainstreamings liegt in der Verantwortung aller Angehörigen der Universität für angewandte Kunst und insbesondere von Entscheidungsträger*innen. Alle Organe sind dazu angehalten, Diskriminierung in ihrem Wirkungsbereich entschieden entgegenzutreten.

II. Vorbemerkung

Der Frauenförderungsplan und der Gleichstellungsplan dienen nach § 20b. Universitätsgesetz der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung gemäß Art. 7 Abs. 2 und 3 B-VG sowie des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (B-GIBG), im Hinblick auf die Universitäten und die Bestimmungen des Universitätsgesetzes zur Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Zusätzlich zum Frauenförderungsplan gemäß § 11a B-GIBG sind im Gleichstellungsplan insbesondere die Bereiche Vereinbarkeit (§ 2 Z 13 Universitätsgesetz) sowie Antidiskriminierung (2. Hauptstück des I. Teils B-GIBG) zu regeln.

Die Universität für angewandte Kunst Wien ist sich dessen bewusst, dass es auf Grund der unterschiedlichen Gesetze und Regelungen, auf welcher Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan beruhen, und auf Grund unterschiedlicher Diskurse zu Widersprüchlichkeiten innerhalb der Planes kommt. Es geht einerseits darum, einer Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern anhand von konkreten, quantifizierbaren Maßnahmen, wie zum Beispiel der Quote, nachzukommen und eine diesbezügliche Geschlechtergerechtigkeit auch für die Zukunft zu verbürgen, andererseits aber auch immer um einen Blick auf verschränkte Benachteiligungs- und Unterdrückungsmechanismen sowie darum, binäre Geschlechterstrukturen aufzubrechen. Damit verbunden sind auch sprachliche Widersprüche hinsichtlich der Verwendung einer geschlechtssensiblen, nichtbinären Sprache und der Nomenklatur gesetzlicher Grundlagen,

die sich auf zwei Geschlechter bezieht. Diese Diskrepanzen lassen sich nicht auflösen, sie werden vielmehr in diesem Plan, welcher gleichzeitig Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan ist, ersichtlich.

III. Geltungsbereich

§ 1 Nachstehende Bestimmungen regeln sowohl die Gleichstellung von Frauen und Männern durch Frauenförderung (Frauenförderungsplan) als auch die Antidiskriminierung und Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Betreuungspflichten (Gleichstellungsplan) im Sinne des § 20b Universitätsgesetz.

§ 2 (1) Der Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan gilt für alle Angehörigen gemäß § 94 Universitätsgesetz und für alle Organe der Universität sowie für Bewerber*innen um eine Aufnahme als Universitätsangehörige, aber auch für Personen, die an der Universität tätig sind und in keinem (dauerhaften) Dienstverhältnis zur Universität stehen (z.B. Mitarbeiter*innen in Kooperationsprojekten).

(2) Die Universität verpflichtet sich, diesen Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan in die Satzung ausgegliederter Rechtsträger zu implementieren, sofern die Universität mehr als 50% der Anteile an diesen Rechtsträgern hält.

IV. Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung

A. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

1. Aufgaben

§ 3 (1) An der Universität ist gemäß § 42 Abs 2 Universitätsgesetz ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet. Er besteht aus 15 Mitgliedern und 5 Ersatzmitgliedern, die von den im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen entsendet werden. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, einen für die im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen nicht bindenden Vorschlag für die Entsendung zu erstellen. Hinsichtlich der näheren Ausgestaltung wird auf §§ 12 bis 14 der Satzung verwiesen, die damit integraler Bestandteil des Frauenförderungs- und Gleichstellungsplans ist.

(2) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind durch das Gesetz und die Satzung der Universität nachstehende Aufgaben zugewiesen:

- mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierungen durch Universitätsorgane aufgrund des Geschlechts sowie der (vermeintlich) ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Behinderung, der sozialen Herkunft und des Bildungshintergrunds entgegenzuwirken und ihre strukturelle Gleichstellung zu fördern sowie Angehörige und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen (Antidiskriminierung und Gleichstellung).
- eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen hierarchischen Ebenen der Universität anzustreben und dementsprechend Maßnahmen der Frauenförderung, des Gender Mainstreamings und des Gender Budgetings einzufordern, deren Umsetzung zu kontrollieren sowie Angehörige und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen (Frauenförderung und Gleichstellung von Frauen und Männern).
- Die Förderung der Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Betreuungspflichten gegenüber Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen durch Vorschlag entsprechender Maßnahmen und Kontrolle der Umsetzung der Maßnahmen (Vereinbarkeit).
- Vorschlag des Frauenförderungs- und Gleichstellungsplans und seiner Änderungen sowie Kontrolle der Einhaltung dieser Pläne (§ 20b Universitätsgesetz).
- Kontrolle der Zusammensetzung von Kollegialorganen und Wahlvorschlägen hinsichtlich der Geschlechterparität (§ 20a Universitätsgesetz).

2. Rechte und Pflichten

§ 4 (1) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden. Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden (§ 42 Abs 3 Universitätsgesetz).

(2) Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist als Beitrag zur Dienstpflicht anzusehen und in jenen Teil der Arbeitszeit hineinzurechnen, der für die Lehre sowie für Verwaltungstätigkeit reserviert ist (das Engagement für Gleichstellungsanliegen soll nicht zur Benachteiligung der künstlerischen bzw. wissenschaftlichen Entwicklung führen). Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, ihre Aufgaben an

ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen (§§ 37ff Bundes-Gleichbehandlungsgesetz).

(3) Den studentischen Mitgliedern des Arbeitskreises wird für ihre Tätigkeit im Arbeitskreis während einer vollen Funktionsperiode ein zusätzliches Toleranzsemester gewährt.

§ 5 Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind die regelmäßige Teilnahme an Schulungen und Informationsveranstaltungen bzw. Vernetzungstreffen zu ermöglichen. Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds eine Dienstreise, so ist diese aus dem Budget des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen abzugelten. Die Beurteilung der Notwendigkeit obliegt dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

§ 6 Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist in allen inneruniversitären Angelegenheiten Auskunft zu erteilen sowie Einsicht in die Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt aufgezeichneten Daten über das Personal der Universität zu geben, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitskreises erforderlich ist. Auf Verlangen ist die Herstellung von (Foto)Kopien dieser Unterlagen zu gestatten. Einsicht in die Personalakten ist nur mit Genehmigung der Betroffenen zulässig (§ 42 Abs 4 Universitätsgesetz).

§ 7 Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist in die Verhandlungen zu den Betriebsvereinbarungen beratend einzubeziehen.

§ 8 Die*der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen oder eine ihrer*seiner Stellvertreter*innen ist berechtigt, an den Sitzungen der Kollegialorgane teilzunehmen und angehört zu werden so Personalagenden behandelt werden.

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, in alle Kommissionen/Gremien, in denen personalrelevante Themen beraten oder entschieden werden, bis zu zwei Vertreter*innen zu entsenden. Dies betrifft insbesondere Kommissionen/Gremien zur Personalfindung (Berufungs- und sonstige Personalkommissionen), Habilitationskommissionen sowie solche, die sich mit strategischen Personalfragen beschäftigen.

§ 9 Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bzw. in Folge seine nominierten Mitglieder sind gemäß der Satzung der Universität zu der jeweiligen Kommission/Gremium zu laden.

3. Rechtsschutzverfahren

§ 10 (1) Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass eine Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund eines geschützten Merkmals/Kategorie im Sinne dieser Verordnung darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen (§ 42 Abs 8 Universitätsgesetz). Diese entscheidet mit Bescheid.

(2) Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Beschwerde an die Schiedskommission, ist die Vollziehung der Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig (§ 42 Abs 9 Universitätsgesetz).

§ 11 Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass eine Entscheidung eines Universitätsorgans gegen materielle oder verfahrensrechtliche Bestimmungen dieses Satzungsteils verstößt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen. Diese entscheidet mit Bescheid.

§ 12 (1) Für den Fall, dass ein Wahlvorschlag ohne sachliche Rechtfertigung weniger als 50% Frauen an wählbarer Stelle aufweist (Satzung VI. Teil, B. § 6 Abs 2 und 3), ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berechtigt, binnen Wochenfrist ab Kenntnis des Wahlvorschlages die Einrede der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages bei der Schiedskommission zu erheben.

(2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, binnen vier Wochen ab Kenntnis der Zusammensetzung an die Schiedskommission die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung eines Kollegialorgans zu erheben, sofern das Kollegialorgan nicht mindestens 50% Frauen umfasst. Die Einrede hat zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen.

4. Ausstattung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

§ 13 Das Rektorat hat dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die zur Erfüllung seiner Aufgaben notwendigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Dazu zählen Raum-, Ausstattungs- und Personalressourcen für die administrative Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie eine, der Selbstverwaltung des Arbeitskreises

für Gleichbehandlungsfragen unterliegende, monetäre Ausstattung, um die Unterstützungs-, Beratungs-, Vernetzungs-, Rechtsschutz- und Kontrollfunktion entsprechend ausüben zu können.

