

# **Satzungsteil**

# **Gleichstellungsplan**

**(gemäß § 20b UG)**

**der**

**Akademie der bildenden Künste Wien**

# Inhaltsverzeichnis

I.	Präambel.....	2
II.	Allgemeine Bestimmungen.....	3
III.	Antidiskriminierung .....	4
	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts .....	4
	Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit.....	7
	Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung.....	9
	Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung .....	10
	Diskriminierung aufgrund des Alters .....	10
	Diskriminierung aufgrund einer Behinderung und/oder chronischen Erkrankung .....	11
	Belästigung.....	15
	Mehrfachdiskriminierung.....	17
IV.	Klasse und Klassismus.....	17
V.	Vereinbarkeit.....	19
VI.	Übergreifende antidiskriminatorische Maßnahmen und Förderungsmaßnahmen <sup>21</sup>	
	Strukturanalyse und Evaluation .....	21
	Gleichstellungsziele .....	22
	Lehre und Lehrinhalte.....	23
	Diskriminierungskritische Sprache und Bildsprache.....	24
	Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung.....	25
VII.	Verfahrensrechtliche Regelungen, Zusammensetzung und Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen .....	25

# I. Präambel

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

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

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

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

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

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

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

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

Hinweis auf: Glossar

## **II. Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1. Rechtliche Grundlagen**

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

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

### **§ 2. Anwendungsbereich**

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

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

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

### **§ 4. Veröffentlichung**

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

### **§ 5. Inkrafttreten**

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

## **III. Antidiskriminierung**

### **§ 6. Allgemeiner Diskriminierungsschutz und Anlaufstellen**

Niemand darf aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, des Alters, der Religion oder Weltanschauung oder aufgrund einer Behinderung mittelbar, unmittelbar oder durch Assoziation diskriminiert oder belästigt werden. Dies gilt insbesondere bei Personalverfahren, Zulassungsverfahren, der Besetzung von (Leitungs-)Funktionen, der Entsendung in Kollegialorgane, der Festsetzung des Entgelts im Individualarbeitsvertrag, Art, Befristung und Beschäftigungsmaß des Anstellungsverhältnisses, der Einreihung in kollektivvertragliche Verwendungsgruppen, Ein- und Umstufungen, der Gewährung finanzieller Unterstützung, der Gewährung von Ausgleichsmaßnahmen sowie bei Raumzuteilungen.

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

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

Bei Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung sind für Mitarbeiter\_innen die Behindertenvertrauenspersonen sowie deren Stellvertreter\_innen und für Studierende die\_der Behindertenbeauftragte Anlaufstelle.

### **Diskriminierung aufgrund des Geschlechts**

#### **§ 7. Schaffung eines geschlechterreflektierenden Umfelds**

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

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

#### **§ 8. Hinterfragung der Vorstellung einer binären Geschlechterordnung**

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

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

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

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

### **§ 9. Freier Ausdruck des Geschlechts**

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

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

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

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

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

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

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

### **§ 11. Geschlechtsbezogene Datenerfassung gemäß DSGVO**

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

(2) Quantitative Erhebungen von Geschlechterverteilungen sollten nicht ausschließlich an einer binären Geschlechtercodierung orientiert sein, sondern auch nicht-binäre Personen

statistisch erfassen und sichtbar machen. Bei quantitativen Erhebungen sollten mindestens die Kategorien „weiblich“, „männlich“ und „weitere“ erhoben werden.

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

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

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

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

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

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

## **§ 13. Sanitäranlagen**

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

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

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

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

## **§ 14. Gebrauch einer geschlechterreflektierenden Sprache**

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

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

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

### **§ 15. Geschlechtsbezogene Belästigung**

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

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

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

## **Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit**

### **§ 16. Rassismuskritische Institutionspolitik**

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

Gegenwärtig knüpfen rassifizierende Diskriminierungen historisch an Resonanzen und Kontinuitäten von Antisemitismus, Gadjé-Rassismus/antiroma Rassismus, modernen Rassentheorien, Kolonialismus, Orientalismus, Nationalsozialismus, rassistischen Grenz- und Migrationsregime an. Sie werden durch rassifizierende Abwertungsdiskurse gegenüber sogenannten Gastarbeiter\_innen, Jüd\_innen, Muslim\_innen, Migrant\_innen und Menschen mit Fluchterfahrung fortgesetzt. Rassifizierende Diskriminierungsweisen sind dabei jeweils in ihren spezifischen Historizitäten, Funktionsweisen und Auswirkungen zu betrachten.

