A...kademie der bildenden Künste Wien

SATZUNG DER AKADEMIE DER BILDENDEN KÜNSTE WIEN

Dies ist die konsolidierte Fassung der Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien (Stand 18.11.2026), in die alle derzeit in Geltung befindlichen Änderungen mit den Änderungsdaten eingearbeitet sind, wobei einige Bereiche auf Grund von Novellen des Universitätsgesetz 2002 i.d.g.F. adaptierungsbedürftig sind.

SATZUNG DER AKADEMIE DER BILDENDEN KÜNSTE WIEN 1

SATZUNGSTEIL 1 WAHLORDNUNGEN 3
I. Wahlordnung des Universitätsrates 3
II. Wahlordnung für die Mitglieder des Rektorats 3
III. Wahlordnung für den Senat 3

SATZUNGSTEIL 2 BESTELLUNG DER LEITER_INNEN DER INSTITUTE SOWIE DEREN STELLVERTRETER_INNEN 9

SATZUNGSTEIL 3 FRAUENFÖRDERUNGSPLAN UND GLEICHSTELLUNGSPLAN 10
I. Allgemeine Bestimmungen 10
Abschnitt A Frauenförderungsplan 12
I. Präambel 12
II. Frauenförderung 12
Abschnitt B Gleichstellungsplan 15
I. Präambel 15
II. Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversitätsförderung 18
III. Diskriminierungsgrund Geschlecht 22
IV. Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung 25
V. Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit 25
VI. Diskriminierungsgrund Religion oder Weltanschauung 25
VII. Diskriminierungsgrund Alter 26
VIII. Diskriminierungsgrund Behinderung und chronische Erkrankung 26
IX. Klasse und Klassismus 30
X. Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten 31
Abschnitt C Einrichtungen zur Gleichbehandlung und Frauenförderung 34
I. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AfG) 34
II. Verfahrensrechtliche Regelungen 35
III. Frauenförderung I Geschlechterforschung I Diversität 39

SATZUNGSTEIL 4 STUDIENRECHT 41
I. Einrichtung des studienrechtlichen Organs 41
II. Curricula Kommission 42

III. Studienrechtliche Bestimmungen gemäß § 19 Abs. 2 Z 4 UG 2002 45

SATZUNGSTEIL 5 EVALUATIONSORDNUNG 57

SATZUNGSTEIL 6 HABILITATION 60

SATZUNGSTEIL 7 BERUFUNGSVERFAHREN FÜR UNIVERSITÄTS-PROFESSOR_INNEN GEMÄß § 98 UG 2002 64

SATZUNGSTEIL 8 AKADEMISCHE EHRUNGEN 75

SATZUNGSTEIL 9 ELEKTRONISCHE KOMMUNIKATION (HYBRIDE UND DIGITALE SITZUNGEN LT. § 20 ABS. 3A UG) 77

SATZUNGSTEIL 10 VOLLZIEHUNG § 2A HS-QSG 78
I. Allgemeine Grundsätze 78
II. Vollziehung im Studienbereich 78
III. Vollziehung im Bereich der Lehre und Forschung 79

ANHÄNGE 80
1. Informationen für Mitglieder von Berufungskommissionen 80
2. Informationen für Gutachter_innen 82
3. Erläuterungen zum Satzungsteil 3 Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan 84

Satzungsteil 1 Wahlordnungen

I. Wahlordnung des Universitätsrates

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

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

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

(3) Die_der Vorsitzende hat das Wahlergebnis unverzüglich im Mitteilungsblatt kundzumachen.

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

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

II. Wahlordnung für die Mitglieder des Rektorats

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

III.[2] Wahlordnung für den Senat

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

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

[2] MB. Nr. 31 STJ 2009/10; Wahlordnung für den Senat; Dieser Satzungsteil wurde lt. Beschluss des Senats vom 23.4.2010 geändert.

A...kademie der bildenden Künste Wien

Wahlgrundsätze

§ 2 (1) Die Mitglieder der im Senat vertretenen Personengruppen mit Ausnahme der Vertreter_innen der Studierenden sind auf Grund des gleichen, unmittelbaren, geheimen und persönlichen Wahlrechts nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechts zu wählen. Eine Briefwahl ist zulässig.

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

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

Aktives und passives Wahlrecht

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

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

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

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

Wahlleitung

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

Die folgenden Personengruppen bilden je einen eigenen Wahlkörper:

1. Universitätsprofessor_innen einschließlich der Leiter_innen von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben, die keine Universitätsprofessor_innen sind (§ 25 Abs. 3 UG)

2. Universitätsdozent_innen und wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb (§ 94 Abs. 2 Z 2 UG)

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

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

(3) Für die Geschäftsführung der Wahlkommission gelten die einschlägigen Bestimmungen der Geschäftsordnung, Mitteilungsblatt Nr. 14 STJ 2003/2004 vom 19. Jänner 2004 idgF, mit der Maßgabe, dass die_der Vorsitzende die Wahlkommission nach Kenntnis jedes Sachverhaltes, welcher eine Entscheidung der Wahlkommission erfordert, unverzüglich mündlich, schriftlich oder in sonst technisch möglicher Weise, unverzüglich zu einer Sitzung einzuberufen hat.

(4) Die Wahlkommission hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. Prüfung des Wähler_innenverzeichnis (§ 6)

2. Zulassung und Kundmachung der gültigen Wahlvorschläge (§ 7)

3. Bereitstellung der Räumlichkeiten, Wahlzellen und amtlichen Stimmzettel

4. Durchführung der Wahl (§ 8)

5. Protokollführung

6. Feststellung und Verlautbarung des Wahlergebnisses (§ 9)

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

Wahlkundmachung

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

Ort und Zeit der Wahl;

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

die Zahl der zu wählenden Vertreter_innen;

den Zeitraum und den Ort für die Einsichtnahme in das Wähler_innenverzeichnis sowie für

die Erhebung eines Einspruchs gegen das Wähler_innenverzeichnis (§ 6);

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

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

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

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

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

Wähler_innenverzeichnis

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

Wahlvorschläge

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

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

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

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

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

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

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

Durchführung der Wahl

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

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

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

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

Briefwahl

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

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

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

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

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

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

Ermittlung des Wahlergebnisses

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

(2) Die_der Vorsitzende der Wahlkommission hat die Zahl der auf die zugelassenen Wahlvorschläge entfallenden Vertreter_innen mittels der Wahlzahl zu ermitteln. Die Wahlzahl ist wie folgt zu berechnen: Die Summen der für jeden Wahlvorschlag gültig abgegebenen Stimmen sind nach ihrer Größe geordnet nebeneinander zu schreiben; unter jede dieser Summen ist ihre Hälfte, unter diese ihr Drittel, Viertel und nach Bedarf auch ihr Fünftel, Sechstel usw. zu schreiben. Die Wahlzahl ist in Dezimalzahlen zu errechnen. Ist ein_e Vertreter_in zu wählen, so gilt als Wahlzahl die größte, sind zwei Vertreter_innen zu wählen, so gilt als Wahlzahl die zweitgrößte usw. der angeschriebenen Zahlen. Jedem Wahl-vorschlag sind so viele Mandate zuzuteilen, als die Wahlzahl in der Summe der für ihn gültig abgegebenen Stimmen enthalten ist. Haben nach dieser Berechnungsmethode mehrere Wahlvorschläge den gleichen Anspruch auf ein Mandat, entscheidet das Los.

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

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

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

Erlöschen der Mitgliedschaft

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

1. durch begründeten Rücktritt;

2. durch den Verlust der Zugehörigkeit zur jeweiligen Personengruppe (§ 25 Abs. 4 Z 1 bis 3 UG);

3. durch Tod;

4. die Mitgliedschaft der Studierenden dauert an, bis eine neue Entsendung mitgeteilt wird.

(2) Eine Rücktrittserklärung ist schriftlich gegenüber der_dem Vorsitzenden des Senats abzugeben. Die_der Vorsitzende des Senats hat die_den Vorsitzenden der zuständigen Wahlkommission unverzüglich vom Vorliegen einer Rücktrittserklärung nach Abs. 1 Z 1 zu informieren.

Satzungsteil 2 Bestellung der Leiter_innen der Institute sowie deren Stellvertreter_innen[3]

§ 1

(1) Zur_zum Leiter_in einer Organisationseinheit gem. § 20 Abs. 5 UG 2002 (Institute) ist vom Rektorat auf Vorschlag der Universitätsprofessor_innen der Organisationseinheit eine entsprechend qualifizierte Person zu bestellen.

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

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

§ 2

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

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

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

§ 3

Die Bestellung von Stellvertreter_innen der Leiter_innen von Instituten erfolgt, auf Vorschlag der jeweiligen Institutsleiter_innen, durch das Rektorat.

§ 4

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

(2) Die Leiter_innen sind berechtigt, die Abberufung ihrer Stellvertreter_innen, aus den in Abs. 1 angeführten Gründen beim Rektorat anzuregen.

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

Satzungsteil 3 Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan

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

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

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

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

Begriffsklärungen sind den Erläuterungen (Anhang 3) zu entnehmen.

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Rechtliche Grundlagen Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan

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

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

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

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

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

§ 2 Anwendungsbereich

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

§ 3 Geltungsbereich und Geltungsdauer

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

§ 4 Veröffentlichung und Informationspflicht

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

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

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

§ 5 Inkrafttreten

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

A...kademie der bildenden Künste Wien

Abschnitt A Frauenförderungsplan

I. Präambel

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

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

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

II. Frauenförderung

§ 6 Frauenförderungsgebot

(1) Die Maßnahmen des Frauenförderungsplans der Akademie richten sich ausdrücklich an alle Personen, die sich als Frauen[4] identifizieren, unabhängig von deren Geschlechtseintrag im Personenstandsregister.

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 7 Förderung der künstlerischen und wissenschaftlichen Tätigkeiten

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

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

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

§ 8 Dienstpflichten

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

§ 9 Weiterbildung

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

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

§ 10 Karriereförderung

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

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

§ 11 Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Kollegialorganen

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

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

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

§ 12 Geschlechtergerechte Zusammensetzung von anderen Gremien und Kommissionen

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

§ 13 Gleichstellungsrat und Frauenförderungsziele

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

Abschnitt B Gleichstellungsplan

I. Präambel

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

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

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

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

Geschlechtersensibles Studien- und Arbeitsumfeld

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

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

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

Anerkennung sexueller Vielfalt

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

Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit

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

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

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

Religions- und Weltanschauungsfreiheit

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

Barrierearmes Studien- und Arbeitsumfeld

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

Die Akademie setzt sich in ihrem Wirkungsbereich für die Gleichstellung und Förderung von Personen ein, die „langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“[5].

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

Klasse als soziale Position

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

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

Vereinbarkeit

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

[5] UN-Behindertenrechtskonvention, Art. 1

Studiums zur Verfügung.

Diskriminierungskritische Sprache und Bildsprache

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

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

II. Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversitätsförderung

§ 14 Gleichstellungsrat und Gleichstellungsziele

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

(1) Festlegung von Gleichstellungszielen, Prioritäten sowie diskriminierungskritischen Schwerpunktthemen auf Basis von Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan; die Gleichstellungsziele setzen sich aus einer Zielbeschreibung, den zu setzenden Maßnahmen und der Benennung der zuständigen Abteilungen und Organisationseinheiten zusammen.

(2) Entwicklung geeigneter Maßnahmen und Zeithorizonte für deren Umsetzung; diese Maßnahmen können sowohl quantitativer als auch qualitativer Art sein und orientieren sich unter anderem am Gender Monitoring Bericht sowie an weiteren Erhebungen im Hinblick auf Gleichstellung.

(3) strategische Begleitung der akademieinternen Umsetzungsprozesse zu Gleichstellungszielen sowie diskriminierungskritischen Schwerpunktthemen im Austausch mit den jeweils zuständigen Gremien bzw. Abteilungen

(4) Bericht im Rahmen einer Senatssitzung einmal pro Studienjahr

§ 15 Monitoring und Informationspolitik

(1) Das Rektorat entwickelt in Zusammenarbeit mit der Abteilung Qualitätsentwicklung geeignete Monitoring-Strategien, um die Maßnahmen zur Gleichstellung sowie deren Umsetzung zu reflektieren und gegebenenfalls zu adaptieren.

(2) Das Rektorat informiert die Institutsleitungen mindestens einmal pro Semester über die Gleichstellungsziele und unterstützt sie bei deren Umsetzung. Über diesen Prozess wird einmal pro Studienjahr im Gleichstellungsrat berichtet.

(3) Die Akademie entwickelt eine Broschüre zu diskriminierungskritischem Sprach- und

Bildgebrauch.

§ 16 Allgemeiner Schutz gegen Diskriminierung und Belästigung

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

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

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

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

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

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

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

a) Für Studierende sind die Behindertenbeauftragten zuständig.
b) Für Mitarbeiter_innen sind die Behindertenvertrauenspersonen im Betriebsrat zuständig.

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

strafrechtlich relevant ist, wird zur Anzeige gebracht.

§ 17 Personalentwicklung

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

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

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

§ 18 Zusammensetzung der Studierendenschaft

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

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

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

§ 19 Zusammensetzung von Gremien und Kommissionen

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

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

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

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

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

§ 21 Zusätzliche gender- und diversitätsbezogene Lehrveranstaltungen

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

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

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

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

§ 22 Auswahlgremium gender- und diversitätsbezogene Lehre

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

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

(3) Zu den Aufgaben des Auswahlgremiums zählen:

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

- diskriminierungskritisches Grundverständnis der Bewerber_innen.

b) die kollegiale Unterstützung der beauftragten Lehrpersonen bei der organisatorischen Umsetzung der Lehre, insbesondere für Personen ohne Lehrerfahrung (in Absprache und organisatorischer Zusammenarbeit mit den Institutsmanager_innen).

III. Diskriminierungsgrund Geschlecht

§ 23 Schaffung eines geschlechtersensiblen Umfelds

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

(1) Alle Akademieangehörigen, insbesondere jene in Leitungspositionen, haben sicherzustellen, dass alle Personen an der Akademie ihre Geschlechtsidentität offen und ohne Angst vor negativen Folgen leben können.

(2) Das Infragestellen, Nicht-Anerkennen von Geschlechtsidentitäten ebenso wie ein unerwünschtes Outing einer Person gegenüber oder vor Dritten ist zu vermeiden. Ist es im Rahmen der administrativen Studienorganisation bzw. Dienstpflichten erforderlich, Informationen über den amtlich eingetragenen Namen oder Geschlechtseintrag einzuholen, sind Vertraulichkeit und Nichtdiskriminierung zu wahren.