§ 14 Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen beantragt das voraussichtlich benötigte Budget beim Rektorat so zeitgerecht, dass mit Beginn des Verrechnungsjahres die Ressourcen zur Verfügung stehen.

§ 15 Kosten, die dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen im Zuge des Rechtsschutzverfahrens vor der Schiedskommission, dem Bundesverwaltungsgericht, dem Verfassungs- bzw. Verwaltungsgerichtshof sowie dem Europäischen Gerichtshof bzw. dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte entstehen, sind unmittelbar durch das Rektorat zu begleichen.

§ 16 Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist als Kollegialorgan der Universität zur zweckmäßigen wirtschaftlichen Gebarung verpflichtet und berichtet über die Mittelverwendung im Tätigkeitsbericht.

B. Abteilung für Gleichstellung

§ 17 (1) An der Universität ist gem § 19 Abs 2 Z 7 Universitätsgesetz eine Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und der Frauenförderung, der Unterstützung von Gender Mainstreaming sowie der Frauen- und Geschlechterforschung eingerichtet. Sie trägt die Bezeichnung „Abteilung für Gleichstellung“.

(2) Zu ihren Aufgaben gehört die Beratung und Unterstützung des Rektorats und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen in Fragen des Gender Mainstreamings, der Gleichstellung und der Antidiskriminierung, die Konzeption und Umsetzung von Projekten und Maßnahmen im Bereich Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Antidiskriminierung in Kooperation mit den zuständigen universitären Organisationseinheiten sowie das Monitoring der die Gleichstellung betreffenden festgelegten Ziele. Ebenso zählt die Sensibilisierung sowie Bewusstseinschärfung und -stärkung für die Bedeutung der Kategorie Geschlecht zu ihren Aufgaben und die Vernetzung mit den Koordinationsstellen für Frauenförderungen und Gender Studies an den anderen österreichischen Universitäten.

C. Behindertenvertrauensperson/Behindertenbeauftragte*r

1. Behindertenvertrauensperson

§ 18 (1) Begünstigte Menschen mit Behinderungen haben das Recht, ihre eigene Interessensvertretung zu wählen. Sind an der Universität für angewandte Kunst Wien mindestens 5 begünstigte Menschen mit Behinderungen beschäftigt, wählen diese aus ihren Reihen eine Behindertenvertrauensperson (§ 22a BEinstG). Die rechtliche Grundlage für die Tätigkeit der Behindertenvertrauensperson ist das Behinderteneinstellungsgesetz (§§ 8 und 22a BEinstG) und das Arbeitsverfassungsgesetz (§ 67 ArbVG).

(2) Die Behindertenvertrauensperson hat die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigten Mitarbeiter*innen mit Behinderungen wahrzunehmen und steht als Ansprechpartner*in zur Verfügung. Zu den Aufgaben der Behindertenvertrauensperson gehört insbesondere

- die Einhaltung der Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes zu überwachen,
- wahrgenommene Mängel dem Betriebsrat und dem Rektorat mitzuteilen,
- auf die besonderen Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen mit Behinderungen hinzuweisen,
- an Sitzungen des Betriebsrates beratend teilzunehmen (§ 67 ArbVG).

(3) Der Behindertenvertrauensperson sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Räumlichkeiten sowie sonstige Ressourcen in einem angemessenen Ausmaß von der Universität zur Verfügung zu stellen (§ 22a Abs 15 BEinstG).

(4) Die Behindertenvertrauensperson ist berechtigt, die Ressourcen des eigenen Arbeitsplatzes (PC etc.) zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach diesen Bestimmungen zu nutzen.

2. Behindertenbeauftragte*r

§ 19 (1) Die*der Behindertenbeauftragte der Universität ist die Anlaufstelle für Studierende und Studieninteressierte mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen oder Personen, die in einer anderen Form in ihrem Studium beeinträchtigt sind.

(3) Die Aufgaben der*des Behindertenbeauftragten sind:

- Beratung und Information Studierender und Studieninteressierter mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen in allen Fragen, die im Zusammenhang mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung und Studium stehen.

- Individuelle Beratung und Unterstützung von Studierenden im Studienalltag.
- Kommunikation des Angebots und Setzen von Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen an Universitäten und Hochschulen in allen Bereichen und Organisationseinheiten.
- Entwicklung und Ausbau des Beratungsangebotes für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen.
- Einsatz für und Mitwirkung an einer barrierefreien Zugänglichkeit und Ausstattung der Gebäude und Infrastruktur der Universität (zum Beispiel bei der Planung von barrierefreien Neu- und Umbauten).

V. Frauenförderung

A. Allgemeines

§ 20 (1) Die Universität bekennt sich zum leitenden Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern gemäß § 2 Z 9 Universitätsgesetz. Ziel ist ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern auf allen Ebenen sowie ein Klima, in dem die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Belangen als selbstverständlich angesehen wird. Frauen und Männer sollen die gleichen Arbeitsbedingungen vorfinden sowie einen gleichberechtigten Zugang zu allen Mitteln und Möglichkeiten wie Infrastruktur, finanzielle Ressourcen, Karriere etc. haben.

(2) Zur Umsetzung dieser Ziele wendet die Universität das Prinzip von Gender Mainstreaming an. Sämtliche Konzepte und Maßnahmen werden so gestaltet, dass etwaige Auswirkungen auf die Situation von Frauen und Männern bereits in der Konzeptionsphase berücksichtigt werden.

B. Frauenfördergebot

§ 21 (1) Entsprechend dem Frauenfördergebot des § 41 Universitätsgesetz in Verbindung mit §§ 11ff Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sind die Organe der Universität und alle Vertreter*innen der Universität (Institutsleiter*innen) verpflichtet, auf die Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen sowie auf die Beseitigung bestehender Benachteiligungen von Frauen hinzuwirken.

(2) Eine Unterrepräsentation liegt vor, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in einer hierarchischen Ebene (Verwendungsgruppe, Funktionsgruppe, Einstufung

etc.) insgesamt oder in einer Organisationseinheit weniger als 50% beträgt. Grundsätzlich wird die Unterrepräsentation vermutet, es sei denn, die ausschreibende Stelle weist nach, dass es sich nicht um einen Frauenförderbereich handelt.

(3) Im Fall der Unterrepräsentation von Frauen sind die Organe bzw. Vertreter*innen der Universität verpflichtet

- bei gleicher Eignung einer Bewerberin wie der bestgeeignete Bewerber für eine zu besetzende Stelle die Frau vorrangig aufzunehmen bzw. zu befördern,
- sowie Frauen zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme oder zur höheren Verwendung qualifizieren, vorrangig zuzulassen.

(4) Eine Missachtung des Frauenfördergebots gilt als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

C. Kollegialorgane, Kommissionen und Gremien

§ 22 (1) Gemäß d § 20a Universitätsgesetz haben allen universitären Kollegialorganen mindestens 50% Frauen anzugehören.

(2) Das Kollegialorgan hat den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren. Ist der Frauenanteil von mindestens 50% nicht gewahrt, so kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission erheben. Die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung hat zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen. Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt und erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Einrede, sind die Beschlüsse des Kollegialorgans nichtig. Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nicht fristgerecht die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung, gilt das Kollegialorgan im Hinblick auf § 20a Abs. 2 des Universitätsgesetzes als richtig zusammengesetzt (§ 42 Abs 8a Universitätsgesetz).

(3) Für die Umsetzung von Wahlvorschlägen, die dem Grundsatz der Geschlechterparität entsprechen, wird auf die Satzung VI. Teil B § 6 Abs 2 und 3 verwiesen.

D. Gender Monitoring

(1) Sowohl bei den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Ministerium als auch bei der Budgetzuweisung durch das Rektorat sind die Gebote der Gleichstellung und Frauenförderung als planungsrelevante Gesichtspunkte zu beachten.

(2) Das Rektorat erarbeitet gemeinsam mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und der Abteilung für Gleichstellung einen Maßnahmenkatalog.

(3) Die Universität strebt die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Haushaltsführung an (Gender Budgeting). Dabei werden die Auswirkungen von (finanzpolitischen) Entscheidungen analysiert und berücksichtigt und wird sichergestellt, dass vorhandene Ressourcen Frauen und Männern in einer gerechten Aufteilung zur Verfügung stehen.

§ 23 (1) Die Universität erstellt gem § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz als Maßnahme zur Lohntransparenz und Gleichstellung den Einkommensbericht.

(2) Die Entlohnung wird von der Personalverwaltung der Universität jährlich in der Form des Einkommensberichts nach Verwendungsgruppen und Geschlecht aufgeschlüsselt dargestellt. Erhoben werden Jahresdurchschnittswerte, das Arbeitsentgelt von Teilzeitbeschäftigten ist auf Vollzeitbeschäftigung und das von unterjährig Beschäftigten auf Jahresbeschäftigte hochzurechnen. Alle relevanten Einkommensbestandteile wie Überzahlungen, Nebenbezüge, Zulagen, Prämien etc. werden in die Berechnung miteinbezogen.

