

MITTEILUNGSBLATT

Akademie der bildenden Künste Wien
1010 Wien, Schillerplatz 3

SONDERNUMMER

Studienjahr 2003/2004	Ausgegeben am	22. 6. 2004	Nr. 39
------------------------------	----------------------	--------------------	---------------

Frauenförderungsplan

der Akademie der bildenden Künste Wien

laut Beschluss des Senats vom 16. 6. 2004

Frauenförderungsplan der Akademie der bildenden Künste Wien

Präambel

Eines der Leitprinzipien der Akademie der bildenden Künste Wien ist das Konzept des Gender Mainstreaming, beruhend auf Art. 2 und 3 des EG Vertrages (2001/51/EG), des Ministerratsbeschlusses in Österreich vom 7.7.2000 und der durch die Ratifikation des Amsterdamer Vertrages eingegangenen Verpflichtung Österreichs im Rahmen der EU. Dies bedeutet die konsequente Überprüfung, Bewertung und Entwicklung aller Strukturen, aller Maßnahmen und Entscheidungen aus der Perspektive und mit dem Ziel einer Gleichbehandlung und Gleichstellung der Geschlechter (nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz vom 12.2.1993 i.d.g.F.).

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 nimmt Gender Mainstreaming¹ als gesellschaftspolitisches Gestaltungsprinzip in ihr Leitbild auf. Gender Mainstreaming ist die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung grundsatzpolitischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in politische Konzepte auf allen Ebenen einzubringen.

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. Ziel dieses Frauenförderungsplanes ist die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen. Der Förderungsplan gliedert sich in neun Abschnitte: Geltungsbereich, Bewusstseinsbildung, Lehre, Forschung/Erschließung der Künste, Studierende, Personalentwicklung, Arbeitsumfeld, Infrastruktur und Umsetzung. Die Akademie der bildenden Künste Wien tritt dafür ein, den bisher gültigen gesetzlichen Standard in jedem Fall zu halten bzw. zu erweitern.

1. Kapitel: Geltungsbereich

Geltungsbereich

§1 Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der Akademie der bildenden Künste Wien gemäß § 94 UG 2002.

Geltungsdauer

§2 Der Frauenförderungsplan der Akademie der bildenden Künste Wien ist alle 2 Jahre vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen den aktuellen Entwicklungen anzupassen und dem Senat zur Beschlussfassung vorzulegen.

2. Kapitel: Bewusstseinsbildung

Grundlegende Voraussetzung für die wirkungsvolle Umsetzung der in diesem Frauenförderungsplan genannten Ziele der Gleichbehandlung und Gleichbeteiligung, der Förderung von Frauen und der Sensibilisierung in Bezug auf alle Formen von Diskriminierung ist eine entsprechende Bewusstseinsbildung.

Der Frauenförderungsplan der Akademie der bildenden Künste Wien fordert daher die folgenden bewusstseinsbildenden Maßnahmen.

Ziele

§3 Die Akademie der bildenden Künste Wien setzt sich Sensibilisierung und Bewusstseinsmaßnahmen zum Ziel; dieses Ziel muss die Schaffung eines Klimas sein, in dem

1. weibliches wissenschaftliches, künstlerisches Personal und Personal der Verwaltung sowie Studentinnen ermutigt werden, ein berufliches Selbstverständnis in ihrem speziellen Bereich zu entwickeln, um männlich dominierte Bereiche, Begriffe und Autorenschaften zu durchbrechen.
2. Männer und Frauen motiviert werden, aus stereotypen Geschlechterrollen auszubrechen (z.B.: dass Männer Karenzierungen zwecks Kinderbetreuung in Anspruch nehmen)
3. und verbale Entmutigung keinen Raum hat.