(3) Alle Akademieangehörigen achten darauf, dass Mitarbeiter_innen und Studierende in der alltäglichen Kommunikation (Schriftverkehr, Lehrveranstaltungslisten, mündliche Adressierung, Prüfungssituationen, Formulare, Website etc.) mit dem Namen und Personalpronomen adressiert werden, welche dem selbstbestimmten Ausdruck ihres Geschlechts entsprechen (unabhängig von ihrem Geschlechtseintrag im Personenstandsregister). Das bewusste Adressieren oder Kommentieren einer Person mit einem ihrer Selbstdefinition entgegenlaufenden Personalpronomen bzw. Namen, öffentliches Fragen nach dem Geburtsnamen oder dem amtlichen Vornamen einer Person gilt als Diskriminierung. Dabei ist der Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensible Kommunikation zu beachten.[6]

(4) Die Akademie verpflichtet sich, unbeschadet der Vorgaben zu Frauenquoten gemäß § 20a UG, die Chancen auf Teilhabe von trans, inter* und nicht-binären Personen innerhalb der verschiedenen Organisationseinheiten, Hierarchieebenen, Verwendungsgruppen und Funktionen sowie in Forschung und Lehre zu verbessern. Als Förderungsmaßnahmen über das binäre Geschlechterparadigma hinaus werden zusätzliche Angebote an trans, inter* und nicht-binäre Personen ausgearbeitet, da diese in patriarchalen bzw. hetero- und cisnormativen Gesellschaftsordnungen strukturell besonders benachteiligt sind.

§ 24 Änderung des Geschlechtseintrags bzw. Anerkennungen oder Angleichung des

[6] siehe auch Informationsbroschüre: „trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten“

Geschlechts[7]

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

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

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

§ 25 Geschlechtsbezogene Datenerfassung

Bei quantitativen Erhebungen von geschlechtsbezogenen Daten gemäß gesetzlicher Bestimmungen werden die von der Rechtsordnung anerkannten und registrierten Kategorien

„weiblich“, „männlich“, „divers“, „inter“, „offen“ sowie „keine Angabe“ erfasst. Das selbstbestimmte Geschlecht (d.h. unabhängig vom Personenstand) sowie der selbstbestimmte Name (d.h. unabhängig vom amtlichen Vornamen bzw. Nachnamen) werden derweilen nicht herangezogen. Im Sinne der Schaffung eines geschlechtssensiblen Arbeits- und Studienumfeldes werden an der Akademie folgende Maßnahmen implementiert:

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

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

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

§ 26 Sanitäranlagen

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

[7] siehe auch Informationsbroschüre „Non Binary Universities – Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen“

ein. Dabei ist eine entsprechende Privatsphäre baulich herzustellen.

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

§ 27 Geschlechtsbezogene Belästigungen und Gewalt

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

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

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

§ 28 Geschlechtsbezogene, sexualisierte (sexuelle) Belästigung oder Gewalt

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

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

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

IV. Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung

§ 29 Anerkennung sexueller Vielfalt

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

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

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

§ 30 Belästigungen und Gewalt aufgrund der sexuellen Orientierung

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

V. Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit

§ 31. Diskriminierung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit

Die Akademie verpflichtet sich, folgende Maßnahmen zu setzen:

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

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

§ 32 Belästigungen aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit

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

VI. Diskriminierungsgrund Religion oder Weltanschauung

§ 33 Berücksichtigung von Feiertagen anerkannter Religionen und Glaubensgemeinschaften

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

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

§ 34 Belästigung aufgrund von Religion oder Weltanschauung

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

VII. Diskriminierungsgrund Alter

§ 35 Positive Rahmenbedingungen für Personen aller Altersgruppen

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

(1) Bewerber_innen um einen Studien-, Forschungs- oder Arbeitsplatz dürfen nicht aufgrund des Alters benachteiligt werden.

(2) Karrieremöglichkeiten und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie Weiterbildungen sind unabhängig vom Lebensalter bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter anzubieten.

(3) Die Akademie schafft bei Bedarf und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen entsprechende Bedingungen zum Verbleib im Arbeitsleben (z.B. Arbeitsteilzeit).

(4) Die Akademie fördert gesundheitliche Präventionsmaßnahmen in allen Altersgruppen.

VIII. Diskriminierungsgrund Behinderung und chronische Erkrankung

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

(1) die Nominierung einer qualifizierten Ansprechperson im zuständigen Vizerektorat;

(2) die Herstellung sowie Evaluierung barrierearmer Zugangs-, Bewerbungs-, Arbeits- und Studienbedingungen im Rahmen bestehender Gesetze und Normen;

(3) die Verbesserung von Karrierechancen;

(4) die Umsetzung von strukturbildenden Maßnahmen zur Öffnung der Akademie für Studierende mit Behinderungen, z.B. Etablierung von niederschwelligen Informationsformaten;

(5) die Anregung von Diskursen über die Normativität von Nichtbehinderung (Ableismus) in Forschung und Lehre.

§ 37. Behindertenvertrauenspersonen

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

§ 38 Behindertenbeauftragte für Studierende und Studieninteressent_innen

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

Die Aufgaben der_des Behindertenbeauftragten sind:

(1) Beratung und Information zu Studienalltag, Bewerbungsprozess und allen Fragen, die im Zusammenhang mit Behinderung und chronischer Erkrankung im Studium stehen;

(2) Entwicklung und Ausbau des Beratungsangebotes für betroffene Studierende;

(3) Austausch und Vernetzung mit Kolleg_innen anderer österreichischer Universitäten, pädagogischer Hochschulen und Fachhochschulen.

§ 39 Gemeinsame Aufgaben von Behindertenvertrauenspersonen und -beauftragen

(1) Kommunikation des Angebots und Setzen von Maßnahmen zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung zum Themenfeld Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen an Universitäten und Hochschulen in allen Bereichen und Organisationseinheiten;

(2) Beratung bei Fragen zur barrierearmen Zugänglichkeit und Ausstattung der Gebäude und Infrastruktur, z.B. bei der Planung von Neu- und Umbauten;

(3) aktive Mitarbeit und Mitwirkung bei der an der Akademie eingerichteten ständigen Arbeitsgruppe „Barrierefreies Arbeiten und Studieren“ (§ 40.).

§ 40 Arbeitsgruppe barrierefreies Arbeiten und Studieren

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

(1) Vorschlägen für infrastrukturelle Anschaffungen und Einrichtungen (z.B. barrierefreie Medienproduktionsstationen, taktile Leitsysteme, induktive Höranlage, Regenerationsräume etc.);

(2) einem Leitfaden zur barrierearmen Gestaltung von Veranstaltungen;

(3) Empfehlungen zur barrierearmen Aufbereitung von Lehrmaterialien und zu E-Accessibility;

(4) Empfehlungen für innerbetriebliche Weiterbildungs- sowie bewusstmachende und reflektierende Maßnahmen im Bereich Teilhabe;

(5) einem jährlichen Barrierefreiheitsbericht, der auf der Website der Akademie veröffentlicht wird. Die dafür notwendigen Informationen sind von Abteilungen und Instituten auf Anfrage zur Verfügung zu stellen.

§ 41 Inklusive Personal- und Zulassungsverfahren

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

(1) Stellenbewerber_innen haben die Möglichkeit, sich im Vorfeld von Bewerbungsgesprächen an die Personalabteilung und/oder die Behindertenvertrauenspersonen zu wenden.

(2) Studienbewerber_innen haben die Möglichkeit, sich im Vorfeld von Zulassungsverfahren oder Prüfungen an die_den Behindertenbeauftragte_n zu wenden.

(3) Auf der Website der Akademie und bei allgemeinen Aussendungen wird auf Angebote zur Barrierefreiheit und die entsprechenden Ansprechpartner_innen hingewiesen.

§ 42 Personalpolitik und -entwicklung

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

(1) Alle Ausschreibungstexte werden auf einschlägigen Jobbörsen und Websites bzw. in Publikationen von Behindertenorganisationen oder Interessensvertretungen veröffentlicht.

(2) Teilnahme an Förderprogrammen (z.B. PromoLi), Schaffung von gewidmeten Stellen, Möglichkeiten zur Initiativbewerbung sowie aktives Recruiting;

(3) Evaluierung von zu besetzenden Stellen im Hinblick auf barrierearme und inklusive Rahmenbedingungen (wie z.B. flexible Arbeitszeiten, Möglichkeit für Arbeitsplatzanpassung sowie Arbeiten von zu Hause etc.) und Veröffentlichung von Stellen, die diese Rahmenbedingungen erfüllen, auf entsprechenden Jobportalen;

(4) Alle Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter_innen sind so zu gestalten, dass Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen uneingeschränkt daran teilnehmen können.

(5) Zusätzliche Kosten für barrierearme Dienstreisen sind in den Reisekostenbudgets zu berücksichtigen. Laut Mobilitätsrichtlinie des Rektorats sind (ggf. einschränkende) Regelungen zu Dienstreisen für Personen aus dem Kreis der begünstigten Behinderten nicht

anzuwenden, um auf ihre individuellen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.

§ 43 Abweichende Prüfungsmodalitäten

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

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

(3) Die abweichende Prüfungsmethode wird unter Einbeziehung der betreffenden Person in Absprache mit den jeweiligen Lehrveranstaltungsleiter_innen bzw. der jeweiligen Zulassungskommission und der_dem Behindertenbeauftragten festgelegt.

§ 44 Gestaltung barrierearmer Lehre

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

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

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

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

§ 45 Öffentliche Veranstaltungen

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

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

§ 46 Bauliche und infrastrukturelle Maßnahmen

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

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

§ 47 Informationspolitik

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

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

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

§ 48 Belästigungen in Zusammenhang mit Behinderung bzw. chronischer Erkrankung

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

IX. Klasse und Klassismus

§ 49 Förderung von Chancengleichheit beim Personal

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

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

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

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

§ 50 Förderung von Chancengleichheit bei Studierenden

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

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

(2) Die Akademie stellt ausreichend Mittel bereit, um in ausgewählten Schulen und Bildungseinrichtungen ein zielgruppenspezifisches Beratungsangebot anzubieten.[8]

(3) Bei Beratungs- und Informationsangeboten für Studienbewerber_innen wird bewusst auf die Bedürfnisse von Personen aus marginalisierten sozialen und ökonomischen Lebensrealitäten eingegangen.[9]

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

§ 51 Studium und Erwerbstätigkeit

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

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

§ 52 Klassistische Abwertungen und Belästigungen

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

X. Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten

§ 53 Gleichbehandlung unterschiedlicher Familienmodelle

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

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

[8] siehe Koordinationsstelle *Akademie geht in die Schule*: https://www.akbild.ac.at/de/studium/akademie-geht-in-die-schule

[9] siehe Studieninfo-Plattform *Kiosk*: https://kiosk.akbild.ac.at/

§ 54 Arbeitszeit

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

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

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

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

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

§ 55 Sonderurlaube und Karenz

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

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

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

§ 56 Pflegefreistellung für Mitarbeiter_innen

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

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

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

Haushalt lebende Kinder von Ehepartner_innen, eingetragenen Partner_innen oder Lebensgefährt_innen, Enkelkinder und Urenkelkinder, Ehepartner_innen, eingetragene Partner_innen und Lebensgefährt_innen, Eltern (auch Wahl- und Pflegeeltern), Großeltern, Urgroßeltern.

§ 57 Vereinbarkeit von Studium und familiären Betreuungs- oder Pflegeaufgaben

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

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

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

§ 58 Kinderbetreuung

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

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

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

Abschnitt C Einrichtungen zur Gleichbehandlung und Frauenförderung

I. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AfG)

§ 59 Zusammensetzung, Funktionsperiode und Aufgaben des AfG

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. Verfahrensrechtliche Regelungen

§ 60 Ausschreibungstexte

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

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

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

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

a) Anstellungsvoraussetzung ist ein diskriminierungskritisches Grundverständnis sowie die Bereitschaft, sich dahingehend fortzubilden.
b) Die Akademie der bildenden Künste Wien bekennt sich zu einem chancengerechten Lern-, Lehr-, Forschungs- und Arbeitsumfeld und wirkt auf den Abbau von Diskriminierungen und strukturellen Barrieren hin. Daher begrüßt die Akademie ausdrücklich die Bewerbung von qualifizierten Personen, die aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung oder ihres Alters strukturell benachteiligt sind. Dabei ist besonders zu berücksichtigen, wenn eine Person mehrere Diskriminierungsgründe auf sich vereint (intersektionaler Ansatz).
c) Die Akademie strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen an und ersucht nachdrücklich um Bewerbungen von qualifizierten Frauen. [Bei gleicher Qualifikation werden Frauen solange vorrangig aufgenommen, bis eine 50%-Quote in der jeweiligen Personalkategorie erreicht worden ist].[10]
d) Weiters bemüht sich die Akademie um die Herstellung von möglichst barrierearmen Bewerbungs- und Arbeitsbedingungen. In diesem Rahmen unterstützt die Akademie aktiv die Bewerbung von Menschen mit Behinderungen. Bewerber_innen können sich im Vorfeld an die Abteilung Personalverwaltung und Recht oder die Behindertenvertrauenspersonen der Akademie wenden.
e) Hinweis auf ein öffentliches Hearing, sofern dieses vorgesehen ist.

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

[10] Dieser Zusatz wird dann in der Ausschreibung genannt, wenn weniger als 50% der Stellen mit Frauen besetzt sind.

§ 61 Veröffentlichung der Ausschreibungen

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

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

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

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

§ 62 Wiederholung der Ausschreibung

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

§ 63 Ablauf Bewerbungsverfahren und Bewerbungsgespräche bzw. Hearings

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

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

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

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

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

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

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

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

a) welche Bewerber_innen für die Besetzung der Stelle in die engere Auswahl gekommen sind;
b) wie die Qualifikationen der jeweiligen Bewerber_innen in Hinblick auf die einzelnen Aufnahmeerfordernisse – unter Berücksichtigung aller in der Ausschreibung genannten Erfordernisse – eingeschätzt werden;
c) wie sich die Auswahlentscheidung für die_den ausgewählte_n Bewerber_in begründet;
d) (falls anwendbar) die Gründe, warum auf Bewerbungsgespräche verzichtet wurde.

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

§ 64 Professuren gemäß § 98 UG

Bei Berufungsverfahren gemäß § 98 UG ist der Satzungsteil Berufungsverfahren für Universitätsprofessor_innen gemäß § 98 UG 2002 zu beachten.

§ 65 Verlängerungen von befristeten Vertragsverhältnissen von Universitätsprofessor_innen

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

(1) Der AfG ist vom Rektorat über Entfristungsanträge von Universitätsprofessor_innen gemäß

§ 98 UG zu informieren.

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

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

§ 66 Personalauswahlentscheidungen

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

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

ethnischer Zugehörigkeit oder Alter sowie Religion oder Weltanschauung unzulässig.