(3) Der Einkommensbericht wird vom Rektorat den Personalvertretungen, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und der Abteilung für Gleichstellung übermittelt. Alle Mitarbeiter*innen der Universität werden vom Rektor schriftlich über das Aufliegen des Einkommensberichts bei der Personalvertretung und die Möglichkeit zur Einsichtnahme informiert. Das Rektorat ist verpflichtet, zum Einkommensbericht im Senat und Universitätsrat zu berichten und mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über daraus ableitbare Maßnahmen zu beraten.

§ 24 (1) Zur Evaluierung der Ergebnisse der Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung wird von der*dem Rektor*in alle drei Jahre ein ausführlicher schriftlicher Bericht erstellt.

(2) Der Bericht hat insbesondere zu enthalten:

- Anzahl der Mitarbeiter*innen an der Universität sowie in den einzelnen Organisationseinheiten und Personalgruppen aufgeschlüsselt nach Geschlecht,
- Anzahl der Bewerbungen, Zulassungen, Studienanfänger*innen, Studierenden und Absolvent*innen der einzelnen Studienrichtungen aufgeschlüsselt nach Geschlecht,
- Anzahl der Mitglieder in Gremien, Kommissionen, sonstigen Kollegialorganen und Leitungsfunktionen aufgeschlüsselt nach Geschlecht,

- Anzahl der Bewerbungen und daraus folgenden Berufungen in Berufungsverfahren aufgeschlüsselt nach Geschlecht,
 - Anzahl der Bewerbungen und daraus folgenden Habilitationen in Habilitationsverfahren aufgeschlüsselt nach Geschlecht,
 - In Anspruch genommene Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aufgeschlüsselt nach Geschlecht,
 - Der in der Wissensbilanz dargestellte Gender Pay Gap, der Glasdeckenindex und die Leaky Pipeline,
 - Anzahl der Bildungs- und Elternkarenzen in Kopfzahl sowie Monaten aufgeschlüsselt nach Geschlecht,
 - Anzahl an Einreichungen und Vergaben von Förderungen (Stipendien, Zuschüsse, Preise, Mobilitätsförderungen etc.) aufgeschlüsselt nach Geschlecht,
 - Anzahl der Lehrveranstaltungen und Forschungsprojekte mit genderspezifischen Inhalten.
- (3) Das Rektorat erarbeitet anhand der Ergebnisse des Berichts gemeinsam mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und der Abteilung für Gleichstellung weiterführende Ziele und die dafür notwendigen Maßnahmen.

VI. Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies

A. Forschung und Erschließung der Künste

§ 25 (1) Die Universität tritt für eine verstärkte Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies ein. Deren Methoden und Inhalte sollen integrierte Bestandteile der Lehre, Forschung und Erschließung der Künste werden. Ein besonderes Anliegen ist der Universität die Wissensvermittlung von feministischer Theorie in Kombination mit Gender-, Queer-, Decolonial-, Postcolonial und Disability Studies.

(2) Die Universität fördert die Bildung von Forschungsschwerpunkten in den Bereichen Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies und die Durchführung entsprechender künstlerischer und wissenschaftlicher Projekte.

(3) Die Universität fördert den künstlerischen und wissenschaftlichen Austausch im Bereich von Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies sowie die Zusammenarbeit mit

entsprechenden Forschungseinrichtungen und künstlerischen Institutionen. Sie unterstützt insbesondere Aktivitäten, Projekte und Kooperationen, die auf internationale Vernetzungen ausgerichtet sind.

B. Lehre

§ 26 (1) Die Universität stellt die finanziellen Mittel für eine Vortragsreihe/Ringvorlesung im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies im Ausmaß von mindestens 4 Terminen pro Semester zur Verfügung. Studierende können sich die Veranstaltungen in Form von ECTS-Punkten für ihr jeweiliges Studium als Pflicht- oder Wahlfach anrechnen lassen.

§ 27 Das Rektorat veröffentlicht im Studienführer und auf der Homepage ein Verzeichnis aller an der Universität für angewandte Kunst Wien stattfindenden Lehrveranstaltungen zu Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies.

§ 28 An der Universität für angewandte Kunst Wien sind Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies in die Curricula im Ausmaß von mindestens 2 ECTS zu integrieren.

C. Qualifikationsbeurteilung

§ 29 (1) Forschungs- und Lehrerfahrten in Bereichen wie § 27 Abs 1 sollen in Berufungskommissionen als zusätzliche Qualifikation positive Berücksichtigung finden.

VII. Antidiskriminierung

A. Allgemeines

§ 30 (1) Im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bzw. einem Studium oder im Zusammenhang mit einem Bewerbungsverfahren sind Diskriminierungen aufgrund nachstehender Merkmale/Kategorien (folgend geschützte Merkmale/Kategorien) verboten:

- Geschlecht
- (vermeintlich) ethnische Zugehörigkeit
- Religion bzw. Weltanschauung
- Alter
- sexuelle Orientierung bzw. Lebensweise

- Behinderung
- soziale Herkunft bzw. Bildungshintergrund.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines geschützten Merkmals in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (§§ 4a Abs 1, 13a Abs 1 und 42 Abs 1 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz). Dies gilt insbesondere, wenn eine Person im Zusammenhang mit ihrer Schwangerschaft oder einem Beschäftigungsverbot nach Mutterschutzgesetz eine weniger günstige Behandlung erfährt (§ 4a Abs 2 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz).

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn offenbar neutrale Vorschriften (Kriterien, Verfahren) eine besonders nachteilige Wirkung auf eine Gruppe von Menschen haben, denen ein geschütztes Merkmal zugeordnet wird. Die mittelbare Diskriminierung kann ausnahmsweise durch ein öffentliches Interesse gerechtfertigt sein, das anders nicht zu erreichen wäre. Zum Beispiel ist die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten unzulässig, weil der überwiegende Teil von Teilzeitbeschäftigten Frauen sind (§§ 4a Abs 3, 13a Abs 2 und 42 Abs 1 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz).

(4) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor (§ 4a Abs 4 iVm 13a Abs 3 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz).

(5) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren geschützten Merkmals diskriminiert wird (§ 4a Abs 5 iVm 13a Abs 4 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz).

§ 31 (1) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit einem geschützten Merkmal belästigt wird. Dazu zählt auch die sexuelle Belästigung. Eine Belästigung liegt vor, wenn ein merkmalsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeits- bzw. Studiumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. die Zurückweisung oder Duldung solcher Verhaltensweisen zu einem Karrierehindernis bei der belästigten Person führt (§§ 8, 8a, 16 und 42 Abs 2 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz).

(2) Solche belästigenden Verhaltensweisen sind insbesondere:

1. sprachliche, bildliche und darstellende (auch Mimik und Gestik) Äußerungen, die in die sexuelle Sphäre von Personen eingreifen.

2. sprachliche, bildliche und darstellende (auch Mimik und Gestik) Äußerungen, die auf Geschlechterstereotype, auf ethnische Zugehörigkeitsmerkmale, auf religiöse oder weltanschauliche Ansichten, auf Lebensaltersstereotype sowie auf Stereotype hinsichtlich einer sexuellen Orientierung bzw. Lebensweise und einer Behinderung/chronischen Erkrankung abstellen.

3. das systematische Hinausdrängen von Personen aus der Universität bzw. einer ihrer Organisationseinheiten (Mobbing), wenn dies im Zusammenhang mit einem oder mehreren geschützten Merkmalen/Kategorien steht.

§ 32 Bei einer vermuteten Diskriminierung ist der*die Rektor*in zu einer sachlichen Begutachtung verpflichtet. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat die Aufgabe, die betroffene Person zu beraten und zu unterstützen und die ordnungsgemäße Durchführung des Begutachtungsverfahrens zu überwachen.

§ 33 Jede Diskriminierung durch Universitätsangehörige verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis bzw. Studienrecht ergeben und wird nach den dienst-, disziplinar-, haus- und studienrechtlichen Vorschriften geahndet. Von Diskriminierung Betroffene sind bestmöglich zu unterstützen und vor Folgediskriminierungen zu schützen.

§ 34 Der Begriff Mehrfachdiskriminierung beschreibt spezifische Erfahrungen, diskriminierende Situationen oder Belästigungen, die weder mit der Zugehörigkeit zu einem Merkmal/Kategorie allein noch durch die Addition mehrerer Merkmale/Kategorien gefasst werden können. Personen, die von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind, sind besonders zu schützen. Die Universität verpflichtet sich, gegen Mehrfachdiskriminierungen vorzugehen und das Ineinandergreifen von verschiedenen Diskriminierungen bei der Implementierung einer frauenfördernden und antidiskriminatorischen Institutionspolitik zu berücksichtigen.