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

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

### **§ 17. Personalentwicklung**

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

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



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

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

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

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

### **§ 19. Sensibilisierungsmaßnahmen**

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

Mitarbeiter\_innen sind durch geeignete Maßnahmen und Anreizsysteme zur Teilnahme an diesen Sensibilisierungsworkshops und Veranstaltungen zu ermutigen.

### **§ 20. Unterstützung von Empowerment und Selbstermächtigungsinitiativen**

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

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

### **§ 21. Verwendung von Sprache ohne Rassifizierung**

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

### **§ 22. Rassifizierende Belästigungen**

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

Zu rassifizierenden Belästigungen zählen etwa:

- rassifizierende Beschimpfungen, Kommentare, Witze oder Anmerkungen
- verbale Äußerungen oder Gesten zu oder über eine Person oder pauschalisierend über eine Personengruppe, die auf rassifizierenden, essentialisierenden Stereotypen beruhen z.B. hinsichtlich ihrer Fähigkeiten, ihrer Kleidung, ihres Aussehens, ihres

- Körpers, ihrer (vermeintlichen) Hautfarbe, ihres Verhaltens, ihrer (vermeintlichen) Kultur, ihrer (vermeintlichen) Religion und/oder ihrer (vermeintlichen) Herkunft
- unerwünschte Berührungen, z.B. das Anfassen von Haaren
  - Verfassen, Verbreiten und/oder das unkommentierte Zeigen von rassifizierenden Aufführungen (z.B. Blackfacing), Bildern oder Texten
  - invasive, wiederholte Kommentare bezüglich der Beherrschung der deutschen Sprache
  - invasive, wiederholte Fragen zur Herkunft einer Person, ihrem Aufenthaltsstatus und/oder der Aufenthaltsdauer

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

## **Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung**

### **§ 23. Bekenntnis zu einem diskriminierungsfreien Umgang mit sexueller Orientierung**

Die Akademie strebt einen diskriminierungsfreien Umgang mit der sexuellen Orientierung von Akademieangehörigen an. Offene oder subtile Diskriminierungen, Anfeindungen oder Belästigungen von homo-, pan-, a- bzw. bisexuellen oder queeren Personen haben zu unterbleiben und sind von der Akademie gegebenenfalls entsprechend zu ahnden.

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

Niemand darf gezwungen werden ihre\_ seine sexuelle Orientierung zu verheimlichen oder bekannt geben zu müssen.

### **§ 25. Gleichstellung von Partner\_innen aus nicht-heterosexuellen Beziehungen**

(Ehe-)Partner\_innen und Lebensgefährte\_innen aus nicht-heterosexuellen Beziehungen sind gleichgestellt wie (Ehe-)Partner\_innen und Lebensgefährte\_innen aus heterosexuellen Beziehungen zu behandeln.

### **§ 26. Gleichbehandlung queerer Familienmodelle**

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

### **§ 27. Belästigungen aufgrund der sexuellen Orientierung**

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

Zu Belästigungen in Bezug auf die sexuelle Orientierung zählen beispielsweise:

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

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

## **Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung**

### **§ 28. Glaubensfreiheit als Grundrecht in einer säkularen Bildungsinstitution**

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

### **§ 29. Berücksichtigung von Feiertagen anerkannter Kirchen und Religionsgemeinschaften**

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

### **§ 30. Feiertagsregelung für Arbeitnehmer\_innen**

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

## **Diskriminierung aufgrund des Alters**

### **§ 31. Definition**

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

### **§ 32. Positive Rahmenbedingungen für Studierende und Mitarbeiter\_innen aller Altersgruppen**

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

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

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

### **§ 33. Vereinbarkeit und gesundheitliche Präventionsmaßnahmen**

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

## **Diskriminierung aufgrund einer Behinderung und/oder chronischen Erkrankung**

### **§ 34. Schaffung von Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte barrierefreie Teilhabe**

Die Akademie bemüht sich um die umfassende Gleichstellung von „Menschen die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“ (UN-Behindertenrechtskonvention, Art 1)

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

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

### **§ 35. Diskriminierungsschutz**

Bezüglich der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung bzw. aufgrund von chronischen physischen oder psychischen Erkrankungen gilt der Diskriminierungsschutz gemäß § 4 BGSt und §§ 3, 7b Abs. 4 und 5, 7c, 7d und 24b BEinstG bzw. gemäß § 6 GSP.

