

# **Satzungsteil**

## **Frauenförderungsplan**

**(gemäß § 20b UG)**

**der**

**Akademie der bildenden Künste Wien**

# Inhaltsverzeichnis

I.	Präambel.....	2
II.	Allgemeine Bestimmungen.....	2
III.	Frauenförderung.....	3
	Diskriminierungsschutz und Mehrfachdiskriminierung.....	3
	Frauenfördermaßnahmen .....	4
	Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Kollegialorganen und Gremien .....	6
	Informations- und Berichtspflicht.....	7
	Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung.....	9
	Geschlechtsbezogene Belästigung.....	9
	Lehre .....	9
IV.	Verfahrensrechtliche Regelungen.....	10
	Ausschreibungen.....	10
	Beziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.....	14
V.	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.....	18

# **I. Präambel**

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

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

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

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

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

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

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

# **II. Allgemeine Bestimmungen**

## **§ 1. Rechtliche Grundlagen**

(1) Die rechtlichen Grundlagen bzw. der rechtliche Bezugsrahmen des Frauenförderungsplanes (im Folgenden FFP) der Akademie der bildenden Künste

Wien (im Folgenden Akademie) bilden das Bundesgleichbehandlungsgesetz (im Folgenden B-GBG), das Universitätsgesetz 2002 (im Folgenden UG) sowie der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer\_innen der Universitäten (im Folgenden KV).

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

## **§ 2. Anwendungsbereich**

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

## **§ 3. Geltungsbereich und Geltungsdauer**

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

## **§ 4. Veröffentlichung**

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

## **§ 5. Inkrafttreten**

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

# **III. Frauenförderung**

## **Diskriminierungsschutz und Mehrfachdiskriminierung**

### **§ 6. Diskriminierungsschutz von Frauen**

(1) Weibliche Akademieangehörige dürfen weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert oder belästigt werden. Dies gilt insbesondere bei Personalverfahren, Zulassungsverfahren, der Besetzung von (Leitungs-)Funktionen, der Entsendung in Kollegialorgane, der Festsetzung des Entgelts im Individualarbeitsvertrag, Art, Befristung und Beschäftigungsausmaß des Anstellungsverhältnisses, der Einreihung und Umstufungen in kollektivvertragliche Verwendungsgruppen, der Gewährung finanzieller Unterstützung sowie bei Raumzuteilungen.

(2) Jede Form von diskriminierendem Vorgehen gegenüber Frauen sowie jede Anweisung zur Diskriminierung stellt eine Dienstpflichtverletzung dar und ist

entsprechend den (dienst- und disziplinar-)rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren (vgl. §§ 9 und 16a B-GIBG).

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

## **§ 7. Mehrfachdiskriminierung von Frauen**

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

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

## **Frauenförderungsmaßnahmen**

### **§ 8. Frauenförderungsgebot**

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

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

- a. auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten sowie innerhalb der verschiedenen

Organisationseinheiten, Hierarchieebenen, Verwendungsgruppen und Funktionen hinzuwirken, sowie

- b. auf eine Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis hinzuwirken, sowie
- c. eine bereits erreichte 50%ige Frauenquote jedenfalls zu wahren.

(3) Frauen sind bei Bewerbungen, beim beruflichen Aufstieg und bei der Aus- und Weiterbildung (vgl. § 11b bis 11d B-GIBG) bei gleicher Qualifikation wie der bestgeeignete Mitbewerber so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis eine 50% Quote in der jeweiligen Personalkategorie erreicht ist. Siehe auch § 22 (2).

### **§ 9. Förderung der künstlerischen und wissenschaftlichen Tätigkeiten von Frauen**

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

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

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

### **§ 10. Dienstpflichten**

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

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

### **§ 11. Weiterbildung**

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

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

soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen. Dies gilt insbesondere auch für Teilzeitbeschäftigte.