B. Geschützte Merkmale/Kategorien

1. Geschlecht

§ 35 (1) Die Universität bekennt sich zur Anerkennung aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten (weiblich, männlich, intergeschlechtlich, trans, nicht-binär, genderqueer etc.) und schafft diskriminierungsfreie und respektvolle Rahmenbedingungen, damit diese

angstfrei gelebt werden können. Zusätzlich zu den im Kapitel Frauenförderung festgehaltenen Zielen, die die Verpflichtung zur Herstellung faktischer Gleichstellung von Frauen und Männern durch gezielte Fördermaßnahmen konkretisiert, ist auf eine offene Werthaltung gegenüber allen Menschen unabhängig ihres Geschlechts oder ihrer geschlechtlichen Identität zu achten. Eine binäre Geschlechterlogik sowie die Annahme, dass das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht für alle Menschen zutrifft und sich auch nicht ändert, ist überholt.

(2) Die Universität richtet wo möglich geschlechtsneutrale Sanitäreinrichtungen ein, um allen Mitarbeiter*innen den Zugang zu geschlechtsneutralen oder ihrem Geschlecht entsprechenden Sanitäreinrichtungen zu gewährleisten. Kinderwickelräume oder Sanitärräume mit Kinderwickelmöglichkeit müssen als solche gekennzeichnet sein und für alle Geschlechter zugänglich sein.

§ 36 Diskriminierungen, Anfeindungen oder Belästigungen auf Grund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität sind verboten.

§ 37 (1) Den Rechtsanspruch auf eine Personenstands- und/oder amtliche Vornamensänderung bestimmen die Gesetze. Die Universität verpflichtet sich nach einer Personenstands- und Namensänderung öffentliche Urkunden, insbesondere Zeugnisse neu auszustellen.

(2) Hierfür wird ein transparentes und leicht zugängliches Verfahren implementiert. Alle Änderungen sind absolut vertraulich und mit Sensibilität zu behandeln.

(3) Für öffentlich aufscheinende Nennungen (z.B. auf der Homepage oder in Publikationen) sind das selbstbestimmte Geschlecht und der selbstbestimmte Name zu verwenden.

2. Ethnische Herkunft

§ 38 (1) Die Universität versteht Rassismus als strukturell in der Gesellschaft und ihren Institutionen eingeschrieben. Dementsprechend sollen Lehr-, Forschungs- und Veranstaltungsbetrieb reflektiert werden.

(2) Rassismen müssen in ihrer strukturellen Dimension wahrgenommen und bearbeitet werden. Diesbezüglich müssen konkrete Fälle von Diskriminierung oder Belästigung nicht ausschließlich als individuelle Ereignisse und Handlungen behandelt, sondern auch in ihrer strukturellen Verankerung wahrgenommen und bearbeitet werden.

(3) Diskriminierungen knüpfen an Resonanzen und Kontinuitäten von Antisemitismus, Gadjé-Rassismus/Antiroma-Rassismus, modernen Rassentheorien, Kolonialismus, Orientalismus, Nationalsozialismus, rassistischen Grenz- und Migrationsregimen an. Sie werden durch Abwertungsdiskurse gegenüber sogenannten Gastarbeiter*innen, Jüd*innen, Muslim*innen, Migrant*innen und Menschen mit Fluchterfahrung fortgesetzt.

(4) Die Universität verpflichtet sich umfangreiche Maßnahmen zu ergreifen, um eine rassismuskritische Institutionenpolitik voranzutreiben und ihre Angehörigen vor Rassismus zu schützen und durch Gegenmaßnahmen uneingeschränkt zu unterstützen.

§ 39 Diskriminierungen aufgrund der sogenannten (vermeintlichen) ethnischen Zugehörigkeit oder der Staatsbürger*innenschaft sind als Diskriminierung aufgrund von rassifizierenden Zuschreibungen zu verstehen.

§ 40 Unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen aufgrund der Herkunft, des Aussehens, Religion, Sprache oder Kultur sind verboten. Dies gilt für die Aufnahme von Mitarbeiter*innen und von Studierenden, im gesamten Beschäftigungs- und Lehrbereich sowie bei den Arbeits- und Studienbedingungen. Langfristig soll der Unterrepräsentation von strukturell durch Rassismus gefährdeten Personen und Gruppen innerhalb aller Organisationseinheiten sowie aller Verwendungsgruppen entgegengewirkt werden.

§ 41 Um Gleichstellung voranzutreiben, verpflichtet sich die Universität insbesondere

- dekoloniale Theorien und Eurozentrismuskritik in der Lehre zu berücksichtigen,
- Forscher*innen in diesen Bereichen zu unterstützen und zu vernetzen,
- für Rassismen in der Sprache zu sensibilisieren (Entwicklung eines Leitfadens etc.) und historische Begriffe und Quellen nicht unkommentiert zu verwenden,
- spezifische Angebote in der Personalentwicklung zu setzen (interkulturelle Kompetenz, Sprachkurse, Workshops und Vorträge in den Bereichen Mobbing und Antidiskriminierung etc.) sowie rassismuskritische Sensibilisierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen in regelmäßigen Abständen und in Absprache mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu realisieren. Die Universität schafft Anreizsysteme, die zur Teilnahme an diesen Veranstaltungen ermutigen.

3. Religion und Weltanschauung

§ 42 Die Universität ist eine säkulare Institution. Sie achtet die Entscheidung ihrer Angehörigen für eine bestimmte Konfession bzw. zur Konfessionslosigkeit sowie für eine bestimmte Weltanschauung, sofern diese im Einklang mit den Werten einer demokratischen Rechtsordnung und den Menschenrechten stehen. Unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen aufgrund solcher Religionen bzw. Weltanschauungen sind unzulässig.

§ 43 Die Universität setzt sich aktiv für die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Menschen unterschiedlicher Weltanschauungen und Religionen ein und ermöglicht ihre gleichberechtigte Teilhabe an allen institutionellen Prozessen.

4. Alter

§ 44 Die Universität stellt ein wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld für alle Altersgruppen dar und ist bestrebt, Chancen und Möglichkeiten der unterschiedlichen Lebensabschnitte zu erkennen und zu nutzen. Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters ist verboten. Dies gilt insbesondere bei Personalentscheidungen, bei der Aufnahme als Studierende, bei der Gewährung finanzieller Unterstützungen sowie bei Raum- und Ressourcenzuteilungen.

§ 45 Die Bereitschaft der Mitarbeiter*innen zu kontinuierlichem Lernen (lifelong learning) und zur eigenen persönlichen Weiterentwicklung wird von der Universität gefördert, insbesondere durch Maßnahmen der Nachwuchsförderung im wissenschaftlichen wie im künstlerisch-wissenschaftlichen Bereich sowie im Bereich Planung, Service und Verwaltung. Teil des Generationenmanagements sind spezielle – zum Teil altersspezifische – Angebote im Rahmen des Weiterbildungsprogramms und der betrieblichen Gesundheitsvorsorge.

§ 46 Das Alter darf weder ein Kriterium bei der Leistungsbeurteilung in Studium noch bei Einstellungen, Umstrukturierungen und anderen Entscheidungen im Personalbereich sein. Dementsprechend darf bei Nichtbekanntgabe im Bewerbungsprozess auch nicht nach dem Alter gefragt werden.

5. Sexuelle Orientierung bzw. Lebensweise

§ 47 Die Universität bekennt sich zu einem wertschätzenden und offenen Umgang mit den sexuellen Lebensweisen ihrer Angehörigen, sofern diese nicht auf einem Machtverhältnis beruhen und mit den Werten einer demokratischen und den Menschenrechten verbundenen Rechtsordnung im Einklang stehen.

(2) Unmittelbare bzw. mittelbare Diskriminierungen oder Anfeindungen aufgrund der sexuellen Orientierung (wie z.B. von homo-, pan-, a- bzw. bisexuellen oder queeren oder heterosexuellen Personen) sind verboten.

(3) Niemand darf gezwungen werden, ihre*seine sexuelle Lebensweise zu verheimlichen oder bekanntzugeben.

(4) (Ehe-)Partner*innen und Lebensgefährt*innen aus nicht-heterosexuellen Beziehungen sind gleichgestellt wie (Ehe-)Partner*innen und Lebensgefährt*innen aus heterosexuellen Beziehungen zu behandeln (vgl. den Familienbegriff in § 65).

6. Soziale Herkunft und Bildungshintergrund

§ 48 Die Universität will Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen und Bewerber*innen unabhängig von ihrem Bildungs-, sozialen/ökonomischen Hintergrund gewährleisten. Dafür schafft die Universität Strukturen und stellt Mittel zur Verfügung, die soziale, ökonomische bzw. Bildungsnachteile ausgleichen können.

§ 49 Bei Zulassungsverfahren zu einem Studium ist darauf zu achten, dass ein weniger privilegierter sozialer/ökonomischer Hintergrund der Studienplatzwerber*innen die Entscheidung der Kommissionen nicht (auch nicht indirekt) negativ beeinflusst. Es ist darauf zu achten, dass die Bewerber*innen im Rahmen des Zulassungsverfahrens über gleiche Mittel und Materialien zur Bearbeitung der Prüfungsaufgaben verfügen können.