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

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

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

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

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

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

§ 67 Kollegialorgane

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

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

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

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

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

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

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

III. Frauenförderung I Geschlechterforschung I Diversität

§ 68 Koordinationsstelle Frauenförderung I Geschlechterforschung I Diversität

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

§ 69 Gender Monitoring

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

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

(3) Der Bericht über Geschlechterverteilung enthält:

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

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

Satzungsteil 4 Studienrecht

I. Einrichtung des studienrechtlichen Organs[11]

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

An der Akademie der bildenden Künste Wien wird für die Vollziehung der studienrechtlichen Angelegenheiten in erster Instanz die_der für Lehre zuständige Vizerektor_in als studienrechtlich monokratisches Organ eingesetzt. Die Vertretung der_des für Lehre zuständigen Vizerektor_in wird in der Geschäftsordnung des Rektorates gem. § 22 Abs. 6 UG 2002 festgelegt.

§ 2

(1) Der_dem für Lehre zuständigen Vizerektor_in obliegt die bescheidmäßige Erledigung aller studienrechtlichen Angelegenheiten sofern nicht durch Gesetz oder Verordnung ausdrücklich die Zuständigkeit eines anderen Organs festgelegt ist, insbesonders

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

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

a. Zustimmung zur Abhaltung von Blocklehrveranstaltungen
b. Zustimmung zur Abhaltung von Lehrveranstaltungen und Prüfungen in einer Fremdsprache
c. Heranziehung fachlich geeigneter Prüfer_innen für die Abhaltung von kommissionellen Prüfungen

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

d. Bildung von Prüfungssenaten

e. Heranziehung von fachlich geeigneten Personen zur Betreuung und Beurteilung von Diplomarbeiten und Dissertationen
f. Festlegung der Prüfungs- und Anmeldetermine.

(3) Die_der für Lehre zuständige Vizerektor_in ist zu Tagesordnungspunkten des Senats, die diesen Aufgabenbereich betreffen als Auskunftsperson mit Antragsrecht einzuladen.

II. Curricula Kommission[12]

§ 1 Curricula-Kommissionen

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

1. Universitätsprofessor_innen
2. Universitätsdozent_innen sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen im Forschungs- und Lehrbetrieb
3. Studierende.

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

(3) Die_der für Lehre zuständige Vizerektor_in ist zu den Sitzungen der Curricula-Kommissionen als Auskunftsperson mit Antragsrecht einzuladen.

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

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

(6) Die Curricula-Kommission ist von der_dem für Lehre zuständigen Vizerektor_in zumindest einmal im Studienjahr zur Beauftragung mit Lehre für die im Curriculum vorgesehenen Lehrveranstaltungen anzuhören.

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

§ 2 Mitwirkung bei Anerkennung von Prüfungen bzw. Nostrifizierungen

[12] MB. Nr. 6 STJ 2011/12; Dieser Satzungsteil wurde lt. Beschluss des Senats vom 29.11.2011 geändert.

(1) Die_der Vorsitzende der jeweiligen Curricula-Kommission hat bei Bedarf für die Anerkennung von Prüfungen gem. § 78 Abs. 1 UG 2002 innerhalb von vier Wochen nach Vorlage vor Genehmigung durch die_den für Lehre zuständige_n Vizerektor_in eine Stellungnahme abzugeben.

(2) In Angelegenheit der Anträge auf Nostrifizierung gem. § 90 UG 2002 hat gleichfalls die_der Vorsitzende der jeweiligen Curricula-Kommission innerhalb von vier Wochen nach Vorlage durch die_den für Lehre zuständige_n Vizerektor_eine entsprechende Stellungnahme abzugeben.

(3) Validierung der Lernergebnisse von beruflichen oder außerberuflichen Qualifikationen gem. UG § 78 (3)[13]

1. Berufliche oder außerberufliche Qualifikationen können gem. UG § 78 (3) für Prüfungen oder andere Studienleistungen in allen Studien anerkannt werden. Die Anerkennung setzt voraus, dass hinsichtlich der erworbenen Kompetenzen (Lernergebnisse) keine wesentlichen Unterschiede zwischen den zur Anerkennung beantragten Qualifikationen und jenen Prüfungen oder Studienleistungen bestehen, für die eine Anerkennung beantragt wird.

2. Berufliche oder außerberufliche Qualifikationen können gem. UG § 78 (4) 6 in einem Höchstmaß von 60 ECTS-Punkten anerkannt werden (abhängig von der Anzahl der ECTS-Punkte anerkannter Prüfungen gem. UG § 78 (1) 2).

3. Der jeweilige Umfang an ECTS-Punkten für die Anerkennung von beruflichen oder außerberuflichen Qualifikationen richtet sich nach den ECTS-Punkten der Lehrveranstaltung, für die jene als Prüfung anerkannt werden sollen.

4. Der Antrag auf Anerkennung von beruflichen oder außerberuflichen Qualifikationen hat die Darstellung sämtlicher Qualifikationen sowie die Nennung der Prüfungen zu beinhalten, für welche die Qualifikationen anerkannt werden sollen. Der Antrag muss die Qualifikationen entsprechend der jeweiligen Prüfungen differenziert darstellen und diese spezifisch den Prüfungen zuordnen.[14]

5. Die Unterlagen müssen die Dokumentation der beruflichen oder außerberuflichen Qualifikationen für die jeweiligen Prüfungen beinhalten sowie jeweils eine schriftliche Begründung, die nachvollziehbar darstellt, warum sich die erworbenen Qualifikationen nicht wesentlich von den mit der Prüfung nachgewiesenen Lernergebnisse einer Lehrveranstaltung unterscheiden. Maßgeblich für die gleichzuhaltenden Qualifikationen sind die mit den jeweiligen Lehrveranstaltungen verbundenen Lehrziele.

6. Werden berufliche oder außerberuflichen Qualifikationen für Prüfungen anerkannt, so werden diese gem. UG §78 (4) ausgewiesen.

7. Von der Anerkennung von beruflichen oder außerberuflichen Qualifikationen ausgenommen sind Prüfungen oder andere Studienleistungen, die auf Lehrveranstaltungen basieren, deren Charakter wesentlich in den von Lehrenden und Studierenden (gemeinsam oder individuell) entwickelten Lernergebnissen im Rahmen universitärer Lehre beruhen. Dazu können je nach Studienrichtung z.B. der künstlerische Einzelunterricht (KE/ZKF/KU/PJ), Entwurfsprojekte (PT/PJ/P) sowie Lehrveranstaltungen,

[13] Dieser Satzungsteil wurde lt. Beschluss des Senats vom 7.3.2023 geändert

[14] Punkt 5. aus der Fassung der Satzung vom 14.12.2023 wurde lt. Beschluss des Senats vom 4.6.2024 gestrichen.

die auf kollektiv entwickelten Projekten basieren, und Abschlussarbeiten begleitende Seminare, Seminare für Dissertant_innen sowie Privatissima zählen.

(4) Die Einreichung des Antrags auf Anerkennung von beruflichen oder außerberuflichen Qualifikationen[15]

1. Der Antrag auf Anerkennung von beruflichen oder außerberuflichen Qualifikationen muss online über die Campus-Plattform eingereicht werden und jeweils die Qualifikationen und entsprechenden Prüfungen, die anerkannt werden sollen, nennen.

2. Die Unterlagen und die Dokumentation der beruflichen oder außerberuflichen Qualifikationen gemeinsam mit den jeweiligen Begründungen für die Gleichwertigkeit dieser Qualifikationen mit den Lernergebnissen sind als PDF-Dokument über E-Mail bei der Studienabteilung einzureichen.

3. Die Studienabteilung prüft die eingereichten Unterlagen auf Vollständigkeit und kann diese bei Fehlen notwendiger Unterlagen zurückweisen und nachzureichende Ergänzungen fordern.

4. Vollständig eingereichte Anträge auf die Anerkennung von beruflichen oder außerberuflichen Qualifikationen werden von der Studienabteilung an die Vorsitze der entsprechenden Curriculums-Kommission zur Prüfung der Anerkennung weitergeleitet.

5. Im Bedarfsfall können die Vorsitzenden der Curriculums-Kommission die Antragsteller_innen für Erläuterungen konsultieren oder die Leiter_innen der jeweiligen Lehrveranstaltung, für welche die Qualifikationen als Prüfung anerkannt werden sollen, zur Bewertung der Gleichwertigkeit miteinbeziehen. Diese haben dann festzustellen, ob die Qualifikationen als »anzuerkennen« oder nicht »nicht anzuerkennen« bewertet werden oder im Zweifelsfall weiterer Nachweise zur Feststellung bedürfen. Im Bedarfsfall können auch die Leiter_innen von Lehrveranstaltungen die Antragsteller_innen für etwaige Erläuterungen hinzuziehen. Den Leiter_innen von Lehrveranstaltungen wird dafür ein entsprechendes Formblatt für die Bewertung zur Verfügung gestellt, das diese an die Vorsitzenden der Curriculums-Kommission retournieren. Bei negativer Bewertung ist eine schriftliche Begründung anzuführen.

6. Nach erfolgter Bewertung des Antrags übermitteln die entsprechenden Vorsitzenden der Curriculums-Kommission das Ergebnis an die Studienabteilung. Auf Basis der Bewertung erstellt das studienrechtlich monokratische Organ (Vizerektorin für Kunst und Lehre) den Bescheid.

Übergangsbestimmungen:

Die Anerkennung vor der Zulassung erworbener beruflicher oder außerberuflicher Qualifikationen allen aktuell inskribierten Studierenden auf Antrag bis 30. September 2023 (Datum der Antragstellung) ermöglicht. Ab 1. Oktober 2023 können diese Anträge zur Anerkennung nur mehr bis zum Ende des zweiten Semesters ab Zulassung zum jeweiligen Studium beantragt werden (UG § 78 (4) 2.).

[15] Dieser Satzungsteil wurde lt. Beschluss des Senats vom 7.3.2023.

Darüber hinaus können Beurlaubungen, der Nachweis von Krankheit, Karenz oder Mutterschutz die Frist auf Antrag zu Anerkennung von beruflichen oder außerberuflichen Qualifikationen verlängern.

III. Studienrechtliche Bestimmungen gemäß § 19 Abs. 2 Z 4 UG 2002[16]

§ 1 Begriffsbestimmungen

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

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

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

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

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

(5) Kommissionelle Prüfungen sind die Prüfungen, die von Prüfungssenaten abgehalten werden.

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

§ 2 Lehrveranstaltungen

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

(2) Die Leiter_innen der Lehrveranstaltungen sind berechtigt, die Lehrveranstaltungen mit Genehmigung durch die_den für Lehre zuständige_n Vizerektor_in nur während eines Teiles eines Semesters, aber mit entsprechend erhöhter wöchentlicher Stundenzahl durchzuführen (Blocklehrveranstaltungen). Die_der für Lehre zuständige Vizerektor_in ist berechtigt, die Blocklehrveranstaltung zu genehmigen, wenn wichtige Gründe vorliegen und die erforderlichen Räumlichkeiten zur Verfügung stehen.

(3) Die Leiter_innen der Lehrveranstaltungen sind überdies berechtigt, ihre Lehrveranstaltungen in einer Fremdsprache abzuhalten und zu prüfen, wenn die_der für Lehre

[16] MB. Nr. 6 STJ 2011/12; Dieser Satzungsteil wurde lt. Beschluss des Senats vom 29.11.2011 geändert.

zuständige Vizerektor_in zustimmt. Bei diesen Prüfungen hat die Beherrschung des Lehrstoffes und nicht das Niveau der Sprachbeherrschung Maßstab der Beurteilung zu sein.

§ 3 In-Kraft-Treten der Curricula

(1) Die Curricula und allfällige Änderungen der Curricula treten mit dem der Kundmachung unmittelbar folgenden 1. Oktober eines Jahres in Kraft, sofern die Kundmachung vor dem 1. Juli desselben Jahres erfolgt; bei der Kundmachung nach dem 1. Juli eines Jahres erfolgt das In-Kraft-Treten mit dem 1. Oktober des nächstfolgenden Jahres.

(2) Eine Änderung der Curricula ist ab ihrem In-Kraft-Treten auf alle Studierenden anzuwenden.

(3) Bei Änderungen des Curriculums sind im neuen Curriculum Äquivalenz- und Übergangsbestimmungen vorzusehen.

§ 4 Beurlaubung

(1) Gemäß § 67 UG 2002 wird festgelegt, dass die_der für Lehre zuständige Vizerektor_in Studierenden den Antrag bei Vorliegen nachstehend genannter Gründe: Ableistung eines Präsenz- oder Zivildienstes, Schwangerschaft, Betreuung eigener Kinder für höchstens zwei Semester je Anlassfall zu genehmigen hat.

(2) Weitere berücksichtigungswürdige u.a. persönliche Gründe, die mit dem Antrag entsprechend zu belegen sind, können von der_dem für Lehre zuständigen Vizerektor_in genehmigt werden.

(3) Bei der Beantragung von Beurlaubung gem. § 67 UG 2002 gilt Folgendes: Bei unvorhergesehenem und unabwendbarem Eintritt eines Beurlaubungsgrundes gemäß Abs. 1 Z 2 bis 4 und 6 kann die Beurlaubung auch während des Semesters beantragt werden.

§ 5 Kommissionelle Prüfungen

(1) Die_der für Lehre zuständige Vizerektor_in hat für die in den Curricula vorgesehenen kommissionellen Prüfungen einen Prüfungssenat zusammenzusetzen.

(2) Die Studierenden sind berechtigt, sich bei der_dem für Lehre zuständigen Vizerektor_in innerhalb einer festgesetzten Anmeldefrist zu einer Prüfung anzumelden. Diese_r hat der Anmeldung zu entsprechen, wenn die oder der Studierende die Erfüllung der im Curricula festgesetzten Anmeldungsvoraussetzungen nachgewiesen hat.

§ 6 Prüfungssenate

(1) Die_der für Lehre zuständige Vizerektor_in hat Universitätslehrer_innen mit einer Lehrbefugnis gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 UG 2002 und Universitätsdozent_innen mit einer Lehrbefugnis gem. § 94 Abs. 2 Z 2 UG 2002 jeweils für die Fächer ihrer Lehrbefugnis heranzuziehen.

(2) Die_der für Lehre zuständige Vizerektor_in ist berechtigt, auch Personen mit einer Lehrbefugnis an einer anerkannten ausländischen Universität oder an einer anderen inländischen oder ausländischen den Universitäten gleichrangigen Einrichtung zur Abhaltung

von Diplomprüfungen oder Rigorosen nach Maßgabe der budgetären Bedeckbarkeit heranzuziehen, wenn deren Lehrbefugnis einer Lehrbefugnis gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 UG 2002 sowie einer Lehrbefugnis von Universitätsdozent_innen gem. § 94 Abs. 2 Z 2 UG 2002 gleichwertig ist.

(3) Die_der für Lehre zuständige Vizerektor_in ist berechtigt, Universitätslehrer_innen gem. § 94 Abs. 2 Ziffer 2 UG und bei Bedarf weitere fachlich geeignete Personen zur Abhaltung von Zulassungs- und Diplomprüfungen als Prüfer_innen heranziehen.

