

# **kunst universität linz**

Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung

## **Frauenförderungsplan**

## Präambel

### Allgemeine Bestimmungen

- 1 Rechtliche Grundlagen
- 2 Anwendungsbereich
- 3 Informationspflicht

### Verpflichtung zur Frauenförderung

- 1 Unterrepräsentation
- 2 Frauenförderungsgebot
- 3 Personalaufnahme, Beförderungen

### Erhebungsverfahren, Berichte

- 1 Frauenanteile
- 2 Entlohnung
- 3 Berichtspflichten

### Forschung, Lehre, Entwicklung und Erschließung der Künste

- 1 Förderung der Forschung, Lehre, Entwicklung und Erschließung der Künste durch Frauen
- 2 Beteiligung an der Lehre, Lehraufträge, weibliche Gastvortragende

### Personalentwicklung, Weiterbildung

### Zuständigkeiten, Infrastruktur

- 1 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
- 2 Koordinationsstelle für Genderfragen

## Präambel

Die Kunstuniversität Linz bekennt sich zum leitenden Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern. (§ 2 Z 9 Universitätsgesetz 2002). Die Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung ist gem. § 3 Z 9 UG eine der Aufgaben der Universität. Die Kunstuniversität Linz tritt für die Anerkennung aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten ein und schafft diskriminierungsfreie und respektvolle Rahmenbedingungen für alle Menschen gleich welchen Geschlechts oder welcher geschlechtlichen Identität.

Ziel dieses Frauenförderungsplanes ist die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen. Die Kunstuniversität Linz verpflichtet sich, Diskriminierungen abzubauen und Unterrepräsentationen zu beseitigen, um in allen universitären Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern zu erreichen. (§ 41 Universitätsgesetz 2002).

## Allgemeine Bestimmungen

### 1 Rechtliche Grundlagen

§ 1 (1) Die rechtlichen Grundlagen des Frauenförderungsplans der Kunstuniversität Linz sind Art. 7 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), das Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), insbesondere §§ 11 bis 11d, sowie § 20b und §§ 41 bis 44 Universitätsgesetz 2002 (UG).

(2) Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan, der weitere Bestimmungen zu Antidiskriminierung und Vereinbarkeit enthält, sind gem. § 19 Abs. 2 Z 6 UG Teil der Satzung der Kunstuniversität Linz.

### 2 Anwendungsbereich

§ 2 Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen gemäß § 94 Universitätsgesetz und alle Organe der Kunstuniversität Linz sowie für Bewerber\*innen um eine Aufnahme als Universitätsangehörige und für Personen, die an der Kunstuniversität tätig sind, aber in keinem dauerhaften Dienstverhältnis zur Kunstuniversität stehen.

### 3 Informationspflicht

§ 3 Das Rektorat übermittelt alle für Gleichbehandlungsangelegenheiten und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten Rechtsvorschriften sowie deren Novellierungen, insbesondere den Frauenförderungsplan und den Gleichstellungsplan der Kunstuniversität Linz sowie arbeits- und sozialrechtlich relevante Informationen nachweislich an die LeiterInnen aller Universitätseinrichtungen und Organisationseinheiten sowie an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und die Koordinationsstelle für Genderfragen.

## Verpflichtung zur Frauenförderung

### 1 Unterrepräsentation

§ 4 (1) Frauen gelten im Personal der Kunstuniversität Linz als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten auf einer Hierarchieebene, innerhalb einer personalrechtlichen Kategorie innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit weniger als 50 % beträgt.

(2) Unterrepräsentiert sind Frauen, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der Studienwerber\*innen Studienanfänger\*innen / Studierenden / Absolvent\*innen in einer Studienrichtung oder in einer Organisationseinheit weniger als 50 % beträgt.

## 2 Frauenförderungsgebot

§ 5 (1) Ziel des Frauenförderungsplans ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen, in allen personalrechtlichen Kategorien und in allen Funktionen/Tätigkeiten (sowohl in befristeten als auch in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und in Ausbildungsverhältnissen) auf 50% zu erhöhen. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und in die Personalentwicklung zu integrieren. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation.