¹ <http://www.imag-gendermainstreaming.at/>

Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache

- §4** Alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der Universität bedienen sich mündlich und schriftlich (in Aussendungen, Formularen, Protokollen und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen) einer geschlechtergerechten Sprache. Als Richtlinie hierfür gilt der Leitfaden des BM:BWK zum geschlechtergerechten Formulieren.²

Erhebung der Frauenquoten

- §5** Die Frauenquoten sind von dem/der Rektor/in zu erheben und in Abständen von jeweils einem Jahr zu aktualisieren. Stichtag der Erhebung ist jeweils der 1. Oktober. Die Frauenquoten sind im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann zu diesen Ergebnissen eine Beratung mit dem Rektorat verlangen.
- (1) Die Frauenquote ist für die Universität insgesamt und für die einzelnen Organisationseinheiten zu erheben und auszuweisen, und zwar gesondert für alle im § 94 UG02 genannten Personengruppen nach allen vorhandenen Personalkategorien/ Bedienstetengruppen.
- (2) Der Anteil der Absolventinnen der einzelnen Studienrichtungen ist jährlich zu ermitteln.
- (3) Im Bereich der Lehre ist der Anteil der von Frauen gehaltenen Stunden für jede Studienrichtung nach Art der Abgeltung zu ermitteln.
- (4) Ebenso zu erheben ist die Frauenquote für
- a) Neueinstellungen ab 1. Jänner 2004 jeweils getrennt für die unter §94 Abs1 Z 2 und 4-6 genannten Personengruppen, jeweils z. B. *nach Entlohnungsgruppen*, Verwendungen, Funktionen sowie allfälligen im Rahmen der Satzung oder der Kollektivverträge gestalteten Differenzierung für die Organisationseinrichtungen.
- b) die Zuweisung von Mitteln für wissenschaftliche und künstlerische Projekte und Weiterbildung, sowie die Vergabe von Stipendien und Auszeichnungen durch die Akademie der bildenden Künste Wien
- c) die Vergabe von Reisekostenzuschüssen und Genehmigung von Dienstreisen
- d) die Besetzung von Leitungsfunktionen der Akademie der bildenden Künste Wien.

Information der Studierenden

- §6** Den Studierenden wird anlässlich der Zulassung zum Studium ein Informationsblatt des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zur Verfügung gestellt. Darin werden jedenfalls die an der Akademie der bildenden Künste Wien bestehenden mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Einrichtungen genannt. Das Informationsblatt ist zudem in der Studienabteilung aufzulegen.

Information der Bediensteten

- §7** Alle Bediensteten erhalten bei Dienstantritt von der Personalabteilung der Akademie der bildenden Künste Wien ein Informationsblatt des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ausgehändigt. Darin werden jedenfalls die an der Akademie der bildenden Künste Wien bestehenden, mit Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Einrichtungen genannt.

3. Kapitel: Lehre

Geschlechtsspezifische Lehrinhalte in den Curricula

- §8** (1) Bei der Erarbeitung der Curricula ist auf die Integration von frauen- und geschlechterspezifischen Themenstellungen in Form von Lehrveranstaltungen in den Pflicht- und Wahlfächern zu achten. Bei der Gestaltung der Studien ist insbesondere die Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung mit anderen Forschungsbereichen zu berücksichtigen. An der Akademie der bildenden Künste Wien sind für jedes Studienjahr 2% der Lehrveranstaltungen, zumindest Lehrveranstaltungen im Ausmaß von 6 Semesterwochenstunden („remunierter Lehrauftrag“) mit frauenspezifischen Inhalten einzurichten.
- (2) Die Vertreterin der Organisationseinheit gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG 02 ist zu den Sitzungen des Kollegialorgans, in dem Curricula erstellt werden, zu laden.
- (3) Das betreffende Kollegialorgan hat jeden Entwurf zur Änderung oder Erlassung von Curricula der Vertreterin der Organisationseinheit gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG 02 zu übermitteln und ihr Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Es hat sich mit der Stellungnahme des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen in Bezug auf die Integration frauen- und geschlechterspezifischer Lehrinhalte nachweislich inhaltlich auseinander zu setzen.

² (siehe Leitfaden des BM:BWK zum geschlechtergerechten Formulieren unter <http://www.bmbwk.gv.at>)

Evaluierung der Lehre

- §9 (1) Bei der Evaluierung der Lehre durch die Studierenden ist zu erheben, ob die Lehrinhalte unter Wahrung des Gebotes der Gleichbehandlung der Geschlechter vermittelt werden (z.B. Erhebung von geschlechtergerechtem Sprachgebrauch oder diskriminierenden Beispielen und Themenstellungen).
- (2) Ebenso ist zu erheben, ob in Lehrveranstaltungen frauen- und geschlechterspezifische Themenstellungen behandelt werden.