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

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

## **§ 12. Förderung von Genderkompetenz in Leitungspositionen**

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

## **§ 13. Entwicklungsgespräch**

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

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

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

## **Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Kollegialorganen und Gremien**

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

(1) Bei den Kollegialorganen ist die geschlechtergerechte Zusammensetzung gemäß § 20a UG zu beachten. Der AfG ist im Anschluss an die konstituierende Sitzung eines Kollegialorgans unverzüglich von der/dem Vorsitzenden über die Frauenquote

zu informieren. Wenn es zu einer Unterschreitung der vorgesehenen Frauenquote kommt, ist dies dem AfG gegenüber zu begründen. Der Arbeitskreis hat das Recht, zu der Zusammensetzung eine Stellungnahme abzugeben bzw. Einspruch bei der Schiedskommission zu erheben.

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

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

### **§ 15. Geschlechtergerechte Zusammensetzung von anderen Gremien**

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

## **Informations- und Berichtspflicht**

### **§ 16. Bericht über Geschlechterverhältnisse**

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

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

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

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

(5) Im Frauenbericht ist

- a. die Frauenquote sowohl in Personen als auch in Vollzeitäquivalenten für die Universität insgesamt und für die einzelnen Organisationseinheiten zu erheben und auszuweisen, und zwar gesondert für in § 94 UG genannten



Personengruppen nach allen vorhandenen Personalkategorien/ Bedienstetengruppen, mit Ausnahme von § 94 Abs. 1 Z 7 UG. Gehören den jeweiligen Kategorien weniger als fünf Personen an, bleiben sie aus datenschutzrechtlichen Gründen unberücksichtigt.

- b. Der in der Wissensbilanz erhobene Gender Pay Gap ist im Zweijahresbericht anzuführen. Der Gender Pay Gap des allgemeinen Personals sowie des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals sind ebenfalls darzustellen.
- c. Der Anteil der Studienanfänger\_innen und Absolvent\_innen der einzelnen Studienrichtungen ist mindestens zweijährlich zu ermitteln.
- d. Ebenso zu erheben ist die Frauenquote sowie – so weit möglich – die geschlechtsbezogene Quoten für
  - Neueinstellungen ab 1. Jänner jeweils getrennt für die unter § 94 Abs. 1 Z 2 und 4-6 UG genannten Personengruppen, jeweils z.B. nach Entlohnungsgruppen, Verwendungen;
  - die Zuweisung von Mitteln für wissenschaftliche und künstlerische Projekte und Weiterbildungen, sowie die Vergabe von Stipendien und Auszeichnungen durch die Akademie, sofern dies der Datenschutz erlaubt;
  - die Vergabe von Reisekostenzuschüssen und Genehmigungen von Dienstreisen, sofern dies der Datenschutz erlaubt.

## **§ 17. Informationspflicht**

### (1) Information der Studierenden

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

### (2) Information der Mitarbeiter\_innen

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

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

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

An der Akademie nimmt die Koordinationsstelle FGD die Aufgaben der Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung gemäß § 19 Abs. 2 UG wahr. Die Aufgaben der Organisationseinheit erstrecken sich auf Information, Beratung und Hilfestellung im Bereich Gender Mainstreaming, Mitwirkung an einer geschlechterreflektiert Personal- und Strukturentwicklung, Erarbeitung von Frauenförderungsmaßnahmen, Initiierung, Koordinierung und Ausbau von Forschungs- und Lehraktivitäten im Rahmen interdisziplinärer Frauen- und Geschlechterforschung, Aufbau interuniversitärer und interner Vernetzungen. Die Koordinationsstelle FGD ist unter Maßgabe der budgetären Bedeckung mit den notwendigen personellen und materiellen Ressourcen auszustatten.