§ 50 Bei Personalaufnahmen und sonstigen Entscheidungen im Rahmen der Personal- und Karriereentwicklung ist darauf zu achten, dass der soziale/ökonomische Hintergrund der betroffenen Person die Entscheidung nicht (auch nicht indirekt) beeinflusst.

7. Behinderung

§ 51 (1) Die Universität strebt die Chancengleichheit und die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen oder psychischen Erkrankungen (im Folgenden unter der

Bezeichnung „Menschen mit Behinderungen“ subsumiert) an und schafft Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe im gesamten Lehr-, Kunst-/Forschungs- und Verwaltungsbetrieb.

(2) Ziele sind dabei insbesondere:

- a. Einhaltung der Beschäftigungspflicht begünstigter Menschen mit Behinderungen und Verbesserung der Karrierechancen bzw. aktive Förderung von Menschen mit Behinderungen im künstlerisch- wissenschaftlichen Bereich sowie im Bereich Planung, Service und Verwaltung
- b. Zugang zu allen Lehr- und Serviceangeboten,
- b. Abbau von Barrieren im Bereich Studienbedingungen, Gewährung von Nachteilsausgleich und abweichenden Prüfungsmodalitäten,
- c. Barrierefreiheit in der baulichen, technischen, organisatorischen und kommunikativen Gestaltung der universitären Infrastruktur (insbesondere Einhaltung der ÖNORM B 1600 ff, des E-Gouvernement-Gesetzes und des Behinderten-Einstellungsgesetzes (BEinStG),
- d. Einführung von „Accessible Information Standards“: Vermittlung der örtlichen Gegebenheiten im Allgemeinen sowie unter den jeweiligen Veranstaltungshinweisen,
- e. Einrichtung von Programmen zur Echtzeit-Untertitelung (z.B. CART) und/oder Ausbau von Angeboten, welche eine Übersetzung in Gebärdensprache beinhaltet,
- f. Verbesserung der Karrierechancen bzw. aktive Förderung von Menschen mit Behinderungen im künstlerischen und wissenschaftlichen Bereich sowie im Bereich Planung, Service und Verwaltung.
- g. Integration der wissenschaftlich-gestalterischen Diskussionen rund um die Normativität der Kategorie Behinderung in Forschung und Lehre, bei der „Behinderung“ auch als kulturell und sozial konstruiert verstanden wird, durch Förderung von Forschungsprojekten und Lehrveranstaltungen aus dem Bereich Disability Studies.

§ 52 (1) Alle Weiterbildungsangebote und betriebliche Aktivitäten sind möglichst so zu gestalten, dass Mitarbeiter*innen mit Behinderungen daran teilnehmen können.

C. Geschlechtssensible und diskriminierungskritische Sprache

§ 53 Im Bewusstsein, dass das Sprachhandeln Teil von Machtverhältnissen ist, verpflichten sich die Universität und deren Angehörige, insbesondere jene in Leitungsfunktionen, zum Gebrauch von geschlechtssensibler und möglichst diskriminierungsfreier Sprache in Wort, Text, Bild, Ton

und Gestik. Sprache ist nie wertneutral, weswegen die Auseinandersetzung mit der Sprachpraxis mit dem Ziel einer inklusiven, rassismuskritischen und diskriminierungsfreien Ausdrucksweise eine Aufgabe der Universität darstellt.

§ 54 Die Universität, ihre Organe und ihre Angehörigen bedienen sich in schriftlichen Aussendungen, Formularen, Protokollen, Mitteilungen und sonstigen Dokumenten sowie im mündlichen Sprachgebrauch einer geschlechtssensiblen, diskriminierungskritischen und inklusiven Sprache.

§ 55 Lehrende verpflichten sich zu einer Auseinandersetzung mit und zum Gebrauch von geschlechtssensibler und diskriminierungskritischer Sprache. Sie vermitteln ihre Lehrinhalte in fairer, inklusiver und reflektierter Form an Studierende. Auf die Verwendung von geschlechtssensibler und diskriminierungsfreier Sprache bei schriftlichen und mündlichen Arbeiten (Präsentationen) ist zu achten. Hierbei sind das präferierte Pronomen bzw. die entsprechende Anredeform und der gewünschte Name einer Person zu verwenden, unabhängig von der Festlegung derselben in öffentlichen Personenstandsurkunden.

§ 56 Bilddarstellungen, Infografiken und Piktogramme in Gebrauchstexten der Universität folgen diesen Vorgaben. Sie sind jedenfalls diskriminierungsfrei und nicht stereotyp zu wählen.

D. Mobbing

§ 57 (1) Die Universität bekennt sich zu einem würdevollen Miteinander aller Universitätsangehörigen und zu einer Kultur, die Irrtum und sachlich fundierte Kritik als Grundlage der Wissens- und Erfahrungsmaximierung achtet. Die Universität duldet aggressives, herrschaftliches, abwertendes, ausgrenzendes und diskriminierendes Verhalten nicht, auch dann nicht, wenn das Verhalten nicht in einem Zusammenhang mit einem geschützten Merkmal iSd § 42 Universitätsgesetz steht. Sie ahndet diese Verhaltensweisen im Rahmen des jeweiligen Dienst-, Disziplinar-, Studien- und Hausrechts.

(2) Unter Mobbing versteht man ein konfliktbelastetes Verhalten am Arbeitsplatz unter Kolleg*innen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen, bei der die angegriffene Person von einer oder einigen Personen systematisch – mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis – direkt oder indirekt angegriffen oder ausgegrenzt wird und dies von der betroffenen Person als unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig

empfunden wird. Für Studierende gilt diese Bestimmung mit der Maßgabe, dass an Stelle des Arbeitsplatzes der Studienplatz, an Stelle des Vorgesetzten die Lehrveranstaltungsleitung und an Stelle des Arbeitsverhältnisses das Studium tritt.

(3) Unter Mobbing ist insbesondere folgendes systematisches, ausgrenzendes und prozesshaftes Geschehen zu verstehen:

- beleidigende und entwürdigende Kommunikation (Sprache, Mimik, Gestik), wie beispielsweise regelmäßiges Anschreien, Lächerlich machen, Bloßstellen,
- systematische Verweigerung jeder Anerkennung,
- Isolierung,
- Zurückhaltung von Informationen,
- Rufschädigung,
- entwürdigende oder kränkende Arbeitsaufträge.

§ 58 Alle Universitätsangehörigen mit Leitungsaufgaben sind im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht verpflichtet, für ein mobbingfreies Umfeld zu sorgen sowie die*den Rektor*in umgehend über Sachverhalte, die Mobbing vermuten lassen, zu informieren, sonst aber verschwiegen zu bleiben. Die Rektorin bzw. der Rektor hat den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über solche Sachverhalte unmittelbar nach Kenntnisnahme schriftlich zu informieren und geeignete Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu treffen.

§ 59 Bei einem vermuteten Mobbing ist die*der Rektor*in zu einer sachlichen Begutachtung verpflichtet.

§ 60 (1) Im Falle von Mobbing ist für die Beratung der Betriebsrat bzw. die Hochschüler*innenschaft und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zuständig.

(2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat die Aufgabe die betroffene Person zu beraten und zu unterstützen und die ordnungsgemäße Durchführung des Begutachtungsverfahrens zu überwachen, sofern das Mobbing im Zusammenhang mit einem geschützten Merkmal steht.

E. Verfahren bei Diskriminierungsverdacht

§ 61 (1) Die Universität stellt dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten jährlich die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung, damit dieser

seiner Beratungs- und Unterstützungsfunktion für betroffene Personen nachkommen kann. Dies betrifft insbesondere Kosten der juristischen, psychosozialen und therapeutischen Beratung und Begleitung von betroffenen Personen.

(2) Es darf Personen kein Nachteil entstehen, wenn sie Vorfälle in Bezug auf Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung und Mobbing melden. Es dürfen Äußerungen zu Diskriminierungen nicht heruntergespielt werden und sie müssen ernstgenommen werden. Viktimisierung ist ein Delikt.

VIII. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Privatleben, insbesondere Familie

A. Grundsätze

§ 62 Der Familienbegriff im Sinne des Frauenförderungs- und Gleichstellungsplans zielt auf das tatsächlich bestehende Familienleben ab und schützt die tatsächlichen Familienbeziehungen der Angehörigen der Universität. Familie ist daher überall dort, wo im privaten Umfeld langfristig Verantwortung für andere Menschen übernommen wird.

§ 63 (1) Die Erziehung von Kindern und die Pflege von nahen Angehörigen stellen Mitarbeiter*innen sowie Studierende vor enorme Herausforderungen. Gleichzeitig sind traditionelle Rollenbilder (weiterhin) sehr stark verhaftet und ist die Betreuungsarbeit nach wie vor weiblich konnotiert.