4. Kapitel: Forschung/Erschließung der Künste

Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung

- §10 Wissenschaftliche und künstlerisch-wissenschaftliche Themen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung sind im Rahmen von Qualifikationsbeurteilungen (z.B. in Habilitationsverfahren) innerhalb des wissenschaftlichen und künstlerischen Faches als gleichwertig mit Arbeiten zu anderen Forschungsthemen anzusehen. Interdisziplinäre und außeruniversitäre Leistungen im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung sind zu berücksichtigen.

Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung

- §11 Die Akademie der bildenden Künste Wien fördert wissenschaftliche und künstlerische Forschungsarbeiten zu frauen- und geschlechterspezifischen Themenstellungen.

Förderung der Forschung von Frauen

- §12 (1) Die Akademie der bildenden Künste Wien fördert die wissenschaftliche und künstlerische Forschungstätigkeit von Frauen.
- (2) Bei Vorliegen entsprechender Anträge sind die wissenschaftlichen und künstlerischen Forschungsvorhaben von Frauen nach Möglichkeit bei gleicher Qualität vorrangig zu berücksichtigen bis 40 Prozent der Forschungsmittel vergeben wurden.
- (3) Werden Organe oder Angehörige der Universität dazu berufen, über die Vergabe von Mitteln zur Forschungsförderung zu entscheiden, die von privater Seite zur Verfügung gestellt werden, so haben diese nach Möglichkeit auf eine nach den Geschlechtern ausgewogene Verteilung der Mittel zu achten.

5. Kapitel: Studierende

- §13 In allen Studienrichtungen, in denen der Anteil der Studienanfängerinnen unter 40% liegt, sind Strategien zu entwickeln und konkrete Maßnahmen zu setzen, die den Anteil der Frauen in diesen Studienrichtungen erhöhen. Die Organisationseinheit gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG 02 unterstützt diese Maßnahmen.
- §14 Verschiedenste Fördermaßnahmen, wie z.B. Mentoring und Coaching werden als wichtige Maßnahme zur Erhöhung der Absolventinnenzahlen und Doktorandinnen an der Akademie der bildenden Künste Wien angesehen. Entsprechende Programme werden von der Organisationseinheit gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG 02 entwickelt und umgesetzt

6. Kapitel: Personalentwicklung

- §15 (1) Ziel des Frauenförderungsplans ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten an der Akademie der bildenden Künste Wien sowohl in befristeten als auch in unbefristeten Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnissen auf mindestens 40% zu erhöhen, dies unabhängig von der Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Personalentwicklung ist ein wichtiges Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils innerhalb der Akademie der bildenden Künste Wien. Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung sind wichtige Instrumente der Personalentwicklung.

- (2) Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet innerhalb ihres Wirkungsbereiches
1. auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten sowie
 2. auf eine Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis hinzuwirken,
 3. eine bereits erreichte 40 %ige Frauenquote jedenfalls zu wahren.

§16 Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zu jeder Sitzung eines Kollegialorgans einzuladen, soweit dort Personalangelegenheiten behandelt werden. Die Mitglieder des Arbeitskreises haben das Recht zu zweit an Sitzungen dieses Kollegialorgans mit beratender Stimme teilzunehmen und Anträge zu stellen. Sie haben in diesem Fall weiters das Recht, Sondervoten zu Protokoll zu geben und bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern dieses Kollegialorgans in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Unterbleibt die Ladung, so hat das Kollegialorgan in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und Beschlussfassung zugrundeliegender Personalangelegenheiten neuerlich durchzuführen.