Für Mitarbeiter\_innen der Akademie sind hier die Vertrauenspersonen der Betriebsräte, für Studienbewerber\_innen und Studierende der/die Behindertenbeauftragte zuständig.

### **§ 36. Belästigungen in Zusammenhang mit einer Behinderung**

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

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

## **Herstellung barrierefreier Bewerbungs-, Arbeits- und Studienbedingungen**

### **§ 37. Behindertenvertrauenspersonen**

Die Behindertenvertrauenspersonen haben die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen von Mitarbeiter\_innen und Bewerber\_innen mit Behinderungen wahrzunehmen und als Ansprechpartner\_in zur Verfügung zu stehen. Alles Weitere ist im Behinderteneinstellungsgesetz BGBl. 1970/22 geregelt.

### **§ 38. Behindertenbeauftragte\_r**

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

(2) Die Aufgaben der\_des Behindertenbeauftragten sind:

- a. Beratung und Information behinderter und chronisch kranker Studierender und Studieninteressent\_innen bzw. Studienbewerber\_innen in allen Fragen, die im Zusammenhang mit Behinderung und chronischer Erkrankung im Studium stehen
- b. individuelle Beratung und Unterstützung von Studierenden im Studienalltag
- c. Entwicklung von Kriterien für die Umsetzung von Nachteilsausgleichen in Zusammenarbeit mit allen universitären Bereichen, insbesondere mit der Lehre und den einzelnen Dienstleistungseinrichtungen der Akademie sowie gemeinsam mit den Kolleg\_innen anderer österreichischer Universitäten und Fachhochschulen für den gesamten österreichischen Hochschulbereich
- d. Kommunikation des Angebots und Setzen von Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Menschen mit Behinderungen an Universitäten und Hochschulen in allen Bereichen und Organisationseinheiten
- e. Entwicklung und Ausbau des Beratungsangebotes von behinderten Studierenden
- f. Mitwirkung an der barrierefreien Zugänglichkeit und Ausstattung der Gebäude und Infrastruktur, z.B. bei der Planung von Neu- und Umbauten
- g. aktive Mitarbeit und Mitwirkung bei der ständigen Arbeitsgruppe „Barrierefreies Arbeiten und Studieren“

(3) Die\_der Behindertenbeauftragte ist dem Vizerektorat für Kunst und Lehre zugeordnet.

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

### **§ 39. Arbeitsgruppe barrierefreies Arbeiten und Studieren**

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

(1) Zusammensetzung

Die ständige Arbeitsgruppe „Barrierefreies Studieren und Arbeiten“ setzt sich aus zwei Vertreter\_innen der Behindertenvertrauenspersonen der Betriebsräte, der\_dem Behindertenbeauftragten für die Studierenden, zwei Vertreter\_innen des AfG, zwei Vertreter\_innen der ÖH sowie einer für die Personalentwicklung zuständigen Person zusammen.

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

## (2) Sitzungen

Die Arbeitsgruppe tagt mindestens einmal pro Semester.

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

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

(4) Aufgaben der Arbeitsgruppe:

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

## **§ 40. Barrierefreie und inklusive Personal- und Zulassungsverfahren**

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

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

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

(4) Alle Bewerber\_innen und Studienbewerber\_innen werden auf der Homepage und bei allgemeinen Aussendungen über das im GSP in §40 Abs. 2 und 3 genannte Recht informiert und auf die entsprechenden Ansprechpartner\_innen und deren Kontaktinformation verwiesen.

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

#### **§ 41. Personalentwicklung**

Die Akademie bemüht sich um die aktive Förderung von Mitarbeiter\_innen mit Behinderungen.