(2) Alle Angehörigen der Kunstuniversität, insbesondere die Leitungsorgane, haben die Aufgabe:

- auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in allen universitären Arbeitsbereichen, im Personal, in Funktionen und Kollegialorganen, sowie
- auf eine Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis hinzuwirken,
- eine bereits erreichte 50%ige Frauenquote zu wahren,
- bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, die Ziele des Frauenförderungsplans zu berücksichtigen.

## 3 Personalaufnahme, Beförderungen

§ 6 (1) In allen Organisationseinheiten, in denen ein Frauenanteil von 50 % noch nicht erreicht ist, sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, solange vorrangig aufzunehmen, bis der Frauenanteil von 50 % erreicht ist.

(2) Im Fall vorliegender Unterrepräsentation von Frauen ist daher im Ausschreibungstext folgender Satz anzufügen: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“

(3) Wenn keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen wird und eine Unterrepräsentation von Frauen besteht, dann hat das vorschlagsberechtigte Organ auf Betreiben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Gründe für die Nichtberücksichtigung bei jeder Bewerberin unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstextes darzulegen.

§ 7 Die aufnehmende Universitätseinrichtung oder das zur Erstattung eines Besetzungsvorschlages zuständige Organ hat nachweislich und aktiv nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen. Potenzielle qualifizierte Bewerberinnen sind durch gezieltes Ansprechen oder andere geeignete Maßnahmen zur Bewerbung zu motivieren. Über die ergriffenen Maßnahmen ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auf Nachfrage zu informieren.

§ 8 (1) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, welche die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen oder Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Stellungnahme an die ausschreibende Stelle abzugeben.

(2) Die Stelle/Leitungsfunktion muss in solch einem Fall erneut ausgeschrieben werden – es sei denn der Arbeitskreis verzichtet in seiner Stellungnahme ausdrücklich darauf.

(3) Gehen aufgrund der neuerlichen Ausschreibung und trotz einer nachweislichen aktiven Suche nach geeigneten Bewerberinnen iSd § 7 wieder keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

§ 9 Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) bzw. für eine Beförderung in gleichem Maß geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind so lange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen in der Personalkategorie in der jeweiligen Organisationseinheit, auf der jeweiligen Hierarchieebene, in der jeweiligen Funktion mindestens 50 % beträgt.

# Erhebungspflichten, Berichtspflichten

## 1 Frauenanteile

§ 10 (1) Die Frauenanteile sind jährlich zu erheben, Stichtag ist jeweils der 31. Dezember eines Kalenderjahres. Die Frauenanteile sind für die Universität insgesamt, und für alle Organisationseinheiten gesondert zu erheben und gemeinsam mit den absoluten Zahlen (Frauen und Männer) darzustellen.

(2) Zu erheben sind die Frauenanteile im Bereich

### 1. Personal:

a.) In der Personengruppe des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals ist der Frauenanteil nach Kopffzahlen und nach Vollzeitäquivalenten für jedes Institut, jede Organisationseinheit auf allen Hierarchieebenen, in allen Personalkategorien und nach allen im Rahmen der Satzung oder des Kollektivvertrages gestalteten Differenzierungen zu erheben. Dabei ist der Frauenanteil für das übergeleitete Bundespersonal (vor dem 1.1.2004 abgeschlossene Dienstverträge) und für das nach Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer\*innen der Universitäten angestellte Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität gesondert auszuweisen. Für das nach Kollektivvertrag beschäftigte Personal ist nach befristet und unbefristet Beschäftigten sowie nach Beschäftigungsausmaßen zu differenzieren.

b.) In der Personengruppe des allgemeinen Universitätspersonals ist der Frauenanteil nach Kopffzahlen und nach Vollzeitäquivalenten auf allen Hierarchieebenen, in allen Personalkategorien und nach allen im Rahmen des Kollektivvertrages gestalteten Differenzierungen zu erheben. Dabei ist der Frauenanteil für das übergeleitete Bundespersonal (vor dem 1.1.2004 abgeschlossene Dienstverträge) und für das nach Kollektivvertrag angestellte Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität gesondert auszuweisen. Für das nach Kollektivvertrag beschäftigte Personal ist nach befristet und unbefristet Beschäftigten sowie nach Beschäftigungsausmaßen zu differenzieren.