## **Geschlechtsbezogene Belästigung**

### **§ 19. Geschlechtsbezogene Belästigung von Frauen**

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

Zu geschlechtsbezogenen Belästigungen von Frauen zählen etwa:

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

## **Lehre**

### **§ 20. Queerfeministische genderspezifische Lehrveranstaltungen**

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

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

## **§ 21. Geschlechterreflektierende Sprache und Bildsprache**

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

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

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

# **IV. Verfahrensrechtliche Regelungen**

## **Ausschreibungen**

### **§ 22. Ausschreibungstexte**

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

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

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

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

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

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

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

### **§ 23. Motivation zur Bewerbung und Veröffentlichung der Ausschreibungstexte**

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

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

(3) Im Sinne der Intersektionalität müssen weiters alle Ausschreibungstexte nachweislich auf speziellen Jobbörsen für Menschen mit Behinderungen (beispielsweise [careermoves.at](http://careermoves.at)) oder auf Webseiten bzw. in Publikationen von Behindertenorganisationen oder Interessensvertretungen veröffentlicht werden, beispielsweise über die Arbeitsvermittlung für Akademiker\_innen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung (ABAk).

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

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

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

(1) Aussendung des Ausschreibungstextes an habilitierte Frauen dieses wissenschaftlichen Faches (gemäß der Datenbank des AfG der Universität Graz und anderen anerkannten Quellen);

(2) Aussendung des Ausschreibungstextes an alle Institute mit gleichem oder verwandtem Fachgebiet an österreichischen Universitäten mit der Bitte um Aushang und Weitergabe bzw. Beilage zum dortigen Mitteilungsblatt;

(3) Aussendung des Ausschreibungstextes an mindestens fünf Institute gleicher oder verwandter Fachgebiete an ausländischen Universitäten mit der Bitte um Aushang und Weitergabe bzw. Beilage zum dortigen Mitteilungsblatt;

(4) Veröffentlichung der Ausschreibung in einer Tageszeitung mit österreichweiter oder internationaler Auflage;

(5) Veröffentlichung der Ausschreibung in einer Wochenzeitung mit internationaler Auflage;

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

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

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

(1) Aussendung des Ausschreibungstextes an den Alumniverein der Akademie;

(2) Aussendung des Ausschreibungstextes an alle Institute mit gleichem oder verwandtem Fachgebiet an österreichischen Universitäten mit der Bitte um Aushang und Weitergabe bzw. Beilage zum dortigen Mitteilungsblatt bzw. Bitte um Weitergabe an den dortigen Alumniverein;

(3) Veröffentlichung der Ausschreibung in Online-Jobportalen (beispielsweise: stepstone.at, monster.at);

(4) Veröffentlichung der Ausschreibung in einer Tageszeitung mit österreichweiter oder internationaler Auflage;

(5) Veröffentlichung der Ausschreibung in österreichischen Fachmedien, sofern mit dem Erscheinungsdatum kompatibel;

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

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

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

(1) Veröffentlichung der Ausschreibung in einer Tageszeitung mit österreichweiter Auflage ;

(2) Veröffentlichung der Ausschreibung in Online-Jobportalen (beispielsweise: stepstone.at, monster.at, FEMALE-L);

(3) Aussendung des Ausschreibungstextes an österreichische Universitäten und Fachhochschulen, an denen für die Stelle relevante Studienrichtungen angeboten werden, mit der Bitte um Aushang und Weitergabe bzw. Beilage zum dortigen Mitteilungsblatt bzw. Bitte um Weitergabe an den dortigen Alumniverein;

(4) Übermittlung des Ausschreibungstextes an das Arbeitsmarktservice.

### **§ 27. Ausschreibung aller übrigen Stellen gemäß § 101 UG**

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

(1) Veröffentlichung der Ausschreibung in einer geeigneten Tageszeitung;

(2) Übermittlung des Ausschreibungstextes an das Arbeitsmarktservice;

(3) Veröffentlichung der Ausschreibung in Online-Jobportalen (beispielsweise: stepstone.at, monster.at, FEMALE-L).

### **§ 28. Wiederholung der Ausschreibung**

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

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

### **§ 29. Personalauswahlentscheidungen**

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

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

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

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

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

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

## **Beziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen**

### **§ 30. Kollegialorgane gemäß § 20a UG**

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

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

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

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

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

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

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

### **§ 31. Personalverfahren**

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

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

(3) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerber\_innen durchgeführt, ist die Liste der eingeladenen Bewerber\_innen dem AfG unverzüglich zur Kenntnis zu bringen. Der AfG hat das Recht, nach Durchsicht der Liste der eingeladenen Bewerber\_innen, zusätzliche Bewerber\_innen für die Gespräche zu nominieren, sollte der zu begründende Verdacht einer Diskriminierung vorliegen.