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

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

(6) Im Verhinderungsfalle eines Mitglieds hat die_der für Lehre zuständige Vizerektor_in ein Ersatzmitglied zu bestellen.

(7) Wird in der Studienrichtung „Bildende Kunst“ anstelle der künstlerischen Diplomarbeit eine wissenschaftliche Diplomarbeit gewählt, so ist hierfür ein Diplomprüfungstermin anzusetzen. Der Prüfungssenat für die kommissionelle Diplomprüfung setzt sich aus mindestens zwei Vertreter_innen aus zentralen künstlerischen Fächern und aus der_dem Betreuer_in der wissenschaftlichen Diplomarbeit zusammen. Die Zulassung zur kommissionellen Diplomprüfung kann erst dann erfolgen, wenn zur wissenschaftlichen Diplomarbeit eine Stellungnahme von der_dem Betreuer_in vorliegt. Die wissenschaftliche Diplomarbeit ist für den Prüfungssenat zur Einsichtnahme aufzulegen.[17]

§ 7 Lehrveranstaltungsprüfungen

(1) Die Lehrveranstaltungsprüfungen sind von den Leiter_innen der Lehrveranstaltung abzuhalten. Bei Bedarf hat die_der für Lehre zuständige Vizerektor_in eine_n andere_n fachlich geeignete_n Prüfer_in heranzuziehen.

§ 8 Prüfungstermine

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

(2) Für die Anmeldung zu den Prüfungen hat die_der für Lehre zuständige Vizerektor_in bzw. haben die Leiter_innen von Lehrveranstaltungen eine angemessene Frist festzusetzen.

[17] MB. Nr. 33 STJ 2009/10; Dieser Satzungsteil wurde lt. Beschluss des Senats vom 23.4.2010 geändert.

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

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

§ 9 Durchführung von Prüfungen

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

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

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

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

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

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

(7) Falls ein_e Studierende_r die Prüfung ohne wichtigen Grund abbricht, ist die Prüfung negativ zu beurteilen. Ob ein wichtiger Grund vorliegt, hat die_der für Lehre zuständige Vizerektor_in auf Antrag der Studierenden mit Bescheid festzustellen. Der Antrag ist innerhalb von zwei Wochen ab dem Abbruch der Prüfung einzubringen.

(8) Die für die Ausstellung von Zeugnissen erforderlichen Daten des Prüfungsprotokolls sind unverzüglich der Studien- und Prüfungsabteilung zu übermitteln. Diese hat mittels automationsunterstützter Datenverarbeitung für die Ausstellung von Zeugnissen und für die

Evidenz der Prüfungen einschließlich der Anerkennungen von Prüfungen zu sorgen. Diese Protokolle sind mindestens ein Jahr aufzubewahren.

(9) Laut UG 2002 insbesondere §59 (1) haben Studierende das Recht auf eine abweichende Prüfungsmethode, wenn sie eine Behinderung nachweisen, die ihnen die Ablegung der Prüfung in der vorgeschriebenen Methode unmöglich macht, und wenn der Inhalt und die Anforderungen der Prüfung durch eine abweichende Methode nicht beeinträchtigt werden.

Abweichende Prüfungs- und Lehrmethoden werden in einem transparenten Prozess auf Basis einer diagnosefreien fachärztlichen Bestätigung zwischen Lehrpersonen und Studierenden, sowie unter Vermittlung der Behindertenbeauftragten, vereinbart und mittels Bestätigung durch das studienrechtliche Organ (die_der für Lehre zuständige Vizerektor_in) festgelegt.

Diese Methodenanpassung ist ein Nachteilsausgleich für die betroffenen Studierenden, hängt von der jeweiligen Beeinträchtigung und der Form der Prüfung ab und kann individuell sehr unterschiedlich sein.[18]

(10) Die Akademie der bildenden Künste Wien bevorzugt die Abhaltung von Prüfungen in Präsenz.

§ 9a Sonderbestimmungen für digitale mündliche Prüfungen[19]

(1) Zusätzlich zu den obenstehenden Bestimmungen gilt Folgendes:

1. Digitale mündliche Prüfungen finden unter Anwendung eines Videokonferenztools statt, wobei ausschließlich die Verwendung von Geräten, welche die gemäß § 76a Ziffer 1 UG bekannt gegebenen technischen Standards vollständig erfüllen, durch Studierende zulässig. Die Standards, die die technischen Geräte der Studierenden erfüllen müssen, um an digitalen Prüfungen teilnehmen zu können, sind vor Beginn des Semesters bekannt zu geben.

2. Wenn die Beiziehung einer Vertrauensperson von der_dem Studierenden gewünscht wird, ist diese der Prüfung zuzuschalten.

3. Die Studierenden müssen sich über die gesamte Prüfungsdauer mittels Bildübertragung zeigen und vor Beginn der Prüfung mit einem Lichtbildausweis identifizieren.

4. Anlassbezogen, insbesondere im Verdachtsfall kann die Prüfungskommission verlangen, dass der Raum mit der Kamera unter höchstmöglicher Wahrung des Rechts auf Privatsphäre ausgeschwenkt wird, um sicherzustellen, dass sich keine Personen außerhalb des Sichtfelds der Prüfer_innen und keine unerlaubten Hilfsmittel im Raum befinden.

5. Während der gesamten Dauer einer kommissionellen Prüfung sind alle Mitglieder der Prüfungskommission mittels Bildübertragung zuzuschalten. Die Beschlussfassung der

[18] Ergänzung gem. UG insb. §59(1) laut.Beschluss des Senats vom 7.3.2023.

[19] §9(10) und §9a wurden nach der Konsolidierung des Covid-19-Hochschulgesetzes am 28.2.2023 lt. Beschluss des Senats vom 7.3.2023 ergänzt.

Prüfungskommission über die Beurteilung erfolgt nach der Prüfung ohne Zuschaltung der Studierenden in nicht-öffentlicher, digitaler Sitzung.

6. Wenn der begründete Verdacht besteht, dass unerlaubte Hilfsmittel verwendet werden, ist die Prüfung von der Prüfungskommission abzubrechen.

7. Bei technischen Problemen, insbesondere bei Verbindungsausfällen welche die ordnungsgemäße Durchführung der Prüfung verhindern, haben die Prüfer_innen je nach Dauer der Unterbrechung zu entscheiden, ob die Prüfung fortgesetzt oder abgebrochen wird. Im Fall eines Prüfungsabbruchs aus technischen Gründen, die nicht durch das Verschulden der Studierenden aufgetreten sind, ist die Prüfung, falls die bis zum Prüfungsabbruch erbrachte Leistung für eine positive Beurteilung nicht ausreicht, nicht zu beurteilen und nicht auf die Zahl der Prüfungsantritte anzurechnen.

Falls die bis zum Prüfungsabbruch erbrachte Leistung für eine Beurteilung ausreicht, kann die Prüfung auf Wunsch der Studierenden beurteilt werden. Andernfalls hat eine Fortsetzung des Prüfungsvorgangs ehestmöglich, jedenfalls aber innerhalb von zehn Arbeitstagen, zu erfolgen.

8. Ein Aufzeichnen der Videokonferenz sowie die Anfertigung von Screenshots ist bei mündlichen Online-Prüfungen nicht zulässig. Die Prüfer_innen haben zu Beginn der Prüfung auch die Zuhörenden bzw. Zuschauenden darauf hinzuweisen.

(2) Über die Prüfung ist ein Prüfungsprotokoll nach den Vorgaben der_dem für Lehre zuständigen Vizerektor_in zu führen, welches den Studierenden auf Verlangen elektronisch übermittelt wird.

§ 10 Wiederholung von Prüfungen

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

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

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

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

§ 10a Gesamtbeurteilung

Bei studienabschließenden Prüfungen, die mehr als ein Fach umfassen, ist zusätzlich zu den Beurteilungen für die einzelnen Fächer eine Gesamtbeurteilung zu vergeben. Diese hat „bestanden“ zu lauten, wenn jedes Fach positiv beurteilt wurde, anderenfalls hat sie „nicht

bestanden“ zu lauten. Die Gesamtbeurteilung hat „mit Auszeichnung bestanden“ zu lauten, wenn in keinem Fach eine schlechtere Beurteilung als „gut“ und in mindestens der Hälfte der Fächer die Beurteilung „sehr gut“ erteilt wurde. In den künstlerischen Studien hat bei studienabschließenden Prüfungen, die nur ein zentrales künstlerisches Fach umfassen, an die Stelle der Beurteilung „sehr gut“ die Beurteilung „mit Auszeichnung bestanden“ zu treten.

§ 11 Betreuung und Beurteilung von wissenschaftlichen Diplomarbeiten, Abschlussarbeiten oder Masterarbeiten

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

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

(3) Fachlich geeignete Universitätslehrer_innen mit einer Lehrbefugnis, Universitätsprofessor_innen gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 UG 2002, Emeriti und Univ.Prof._innen i.R. gem. § 104 UG und Privatdozent_innen gem. § 102 bzw. § 122 Abs. 2 Ziffer 14 UG sowie Universitätsdozent_innen gem. § 94 Abs. 2 Z 2 UG sind berechtigt, aus dem Fach ihrer Lehrbefugnis Diplom-/Masterarbeiten zu betreuen und zu beurteilen. Nach Maßgabe des Themas des schriftlichen Teils der wissenschaftlichen Diplom-/Masterarbeit kann die_der für Lehre zuständige Vizerektor_in eine_n weitere Betreuer_in mit Lehrbefugnis gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 oder eine_n Universitätsdozent_in gem. § 94 Abs. 2 Z 2 UG aus einem wissenschaftlichen Fach heranziehen.

(3a) Die_der für Lehre zuständige Vizerektor_in ist berechtigt, bei Bedarf für die Betreuung von Diplom-/Masterarbeiten zusätzlich zu den in Abs. 3 genannten Personen auch Universitätsassistent_innen und Senior Scientists die ein facheinschlägiges Doktoratsstudium abgeschlossen haben, mit der Betreuung und Beurteilung von Diplom-/ Masterarbeiten zu betrauen.

(4) Die_der für Lehre zuständige Vizerektor_in ist berechtigt, auch Personen mit einer Lehrbefugnis an einer anerkannten ausländischen Universität oder an einer anderen inländischen oder ausländischen den Universitäten gleichrangigen Einrichtung zur Betreuung und Beurteilung von Diplom-/Masterarbeiten nach Maßgabe der finanziellen Bedeckbarkeit heranzuziehen, wenn deren Lehrbefugnis einer Lehrbefugnis gemäß Abs. 3 gleichwertig ist.

(5) Die_der Studierende hat das Thema und die_den Betreuer_in der Diplom-/Masterarbeit der_dem für Lehre zuständigen Vizerektor_in vor Beginn der Bearbeitung schriftlich bekanntzugeben. Das Thema und die_der Betreuer_in gelten als angenommen, wenn die_der für Lehre zuständige Vizerektor_in diese innerhalb eines Monats nach Einlangen der Bekanntgabe nicht bescheidmäßig untersagt. Bis zur Einreichung der Diplom- / Masterarbeit ist ein Wechsel der Betreuer_innen zulässig.

(6) Die abgeschlossene Diplom-/Masterarbeit ist bei der_dem für Lehre zuständigen Vizerektor_in zur Beurteilung einzureichen. Die Betreuer_innen haben die Diplom-/ Masterarbeit innerhalb von zwei Monaten ab der Einreichung zu beurteilen. Wird die Diplom-/Masterarbeit nicht fristgerecht beurteilt, hat das die_der für Lehre zuständige Vizerektor_in

die Diplom-/Masterarbeit auf Antrag der Studierenden einer_m anderen Universitätslehrer_in gemäß Abs. 3 oder 4 zur Beurteilung zuzuweisen.

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

§ 12 Betreuung und Beurteilung von künstlerischen Diplomarbeiten, Abschlussarbeiten und Masterarbeiten

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

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

(3) Fachlich geeignete Universitätslehrer_innen mit einer Lehrbefugnis, Universitätsprofessor_innen gem. § 94 Abs. 2 Z 1 UG, Emeriti und Univ.Prof._innen i.R. gem. § 104 UG und Privatdozent_innen gem. § 102 bzw. § 122 Abs. 2 Ziffer 14 UG sowie Universitätsdozent_innen gem. § 94 Abs. 2 Z 2 UG sind berechtigt, aus dem Fach ihrer Lehrbefugnis künstlerische Diplom-/Masterarbeiten zu betreuen. Nach Maßgabe des Themas des schriftlichen Teils der künstlerischen Diplom-/Masterarbeit kann die_der für Lehre zuständige Vizerektor_in eine weitere Betreuer_in mit einer Lehrbefugnis gemäß § 94 Abs. 2 Z 1 oder eine_n Universitätsdozent_in gem. § 94 Abs. 2 Z 2 UG aus einem wissenschaftlichen Fach heranziehen.

(4) Die_der Studierende hat das Thema und die_den Betreuer_in der künstlerischen Diplom-/Masterarbeit bei der_dem für Lehre zuständigen Vizerektor_in vor Beginn der Erarbeitung schriftlich bekanntzugeben. Das Thema und die_der Betreuer_in gelten als angenommen, wenn die_der für Lehre zuständige Vizerektor_in diese innerhalb eines Monats nach Einlangen der Bekanntgabe nicht bescheidmäßig untersagt. Bis zur Beurteilung der Diplom-/Masterarbeit ist ein Wechsel der Betreuer_innen zulässig.

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

§ 12a Veröffentlichungspflicht

(1) Gemäß § 86 Abs. 1 UG 2002 haben die Absolvent_innen die positiv beurteilte Diplom- oder Masterarbeit, Dissertation oder künstlerische Diplom- oder Masterarbeit oder die Dokumentation der künstlerischen Diplom- oder Masterarbeit durch die Übergabe an die Bibliothek der Universität, an welcher der akademische Grad verliehen wurde, zu veröffentlichen. Die Übergabe an die Bibliothek erfolgt über die Studien- und Prüfungs-

abteilung, die die Dokumentation der künstlerischen Diplomarbeit oder Masterarbeit (siehe Informationsblatt/Dokumentation) entgegennimmt.[20]

(2) Zusätzlich zu den Bestimmungen § 86 Abs. 1 § UG 2002 ist auch ein Exemplar der positiv beurteilten Diplom- oder Masterarbeit, Dissertation oder künstlerische Diplom- oder Masterarbeit oder die Dokumentation der künstlerischen Diplom- oder Magisterarbeit durch Übergabe an die Nationalbibliothek veröffentlicht werden. [21]

(3) Wissenschaftliche Arbeiten/Texte können auch in digitaler Form an die Universitäts-bibliothek der Akademie der bildenden Künste Wien übermittelt werden.[22]

§ 13 Bestimmungen über Betreuung und Beurteilung von Dissertationen

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

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

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

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

(5) Die_der Studierende hat das Thema und die_den Betreuer_in der Dissertation der_dem für Lehre zuständigen Vizerektor_in vor Beginn der Bearbeitung[23] schriftlich bekannt-zugeben. Das Thema und die_der Betreuer_in gelten als angenommen, wenn das für die studienrechtlichen Angelegenheiten zuständige Organ diese innerhalb eines Monats nach Einlangen der Bekanntgabe nicht bescheidmäßig untersagt. Bis zur Einreichung der Dissertation (Abs. 6) ist ein Wechsel der Betreuer_innen zulässig.