### 2. Studierende:

Der Frauenanteil ist für jedes Institut, für jede Organisation und für jede Studienrichtung zu erheben. Gesondert dargestellt wird der Frauenanteil

- im Verlauf der Zulassungsverfahren getrennt nach Instituten und Studienrichtungen
- bei Studienanfänger\*innen gesamt
- bei Studierenden (belegte Studien) gesamt
- bei Studierenden (belegte Studien) nach Instituten und Studienrichtungen
- bei den Abschlüssen gesamt
- bei den Abschlüssen getrennt nach Instituten und Studienrichtungen

### 3. Sonstige Bereiche:

Ebenso zu erheben ist der Frauenanteil

- in Funktionen und Organen (bezüglich der Leitung von Organisationseinheiten, bezüglich der Leitung bzw. des Vorsitzes in den jeweiligen Kollegialorganen)
- in Zulassungs- und Prüfungskommissionen, getrennt nach Organisationseinheit (Institut) und Studienrichtungen
- bei der Vergabe von Mitteln für die nicht forschungsbezogene Weiterbildung;
- bei der Teilnahme an Veranstaltungen zur Aus- und Weiterbildung

(3) Letztverantwortlich für die Erhebung der Frauenanteile ist der/die Rektor\*in. Er/Sie sorgt für eine kontinuierliche und lückenlose Erhebung der erforderlichen Daten in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen.

(4) Die Ergebnisse der Erhebung sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln.

(5) Wenn Personalangelegenheiten zur Entscheidung anstehen, ist auf die jeweils aktuellen Daten Bezug zu nehmen. Dies ist in einer allfälligen schriftlichen Begründung auch festzuhalten.

## 2 Entlohnung

§ 11 (1) Die Entlohnung von Frauen und Männern und der Gender Pay Gap sind differenziert nach übergeleitetem Bundespersonal und nach gemäß „Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten“ angestelltem Personal in allen Personalkategorien auf allen Hierarchieebenen getrennt zu erheben.

(2) Darzustellen ist das Durchschnittseinkommen sowie das Medianeinkommen der weiblichen und das Durchschnittseinkommen sowie das Medianeinkommen der männlichen Beschäftigten. Weiters ist das Durchschnittseinkommen der Frauen als Prozentanteil des Durchschnittseinkommens der Männer (Gender Pay Gap) darzustellen. In die Berechnung werden alle relevanten Einkommensbestandteile (Zulagen, Prämien, etc.) einbezogen. Die laufenden Bezüge werden auf ganzjährige Vollzeitbeschäftigung hochgerechnet.

(3) Letztverantwortlich für die kontinuierliche und lückenlose Erhebung der erforderlichen Daten ist der/die Rektor\*in.

(4) Die Ergebnisse der Erhebung sind gemeinsam mit dem Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und dem zuständigen Betriebsrat zu übermitteln.

## 3 Berichtspflichten

§ 12 (1) Die gem. §§ 10 und 11 erhobenen Daten hat das Rektorat in Form eines Berichtes alle drei Jahre darzustellen.

(2) Der 3-Jahres-Bericht ist jedenfalls innerhalb der Universität, insbesondere dem Senat, dem Universitätsrat und den Leiter\*innen der Organisationseinheiten zu präsentieren und in geeigneter Form zu veröffentlichen.

(3) Der 3-Jahres-Bericht beinhaltet eine Bilanz der Frauenförderungs politik der Kunstuniversität Linz. Insbesondere ist über die Erreichung der Frauenquote in Gremien und Organen und über allfällig bestehende Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sowie über die Umsetzung des Frauenförderungsplans im Bereich Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste, im Bereich Lehre und Studium, im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung zu berichten.

(4) Auf Basis der Berichte definiert das Rektorat unter Mitwirkung der Koordinationsstelle für Genderfragen die Strategie und die inhaltlichen Schwerpunkte der Frauenförderung sowie die erforderlichen Mittel. Darauf aufbauend werden die abgeleiteten Ziele und konkreten Maßnahmen gemeinsam mit den Leiter\*innen der jeweiligen Organisationseinheiten unter Einbeziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen festgelegt.