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

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

#### **§ 42. Abweichende Prüfungsmodalitäten**

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

(2) Die abweichende Prüfungsmethode wird unter Einbeziehung der betreffenden Person in Absprache mit den jeweiligen Lehrveranstaltungsleiter\_innen bzw. der jeweiligen Zulassungskommission und der\_dem Behindertenbeauftragten im Vizerektorat Kunst Lehre festgelegt.

#### **§ 43. Gestaltung einer möglichst barrierefreien Lehre**

(1) Die Akademie verpflichtet sich alle Lehrenden dabei zu unterstützen, ihre Lehrveranstaltungen sowie Prüfungen barrierefrei und inklusiv zu gestalten. In diesem Rahmen stellen Lehrende möglichst alle Lehrveranstaltungsinhalte und –materialien für Menschen mit Behinderungen in zugänglicher Form zur Verfügung. Dies beinhaltet eine möglichst vollständige und barrierefreie Dokumentation bzw. Aufbereitung der Lehr- und Lerninhalte in Schrift sowie in anderen relevanten Medienformaten (z.B. Ton, Bild). Lehr- und Lerninhalte sollten möglichst vorab zur Verfügung gestellt werden, beispielsweise auf Lernplattformen zu Beginn der Lehrveranstaltung.

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

#### **§ 44. Öffentliche Veranstaltungen**

(1) Bei öffentlichen Veranstaltungen ist darauf zu achten, dass geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um den uneingeschränkten Zugang von Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen, beispielsweise durch barrierefreie Räumlichkeiten, die Möglichkeit einer Übersetzung in Österreichische Gebärdensprache (ÖGS), geeignete Pausen, Verwendung

von Untertiteln, mediale Aufarbeitung der Inhalte, Bereitstellung von FM- bzw. Induktionsgeräten etc..

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

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

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

#### **§ 45. Bauliche und infrastrukturelle Maßnahmen**

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

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

#### **§ 46. Informationspolitik**

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

(2) Auf der Homepage ist umfassend über den stufenlosen Zugang zu allen Akademieräumlichkeiten (inklusive Informationen über Rampenneigungen, Türöffnung, alternative Eingänge, Aufzüge, Ausstattung von Sanitäranlagen) und Eurokey-Standorte sowie über alle vorhandenen Anlagen, technischen Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, Kommunikationseinrichtungen, Informationsquellen sowie Leitsysteme, die einen barrierefreien Zugang ermöglichen, zu informieren.

## **Belästigung**

Belästigung stellt eine besondere Form der Diskriminierung und eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte von Akademieangehörigen und Bewerber\_innen dar.

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

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

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

#### **§ 48. Sexuelle Belästigung gemäß § 8 B-GIBG**



Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

a. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder

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

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

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

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

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

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

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

Es ist die antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung zu beachten.

#### **§ 50. Viktimisierungsschutz**

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

Wirksamkeit deren Zustimmung.

## **Mehrfachdiskriminierung**

### **§ 51. Berücksichtigung des Ineinandergreifens verschiedener Diskriminierungen**

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

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

(2) Bei Entscheidungen von Universitätsorganen, bei denen ein begründeter Verdacht auf eine Diskriminierung aufgrund der Verschränkung von zwei oder mehreren geschützten Merkmalen vorliegt, kann der AfG von seinem Recht Gebrauch machen, die Entscheidung bei der Schiedskommission zu beeinspruchen. Im Antrag an die Schiedskommission ist die Mehrfachdiskriminierung glaubhaft zu machen.

## **IV. Klasse und Klassismus**

### **§ 52. Klasse als soziale Position**

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

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

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

### **§ 53. Sensibilisierungsmaßnahmen**

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

### **§ 54. Personalentwicklung**

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

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

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

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

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

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

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

### **§ 56. Companion Network**

Um den Studienerfolg von Studierenden aus weniger und nicht privilegierten Klassen, sowie für internationale Studierende zu fördern, wird ein entsprechendes Companion Network nach Maßgabe budgetärer Bedeckung eingerichtet. Dieses soll die genannten Studierenden vor allem zu Beginn ihres Studiums darin unterstützen, die Strukturen der Akademie, des jeweiligen Instituts und des Studiums generell leichter kennenzulernen und Zugang zu Informationen zu erhalten, von denen sie aufgrund struktureller Benachteiligung und eventueller Verständnisschwierigkeiten (z.B. aufgrund von Sprache oder Codes) ausgeschlossen werden. Als Companions fungieren Studierende, die bereits seit mindestens drei Semestern an der Akademie studieren.