(6) Die abgeschlossene Dissertation ist bei der_dem für Lehre zuständigen Vizerektor_in einzureichen. Diese_r hat die Dissertation zwei Universitätslehrer_innen gemäß Abs. 3 bzw. 4 vorzulegen, welche die Dissertation innerhalb von höchstens vier Monaten zu begutachten

[20] MB. Nr. 33 STJ 2009/10; Dieser Satzungsteil § 12 a Abs. 1 wurde lt. Beschluss des Senats vom 23.4.2010 geändert.

[21] MB. Nr. 33 STJ 2003/04; Dieser Satzungsteil § 12a Abs. 2 wurde lt. Beschluss des Senats vom 9.3.2005 geändert.

[22] MB. Nr. 18 STJ 2004/05; Dieser Satzungsteil wurde lt Beschluss des Senats vom 9.3.2005 geändert.

[23] Im Dr phil muss die Dissertationsvereinbarung ein Jahr nach Beginn eingereicht werden.

haben. Es ist zulässig, die zweite Gutachter_innen aus einem dem Dissertationsfach nahe verwandten Fach zu entnehmen.

(7) Beurteilt eine_r der beiden Gutachter_innen die Dissertation negativ, hat die_der für Lehre zuständige Vizerektor_in eine_n dritte_n Gutachter_in heranzuziehen, die oder der zumindest einem nahe verwandten Fach angehören muss. Diese oder dieser hat die Dissertation innerhalb von zwei Monaten zu begutachten.

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

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

§ 13a Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis im Rahmen von Dissertationen[24]

(1) Doktorand_innen haben die Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis einzuhalten. Gute wissenschaftliche Praxis bedeutet, im Rahmen der Aufgaben und Ziele der Akademie der bildenden Künste Wien die rechtlichen Regelungen, ethischen Normen und den aktuellen Erkenntnisstand des jeweiligen Faches einzuhalten.

(2) Plagiate und anderes Vortäuschen von wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen im Rahmen von Dissertationen sind dem im Rektorat für Lehre zuständigen Mitglied zu melden.

(3) Tritt während der Betreuungsphase ein Plagiat oder anderes Vortäuschen von wissenschaftlichen und/oder künstlerischen Leistungen im Rahmen von Dissertationen auf, sind die Betreuer_innen berechtigt, die Betreuung zurückzulegen.

(4) Bei schwerwiegendem und vorsätzlichem Plagiieren oder schwerwiegendem und vorsätzlichem anderen Vortäuschen von wissenschaftlichen und/oder künstlerischen Leistungen im Rahmen von Dissertationen kann das Rektorat mit Bescheid über einen allfälligen Ausschluss vom Studium für höchstens zwei Semester entscheiden.

(5) Jedenfalls müssen Doktorand_innen, die ein Fehlverhalten nach Abs 2 bis 4 setzen, vor Einreichung der Dissertation nachweislich eine Veranstaltung zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis besuchen.

(6) Nähere Bestimmungen hat das Rektorat in einer Richtlinie festzulegen.

§ 14 Nostrifizierung ausländischer Studienabschlüsse

[24] Dieser Satzungsteil § 13a wurde lt. Beschluss des Senats vom 14.5.2024 hinzugefügt (MB. Nr. 37 STJ 2023/24) und lt. Beschluss des Senats vom 8.10.2024 angepasst (MB. Nr. 2 STJ 2024/25).

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

(2) Die Antragsteller_innen haben im Antrag auf Nostrifizierung das dem ausländischen Studium vergleichbare inländische Studium und den angestrebten inländischen akademischen Grad zu bezeichnen. Es ist unzulässig, denselben Nostrifizierungsantrag gleichzeitig oder nach der Zurückziehung an einer anderen Universität einzubringen.
Mit dem Antrag sind vorzulegen:

1. Reisepass.
2. Nachweis der einer anerkannten inländischen postsekundären Bildungseinrichtung vergleichbaren Qualität der anerkannten ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung, wenn dies für das für die_den für Lehre zuständigen Vizerektor_in nicht außer Zweifel steht.
3. Nachweise über die an der anerkannten ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung absolvierten Studien, wenn diese der_dem für Lehre zuständigen Vizerektor_in nicht ohnehin bekannt sind.
4. Diejenige Urkunde, die als Nachweis der Verleihung des akademischen Grades, wenn jedoch ein solcher nicht zu verleihen war, als Nachweis des ordnungsgemäßen Abschlusses des Studiums ausgestellt wurde.

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

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

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

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

§ 15 Bestimmungen über die Möglichkeit einer Studienzeitverkürzung

(1) Auf Antrag von Studierenden kann die_der für Lehre zuständige Vizerektor_in die vorgeschriebene Studiendauer in den Studienrichtungen mit zentralen künstlerischen Fächern in den Diplomstudien um ein Semester verkürzen, sofern die_der Studierende

a. das Lehrziel der Studienrichtung bzw. des Studienabschnitts in den zentralen künstlerischen Fächern vorzeitig erreicht hat oder auf Grund des bisherigen Studienfortganges voraussichtlich erreichen wird
b. die_der Studierende während der verkürzten Studiendauer sämtliche Lehrveranstaltungen aus den sonstigen Pflichtfächern und den Wahlfächern durch Prüfungen bzw. erfolgreiche Teilnahme abschließen kann.

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

Satzungsteil 5 Evaluationsordnung

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 2 Gegenstand von Evaluationen

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

§ 3 Initiativrecht

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

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

§ 4 Standards und Grundsätze von Evaluationen

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

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

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

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

§ 5 Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung

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

§ 6 Mitsprache und Mitgestaltung der Studierenden

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

§ 7 Evaluationsziele und Zweckgebundenheit

(1) Evaluationen dienen der Qualitätssicherung und -entwicklung der Akademie der bildenden Künste Wien und fördern die interne Standortbestimmung und Selbstverständigung über die Qualitätsziele.

(2) Evaluationen sind ein wesentliches Instrument, um Kritikfähigkeit und Selbstreflexion zu fördern. Sie sollen Planungs- und Entscheidungsprozesse sowie Weiterentwicklungen unterstützen.

(3) Vor jeder Evaluation wird festgelegt, welche Zwecke mit der Evaluation verfolgt werden, und wie die Ergebnisse genutzt werden.

(4) Daten und Ergebnisse von Evaluationen sind ausschließlich für die jeweils vorab definierten Zwecke zu verwenden und dürfen nicht für anderweitige Zwecke herangezogen werden.

§ 8 Qualitätsziele und Bewertungskriterien

(1) Für jedes Evaluationsverfahren werden auf Grundlage der Qualitätsziele der Akademie verbindliche Qualitätsziele und Bewertungskriterien definiert.

(2) Die in einer Evaluation getroffenen wertenden Aussagen müssen auf den definierten Qualitätszielen und Bewertungskriterien basieren und bezogen sein.

(3) Die Gender- und Diversitätsdimension ist bei allen Evaluationen – von der Planung, über die Durchführung und die Ergebnisdarstellung bis zur Ergebnisnutzung – zu berücksichtigen.

§ 9 Ergebniseinsicht

(1) Die Ergebnisberichte einer Evaluation werden allen Beteiligten einer evaluierten Einheit und dem Rektorat zur Verfügung gestellt. Ergebnisberichte von Evaluationen, die die gesamte Akademie oder Gremien, die der Senat eingesetzt hat, betreffen, werden auch dem Senat zur Verfügung gestellt. Dem Universitätsrat werden die Evaluationsberichte auf Verlangen zur Verfügung gestellt. Jede evaluierte Einheit entscheidet selbst, inwieweit sie die Ergebnisse einem breiteren Kreis zur Verfügung stellt.

(2) Von dieser Regelung ausgenommen ist das Lehrveranstaltungsfeedback. Bei dem hat das Rektorat keine Einsicht in die Evaluationsergebnisse von einzelnen Lehrveranstaltungen und in personenbezogene Evaluationsergebnisse. Dies umfasst jedoch nicht Evaluationsergebnisse, die sich auf jene Personen beziehen, die eine Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen haben. Bei diesen Personen werden die Ergebnisse aus dem Lehrveranstaltungsfeedback für die Feststellung der Qualifikationsziele herangezogen (§8 Abs. 4 Richtlinie des Rektorats zu Stellen mit Qualifizierungsvereinbarung gem. § 99 Abs. 5 UG).

§ 10 Follow-up

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

§ 11 Datenschutz

(1) Die personenbezogenen Daten (gemäß Art. 4 Nr. 1 DSGVO) unterliegen den datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

(2) Personenbezogene oder auf Personen beziehbare Daten dürfen nur dann bei Evaluationen verarbeitet werden, wenn dies für den Evaluationszweck erforderlich ist.

(3) Alle im Zusammenhang mit einer Evaluation erhobenen personenbezogenen oder auf Personen beziehbaren Daten werden gelöscht, sobald diese für die Evaluationszwecke, für die sie erhoben oder verarbeitet wurden, nicht mehr notwendig sind (Art. 17 Nr. 1a DSGVO).

§ 12 Inkrafttreten

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

Satzungsteil 6 Habilitation[25]

§ 1
Das Rektorat hat das Recht, auf Antrag die Lehrbefugnis (venia docendi) für ein ganzes wissenschaftliches oder künstlerisches Fach zu erteilen (§ 103 Abs. 1 UG 2002). Voraussetzung für die Erteilung der Lehrbefugnis ist der Nachweis einer hervorragenden wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation sowie der didaktischen Fähigkeiten der Bewerber_innen (§ 103 Abs. 2 UG 2002).

§ 2 Ziel der Habilitation

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

§ 3 Antrag

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

(2) Dem Antrag sind anzuschließen:

a. Lebenslauf mit Darstellung der bisher ausgeübten künstlerischen oder wissenschaftlichen Tätigkeit;
b. Nachweis über den Abschluss eines absolvierten Universitätsstudiums oder einer gleichzuhaltenden künstlerischen Leistung;
c. Verzeichnis aller bisher verfassten und veröffentlichten wissenschaftlichen Arbeiten (je 5 Exemplare dieser Veröffentlichungen sind beizulegen) bzw. Dokumentation der bisherigen künstlerischen Arbeiten;
d. Auflistung der bisherigen Lehrtätigkeit;
e. eine Habilitationsschrift über ein Thema aus dem beantragten Habilitationsfach oder mehrere im thematischen Zusammenhang stehende wissenschaftliche Veröffentlichungen (jeweils in fünffacher Ausfertigung); die Habilitationsschrift muss ein anderes Thema als die Dissertation behandeln oder thematisch eine wissenschaftliche Weiterentwicklung der Dissertation beinhalten;
f. sofern an der Habilitationsschrift oder den kumulativ vorgelegten wissenschaftlichen Arbeiten mehrere Autor_innen beteiligt waren, eine Erklärung der Antragsteller_innen, aus welcher der Anteil der Habilitationswerber_innen an diesen wissenschaftlichen Arbeiten hervorgeht; dies gilt sinngemäß auch für künstlerische Gemeinschaftsarbeiten;
g. sofern die Habilitationsschrift noch nicht in Druck veröffentlicht vorliegt, eine Begründung für die noch nicht erfolgte Drucklegung oder eine verbindliche Druckzusage eines Verlages.

[25] MB. Nr. 36 STJ 2003/04; Dieser Satzungsteil wurde lt. Beschluss des Senats vom 12.5.2004 geändert.

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

§ 4 Zulassungsvoraussetzungen

(1) Zulassungsvoraussetzungen zum Habilitationsverfahren sind:

1. der Nachweis eines für die beantragte Lehrbefugnis fachlich in Betracht kommenden abgeschlossenen Studiums an einer Universität oder einer gleichzuhaltenden künstlerischen Leistung;

2. das Doktorat

3. die beantragte Lehrbefugnis muss in den Wirkungsbereich der Akademie der bildenden Künste Wien fallen oder diesen sinnvoll ergänzen;

4. die Vollständigkeit des Antrags.

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

§ 5 Einsetzung einer Habilitationskommission

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

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

(3) Die konstituierende Sitzung der Habilitationskommission ist vom an Lebensjahren ältesten Mitglied einzuberufen und bis zur Wahl einer_s Vorsitzenden zu leiten. Die_der Vorsitzende der Habilitationskommission, sowie die_der stellvertretende Vorsitzende, ist mit einfacher Mehrheit aus dem Kreis der Universitätsprofessor_innen zu wählen.

§ 6 Gutachter_innen

(1) Die_der Vorsitzende des Senats hat um Vorlage eines Vorschlags der Universitäts-professor_innen des für das beantragte Habilitationsfach zuständigen Fachbereichs für die Bestellung von Gutachter_innen zu ersuchen. Die Vertreter_innen der Universitäts-professor_innen im Senat haben auf Vorschlag der Universitätsprofessor_innen dieses

Fachbereichs vier Vertreter_innen des angestrebten Habilitationsfachs, darunter zwei externe, als Gutachter_innen über die vorgelegten künstlerischen oder wissenschaftlichen Arbeiten zu bestellen, können diese Aufgabe aber auch an die Universitätsprofessor_innen des Fachbereichs und eines fachlich nahe stehenden Bereichs übertragen (§ 103 Abs. 5 UG 2002).

(2) Die Gutachter_innen dürfen nicht Mitglieder dieser Habilitationskommission sein.

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

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

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

§ 7 Verfahren vor der Habilitationskommission

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

(2) Die Habilitationskommission hat zu prüfen, ob die Bewerber_innen über die entsprechenden didaktischen Fähigkeiten verfügt. Hierzu hat sie mindestens zwei Mitglieder der Habilitationskommission, eines davon aus dem Kreis der Studierenden, zu beauftragen, auf Grund der bisherigen oder im Rahmen des Verfahrens ausreichend zu erbringenden Lehr- und Vortragstätigkeit der Habilitationswerber_innen schriftliche Gutachten über deren didaktische Qualifikation und pädagogische Eignung zu erstellen. Zum Nachweis der didaktischen Fähigkeiten können von den Antragsteller_innen zusätzlich Ergebnisse von Lehrveranstaltungsevaluationen, Nachweise über absolvierte hochschuldidaktische Aus- und Weiterbildung etc. vorgelegt werden.