(4) Der AfG ist zu Bewerbungs- und Auswahlgesprächen mindestens sechs Werktage vorher schriftlich einzuladen.

(5) Jede\_r einzelne eingeladene Bewerber\_in ist nach ihren Qualifikationen entsprechend der Ausschreibungskriterien zu beurteilen. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerber\_innen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden Verständnis der Geschlechter bzw. bezüglich einem der anderen geschützten Diskriminierungsmerkmale orientieren.

(6) Bewerbungsgespräche, an denen kein Mitglied des AfG teilnehmen kann, sollten nachvollziehbar protokolliert und das Protokoll der Auswahlbegründung beigelegt werden.

(7) Bewerbungen von Frauen und anderen Bewerber\_innen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Arbeitsplatz sind in das Auswahlverfahren einzubeziehen, sofern diese qualifiziert sind.

(8) Sind Frauen gemäß § 11 Abs. 2 B-GIBG unterrepräsentiert und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, hat die\_der Vorschlagsberechtigte die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder eingeladenen Bewerberin im Einzelnen schriftlich darzulegen. Der AfG hat das Recht, eine zusätzliche Begründung für die Nichtberücksichtigung von Kandidat\_innen, die von anderen Diskriminierungen betroffen sind, einzufordern.



(9) Im Fall des Verzichts auf Aufnahme- bzw. Auswahlgespräche ist dem AfG vor Abschluss des Arbeitsvertrages der erstellte Besetzungsvorschlag mit einer nachvollziehbaren Begründung der Auswahl nachweislich zur Kenntnis zu bringen. In der schriftlichen Begründung ist insbesondere auszuführen:

- a. die Gründe, warum auf Bewerbungsgespräche verzichtet worden ist;
- b. welche Bewerber\_innen für die Besetzung der Stelle in die engere Auswahl gekommen sind;
- c. wie die Qualifikationen der jeweiligen Bewerber\_innen in Hinblick auf die einzelnen Ausschreibungskriterien eingeschätzt werden. Hier sind alle Ausschreibungskriterien, die im Ausschreibungstext genannt werden, jeweils einzeln zu berücksichtigen;
- d. wie sich die Auswahlentscheidung für die\_den ausgewählte\_n Bewerber\_in begründet.

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

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

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

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

## **§ 32. Berufungsverfahren gemäß § 98 UG**

Bei Berufungsverfahren bzw. Berufungskommissionen gemäß § 98 UG sind die Bestimmungen in § 30 und § 31 Abs. 1,2,5 und 7 FFP sowie die Bestimmungen der Satzung zu Berufungsverfahren für Universitätsprofessor\_innen gemäß § 98 UG zu beachten. Weiters kommen folgende Regelungen zur Anwendung:

(1) Werden in Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs. 2, 2. Satz UG auch Personen einbezogen, die sich nicht beworben haben, so ist der AfG davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(2) Sind zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von ausreichend qualifizierten Frauen eingelangt, übermittelt das Rektorat dem AfG eine schriftliche Aufzählung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Der AfG hat das Recht, diesbezüglich eine Stellungnahme abzugeben.

Erhebt der AfG in seiner Stellungnahme einen begründeten Einwand, ist die Ausschreibung zu wiederholen.

(3) Der AfG hat das Recht, Bewerber\_innen für die Begutachtung durch die Gutachter\_innen nachzunominieren, wenn der schriftlich zu begründende Verdacht einer Diskriminierung vorliegt.

(4) Der AfG hat das Recht, Bewerber\_innen für die Einladung zu einem Vortrag (Hearing) nach zu nominieren, wenn der schriftlich zu begründende Verdacht einer Diskriminierung vorliegt.

(5) Weicht die Liste der zu den Hearings eingeladenen Bewerber\_innen von jener durch die Berufungskommission übermittelten Liste ab, ist diese dem AfG unverzüglich vom Rektorat zur Kenntnis zu bringen.