1. Personalaufnahme

Ausschreibung

- §17** (1) Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen und haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.
- (2) Alle für die zu besetzende Stelle maßgeblichen Qualifikationen (Anforderungsprofil) sind in den Ausschreibungstext aufzunehmen, damit der Text als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen kann. Bei der Formulierung von Aufnahmevoraussetzungen in Ausschreibungstexten hat sich die ausschreibende Stelle an den Kriterien zu orientieren, die im jeweiligen Anforderungsprofil der Stelle vorgesehen sind.
- (3) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und für Leitungsfunktionen haben den Hinweis zu enthalten, dass die Akademie der bildenden Künste Wien die Erhöhung des Frauenanteils anstrebt, deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert und Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen werden.
- (4) Ausschreibungen von Stellen und Funktionen sind Beschäftigten der Akademie der bildenden Künste Wien auch während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienstort zeitgerecht bekannt zu machen.
- §18** (1) Bei der Ausschreibung von Stellen für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren in Fachgebieten, in denen bereits mit frauenspezifischen Themen und Forschungen verbundene Lehrveranstaltungen im Studienplan verankert sind, ist auf diesen Umstand hinzuweisen.
- (2) Die Ausschreibungstexte samt Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung der betreffenden Organisationseinheit sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nachweislich spätestens 14 Tage vor der Veröffentlichung der Ausschreibung zur Kenntnis zu bringen.
- (3) Alle ausgeschriebenen Stellen sind im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen. Die Ausschreibungsfrist hat mindestens drei Wochen zu betragen.
- (4) Ausschreibungstexte unterliegen dem Einspruchsrecht des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. Rechtswidrig sind insbesondere Ausschreibungstexte, die dem §17 Abs. 1 -3 widersprechen, sowie Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für die nachfolgenden Personalauswahlverfahren darstellen. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potentielle Kreis der Bewerbungen zugunsten einer bestimmten Person oder zugunsten eines Geschlechtes unsachlich eingeschränkt werden soll.

Motivieren zur Bewerbung

- §19** Potentielle Bewerberinnen sollen durch gezieltes Ansprechen von der jeweils ausschreibenden Stelle zur Bewerbung motiviert werden. Über den Nachweis der ergriffenen Maßnahmen ist in der Begründung der Auswahlentscheidung zu berichten.

Ausschreibungen von Stellen von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb gemäß §100 UG

- §20** Als Nachweis, dass das ausschreibende Organ sich um Frauen als Bewerberinnen bemüht hat, wird angesehen, wenn mindestens zwei der vier folgenden Maßnahmen erfüllt wurden:
1. Aussendung des Ausschreibungstextes an alle Absolventinnen der betreffenden Studienrichtungen der Akademie der bildenden Künste Wien der letzten zwei Studienjahre;
 2. Aussendung des Ausschreibungstextes an alle Institute mit gleichem oder verwandtem Fachgebiet an österreichischen Universitäten mit der Bitte um Aushang und Weitergabe;
 3. Veröffentlichung der Ausschreibung in einer Tageszeitung mit österreichweiter Auflage;
 4. Veröffentlichung der Ausschreibung in österreichischen Fachzeitschriften und auf der Homepage der Akademie der bildenden Künste Wien.

Ausschreibungen von Universitätsprofessuren gemäß §97 UG

- §21** Als Nachweis, dass das ausschreibende Organ sich um Frauen als Bewerberinnen bemüht hat, wird angesehen, wenn die ersten drei Maßnahmen und mindestens eine der letzten beiden Maßnahmen erfüllt wurden:
1. Aussendung des Ausschreibungstextes an alle habilitierten Frauen dieses wissenschaftlichen Faches lt. Liste des Projektzentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Wien.
 2. Aussendung des Ausschreibungstextes an alle Institute mit gleichem oder verwandtem Fachgebiet an österreichischen Universitäten mit der Bitte um Aushang und Weitergabe.
 3. Aussendung des Ausschreibungstextes an mindestens 5 Institute gleicher oder verwandter Fachgebiete an ausländischen Universitäten.
 4. Veröffentlichung der Ausschreibung in einer Tageszeitung mit österreichweiter Auflage.
 5. Veröffentlichung der Ausschreibung in österreichischen bzw. mind. 2 internationalen Fachzeitschriften (z.B.: Kunstforum) und auf der Homepage der Akademie der bildenden Künste Wien

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

- §22** Als Nachweis, dass das ausschreibende Organ sich um Frauen als Bewerberinnen bemüht hat, wird angesehen, wenn mindestens zwei der drei folgenden Maßnahmen erfüllt wurden:
1. Aussendung des Ausschreibungstextes an alle Absolventinnen der betreffenden Studienrichtungen der Akademie der bildenden Künste Wien der letzten zwei Studienjahre.
 2. Aussendung des Ausschreibungstextes an alle österreichischen Universitäten, an denen die betreffende Studienrichtung angeboten wird, mit der Bitte um Beilage zum dortigen Mitteilungsblatt.
 3. Veröffentlichung der Ausschreibung in einer Tageszeitung mit österreichweiter Auflage.