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

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

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

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

§ 8 Erteilung der Lehrbefugnis

(1) Das Rektorat erlässt auf der Grundlage des Beschlusses der Habilitationskommission den Bescheid über den Antrag auf Erteilung der Lehrbefugnis. Bei positiver Beurteilung der künstlerischen oder wissenschaftlichen und der didaktischen Qualifikation der_des Bewerber_in hat das Rektorat die Lehrbefugnis als Privatdozent_in mit Bescheid zu verleihen.

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

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

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

Satzungsteil 7 Berufungsverfahren für Universitäts-professor_innen gemäß § 98 UG 2002[26]

Legende
R……. Rektor_in
REK… Rektorat
BK…...Berufungskommission
G……. Gutachter_innen
IL……. Institutsleiter_innen[27]
SEN… Senat
PERS Personalabteilung
AfG…. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 1 Stellenwidmung

(1) Die Universitätsprofessur ist mit fachlicher Widmung im Entwicklungsplan festzulegen.

§ 2 Einleitung eines Berufungsverfahrens

(1) Die_der zuständige Institutsleiter_in ist berechtigt, Anträge auf Einleitung eines Berufungsverfahrens an das Rektorat zu richten. (IL)

(2) Das Rektorat kann auch von sich aus tätig werden. (REK)

(3) Ein Berufungsverfahren sollte spätestens 18 Monate vor dem geplanten Dienstantritt der zu berufenden Professor_innen eingeleitet werden. (REK, IL)

(4) Der Ausschreibungstext wird vom Rektorat im Einvernehmen mit der Institutsleitung erstellt. (REK, IL)

(5) Die_der Vorsitzende der jeweilig betroffenen Curriculakommission ist von der Institutsleitung bei der Textierung der Ausschreibung einzubeziehen. (IL)

(6) Der Ausschreibungstext hat jedenfalls das zu besetzende Fach, das geplante Datum des Stellenantritts, die mit der Professur verbundenen speziellen Aufgaben (Schwerpunkte) sowie das Anforderungsprofil zu enthalten. Im Ausschreibungstext wird ein universitäres Lehrkonzept mit hochschuldidaktischen Ausführungen sowie eine Darlegung zum eigenen diskriminierungskritischen Verständnis von Lehre, Forschung und universitärer Selbstverwaltung eingefordert. Soweit dies in dem zu besetzenden Fach möglich und sinnvoll ist, sollte auch das Erfordernis einer facheinschlägigen Auslandserfahrung und/oder außeruniversitären Praxis aufgenommen werden. Weiters wird das Gehalt gemäß Kollektivvertrag im Ausschreibungstext genannt. (REK, IL)

(7) Der Text soll als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen. Rechtswidrig sind insbesondere Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass

[26] MB. Nr. 37 STJ 2023/24. Dieser Satzungsteil wurde vollständig überarbeitet und lt. Beschluss des Senats vom 4.6.2024 aktualisiert. Der Satzungsteil wurde lt. Beschluss des Senats am 6.10.2026 aktualisiert und im MB. Nr. 2 STJ 2026/27veröffentlicht.

[27] Handelt es sich bei der nachzubesetzenden Position um die_den aktuelle_n Institutsleiter_in, so erfolgt jegliche Kommunikation über die stellvertretende Institutsleitung.

sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für das nachfolgende Personalauswahlverfahren darstellen. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potentielle Kreis der Bewerbungen zugunsten einer bestimmten Person oder zugunsten eines Geschlechtes unsachlich eingeschränkt werden soll. (REK, IL)

(8) Ausschreibungstexte sind in gendergerechter Schreibweise (Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren[28]) abzufassen, und sie haben keine Anmerkungen, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen, zu enthalten. (REK, IL)

(9) Der Gleichbehandlungspassus ist gemeinsam mit einem weiter gefassten Antidiskriminierungspassus anzufügen: *Die Akademie der bildenden Künste Wien bekennt sich zu einem chancengerechten Lern-, Lehr- und Arbeitsumfeld und wirkt auf den Abbau von Diskriminierungen und strukturellen Barrieren hin. Daher unterstützt die Akademie ausdrücklich die Bewerbung von entsprechend qualifizierten Personen, unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung sowie Alter – unter besonderer Berücksichtigung eines intersektionalen Ansatzes. Die Akademie strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen an und ersucht nachdrücklich um Bewerbungen von qualifizierten Frauen. [Bei gleicher Qualifikation werden Frauen solange vorrangig aufgenommen, bis eine 50% Quote in der jeweiligen Personalkategorie erreicht worden ist.[29]] 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. Die Bewerber_innen haben keinen Anspruch auf Abgeltung von Reise- und Aufenthaltskosten, die aus Anlass des Aufnahmeverfahrens entstanden sind.* (REK, IL)

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

(11) Der Ausschreibungstext ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor der Veröffentlichung zur Kenntnis zu bringen. Der Arbeitskreis hat das Recht, innerhalb von 2 Wochen ab Zustellung zur Ausschreibung Stellung zu nehmen. (REK, PERS, AfG)

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

§ 3 Veröffentlichung des Ausschreibungstextes

Das Rektorat veranlasst die Ausschreibung unter Berücksichtigung folgender Punkte (REK, PERS):

(1) Die Professor_innenstelle ist vom Rektorat national und international öffentlich auszuschreiben. (REK, PERS)

(2) Der Ausschreibungstext ist im Mitteilungsblatt und auf der Website der Akademie zu veröffentlichen und wird somit allen Mitarbeiter_innen der Akademie bekannt gegeben. (REK, PERS)

(3) Die Ausschreibungsfrist hat mindestens 3 Wochen zu betragen. (PERS)

[28] Veröffentlicht im Mitteilungsblatt der Akademie Nr. 4, Studienjahr 2010/11, ausgegeben am 20.10.2010.

[29] Dieser Zusatz wird dann in der Ausschreibung genannt, wenn weniger als 50% der Stellen weiblich besetzt sind.

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

1. Versand des Ausschreibungstexts an akgl@uni-graz.at, Recherche und Aussendung an alle in Österreich habilitierten Frauen des jeweiligen wissenschaftlichen Faches erfolgt durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität Graz (PERS)
2. Aussendung an alle Institute mit gleichem oder verwandtem Fachgebiet an österreichischen Universitäten (PERS)
3. Aussendung an mindestens 5 Institute gleicher oder verwandter Fachgebiete an internationalen Universitäten auf Vorschlag der Institutsleitung und/oder Berufungskommission (PERS, IL, BK)

§ 4 Berufungskommission

(1) Der Senat hat auf Aufforderung durch das Rektorat unverzüglich eine entscheidungsbevollmächtigte Berufungskommission mit 9 Mitgliedern einzusetzen. (REK, SEN)

(2) Die Universitätsprofessor_innen stellen mehr als die Hälfte der Mitglieder. Eine Person dieser Personengruppe muss ein facheinschlägig qualifiziertes, externes (d.h. nicht der Akademie angehöriges) Mitglied sein.

(3) Die Studierenden wie auch die Personengruppe des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals stellen je 2 Mitglieder.

(4) Mitglieder und Ersatzmitglieder der Berufungskommission werden durch die Vertreter_innen der jeweiligen Gruppe im Senat entsendet. Laut Frauenförderungsplan ist darauf zu achten, dass sich die Zusammensetzung der Berufungskommission an einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis orientiert. (SEN)

(5) Gutachter_innen dürfen nicht gleichzeitig der Berufungskommission angehören.

(6) An den Sitzungen der Berufungskommission dürfen ausschließlich Haupt- und Ersatzmitglieder sowie Vertreter_innen des AfG teilnehmen. Anlassbezogen können Auskunftspersonen und/oder Sachverständige beratend hinzugezogen werden, worüber die Kommission jeweils vorab beschlussmäßig zu entscheiden hat. An der letzten Sitzung, in welcher über den Besetzungsvorschlag abgestimmt wird, dürfen ausschließlich stimmberechtigte Mitglieder sowie Vertreter_innen des AfG teilnehmen.

(7) Die Aufgabe als Mitglied in einer Berufungskommission mitzuwirken, gehört zu den vereinbarten Dienstpflichten im Rahmen der universitären Selbstverwaltung. Dies inkludiert die Teilnahme an den Sitzungen der Berufungskommission sowie an den Hearings. Sollte ein Mitglied verhindert sein, hat dieses das entsprechende Ersatzmitglied sowie den_die Vorsitzende der Berufungskommission darüber in Kenntnis zu setzen. Das unentschuldigte Fernbleiben bei Sitzungen oder Hearings stellt in diesem Sinne eine Verletzung der Dienstpflichten dar.

Die öffentlichen Hearings sind an der Akademie wesentlicher Teil des Berufungsverfahrens (gem. §98 (6) UG) und stellen neben den Gutachten und Bewerbungsunterlagen eine weitere Grundlage zur Entscheidungsfindung für die Berufungskommission dar. Daher ist die

Anwesenheit der Mitglieder der Berufungskommission bei den Hearings eine wesentliche Bedingung für die finale Entscheidungsfindung. Um im Falle einer Verhinderung eines Hauptmitglieds bei der finalen Sitzung sicherzustellen, dass auch das entsprechende Ersatzmitglied über wesentliche Kenntnisse des Verfahrens verfügt, sollten nach Möglichkeit auch die Ersatzmitglieder bei den Hearings anwesend sein. Sollte ein Mitglied Hearings verpasst haben, entscheidet die Berufungskommission (mit einfacher Mehrheit) darüber, ob die Stimme dieses Mitglieds bei der Abstimmung für die finale Entscheidung miteinbezogen wird, um zu gewährleisten, dass alle Mitglieder der Berufungskommission ihre Entscheidung auf Basis der gleichen Informationen und Grundlagen treffen können. (BK)

(8) Die Beschlussfassung hat nach den aktuellen Bestimmungen lt. § 15 (4) Geschäftsordnung des Senats zu erfolgen. (BK)

(9) Die Sitzungsprotokolle werden an alle nominierten Haupt- und Ersatzmitglieder sowie die entsandten Vertreter_innen des AfG versendet. (SEN)

(10) Den Mitgliedern der Berufungskommission ist mit ihrer Bestellung das entsprechende Informationsblatt (Anlage 1) zu übermitteln. (SEN)

§ 5 Gutachter_innen

(1) Die im Senat vertretenen Universitätsprofessor_innen haben auf Vorschlag der Universitätsprofessor_innen des Fachbereichs mindestens 2 – davon mindestens eine_n externe_n (d.h. nicht der Akademie angehörige_n) Gutachter_in zu bestellen. Auf eine ausgewogene Geschlechterrepräsentanz ist Bedacht zu nehmen. (SEN)

(2) Die_der Rektor_in hat das Recht, eine_n weitere_n Gutachter_in zu bestellen. (R)

(3) Den Gutachter_innen ist mit ihrer Bestellung das entsprechende Informationsblatt (Anlage 2) sowie die für die Gutachten verbindlich zu verwendende Vorlage (Kriterienbogen, Textteil, Statement zur möglichen Befangenheit) zu übermitteln. (SEN)

§ 6 Prozedere in der Berufungskommission

(1) Die konstituierende Sitzung der Berufungskommission findet in Anwesenheit der_des Rektor_in sowie der_des Senatsvorsitzenden statt. Sie ist vom an Lebensjahren ältesten Kommissionsmitglied umgehend, jedenfalls mindestens 2 Wochen vor Ablauf der Bewerbungsfrist einzuberufen und bis zur Wahl einer_s Vorsitzenden zu leiten. Der Vorsitz ist mit einfacher Mehrheit zu wählen. Im Anschluss führt die_der Vorsitzende die Wahl einer_s stellvertretenden Vorsitzenden durch. Diese_r ist ebenso mit einfacher Mehrheit zu wählen. In weiterer Folge sind die Bestimmungen der Geschäftsordnung des Senats sinngemäß anzuwenden. Der_die Vorsitzende hat auf ausgewogene Redezeiten während der Sitzungen zu achten. (BK)

(2) Die Berufungskommission hat in der konstituierenden Sitzung einen Zeitplan zum Ablauf des Berufungsverfahrens zu erstellen und mit der_dem Rektor_in abzustimmen und der Institutsleitung zur Kenntnis zu bringen. Der Zeitplan ist jenen Bewerber_innen, die zu den Hearings eingeladen werden, zusammen mit der Einladung zu übermitteln und soll sie darüber informieren, wann mit einer Entscheidung über den Besetzungsvorschlag sowie mit der Aufnahme von Berufungsverhandlungen zu rechnen ist. (BK, R)

(3) Der Abschluss des Verfahrens sollte ca. 6 Monate vor dem geplanten Stellenantritt liegen.

(4) Als Auskunftsperson für allfällige Anfragen von Bewerber_innen fungiert ausschließlich die_der Vorsitzende der Berufungskommission, um konsistente Auskunftsleistungen und gleichzeitig die Vertraulichkeit des Verfahrens sicherzustellen.

(5) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist berechtigt, mit 2 Vertreter_innen an den Sitzungen der Berufungskommission in Bezug auf antidiskriminatorische Fragestellungen beratend teilzunehmen (siehe Frauenförderungsplan). (AfG)

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

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

§ 7 Eingang der Bewerbungen

(1) Bewerbungen sind ausschließlich online über die Einreichmaske der Website der Akademie an die Rechts- und Personalabteilung zu richten. (PERS)

(2) Ab der Kundmachung der erfolgten Konstituierung im Mitteilungsblatt ist allen von dem_der Vorsitzenden schriftlich bekanntgegebenen Mitgliedern der Berufungskommission sowie den bekanntgegebenen Vertreter_innen des AfG Online-Zugang zu den Bewerbungen zu gewähren. (PERS, SEN)

(3) Das Senatsbüro übermittelt die Online-Zugangsdaten an die Gutachter_innen und externen Kommissionsmitglieder. (SEN)

(4) Die zur Einsichtnahme ins Bewerbungsportal berechtigten Personen sind zur Verschwiegenheit über dessen Inhalte verpflichtet. (BK)

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

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

(7) Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in seiner Stellungnahme einen begründeten und nachvollziehbaren Einwand, ist die Ausschreibung zu wiederholen. Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen keinen begründeten Einwand, kann die Wiederholung der Ausschreibung entfallen. (REK, AfG)

§ 8 Erstellung der Gutachten

(1) Die Berufungskommission hat innerhalb eines Monats nach Ende der Bewerbungsfrist (siehe § 98 (5) UG) zu überprüfen, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und jene Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien offensichtlich nicht erfüllen, auszuscheiden. Das Vorab-Ausscheiden von Bewerber_innen ist zu begründen, wobei jede einzelne Bewerbung zu berücksichtigen ist, zusammenfassende Begründungen jedoch zulässig sind. (BK)

(2) Alle Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien erfüllen, sind erst nach nachweislich erfolgter Information des Rektors gemäß § 98 (6) UG und Ablauf einer angemessenen Frist von zumindest einer Woche für eine allfällige Hinweiserteilung gemäß § 98 (6) UG an die Gutachter_innen zu übermitteln, welche die Eignung der Bewerber_innen für die ausgeschriebene Stelle einer_s Universitätsprofessor_in zu beurteilen haben. Jede_r Bewerber_in ist im Gutachten gesondert zu beurteilen. (BK, G)

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

§ 9 Berufungsvorträge und Hearings

(1) Die Berufungskommission erstellt unter Beachtung der vorliegenden Unterlagen und Gutachten eine Liste von am besten geeigneten Kandidat_innen, denen Gelegenheit zu geben ist, sich in angemessener Weise an der Akademie der bildenden Künste Wien zu präsentieren (Hearing). Die_der Rektor_in lädt zu den Hearings ein. Die_der Rektor_in hat allen geeigneten Kandidat_innen Gelegenheit zu geben, sich in angemessener Weise zumindest dem Fachbereich und dem fachlich nahe stehenden Bereich zu präsentieren. Die Einladungen sind spätestens 4 Wochen vor dem Termin für die Hearings auszusenden und haben genaue Informationen über den Ablauf und das Format sowie die Sprache(n), in denen die Hearings erfolgen, zu enthalten. Darüber hinaus sind die eingeladenen Kandidat_innen darüber zu informieren, dass die Hearings an der Akademie öffentlich sind. (R, BK)

Die Hearings bestehen aus 2 Teilen: Vortrag und Lehrprobe. Bei beiden Teilen sind Berufungskommission und Vertreter_innen des AfG anwesend. Im Zuge der Lehrprobe bleibt die Kommunikation mit den Bewerber_innen den Studierenden vorbehalten. Alle bei der Lehrprobe anwesenden Personen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und werden zu Beginn darauf aufmerksam gemacht.