(2) Die Universität setzt sich bewusst gegen diese tradierten Rollenbilder ein, sie begrüßt und unterstützt Väterkarenz bzw. (im Sinne des erweiterten Familienbegriffs) alternative Elternkarenz und Väter- bzw. Elternteilzeit. Die Universität bekennt sich zur Gleichbehandlung von Eltern in gleichgeschlechtlichen Partner*innenschaften und queeren Familienmodellen.

(3) Die Universität fördert die Aufstiegschancen von Universitätsangehörigen mit Betreuungspflichten und schafft Rahmenbedingungen, dass Führungsaufgaben auch in Teilzeit bewältigt werden können.

§ 64 (1) Die Universität berücksichtigt die Betreuungsaufgaben und -pflichten ihrer Angehörigen iSd § 2 und unterstützt sie dahingehend. Zu diesem Zweck schafft die Universität adäquate Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und/oder Studium mit den Betreuungspflichten. Dazu zählen jedenfalls die nachstehenden Maßnahmen:

- Ernennung einer beauftragten Person zum Thema Vereinbarkeit (Vereinbarkeitsbeauftragte*r) durch den/die Rektor*in.
- Einrichtung und ressourcenmäßige Ausstattung einer Stelle an der Universität, deren Aufgabe die operative und administrative Umsetzung der Vereinbarkeitsmaßnahmen ist.
- Das Rektorat führt durch die Abteilung für Universitäts- und Qualitätsentwicklung in regelmäßigen Abständen (zumindest im Abstand von 3 Jahren) eine Bedarfserhebung zum Thema Vereinbarkeit durch und übermittelt deren Ergebnisse an die Mitglieder des Vereinbarkeitsboards, die*den Vorsitzende*n des Arbeitskreises und die*den Vorsitzende*n beider Betriebsräte sowie an den Senat und den Universitätsrat.

§ 65 Niemand darf aufgrund bestehender Betreuungsverpflichtungen im Zusammenhang mit dem Studium oder dem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Auch wissenschaftlich/künstlerischen Mitarbeiter*innen in Teilzeit muss ein Anteil von mindestens 20% für eigenständige künstlerische/wissenschaftliche Forschung gewährt werden.

B. Flexible Arbeitszeitmodelle/Arbeitsortsmodelle

§ 66 (1) Arbeitszeitflexibilität ist für alle Angehörigen der Universität zu fördern. Sie ist in allen Karriere- und Mitarbeiter*innengesprächen zu erörtern. Forschungsarbeit, Entwicklung und Erschließung der Künste und familiäre Verpflichtungen sind bei der Festlegung der Arbeitszeit, insbesondere auch bei der Festlegung von Vorlesungs-, Prüfungs- und Sitzungszeiten zu berücksichtigen.

(2) Lehrveranstaltungen (ZKF, Kritiken, Exkursionen etc.) sind grundsätzlich während der üblichen Normalarbeitszeiten anzubieten. Wochenend- und Abendtermine sind nur im Ausnahmefall und nur nach Rücksprache mit den betreuungspflichtigen Studierenden und Mitarbeiter*innen zulässig.

§ 67 Die Mitarbeiter*innen werden von der Universität unterstützt, wann immer sie ihre Rechte (aus Gesetz, Kollektivvertrag, Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung) hinsichtlich Reduzierung des Arbeitsausmaßes bzw. Teilzeitbeschäftigung, Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsortbedingungen, Inanspruchnahme von Sonderurlaub, Karenz und Pflegefreistellung

wahrnehmen möchten. Wann immer das Ausmaß der Arbeitszeit reduziert wird, ist auch das Ausmaß der Tätigkeiten bzw. der Aufgabenbereiche entsprechend anzupassen.

§ 68 Das Rektorat verpflichtet sich, mit dem Betriebsrat auf dessen Verlangen eine Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortsgestaltung zu verhandeln und abzuschließen. Die Universität fördert und unterstützt dezentrales Arbeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und legt in Abstimmung mit dem zuständigen Betriebsrat die organisatorischen Rahmenbedingungen dafür fest.

§ 69 (1) Die Universität gewährt ihren Angehörigen die Freistellung für Pflege und Betreuung von Angehörigen gem den §§ 76 Beamten-Dienstrechtsgesetz, 29 Vertragsbedienstetengesetz, 16 Urlaubsgesetz.

IX. Personalpolitik und Personalauswahlverfahren

A. Grundsätze der Personalpolitik

§ 70 (1) Die Universität positioniert sich als emanzipatorische und inklusive Universität und fördert aktiv die Umsetzung einer antidiskriminierenden, gleichstellungsbezogenen Personalpolitik. Die Wertschätzung unterschiedlicher Erfahrungen, vielfältiger Denkweisen und Potentiale und das Wissen über deren Bedeutsamkeit bilden die Ausgangsbasis ihrer Personalpolitik.

(2) Bei allen Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung sind Gender- und Diversity Mainstreaming Grundsätze einzubeziehen.

(3) Im Sinne der Gleichbehandlung verpflichtet sich die Universität für angewandte Kunst Wien, alle Personen, die über Dritte („externe Firmen“) an der Angewandten tätig sind, gemäß den geltenden Rechten zu behandeln.

B. Personalauswahlverfahren

§ 71 Das Personalauswahlverfahren ist sowohl im wissenschaftlich-künstlerischen als auch im Allgemeinen Personal ein wesentliches Instrument zur Gleichstellung und Antidiskriminierung. In Ergänzung bzw. Abänderung der Bestimmungen des IV. Teils der Satzung der Universität gilt

Nachstehendes für alle personellen Besetzungen, auch für Besetzungen, die ohne Ausschreibung erfolgten oder für Berufungsverfahren nach § 99 Universitätsgesetz:

§ 72 Die Universität bekennt sich zum Prinzip der Besteignung hinsichtlich der Stellenanforderungen bei der Einstellung bzw. dem Aufstieg von Mitarbeiter*innen.

§ 73 Die Stellenanforderungen sind im Vorfeld objektiviert hinsichtlich aller entscheidungsrelevanter Faktoren (fachliche, persönliche und sonstige Anforderungen) und diskriminierungsfrei festzulegen. Dem Arbeitskreis sind insbesondere unverzüglich zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs 6 Universitätsgesetz):

- alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen,
- sämtliche Bewerbungen samt vollständiger Bewerbungsunterlagen,
- die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerber*innen,

1. Ausschreibungen

§ 74 (1) Die Universität gestaltet Stellenausschreibungen nach diskriminierungsfreien Prinzipien, sie weist in Ausschreibungen auf Gleichstellungsziele hin, bemüht sich um diversitätssensible, barrierefreie Bewerbungsbedingungen und unterstützt aktiv die Bewerbung von Menschen mit Behinderungen.

(2) Stellenausschreibungen werden gezielt auch an Plattformen für Menschen mit Behinderung gerichtet und Bewerbende durch eine entsprechende Anlaufstelle bei Bedarf unterstützt.

(3) Ausschreibungstexte haben folgenden Zusatz zu enthalten: „Die Universität für angewandte Kunst Wien steht als Arbeitgeberin für Chancengleichheit und Diversität und freut sich über Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen.“

(4) In Bereichen, in denen eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt und daher das Frauenförderungsgebot zutrifft (siehe §24 (2), haben Ausschreibungstexte nachstehenden Zusatz aufzuweisen: „Die Universität für angewandte Kunst Wien strebt eine Erhöhung des Frauenanteils an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“

(5) Gender- und Diversity-Kompetenz ist bei Ausschreibungen von Führungspositionen und Professuren jedenfalls als relevantes Auswahlkriterium zu nennen.

§ 75 (1) Die Ausschreibungstexte und die Arbeitsplatz- bzw. Aufgabenbeschreibung sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich, spätestens aber zwei Wochen vor der Veröffentlichung nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

(2) Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass ein Ausschreibungstext diskriminierend ist, so ist er berechtigt, binnen zwei Wochen nach Erhalt des Ausschreibungstextes beim ausschreibenden Organ Einspruch zu erheben (§ 42 Abs 6 Universitätsgesetz). Wird der Einspruch abgelehnt, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berechtigt, innerhalb von zwei Wochen die Schiedskommission anzurufen. Die Durchführung der Ausschreibung ist bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.

2. Diskriminierungskritische, barrierefreie und inklusive Auswahlverfahren

§ 76 (1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen inklusive der vollständigen Bewerbungsunterlagen sowie die begründete Liste der eingeladenen Bewerber*innen zur Kenntnis zu bringen. Falls keine Aufnahme-, Vorstellung-, Auswahl- oder Bewerbungsgespräche geführt werden, ist dies gesondert zu begründen.

(2) Bei der Beurteilung und Auswahl von Bewerber*innen dürfen keine Beurteilungs- und Auswahlkriterien herangezogen werden, die auf Grund des Geschlechtes, der (vermeintlichen) ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Behinderung, der sozialen Herkunft oder des Bildungshintergrundes diskriminierend wirken oder sich an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren. Insbesondere dürfen Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen Bewerber*innen nicht benachteiligen.