Ausschreibung aller übrigen Stellen gem. §101 UG

- §23** Als Nachweis, dass das ausschreibende Organ sich um Frauen als Bewerberinnen bemüht hat, wird angesehen, wenn mindestens zwei der drei folgenden Maßnahmen erfüllt wurden:
1. Veröffentlichung der Ausschreibung in einer geeigneten Tageszeitung
 2. Übermittlung des Ausschreibungstextes an das Arbeitsmarktservice.
 3. Aushang der Ausschreibung an geeigneten Stellen an der Akademie der bildenden Künste Wien bzw. ÖH (wenn Studierende in Frage kommen) und Veröffentlichung im Mitteilungsblatt, das auch via Homepage der Akademie der bildenden Künste Wien zugänglich sein muss.

Wiederholung der Ausschreibung

- §24** (1) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, übermittelt die ausschreibende Stelle dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine schriftliche Aufzählung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gibt daraufhin seine Stellungnahme ab. Die Akademie der bildenden Künste Wien hat nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen. Ein entsprechender Nachweis ist zu dokumentieren.
- (2) Sind bis Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von ausreichend qualifizierten Frauen eingelangt, ist die Stelle vor Beginn des Auswahlverfahrens nochmals auszuschreiben. Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen 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.

2. Auswahlverfahren

Beziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

- §25** (1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen (§42 Abs.6 Z 2 UG 02).
- (2) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern durchgeführt, ist die Liste der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich zur Kenntnis zu bringen (§42 Abs.6 Z 3 UG 02). Bei der Auswahl der Einzuladenden ist im Besonderen auf qualifizierte Bewerberinnen zu achten. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, nach Durchsicht der Liste der eingeladenen Bewerber/innen, zusätzliche Bewerberinnen für die Gespräche zu nominieren. In Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gilt § 29.
- (3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zu diesen Bewerbungsgesprächen 6 Werktage vorher schriftlich einzuladen.

Aufnahmegespräche

- §26** (1) In Aufnahmegesprächen haben diskriminierende Fragestellungen (z.B. Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.
- (2) Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Arbeitsplatz sind in das Auswahlverfahren einzubeziehen und gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.
- §27** (1) Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien dürfen nicht berücksichtigt werden.
- (2) Sind Frauen gemäß §40 Abs.2 B-GBG 1993 i.d.g.F. unterrepräsentiert und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat die/der Vorschlagberechtigte die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder Bewerberin im einzelnen schriftlich darzulegen.

Sonderbestimmungen für die fachliche Widmung von Professuren und Berufungsverfahren

- §28** Bei der fachlichen Widmung einer zu besetzenden Stelle einer Universitätsprofessorin/eines Universitätsprofessors ist auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung zu achten.
- §29** (1) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle Bewerberinnen einzuladen, die die Anstellungsvoraussetzungen im Sinne des § 17(2) des Frauenförderplanes der Akademie der bildenden Künste Wien erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes erfüllen.
- (2) Bewerberinnen, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen.
- (3) Bei gleicher Qualifikation sind mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen bis ein Anteil von 40 Prozent in der Verwendungsgruppe erreicht ist.
- §30** Wurde keine Bewerberin in den Berufungsvorschlag aufgenommen, so hat die Berufungskommission bei der Würdigung der Bewerberinnen die Gründe für ihre Nichtberücksichtigung schriftlich im Einzelnen darzulegen.
- §31** (1) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zu allen Sitzungen der Berufungskommission 6 Werktage vorher schriftlich einzuladen und ist berechtigt, mit zwei VertreterInnen an den Sitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, Einblick in alle Unterlagen zu nehmen, insbesondere die Bewerbungsunterlagen und die Gutachten, und diese auch zu vervielfältigen.
- (2) Bei Einschaltung von Dritten zur Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber (z.B.: externe Unternehmensberatung, Personalberatung, etc.) ist gemäß EU-rechtlichen Vorgaben Gender Mainstreaming als verpflichtendes Qualitätsmerkmal vorzusetzen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist in diesen Auswahlprozess beratend und begleitend einzubeziehen.

Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen der Forschungsförderung und Auftragsforschung

- §32** Auch bei Beschäftigungsverhältnissen im Zusammenhang mit wissenschaftlicher und künstlerischer Forschungsförderung und Auftragsforschung gemäß § 26 UG 2002 ist eine Nichtberücksichtigung von Frauen im Aufnahmeverfahren dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gegenüber zu begründen.

3. Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

Dienstplichten

- §33** (1) Bei der Festlegung der Dienstplichten im Rahmen der Zielvereinbarungen dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes.
- (2) In Eignungsbeurteilungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Bediensteten ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.
- (3) Bei der Festlegung der Dienstplichten im Rahmen der Zielvereinbarungen des wissenschaftlichen/ künstlerischen Personals ist auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben in Forschung/ Erschließung der Künste, Lehre und Verwaltung zu achten. Die Verwendung hat so zu erfolgen, dass durch Erbringung wissenschaftlicher/ künstlerischer Leistungen der Erwerb von weiterführenden Qualifikationen ermöglicht wird. Dies bedeutet insbesondere, dass bei der Festlegung der Dienstplichten – insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten- mindestens ein Drittel der Arbeitszeit zur Erbringung wissenschaftlicher /künstlerischer Leistungen einzuräumen ist, sofern diese Möglichkeit grundsätzlich im entsprechenden Verwendungsbild vorgesehen ist.

Karriere- und Mitarbeiterinnengespräch

- §34** (1) Mit allen weiblichen Beschäftigten gem. §94 (2) UG der Universität sind alle 2 Jahre Karrieregespräche zu führen. Inhalt des Karrieregesprächs sind vor allem deren berufliche Qualifikation und Weiterentwicklung sowie die Möglichkeit einer etwaigen weiteren Verwendung an der Universität. Bei den wissenschaftlichen/ künstlerischen Angestellten ist in diesem Zusammenhang insbesondere Dissertation und Habilitation bzw. gleichzuhaltende künstlerische Arbeit zu berücksichtigen.
- (2) Mit allen weiblichen Beschäftigten ist jährlich ein Mitarbeiter/innengespräch zu führen.
- Hierfür wird gemeinsam vom Vizerektorat für Personal, Ressourcen und Frauenförderung und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ein neuer Leitfaden entwickelt.

Aus- und Weiterbildung

- §35** (1) Die jeweiligen Vorgesetzten haben im Rahmen ihrer Förderungspflicht Mitarbeiterinnen zum Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermutigen und sie auch über die individuellen, für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassend und zeitgerecht zu beraten.
- (2) Die Vorgesetzten haben dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeiterinnen, einschließlich der teilzeitbeschäftigten, auch während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit von der Arbeit bzw. vom Arbeitsort über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte informiert werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass Anmeldungen von Frauen besonders unterstützt werden.
- (3) Bei der Planung von internen Fortbildungsseminaren ist nach Maßgabe der budgetären Mittel auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen (z.B. Möglichkeit der Kinderbetreuung).
- (4) Die Vorgesetzten haben Mitarbeiterinnen auf Wunsch die Teilnahme an geeigneten Fortbildungs- und Schulungsseminaren zu ermöglichen. Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Arbeitszeitänderungen notwendig, sind diese von den Vorgesetzten zu gewähren, soweit nicht zwingende Arbeitsinteressen entgegenstehen.
- §35a** Die Organisationseinheit gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG 02 entwickelt Maßnahmen zur Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen an der Akademie der bildenden Künste Wien, insbesondere Mentoring, Coaching und Karriereplanungsseminare.
- §36** Die Vorgesetzten haben den wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeiterinnen einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Kenntnis zu bringen und sie zur Teilnahme zu motivieren. Darüber hinaus sind Wissenschaftlerinnen/Künstlerinnen über einschlägige Fachtagungen, fach einschlägige wissenschaftliche Vereinigungen, Publikationsmöglichkeiten und die Möglichkeit zur Mitarbeit in wissenschaftlichen/künstlerischen Forschungsprojekten zu informieren. Neben internen Weiterbildungsveranstaltungen sollen auch externe Fortbildungsmöglichkeiten ausgeweitet und unterstützt werden. Veranstaltungen zu Fragen der Frauenförderung sollen durch budgetäre und räumliche Vorsorge der einzelnen Dienststellen unterstützt werden. Ebenso haben die Vorgesetzten dafür Sorge zu tragen, dass Mitarbeiterinnen bei der Inanspruchnahme finanzieller Mittel für Dienstreisen, Reisekostenzuschüsse etc. sowie von Sonderurlaub nicht benachteiligt werden.