Die Berufungskommission hat darauf zu achten, allen Kandidat_innen aus Gründen der Gleichbehandlung vergleichbare Fragen zu stellen. Im Anschluss daran ist Zeit für offene Fragen u.a. aus dem Publikum einzuplanen.

(2) Die_der Vorsitzende der Berufungskommission übermittelt den Vorschlag der zum Hearing einzuladenden Kandidat_innen unverzüglich an die_den Rektor_in. (R, BK)

(3) Der Zeitplan der Hearings ist unter Anonymisierung der Kandidat_innen im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen. (R)

(4) Die Verantwortung für die organisatorische Durchführung der Hearings (inkl. technischer Betreuung) obliegt der_dem Vorsitzenden der Berufungskommission, unterstützt durch das Sekretariat des ausschreibenden Instituts. (BK)

(5) Weicht die Liste der eingeladenen Bewerber_innen von jener durch die Berufungskommission übermittelten ab, ist diese dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich zur Kenntnis zu bringen. (R, BK, AfG)

(6) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zu den Hearings spätestens 7 Werktage vorher schriftlich einzuladen. (BK, AfG)

(7) Die Hearings finden grundsätzlich in Präsenz statt.

(8) Mitglieder der Berufungskommission, die an der Teilnahme verhindert sind, haben ein Ersatzmitglied zu entsenden.

(9) Kandidat_innen und Mitgliedern der Berufungskommission kann bei Abwesenheit aufgrund von (kurzfristigen) Notfallsituationen die Teilnahme via Livestream ermöglicht werden. Die Zustimmung der vortragenden Bewerber_innen ist vom Vorsitz der Berufungskommission einzuholen.

(10) Ton- und Videoaufzeichnungen (auch zu internen Zwecken) sind in keinem Fall zulässig. Die_der Vorsitzende der Berufungskommission macht zu Beginn jedes Hearings darauf aufmerksam. (BK)

§ 10 Erstellung des Besetzungsvorschlages

(1) Die Studierendenvertreter_innen in der Berufungskommission geben auf der Grundlage der Lehrprobe eine Beurteilung der didaktischen Eignung der Bewerber_innen durch eine schriftliche Stellungnahme ab (z.B. Form des Unterrichts, Umgang mit den Studierenden, etc.). Für das Erstellen jener Stellungnahme sind die Richtlinien gemäß Anlage 2 („Informationen für Gutachter_innen“) sinngemäß anzuwenden. Sollte die Stellungnahme einem_r Bewerber_in gravierende didaktische Mängel attestieren, hat die Berufungskommission im Falle der Aufnahme jenes_jener Bewerber_in in den Besetzungsvorschlag eine schriftliche Begründung beizufügen. (BK-Stud., BK)

(2) Die Berufungskommission erstellt innerhalb von 7 Monaten nach Ende der Bewerbungsfrist auf Grundlage der vorliegenden Bewerbungsunterlagen, Gutachten, Stellungnahmen und der Hearings einen begründeten Besetzungsvorschlag, der die 3 für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten Kandidat_innen zu enthalten hat. Dieser Vorschlag kann eine Reihung der ausgewählten Kandidat_innen beinhalten, die für den_die Rektor_in jedoch nicht bindend ist. (BK)

(3) Ein Besetzungsvorschlag mit weniger als 3 Kandidat_innen ist besonders zu begründen. (BK)

(4) Die Sitzung zur Erstellung des Besetzungsvorschlages sollte nur in begründeten Ausnahmefällen am selben Tag wie die Hearings stattfinden, um den Mitgliedern der Berufungskommission entsprechend Zeit für Reflexion einzuräumen bzw. schriftliche Stellungnahmen zu ermöglichen. (BK)

(5) Die_der Vorsitzende der Berufungskommission übermittelt der_dem Rektor_in den schriftlich begründeten Besetzungsvorschlag mit allen Einreichunterlagen der vorgeschlagenen Kandidat_innen, ebenso sämtliche Protokolle, Stellungnahmen und Gutachten. (BK)

(6) Die_der Rektor_in übermittelt den schriftlich begründeten Besetzungsvorschlag auch der_dem zuständigen Institutsleiter_in. (R)

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

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

§ 11 Zurückverweisung des Besetzungsvorschlages

(1) Ist die_der Rektor_in, auch nach Anhörung der_des Vorsitzenden der Berufungskommission und der_des zuständigen Institutsleiter_in, der Ansicht, dass der Besetzungsvorschlag nicht die am besten geeigneten Kandidat_innen enthält, so hat diese_r den Besetzungsvorschlag mit einer schriftlichen Begründung innerhalb von 3 Wochen (§ 98 (9) UG) an die Berufungskommission zurückzuverweisen. In diesem Fall hat die Berufungskommission innerhalb einer Frist von 2 Wochen einen neuen bzw. neu begründeten Vorschlag zu erstellen. (R, BK)

(2) Weist die_der Rektor_in den Vorschlag ein zweites Mal zurück, wird neu ausgeschrieben.

§ 12 Auswahlentscheidung der_des Rektor_in

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

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

(3) Die Auswahlentscheidung der_des Rektor_in ist der betroffenen Institutsleitung, der_dem Vorsitzenden der Berufungskommission und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben. (R, AfG, IL)

(4) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht innerhalb von 3 Wochen Beschwerde zu erheben. Über diese entscheidet die Schiedskommission mit Bescheid. (AfG)

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

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

§ 13 Gleichbehandlung

(1) In Eignungsabwägungen sind diskriminierende Zuschreibungen aufgrund des Geschlechts, der (vermeintlichen) ethnischen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, des Alters und der Religion oder Weltanschauung zu vermeiden. (R, BK, G, AfG)

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

§ 14 Verschwiegenheitspflicht und Befangenheitsregeln

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

(2) Die Mitglieder der Berufungskommission, die Vertreter_innen des AfG sowie die Gutachter_innen haben zu jeder_m an die Gutachter_innen weitergeleiteten Bewerber_in dahingehend schriftlich Stellung zu nehmen, ob bzw. welche Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre Unbefangenheit in Frage zu stellen. Die Gutachten haben eine international übliche „full disclosure section“, die detailliert über die berufliche und persönliche Verbindung zu den Bewerber_innen in Kenntnis setzt, zu enthalten. Mitglieder der Berufungskommission bzw. Vertreter_innen des AfG legen der_dem Vorsitzenden der Berufungskommission jene schriftlichen Stellungnahmen vor derjenigen Sitzung vor, in welcher die Bewerber_innen ausgewählt werden, die zum Hearing geladen werden.

(3) Befangenheit liegt jedenfalls dann vor, wenn es um Angehörige (im Sinne § 36a Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz-AVG) geht. Weiters, wenn es sich bei der_dem Kandidat_in um eine_n ehemalige_n Partner_in, eine_n ehemalige_ Doktorand_in oder Habilitand_in oder eine Person, mit der in den letzten 5 Jahren gemeinsam publiziert, ausgestellt, kooperiert oder an der gleichen Institution/Forschungsstätte gearbeitet wurde, handelt. Über das Vorliegen sonstiger wichtiger Gründe, die geeignet sind die volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen, entscheidet die Berufungskommission anlassbezogen. (BK)

(4) Die Offenlegung möglicher Befangenheit dient der Transparenz und hat keinen kategorischen Ausschluss aus der Berufungskommission zur Folge.

(5) Bei Befangenheit der Mitglieder der Berufungskommission ist der Rektor zu informieren und entsprechende Vorgehensweisen zu begründen. Die übrigen Mitglieder der Berufungskommission entscheiden per Mehrheitsbeschluss über den allfälligen Ausschluss aus der Berufungskommission bzw. über die Möglichkeit des anlassbezogenen Stimmenentzugs. Zudem besteht die Möglichkeit der freiwilligen Stimmenthaltung. (BK)

(6) Bei Befangenheit von Vertreter_innen des AfG ist der Rektor zu informieren und entsprechende Vorgehensweisen zu begründen. Die Mitglieder der Berufungskommission können in begründeten Fällen unter Beachtung von §42 (3) UG per Mehrheitsbeschluss über den allfälligen Ausschluss des_der Vertreter_in des AfG entscheiden. Die Neunominierung erfolgt durch den AfG-Vorsitz. (BK, AfG)

(7) Bei Vorliegen einer Befangenheit von Gutachter_innen gegenüber Kandidat_innen kann das betreffende Gutachten nach Maßgabe der Berufungskommission in die Beurteilung mit schwächerer Gewichtung einbezogen oder auch ganz vernachlässigt werden. Eine solche geringere Gewichtung bzw. ein Ausschluss von Gutachten ist in dem an die_den Rektor_in übermittelten Besetzungsvorschlag darzulegen.

(8) Um jeden Verdacht der unsachlichen Einflüsse auszuschließen, ist bei allen (auch internen) Bewerber_innen auf objektivierbare Kriterien zu achten. Gegebenenfalls können ergänzende externe Gutachten herangezogen werden.

§ 15 Dokumentation und Statistik

(1) Der Senat sowie die Personalabteilung sind für die Dokumentation der Verfahren verantwortlich. Mit Ausnahme der Bewerbungsunterlagen, die nach Abschluss der Verfahren

für 6 Monate in der Personalabteilung gespeichert werden, verbleiben alle Dokumente im Büro des Senats. Folgende Unterlagen sind insbesondere zu dokumentieren:

1. Ausschreibungstext
2. Zusammensetzung der Berufungskommission
3. die über die Online-Einreichmaske eingelangten Bewerbungsunterlagen sowie die fristgerecht eingelangten Unterlagen der gem. § 7 Abs. 4 einbezogenen Kandidat_innen
4. Liste aller Bewerber_innen sowie der gem. § 7 Abs. 4 einbezogenen Kandidat_innen (Longlist)
5. Dokumentation der Kontaktaufnahme mit den gem. § 7 Abs. 4 einbezogenen Kandidat_innen
6. Liste jener Personen, deren Bewerbungsunterlagen an die Gutachter_innen übermittelt wurden (Shortlist)
7. Gutachten
8. Stellungnahmen zur möglichen Befangenheit der Mitglieder der Berufungskommission, der Vertreter_innen des AfG sowie der Gutachter_innen
9. Protokolle der Berufungskommission
10. Schriftlich begründeter Besetzungsvorschlag

(2) Der Senat hat die Geschlechterrepräsentanz im Zuge von Berufungsverfahren zu dokumentieren und zu diesem Zweck gemäß § 5 Abs. 1 und 2 WBV 2016 bzw. der jeweils geltenden Fassung der WBV folgende Statistiken für jedes Verfahren zu führen:

Geschlechterrepräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren [pro Universität] nach Geschlecht, Prozessschritte, Chancenindikator, Zählkategorie)[30]

[5] Die Akademie hält fest, dass es sich hierbei um rechtlich bindende, dichotome Kategorien laut WBV handelt, die nicht dem Selbstverständnis der Akademie entsprechen.

Zeitraum	Kalenderjahr (1. Jänner – 31. Dezember)
Geschlechterrepräsentanz	Anzahl von Frauen und Männern sowie Frauenanteil im jeweiligen Prozessschritt des Verfahrens
Berufungsverfahren	Verfahren gemäß § 98 UG, die im Berichtsjahr zum Dienstantritt einer Professorin/eines Professors geführt haben unabhängig davon, ob die Berufung bereits im für die Kennzahl relevanten Zeitraum erfolgt ist. Falls in einem Berichtsjahr weniger als drei Berufungsverfahren durchgeführt werden, ist aus Gründen des Datenschutzes für sämtliche Schichtungsmerkmale dieser Kennzahl die Ausprägung „n.a." anzuführen. Berufungsverfahren, die aus diesem Grund nicht in die Darstellung der Kennzahl und die Berechnung des Chancenindikators einbezogen wurden, sind im folgenden Berichtsjahr einzubeziehen. Wird auch dann die Mindestzahl von drei Berufungsverfahren nicht erreicht, so wird die Kennzahl erst in jenem Berichtsjahr ausgewiesen, in dem inklusive der kumulierten noch nicht ausgewiesenen Werte der vorangegangenen Berichtsjahre zumindest drei Berufungsverfahren zu einem Dienstantritt geführt haben.
Geschlecht	- Frauen - Männer
Durchschnittliche Frauenanteile bei empfehlenden Personen/Kollegialorganen	- Durchschnittlicher Frauenanteil Berufungskommission = $\frac{\Sigma \text{ Frauenanteil in Berufungskommissionen pro Berufungsverfahren}}{\text{Anzahl der Berufungsverfahren}}$ - Durchschnittlicher Frauenanteil Gutachter/innen = $\frac{\Sigma \text{ Frauenanteil bei Gutachterinnen und Gutachtern pro Berufungsverfahren}}{\text{Anzahl der Berufungsverfahren}}$
Durchschnittliche Frauenanteile in einzelnen Verfahrensstufen	- Durchschnittlicher Frauenanteil Bewerber/innen = $\frac{\Sigma \text{ Frauenanteil unter Bewerberinnen und Bewerbern pro Berufungsverfahren}}{\text{Anzahl der Berufungsverfahren}}$ - Durchschnittlicher Frauenanteil Hearing = $\frac{\Sigma \text{ Frauenanteil im Hearing pro Berufungsverfahren}}{\text{Anzahl der Berufungsverfahren}}$ - Durchschnittlicher Frauenanteil Berufungsvorschlag = $\frac{\Sigma \text{ Frauenanteil im Berufungsvorschlag pro Berufungsverfahren}}{\text{Anzahl der Berufungsverfahren}}$ - Durchschnittlicher Frauenanteil unter neu berufenen Professor/innen = $\frac{\Sigma \text{ Frauenanteil je neu besetzter Professur}}{\text{Anzahl der neu besetzten Professuren}}$
Chancenindikator	- Selektionschance für Frauen – Hearing - Selektionschance für Frauen – Berufungsvorschlag - Berufungschance für Frauen
Zählkategorie	- Anteil in % - Chancenindikator

Satzungsteil 8 Akademische Ehrungen[31]

§ 1 Geltungsbereich

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

Akademische Ehrungen

§ 2 Ehrendoktorat

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

§ 3 Ehrensenator_innen

Die Akademie der bildenden Künste Wien hat in der Vergangenheit Persönlichkeiten, die sich in einem besonderen Maße um die Akademie und um die Förderung ihrer künstlerischen und/oder wissenschaftlichen Aufgaben verdient gemacht haben, den Titel Ehrensenator_in der Akademie der bildenden Künste Wien verliehen. Die Verdienste der zu Ehrenden hatten in einem außergewöhnlichen und langzeitigen Engagement für die künstlerischen und/oder wissenschaftlichen Aufgaben der Akademie der bildenden Künste Wien zu bestehen.