(3) Die unter Abs 1 und 2 genannten Grundsätze für die Auswahlverfahren sind sinngemäß bei der Besetzung von Stellen anzuwenden, bei denen keine Ausschreibung erfolgt. Gleiches gilt, wenn Professuren gemäß § 99 UG besetzt werden.

§ 77 Im Rahmen einer diskriminierungskritischen Personalpolitik ist die Universität für angewandte Kunst Wien bemüht, der Unterrepräsentation von gesellschaftlich diskriminierten Bevölkerungsgruppen entgegenzuwirken.

§ 78 Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist darüber in Kenntnis zu setzen, mit welcher Person ein Arbeitsvertrag abgeschlossen oder eine Leitungsfunktion besetzt werden soll. Dabei sind jeweils die Beschäftigungsdauer und das Beschäftigungsausmaß bekannt zu geben.

C. Besondere Bestimmungen für Berufungs- und Habilitationsverfahren

§ 79 (1) Ausschreibungen sind von der*dem Rektor*in nachweislich zu veröffentlichen

- in einschlägigen Onlinemedien und -verteiltern
- in mindestens einer großen österreichischen Tageszeitung
- in mindestens einer einschlägigen internationalen Zeitung bzw. Fachzeitschrift

§ 80 (1) Alle Bewerber*innen, die die formalen Voraussetzungen für die ausgeschriebene Professur erfüllen, gehören zum Kreis der geeigneten Bewerbungen.

(2) Alle Bewerber*innen, die die formalen Voraussetzungen für die ausgeschriebene Professur erfüllen, sind den Gutachter*innen zu übermitteln.

§ 81 Die*der Rektor*in hat dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen seine Auswahlentscheidung vor Aufnahme der Berufungsverhandlung nachweislich schriftlich bekannt zu geben. Gegen diese Entscheidung kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen zwei Wochen ab Zugang der Auswahlentscheidung Einspruch bei der Schiedskommission erheben. Diese entscheidet mit Bescheid (§ 98 Abs 9 Universitätsgesetz).

X. Informationspflicht

§ 82 Alle Mitarbeiter*innen haben bei Dienstantritt von der Personalabteilung entsprechendes Informationsmaterial zu erhalten. Darin sind jedenfalls eine Anlaufstelle für Menschen mit Behinderung sowie die Personalvertretung vorzustellen. Informiert wird auch über den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen als Ansprechpartner bei Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und Mobbing.

§ 83 Die Studierenden werden im Rahmen der Studieneingangs- und Orientierungsphase vom Vizerektorat für Lehre entsprechend ebenso über Gleichstellungsmaßnahmen informiert. Dabei

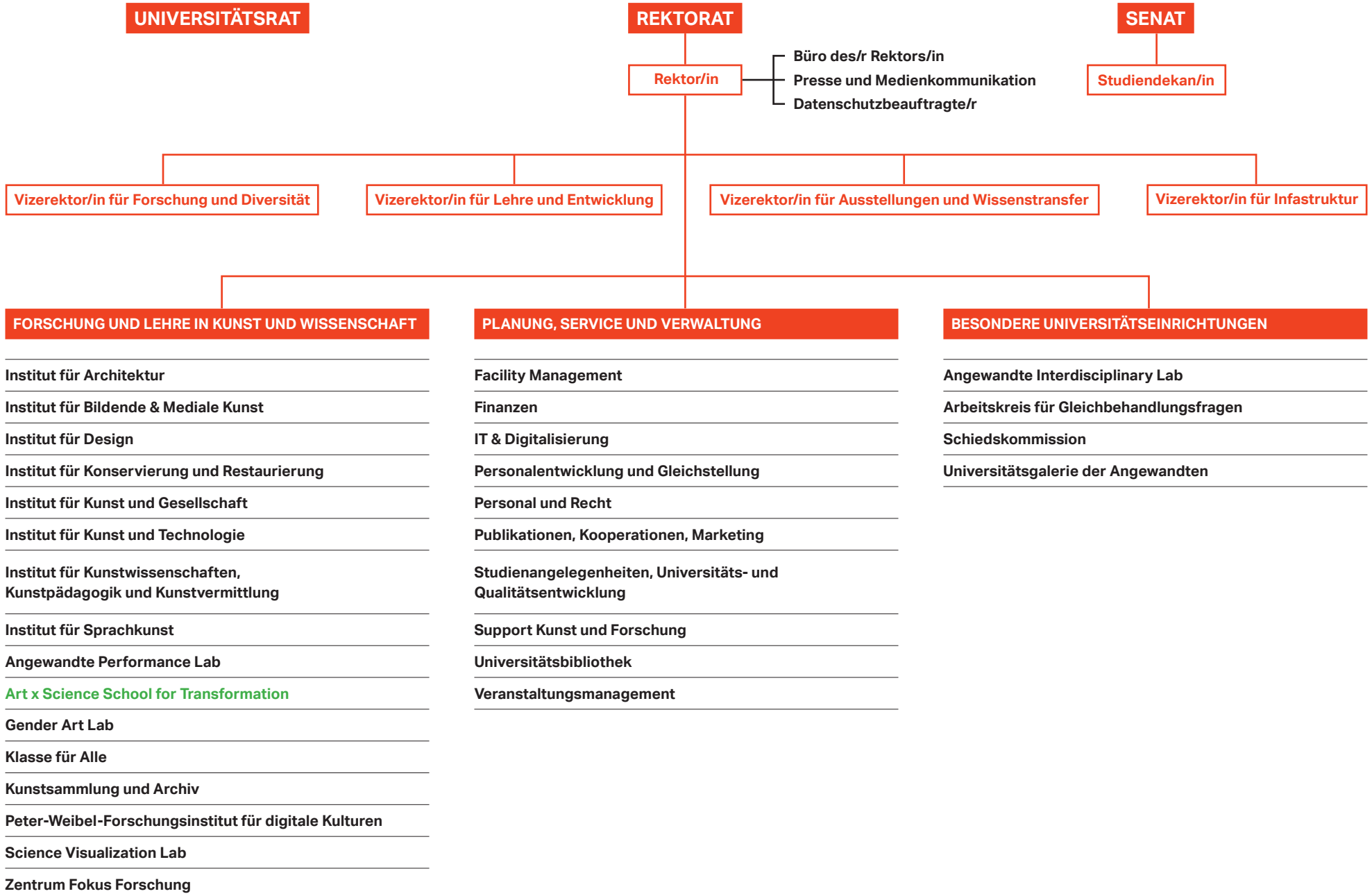
sind jedenfalls die mit Gleichstellung befassten Gremien und Einrichtungen vorzustellen. Zu informieren ist über eine Anlaufstelle für Menschen mit Behinderung und den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen als Ansprechpartner bei Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und Mobbing.

§ 84 Die Internet-Homepage der Angewandten hat auf der Einstiegsseite leicht zugängliche Hyperlinks zu gleichstellungs- und vereinbarkeitsrelevanten Informationen sowie den Kontakt zu einer Anlaufstelle bei Diskriminierung zu enthalten.

§ 85 Der vorliegende Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan ist in aktueller Fassung in deutscher und englischer Sprache auf der Internetseite der Angewandten zu veröffentlichen.

XI. Inkrafttreten

§ 86 Der Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität für angewandte Kunst Wien tritt mit dem auf die Verlautbarung folgenden Tag in Kraft.



FORSCHUNG UND LEHRE IN KUNST UND WISSENSCHAFT

Institut für Architektur

Architekturentwurf 1
Architekturentwurf 2
Architekturentwurf 3
Digitale Methoden
Digitale Produktion
Digitale Simulation
Geschichte und Theorie der Architektur
Geschichte der Architektur
Theorie der Architektur
Integrative Technik
Baukonstruktion
Energiedesign
Structural Design
Urbane und Soziale Strategien
[applied] Foreign Affairs
Sonderformen der Architektur
Urbane Strategien

Institut für Bildende & Mediale Kunst

Art & Science
Bühnen- & Filmgestaltung
Digitale Kunst
Fulldome Lab
Fotografie
Malerei
Malerei & Animationsfilm
Medientheorie
Ortsbezogene Kunst
Skulptur & Raum
TransArts
Transmediale Kunst
Zeichnung und Druckgrafik

Institut für Design

Angewandte Fotografie & zeitbasierte Medien
Computerstudio
Design Investigations
Grafik Design
Industrial Design
Kommunikationsdesign
Mode
Theorie & Geschichte des Design
Videostudio

Institut für Konservierung und Restaurierung

Institut für Kunst und Gesellschaft

Artistic Strategies
Cross-Disciplinary Strategies
Experimental Game Cultures
International Programs in Sustainable Developments

Kunst- & Wissenstransfer
Social Design

Institut für Kunst und Technologie

Aktzeichnen
Angewandte Robotics Lab
Coding Lab
Geometrie
Holztechnologie
Keramikstudio
Metalltechnologie
Textiltechnologie
Werkstätte Analoge Fotografie
Werkstätte Buch und Papier
Werkstätte Digitale Fotografie