4. Betrauung mit Leitungsfunktionen - Verwendungsänderungen

- §37** Entscheidungen über die Betrauung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Leitungsfunktionen und Entscheidungen über Verwendungsänderungen sind vom entscheidungszuständigen Organ nach Anhörung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu treffen.

5. Vertretung von Beamtinnen während des Mutterschutzes

§38 Das Rektorat hat Vorkehrungen zu treffen, um die Vertretung von Universitätspersonal während des Beschäftigungsverbotes vor und nach der Entbindung (§ 3 und 5 MSchG) finanziell zu bedecken.

6. Zusammensetzung von Kollegialorganen gem. §25 UG

§39 Bei der Zusammensetzung von Kollegialorganen und ähnlichen Entscheidungs- und Beratungsgremien ist grundsätzlich auf eine ausgewogene Vertretung von Frauen Bedacht zu nehmen und das Frauenförderungsgebot zu beachten. Sind vom Dienstgeber mehrere Mitglieder zu bestellen, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dem vom Zuständigkeitsbereich des Kollegialorgans betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen.

„Berufungskommissionen“, Kollegialorgan gem. §25(8) Z 2 UG

§40 Bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern der Universitätsprofessorinnen/-professoren in Berufungskommissionen und bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern gemäß § 98 UG 02 hat der Senat auch auf die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern Bedacht zu nehmen. Sofern der Senat keine Frau in die Berufungskommission entsendet, ist dies gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu begründen.

„Habitationskommissionen“, Kollegialorgan gem. §25(8) Z 1 UG

§41 §40 gilt auch für die Entsendung von Wissenschaftler/innen in die Habitationskommissionen durch den Senat gemäß § 103 Abs. 5 und 7 UG 02, wenn eine Frau den Antrag auf Verleihung der Lehrbefugnis stellt.

7. Kapitel: Arbeitsumfeld

Kinderbetreuungseinrichtungen

§42 Die Akademie der bildenden Künste Wien sieht die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf bzw. Studium als ihre Verpflichtung an.

(1) An der Akademie der bildenden Künste Wien ist der Kinderbetreuungsbedarf aller Universitätsangehörigen einschließlich der der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Forschungsförderung und Auftragsforschung und der Studierenden jährlich zu erheben und im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen. Dabei ist auch der Bedarf von Personen während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst zu berücksichtigen.

(2) Die/der Kinderbetreuungsbeauftragte ist vom Rektor/von der Rektorin wie bisher auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu bestellen.

(3) Als Anlaufstelle für die Kinderbetreuungsbeauftragte/den Kinderbetreuungsbeauftragten dient die gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG 02 einzurichtende Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung.

(4) Die bereits eingerichteten Kinderbetreuungseinrichtungen an der Akademie der bildenden Künste Wien (Kindergarten der Karl Schweighofergasse; Krabbelstube am Schillerplatz) sind auf der Grundlage der Ergebnisse der Erhebungen nach Abs. 1 dem Bedarf anzugleichen.

Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Mobbing

§43 Sexuelle Belästigung und Mobbing stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Die Akademie der bildenden Künste Wien duldet weder sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten noch Mobbing. Alle Angehörigen der Akademie der bildenden Künste Wien, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Entwicklung der Künste, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten unterbleibt. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berät und unterstützt Personen oder Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und/oder sexueller Belästigung bzw. Mobbing. Alle an derartigen Verfahren beteiligten Personen und Gremien sind zur Amtsverschwiegenheit verpflichtet. Beratungs- und Betreuungsangebote sind an der Universität anzubieten. Einrichtung und Umsetzung dieser Angebote übernimmt die Organisationseinheit gemäß § 19 Abs.2 Z 7 UG 02.

8. Kapitel: Infrastruktur

Zur Umsetzung der in diesem Frauenförderungsplan genannten Ziele bestehen folgende Einrichtungen: der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, die einzurichtende Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung gemäß § 19 Abs.2 Z 7 UG 02 und die Kontaktfrauen gemäß §§ 35 und 36 B-GBG 1993 i.d.g.F.