(6) Der AfG ist zu den Hearings sieben Werktagen vorher schriftlich einzuladen.

(7) Im Protokoll der Sitzung zur Erstellung des Besetzungsvorschlages ist separat aufzulisten, wie die Kommission die Qualifikation „Genderkompetenz“ überprüft hat und wie die Bewerber\_innen den Nachweis zur Genderkompetenz erbracht (bzw. nicht erbracht) haben.

(8) Bewerberinnen, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen, sollten in diesem Bereich weniger als 50% Frauen beschäftigt sein.

(9) Wurde keine Bewerberin in den Berufungsvorschlag aufgenommen, so hat die Berufungskommission die Gründe für die Nichtberücksichtigung schriftlich im Einzelnen darzulegen. Der AfG hat das Recht, diesbezüglich eine Stellungnahme abzugeben.

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

(11) Die\_der Rektor\_in hat ihre\_seine Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag noch vor der Aufnahme schriftlich bekannt zu geben. Der AfG kann gegen diese Auswahlentscheidung binnen zwei Wochen ab Einlangen der Bekanntgabe Beschwerde wegen Diskriminierung bei der Schiedskommission erheben. (§ 98 Abs. 9 UG)

### **§ 33. Verlängerungen von befristeten Vertragsverhältnissen von Universitätsprofessor\_innen gemäß § 98 UG**

(1) Der AfG ist von der\_dem Rektor\_in (gemäß § 23 Abs. 1 Ziffer 7 und 9 UG) über Entfristungsanträge von Universitätsprofessor\_innen gemäß § 98 UG zu informieren.

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

## **V. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

### **§ 34. Größe und Zusammensetzung**

(1) Der AfG an der Akademie hat 12 Mitglieder und ebenso viele Ersatzmitglieder. Mindestens die Hälfte der Mitglieder des AfGs müssen Frauen sein.

(2) Die Zusammensetzung des AfGs ergibt sie wie folgt:

- a. künstlerisch-wissenschaftliches Personal: sechs Haupt- und sechs Ersatzmitglieder
- b. allgemeines Universitätspersonal: drei Haupt- und drei Ersatzmitglieder
- c. Studierende: zwei Haupt- und zwei Ersatzmitglieder
- d. sowie ein weiteres Mitglied und ein Ersatzmitglied aus einer der genannten Personengruppen

(3) Im Bereich des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals muss aus der Gruppe der Universitätsprofessor\_innen, sowie der künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb (§ 94 Abs. 2 Z 2 UG) zumindest jeweils eine Person vertreten sein.

### **§ 35. Bestellung und Funktionsperiode**

(1) Die im Senat vertretenen Universitätsangehörigen entsenden auf Empfehlung des AfG Mitglieder in dem in § 34 Abs. 2 FFP festgelegten Verhältnis in den AfG, wobei die im Senat vertretenen Universitätsangehörigen an die Empfehlung des AfG nicht gebunden sind. Bei der Bestellung der Mitglieder ist auf deren Erfahrung oder deren Bereitschaft zum Engagement in Gleichbehandlungsfragen sowie in queer-feministischen und antidiskriminatorischen Angelegenheiten Bedacht zu nehmen.

(2) Die Funktionsperiode des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen beträgt zwei Jahre.

Die Aufgaben und Rechte des AfGs ergeben sich aus dem Bundesgleichbehandlungsgesetz, aus §§ 42 bis 44 UG sowie aus dem Gleichstellungsplan und Frauenförderungsplan der Akademie.

(3) Die\_der Rektor\_in hat für die administrative Unterstützung des AfGs sowie für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten zu sorgen.

(4) Die Mitglieder des AfGs, die in einem Dienstverhältnis zur Akademie stehen, sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die am Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benutzen.

(5) Den Mitgliedern des AfG ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.

(6) Erfordert die Tätigkeit eines Mitgliedes des AfG eine Reisebewegung, so ist diese Reisebewegung wie eine Dienstreise gemäß der Vorschriften für die Abrechnung von Reisekosten nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten abzugelten.