### **§ 57. Erwerbstätigkeit von Studierenden**

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

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

### **§ 58. Unterstützung von Empowerment und Selbstermächtigungsinitiativen**

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

### **§ 59. Klassistische Abwertungen und Handlungsweisen**

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

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

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

## V. Vereinbarkeit

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

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

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

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

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

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

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

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

der Erteilung der Pflegebewilligung bis zum Beginn der Übernahme des Pflegekindes beziehungsweise maximal ein Jahr gehemmt.

## **§ 62. Arbeitszeit**

(1) Arbeitszeitflexibilität ist für alle Akademieangehörigen zu fördern.

(2) Allen Mitarbeiter\_innen ist die Wahrnehmung der gesetzlichen und (kollektiv-) vertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der Wochendienstzeit/Teilzeitbeschäftigung, zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten, die Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und der Pflegefreistellung durch organisatorische Maßnahmen zu erleichtern.

(3) Aufgrund der Herabsetzung der Wochendienstzeit, aufgrund von Teilzeitbeschäftigung, Karenzierung oder Sonderurlaub zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen, dürfen Akademieangehörige nicht in ihrer Karriereentwicklung behindert bzw. sonst mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden.

(4) Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilität sind in allen Entwicklungs- und Mitarbeiter\_innengesprächen zu erörtern. Forschungsarbeit, Entwicklung und Erschließung der Künste und familiäre Verpflichtungen sind bei der Festlegung der Arbeitszeit, insbesondere auch bei der Festlegung von Vorlesungs-, Prüfungs- und Sitzungszeiten zu berücksichtigen.

## **§ 63. Sonderurlaube und Karenz**

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

(1) Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und Karenzierungsmöglichkeiten zur Erfüllung familiärer Aufgaben darf nicht zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung von Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis führen.

(2) Im Falle des Wiedereinstiegs nach der Karenz soll diesen Mitarbeiter\_innen ausreichend Zeit für eine neuerliche Einarbeitung in ihren Aufgabenbereich gegeben werden.

(3) Das Rektorat hat Vorkehrungen zu treffen, um die Vertretung von Universitätspersonal während des Beschäftigungsverbotes vor und nach der Entbindung (§ 3 und 5 MSchG) sowie bei Karenz und Teilzeitbeschäftigung aufgrund von Elternschaft von Beamt\_innen, Vertragsbediensteten sowie Angestellten finanziell zu bedecken.

(4) Für die Aufnahme von Karenzvertretungen zum ehest möglichen Zeitpunkt ist zu sorgen. Ebenfalls ist eine angemessene zeitliche Überlappung für eine Übergabe an und eine Einarbeitung der Karenzvertretung durch die die Karenz in Anspruch nehmende Person einzuplanen.

## **§ 64. Erweiterte Pflegefreistellung für Mitarbeiter\_innen**

(1) Die Akademie gewährt ihren Arbeitnehmer\_innen – nach Maßgabe der Erfordernisse des Dienstbetriebes – die Möglichkeit einer Freistellung zur notwendigen Pflege und/oder Betreuung einer\_eines nahen Angehörigen, wenn diese nicht im gemeinsamen Haushalt leben. Die gesetzlichen Höchstgrenzen, welche für die Pflegefreistellung (§ 76BDG, § 29f VBG, §§ 16 bis 18 Urlaubsgesetz) im jeweiligen Kalenderjahr zur Verfügung stehen, werden durch diese zusätzliche Option nicht überschritten.

(2) Die bezahlte Pflegefreistellung kann für die notwendige Pflege oder für die notwendige Betreuung einer\_eines nahen Angehörigen in Anspruch genommen werden. Pflegebedürftigkeit liegt vor, wenn der\_die erkrankte Angehörige aufgrund der Art und der Schwere der Erkrankung bzw. des Alters nicht sich selbst überlassen werden kann, der\_dem

Erkrankten also Hilfestellung geleistet werden muss oder eine medizinische Versorgung notwendig ist. Von der Beurteilung der/des behandelnden Ärztin/Arztes hängt die Dauer der durch eine bestimmte Erkrankung notwendigen Pflegebedürftigkeit ab. Die Freistellung kann insbesondere auch nur stundenweise notwendig sein.