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

- §44** Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem Bundesgleichbehandlungsgesetz, den §§ 42 bis 44 des UG 02 und des Frauenförderungsplanes der Akademie der bildenden Künste Wien.
- (1) Der Rektor/die Rektorin hat für die administrative Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen. Dies ist auch bei Bedarfsanmeldung an die zuständigen Universitätsorgane zu berücksichtigen.
 - (2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen stellt im Rahmen der Budgetplanung der Akademie der bildenden Künste einen Antrag hinsichtlich seines Bedarfs an budgetären Mitteln, beispielsweise für Informations- und Weiterbildungsaktivitäten, Druckkosten etc.
 - (3) Die Mitarbeit im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung anzusehen und der Dienstzeit anzurechnen bzw. in der Dienstzeit zu ermöglichen. Die Vorgesetzten haben auf die daraus zusätzlich erwachsenden Belastungen bei der Verteilung der Dienstpflichten besondere Rücksicht zu nehmen.
 - (4) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die in einem Dienstverhältnis zur Akademie der bildenden Künste Wien stehen, sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.
 - (5) Erfordert die Tätigkeit eines Mitgliedes des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine Reisebewegung, so ist diese Reisebewegung wie eine Dienstreise im Sinne der Reisegebührevorschrift 1955 abzugelten. Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die in keinem Bundesdienstverhältnis stehen, gebührt in diesem Fall ein Aufwandsersatz in sinngemäßer Anwendung dieser Bestimmungen.

Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung gemäß § 19 Abs.2 UG 02

- §45** Die Akademie der bildenden Künste Wien richtet eine Organisationseinheit gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG 02 ein. Deren Aufgaben erstrecken sich auf Information, Beratung und Hilfestellung im Bereich Gender Mainstreaming, Mitwirkung an einer gendergerechten Personal- und Strukturentwicklung, Erarbeitung von Frauenfördermaßnahmen, Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Familie, Initiierung, Koordinierung und Ausbau von Forschungs- und Lehraktivitäten im Rahmen interdisziplinärer Frauen- und Geschlechterforschung, Aufbau interuniversitärer und interner Vernetzungen sowie Umsetzung europäischer Programme für Frauen in Wissenschaft, Forschung und Kunst. Sie ist mit den notwendigen personellen und materiellen Ressourcen auszustatten.

Kontaktfrauen

- §46** (1) Die Bestellung der Kontaktfrauen erfolgt gemäß § 35 B-GBG 1993 i.d.g.F.
(2) Die Aufgaben der Kontaktfrauen sind im § 36 B-GBG 1993 i.d.g.F festgelegt.

9. Kapitel: Umsetzung

Berichtspflichten

- §47** Hinsichtlich der Berichtspflichten gilt grundsätzlich die Leistungsvereinbarung mit dem zuständigen Bundesministerium. Darüber hinaus sind folgende Bestimmungen zu beachten:

- (1) Die Erhebungsergebnisse der Frauenquote gemäß § 5, der Ergebnisse der Evaluierung gemäß § 9 und der Umsetzung der Fördermaßnahmen gemäß §§ 11 und 12 sind an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und an das Rektorat zu übermitteln.
- (2) Die Erhebungsergebnisse sind in den jährlichen Leistungsbericht aufzunehmen.
- (3) Sämtliche Erhebungsergebnisse und Berichte bezüglich Frauenquoten und Umsetzung von Frauenförderungsmaßnahmen sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zuzustellen und im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen.

Leistungsvereinbarung

- §48** Fördermaßnahmen und Anreize zur Erhöhung des Frauenanteils in leitenden Funktionen der Universität sind in die Leistungsvereinbarung aufzunehmen (§ 13 Abs.2 UG 02).

Evaluierung und Qualitätssicherung

- §49** In die Evaluierung und Qualitätssicherung gemäß § 14 UG 02 sind Kriterien der Frauenförderung und Gleichstellung verpflichtend aufzunehmen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist bei der Erstellung dieser Kriterien einzubeziehen.

Der Vorsitzende des Senats:

a.o.Univ.Prof. Doz. Dr. August Sarnitz

Für das Rektorat:

Mag. Anna Steiger
Vizerektorin