Institut für Kunstwissenschaften, Kunstpädagogik und Kunstvermittlung

Design, Architektur & Environment für Kunstpädagogik
Expanded Museum Studies
Kulturwissenschaften
Kunst & Kommunikative Praxis
Kunstgeschichte
Kunsttheorie
Philosophie
Textil – freie, angewandte und experimentelle künstlerische Gestaltung
Transkulturelle Studien
Zentrum Didaktik für Kunst und interdisziplinären Unterricht

Institut für Sprachkunst

Angewandte Performance Lab

Art x Science School for Transformation

Gender Art Lab

Klasse für Alle

Kunstsammlung und Archiv

Oskar-Kokoschka-Zentrum
Sammlung Mode und Textil
Sammlung Kunst, Architektur, Design
Universitätsarchiv
Viktor J. Papanek Foundation

Peter-Weibel-Forschungsinstitut für digitale Kulturen

Science Visualization Lab

Zentrum Fokus Forschung

PLANUNG, SERVICE UND VERWALTUNG

Facility Management

Gebäudetechnik und Sicherheit
Liegenschafts- und Raumkoordination
Logistik und Beschaffung
Registratur und Zentrale Poststelle

Finanzen

Controlling
Finanzbuchhaltung
Ressourcenplanung

IT & Digitalisierung

Base
ITD-Projektkoordination
Zentraler Informatikdienst

Personalentwicklung und Gleichstellung

Gleichstellung
Personalentwicklung

Personal und Recht

Personalabteilung
Rechtsabteilung

Publikationen, Kooperationen, Marketing

Studienangelegenheiten, Universitäts- und Qualitätsentwicklung

International Office
Studienabteilung
Universitäts- und Qualitätsentwicklung

Support Kunst und Forschung

Universitätsbibliothek

Veranstaltungsmanagement

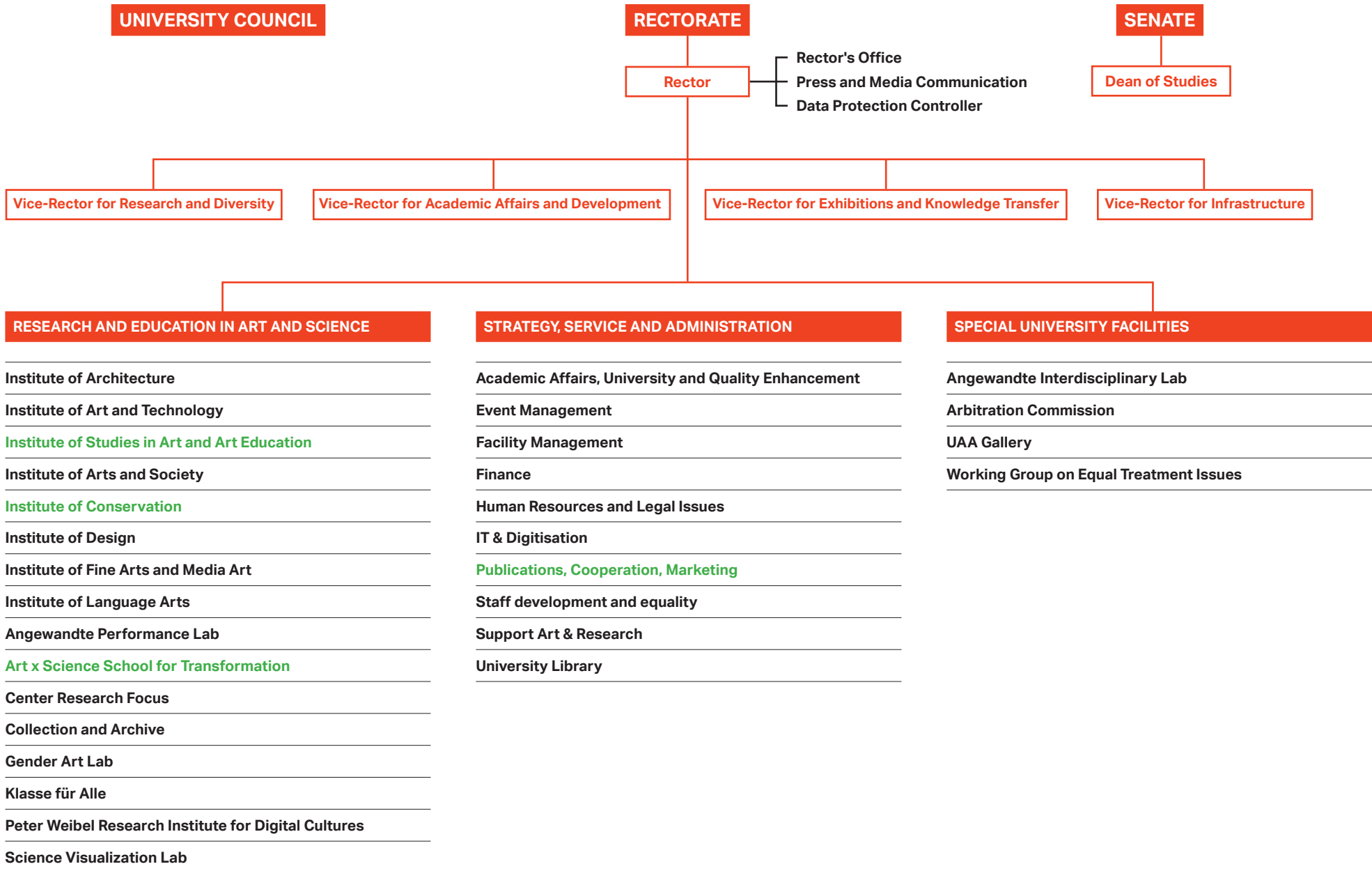
BESONDERE UNIVERSITÄTSEINRICHTUNGEN

Angewandte Interdisciplinary Lab

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Schiedskommission

Universitätsgalerie der Angewandten



RESEARCH AND EDUCATION IN ART AND SCIENCE

Institute of Architecture

Architectural Design 1
 Architectural Design 2
 Architectural Design 3
 Digital Techniques
 Digital Production
 Digital Simulation
 Integrative Technology
 Building Construction
 Energy Design
 Structural Design
 Theory and History of Architecture
 History of Architecture
 Theory of Architecture
 Urban and Social Strategies
 [applied] Foreign Affairs
 Special Topics in Architecture
 Urban Strategies

Institute of Art and Technology

Angewandte Robotics Lab
 Ceramics Studio
 Coding Lab
 Geometry
 Life Drawing
 Metal Technology
 Studio Analogue Photography
 Studio Book and Paper
 Studio Digital Photography
 Textile Technology
 Wood Technology

Institute of Studies in Art and Art Education

Art and Communication Practices
 Art History
 Art Theory
 Center for Didactics of Art and Interdisciplinary Education
 Cultural Studies
 Design, Architecture and Environment for Art Education
 Expanded Museum Studies
 Philosophy
 Textiles - Free, Applied and Experimental Artistic Design
 Transcultural Studies

Institute of Arts and Society

Art and Knowledge Transfer
 Artistic Strategies
 Cross-Disciplinary Strategies
 Experimental Game Cultures
 International Programs in Sustainable Developments
 Social Design

Institute of Conservation

Institute of Design

Applied Photography and Time-Based Media
 Communication Design
 Computer Studio
 Design Investigations
 Fashion
 Graphic Design
 Industrial Design
 Theory and History of Design
 Video Studio

Institute of Fine Arts and Media Art

Art & Science
 Digital Arts
 Fulldome Lab
 Drawing and Printmaking
 Media Theory
 Painting
 Painting and Animated Film
 Photography
 Sculpture and Space
 Site Specific Art
 Stage and Film Design
 TransArts
 Transmedia Art

Institute of Language Arts

Angewandte Performance Lab

Art x Science School for Transformation

Center Research Focus

Collection and Archive

Art, Architecture, Design
 Fashion and Textiles
 Oskar Kokoschka Center
 University Archive
 Viktor J. Papanek Foundation

Gender Art Lab

Klasse für Alle

Peter Weibel Research Institute for Digital Cultures

Science Visualization Lab

STRATEGY, SERVICE AND ADMINISTRATION

Academic Affairs, University and Quality Enhancement

International Office
 Quality Enhancement
 Student and Academic Affairs

Event Management

Facility Management

Admin Archives and Central Post Distribution
 Facility Technics and Security
 Logistics and Central Procurement
 Real Estate and Room Coordination

Finance

Controlling
 Financial Accounting
 Resource Planning

Human Resources and Legal Issues

Legal Department
 Staff Department

IT & Digitisation

Base
 Central Computing Services
 ITD Project Coordination

Publications, Cooperation, Marketing

Staff development and equality

Equality
 Staff development

Support Art & Research

University Library

SPECIAL UNIVERSITY FACILITIES

Angewandte Interdisciplinary Lab

Arbitration Commission

UAA Gallery

Working Group on Equal Treatment Issues