(3) Eine notwendige Betreuung ist auch die Erledigung von dringenden, unaufschiebbaren Tätigkeiten (z.B. Einkäufe, Begleitung zur/zum Ärztin/Arzt oder bei notwendigen Behördengängen).

(4) Nahe Angehörige sind Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, Ehepartner\_innen, eingetragene Partner\_innen, Lebensgefährt\_innen, leibliche Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, wenn der gesetzliche Anspruch auf Pflegefreistellung nicht mehr besteht, weiters im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder bzw. Adoptiv-, Pflege- oder Stiefkinder von Ehepartner\_innen, von eingetragenen Partner\_innen oder von Lebensgefährt\_innen sowie Enkel\_innen und Urenkel\_innen.

### **§ 65. Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen**

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

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

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

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

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

### **§ 67. Kinderbetreuung**

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

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

### **§ 68. Terminplanung**

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

## **VI. Übergreifende antidiskriminatorische Maßnahmen und Förderungsmaßnahmen**

### **Strukturanalyse und Evaluation**

#### **§ 69. Intersektional angelegte Studie**

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

### **§ 70. Kundmachung der Studienergebnisse**

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

## **Gleichstellungsziele**

### **§ 71. Gleichstellungsziele und Maßnahmen**

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

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

### **§ 72. Gleichstellungsrat und Umsetzungsplan**

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

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

(3) Der Gleichstellungsrat tagt einmal pro Semester, um die Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellungsziele zu reflektieren und gegebenenfalls zu adaptieren. Anlassbezogen können zu bestimmten Themen interne oder externe Expert\_innen hinzugezogen werden. Die Ergebnisse werden einmal im Jahr in einem offenen Forum zur Diskussion gestellt. Die Organisation des Forums liegt beim Rektorat.

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

## **Zulassungsverfahren**

### **§ 73. Leitfaden für eine möglichst diskriminierungsfreie Gestaltung der Zulassungsverfahren**

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

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

## **Lehre und Lehrinhalte**

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

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

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

### **§ 75. Gleichwertigkeit**

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

### **§ 76. Arbeitsgruppe Gender\_queer und Critical Intersectionality Studies**

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

(1) Die Arbeitsgruppe umfasst insgesamt zehn Personen mit je einer Stimme. Die Institutsleitungen nominieren je eine\_n fachlich ausgewiesene\_n Vertreter\_in (aus dem IKA auch aus dem Bereich Szenografie), insgesamt sieben Personen. Die ÖH nominiert zwei Vertreter\_innen. Darüber hinaus gehört der\_die Vertreter\_in der Koordinationsstelle FGD dem Gremium mit einer Stimme an.

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

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

### **§ 77. Evaluierung der Lehre**

(1) Bei der Evaluierung der Lehrveranstaltungen durch die Studierenden ist zu erheben, ob die Lehrinhalte unter Wahrung des Gebotes der Gleichbehandlung vermittelt werden (z.B.



diskriminierender Sprachgebrauch, diskriminierende Beispiele und Themenstellungen), und inwiefern ein diskriminierungskritischer Lernraum für alle Studierenden gewährleistet wird.

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

## **§ 78. Diskriminierungskritische Weiterbildungen für Lehrende**

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

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

(2) Im Rahmen des Lektor\_innenprogrammes für Doktorand\_innen sollen Lektor\_innen nach Maßgabe der finanziellen Mittel im Bereich diskriminierungskritischer und barrierefreier Lehre Kompetenzen erwerben können.

## **Diskriminierungskritische Sprache und Bildsprache**

### **§ 79. Sprache und Bildsprache reflektieren und möglichst diskriminierungskritisch gestalten**

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

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

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

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

## **Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung**

### **§ 80. Bewusstseinsbildung als Voraussetzung für antidiskriminatorisches Handeln**

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

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

(2) Mitarbeiter\_innen sind zur Teilnahme an diesen Weiterbildungsmaßnahmen zu ermutigen.

## **Informationspflicht**

### **§ 81. Information der Studierenden und Bediensteten**

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

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

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

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

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