§ 4 Ehrenmitgliedschaft

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

Gemeinsame Bestimmungen

§ 5 Antragsrechte, Zustimmung des Senats

(1) Anträge auf Verleihung von akademischen Ehrungen – auch posthumen – sind ausführlich begründet schriftlich beim Rektorat einzubringen. Antragsberechtigt sind der Universitätsrat, der Senat, das Rektorat bzw. Mitglieder dieser Organe sowie Leiter_innen von Organisationseinheiten.

[31] MB. Nr. 37 STJ 2022/23 vom 2.5.2023; Richtlinien für akademische Ehrungen. Dieser Satzungsteil wurde lt. Beschluss des Senats vom 18.4.2023 geändert.

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

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

§ 6 Verleihung

Die Verleihung einer akademischen Ehrung erfolgt durch das Rektorat, im Regelfall im Rahmen einer akademischen Feier. Die_Der Geehrte erhält eine Urkunde mit der Unterschrift der_des Rektor_in, ein Duplikat erhält das Universitätsarchiv; der Name ist in die relevanten Listen der Akademie der bildenden Künste Wien einzutragen.

§ 7 Widerruf

(1) Die Angehörgen der Akademie sind berechtigt, einen Antrag auf Widerruf zu stellen, wenn sich die_der Geehrte durch deren_dessen Verhalten als der Ehrung unwürdig erweist. Das Rektorat kann nach Anhörung des Senats eine Ehrung widerrufen. Die Eintragung ist nachfolgend aus den veröffentlichten Listen der Akademie der bildenden Künste Wien zu löschen.

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

Satzungsteil 9 Elektronische Kommunikation (hybride und digitale Sitzungen lt. § 20 Abs. 3a UG)[32]

§1

Die Nutzung von Mitteln der elektronischen Kommunikation für Sitzungen von Kollegialorganen ist nach Maßgabe des § 20 Abs. 3a UG zulässig.

Sitzungen der verschiedenen Gremien der Akademie können physisch, hybrid und digital stattfinden. Näheres ist in der Geschäftsordnung des jeweiligen Kollegialorgans zu regeln, wobei insbesondere die sichere Identifizierung der Mitglieder und zuverlässige Feststellung der Erfüllung von Beschlusserfordernissen sicherzustellen sind.

Personen, die mit Mitteln der elektronischen Kommunikation an der Sitzung des Kollegialorgans teilnehmen, gelten als persönlich anwesend.

[32] MB. Nr. 9 STJ 2023/24 vom 14.12.2023. Dieser Satzungsteil wurde lt. Beschluss des Senats vom 14.11.2023 geändert.

Satzungsteil 10 Vollziehung § 2a HS-QSG[33]

I. Allgemeine Grundsätze

§ 1 Geltungsbereich

Handlungen von Angehörigen der Akademie der bildenden Künste Wien, soweit sie in deren Wirkungsbereich im Rahmen des Studien-, Lehr- oder Forschungsbetriebes vollzogen werden, sind an die durch die Ziele, Grundsätze und Aufgaben der öffentlichen Universitäten (§§ 1 bis 3 UG und § 2a HS-QSG) grundgelegten Maßstäbe gebunden. Die vorliegende Verfahrensordnung dient der Überprüfung und Feststellung der Einhaltung dieser Maßstäbe für den Studien-, Lehr- und Forschungsbetrieb.

II. Vollziehung im Studienbereich

§ 2 Zuständigkeit und Verfahrensordnung

(1) Die Vollziehung des § 2a HS-QSG im Bereich des Studienbetriebs wird dem studienrechtlichen monokratischen Organ gemäß § 19 Abs 2 Z 2 UG übertragen. Das studienrechtliche Organ hat von Amts wegen tätig zu werden.

(2) Studierende, die bei Prüfungen oder bei Teilleistungen im Rahmen von prüfungsimmanenten Lehrveranstaltungen gegen die in § 2a HS-QSG festgelegten Grundsätze verstoßen, werden nicht beurteilt. Der Prüfungsantritt wird im Zeugnis gesondert dokumentiert und ist auf die zulässige Zahl der Antritte anzurechnen. Vor der Eintragung hat eine Dokumentation des Sachverhalts (insbesondere Aktenvermerk oder Sicherstellung von Beweismitteln) durch das studienrechtliche Organ zu erfolgen. Studierende können bei dem studienrechtlichen Organ innerhalb von vier Wochen ab der Eintragung die Löschung des Prüfungsantritts aus dem Sammelzeugnis beantragen. Gegen die bescheidmäßige Ablehnung der Löschung ist die Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht zulässig (Art. 130 Abs. 1 B-VG).

(3) Wird bei der Erstellung von Abschlussarbeiten in schwerwiegender Weise gegen die in § 2a HS-QSG festgelegten Grundsätze verstoßen, trifft das studienrechtliche Organ nach Rücksprache mit der_dem Betreuer_in die notwendigen Verfügungen, um sicherzustellen, dass die_der Studierende in Hinkunft diese Grundsätze einhält. Das studienrechtliche Organ kann insbesondere eine Änderung des Themas anordnen oder mehrere Themenvorschläge festlegen, aus denen die_der Studierende zur Fortsetzung ihrer_seiner Arbeit einen Vorschlag auszuwählen hat. Erforderlichenfalls ist anzuordnen, dass die_der Studierende eine neue Arbeit zu einem anderen Thema aus einem anderen Fach des jeweiligen Studiums zu verfassen bzw. zu schaffen hat.

§ 3 Sachverständigenbeirat

(1) Der Senat der Akademie der bildenden Künste Wien ist von einem Antrag auf Löschung der Eintragung im Zeugnis gemäß § 2 Abs 2 zu verständigen.

[33] MB Nr. 10 STJ 2026/27 vom 18.11.2026. Dieser Satzungsteil wurde lt. Beschluss des Senats vom 10.11.2026 vollständig überarbeitet.

(2) Der Senat ist berechtigt, zur sachverständigen Beratung des zuständigen Organs ein beratendes, künstlerisch und/oder wissenschaftlich zu besetzendes Kollegialorgan gemäß § 25 Abs 7 UG einzurichten („Sachverständigenbeirat“). Die Entscheidung über die Einrichtung eines Sachverständigenbeirats hat unverzüglich zu erfolgen, spätestens aber zwei Wochen nach der Verständigung des Senats gemäß Abs 1.

(3) Der Sachverständigenbeirat besteht jeweils aus mindestens zwei Mitgliedern aus der Personengruppe der Universitätsprofessor_innen oder Universitätsdozent_innen gemäß § 94 Abs 2 Z 1 und 2 UG. Der Senat kann eine Person, welche über eine entsprechende fachliche Expertise verfügt, aber nicht Angehörige der Akademie der bildenden Künste Wien ist, als externes Mitglied in das Kollegialorgan aufnehmen. Der Anteil von Frauen ist bei der Einrichtung des Kollegialorgans zu berücksichtigen.

(4) Wird ein Sachverständigenbeirat eingerichtet, so sind diesem die Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens zu übermitteln. Der Sachverständigenbeirat kann innerhalb einer Frist von vier Wochen ab der Übermittlung der Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens ein Gutachten verfassen. Das Gutachten kann Empfehlungen enthalten. Weicht das zuständige Organ in seiner Entscheidung von dem Gutachten des Sachverständigenbeirats ab, so sind die Gründe dafür in die Entscheidungsbegründung gesondert aufzunehmen.

III. Vollziehung im Bereich der Lehre und Forschung

§ 4 Zuständigkeit und Verfahrensordnung

(1) Die Vollziehung des § 2a HS-QSG im Bereich der Lehre und Forschung wird dem Rektorat übertragen.

(2) Soweit Personen betroffen sind, welche in einem nach den Vorschriften des Privatrechts oder des Beamtendienstrechts zu beurteilenden Rechtsverhältnis zur Akademie der bildenden Künste Wien stehen, richtet sich das Vorgehen nach den einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsrechts bzw. des Beamtendienstrechts.

(3) Soweit Personen betroffen sind, welche ihre Lehre und Forschung im Rahmen eines nach den Vorschriften des öffentlichen Rechts über die Ausübung von Lehrbefugnissen zu beurteilenden Rechtsverhältnisses zur Akademie der bildenden Künste Wien durchführen, richtet sich das Vorgehen nach § 46 UG. Die Ergebnisse des Verfahrens sind bescheidmäßig festzustellen. Gegen diesen Bescheid ist die Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht zulässig (Art. 130 Abs. 1 B-VG).

Anhänge

1. Informationen für Mitglieder von Berufungskommissionen

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

I. Aufgaben

- Die Berufungskommission hat zu überprüfen, ob die vorliegenden Bewerbungen die Ausschreibungskriterien erfüllen und jene Bewerbungen, die die Kriterien offensichtlich nicht erfüllen, auszuscheiden. Alle Bewerbungen, die die Ausschreibungskriterien erfüllen, sind den Gutachter_innen zu übermitteln.
- Die Berufungskommission erstellt auf Grundlage der vorliegenden Unterlagen und Gutachten eine Liste von geeigneten Kandidat_innen, denen Gelegenheit zu geben ist, sich im Hearing zu präsentieren.
- Auf der Grundlage der Hearings, der vorliegenden Bewerbungsunterlagen, Gutachten und Stellungnahmen erstellt die Berufungskommission einen begründeten Besetzungsvorschlag, der die 3 für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten Kandidat_innen zu enthalten hat. Ein Vorschlag mit weniger als 3 Bewerber_innen ist besonders zu begründen.

II. Grundlagen

1. § 98 Universitätsgesetz 2002 (Berufungsverfahren)
   https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128

2. Satzungsteil Berufungsverfahren für Universitätsprofessor_innen gemäß §98 UG 2002
   https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/satzung/berufungsverfahren

III. Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

Im Sinne von Gleichbehandlung und Antidiskriminierung in Berufungsverfahren sind insbesondere folgende Regelungen heranzuziehen:

1. Frauenförderungsplan der Akademie
   https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/satzung/frauenfoerderungsplan

2. § 4 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Auswahlkriterien)
   https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858&FassungVom=2000-12-29

3. Gleichstellungsplan der Akademie
   https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/satzung/gleichstellungsplan
4. Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung

https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/mitteilungsblatt/studienjahr_2017_2018/antidiskriminatorische-betriebsvereinbarung-ab-1.-oktober-2017

Weitere Informationen zu diesem Thema bietet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen:
https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/arbeitskreis-fur-gleichbehandlungsfragen

IV. Checkliste Besetzungsvorschläge

Gesetzeskonforme Besetzungsvorschläge erfüllen folgende Voraussetzungen:

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

A...kademie der bildenden Künste Wien

2. Informationen für Gutachter_innen

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

I. Aufgaben

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

II. Grundlagen

1. § 98 Universitätsgesetz 2002 (Berufungsverfahren) https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128

2. Satzungsteil Berufungsverfahren für Universitätsprofessor_innen gemäß §98 UG 2002

   https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/satzung/berufungsverfahren

III. Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

A...kademie der bildenden Künste Wien

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

1. Frauenförderungsplan der Akademie
   https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/satzung/frauenfoerderungsplan

2. § 4 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Auswahlkriterien)
   https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858&FassungVom=2000-12-29

3. Gleichstellungsplan der Akademie
   https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/satzung/gleichstellungsplan

4. Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung
   https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/mitteilungsblatt/studienjahr_2017_2018/antidiskriminatorische-betriebsvereinbarung-ab-1.-oktober-2017

Weitere Informationen zu diesem Thema bietet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen:
https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/arbeitskreis-fur-gleichbehandlungsfragen

3. Erläuterungen zum Satzungsteil 3 Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan

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

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

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

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

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

Zu geschlechtsbezogenen Belästigungen zählen beispielsweise:

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

Zu sexualisierten (sexuellen) Belästigungen zählen beispielsweise:

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

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

Zu Belästigungen aufgrund der sexuellen Orientierung zählen beispielsweise:

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

Zu rassifizierenden Belästigungen zählen beispielsweise:

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

Zu antisemitischen Belästigungen zählen beispielsweise:

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

Zu Belästigungen aufgrund von Religion oder Weltanschauung zählen beispielsweise:

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

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

Zu klassistischen Belästigungen zählen beispielsweise:

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

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

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

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

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

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

genderqueer – ein Überbegriff für Menschen, die nicht in die geschlechterbinäre Norm passen. Er kann aber auch die Geschlechtsidentität von Menschen beschreiben, die sich sowohl als Frau als auch als Mann (gleichzeitig oder abwechselnd) oder weder als Frau noch als Mann identifizieren[34].

geschlechtersensibel – Geschlechtervielfalt berücksichtigend.

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

[34] https://queer-lexikon.net/2017/06/15/genderqueer/

Migrant_innen und Geflüchtete nicht genug geschützt (ihr Leben, ihre Rechte, ihre Würde), sondern wie Verbrecher_innen behandelt werden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ungleichwertigkeit mit angeblichen Unterschieden zwischen den „Kulturen“ zu begründen versucht. Rassismus wird in der Regel in individuellen, institutionellen und strukturellen Rassismus unterteilt[35].

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

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

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

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

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

[35] https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/rassismus/