(5) Wird die Frauenquote in einem Bereich nicht erreicht oder bestehen diskriminierende Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe zu eruieren und längstens innerhalb von einem Jahr ab Veröffentlichung des Berichtes geeignete Maßnahmen zur Erreichung der Quote bzw. Beseitigung der Lohnunterschiede festzulegen und zu terminieren.

## Forschung, Lehre, Entwicklung und Erschließung der Künste

### 1 Förderung der Forschung, Lehre, Entwicklung und Erschließung der Künste durch Frauen

§ 13 (1) Die Kunstuniversität Linz fördert die künstlerische und wissenschaftliche (Forschungs-) Tätigkeit von Frauen, insbesondere in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentation vorliegt.

(2) Bei Vorliegen entsprechender Anträge sind die künstlerischen und wissenschaftlichen (Forschungs-) Vorhaben von Frauen nach Maßgabe der rechtlichen Möglichkeiten bei gleicher Qualität vorrangig zu berücksichtigen.

## 2 Beteiligung an der Lehre, Lehraufträge, weibliche Gastvortragende

§ 14 (1) Der Anteil der weiblichen Lehrenden an der Gesamtzahl der Lehrenden in sämtlichen Studienrichtungen und Organisationseinheiten ist in allen Kategorien auf jedenfalls 50 % zu erhöhen.

(2) Bei der Vergabe von Lehraufträgen ist die bestehende Frauenquote in der jeweiligen Organisationseinheit und in der jeweiligen Lehrauftragskategorie kontinuierlich zu erhöhen, bis eine 50 %-Frauenquote (Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten) erreicht wird.

(3) Die Frauenquote gemäß Abs. 2 ist sowohl für remunerierte Lehraufträge als auch für nicht remunerierte Lehraufträge zu erfüllen.

(4) Weibliche Lehrende dürfen bei der Beteiligung an universitätsinterner Lehre und bei der Betrauung mit der Abnahme von Prüfungen nicht benachteiligt werden.

(5) Bei Gastvortragenden ist ein Frauenanteil von 50% pro Organisationseinheit anzustreben, mindestens jedoch sind 15% des für Gastvortragende vorgesehenen Budgets für die Einladung von Frauen vorzusehen.

### Personalentwicklung, Weiterbildung

§ 15 (1) Personalentwicklung ist ein wichtiges Instrument der Frauenförderung bzw. zur Erhöhung des Frauenanteils an der Kunstuniversität Linz. Bei allen Maßnahmen, die die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, ist das Konzept des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen.

(2) Die Universität setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen hinsichtlich folgender Bereiche:

- a.) Förderung wissenschaftlicher und künstlerischer Leistungen von Frauen
- b.) Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses,
- c.) Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis zur Universität in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen, in allen Funktionen und Tätigkeiten.
- d.) Weiterbildung und Förderung der beruflichen Qualifizierung der Frauen.

§ 16 (1) Die Vorgesetzten in den einzelnen Organisationseinheiten haben Frauen nachdrücklich zu fördern.

(2) Es ist auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis von Frauen und Männern bei der Zulassung zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu achten.

§ 17 (1) Die unmittelbaren Vorgesetzten haben allen Beschäftigten einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Kenntnis zu bringen und dafür zu sorgen, dass alle Beschäftigten, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, auch während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte informiert werden. Sie haben Mitarbeiterinnen zur Teilnahme zu motivieren.

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

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

(4) Mitarbeiterinnen, die bei ihrer Bemühung um Höherqualifizierung unbezahlte Beurlaubung zum externen Erwerb der erstrebten Qualifikation beantragen, können im Sinne des Frauenförderungsgebots bevorzugt Freistellungen, Karenzierungen oder Sabbaticals in Anspruch nehmen.

## Zuständigkeiten, Infrastruktur

### 1 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 18 (1) Zuständig für Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung ist gem. § 42 Absatz 1 Universitätsgesetz 2002 der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (akg).

(2) Rechte und Pflichten des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind in § 7 des Gleichstellungsplans der Kunstuniversität Linz geregelt.

### 2 Koordinationsstelle für Genderfragen – Einrichtung gem. § 19 Abs.2 Z 7 UG

§ 19 (1) Die Kunstuniversität Linz richtet eine Koordinationsstelle für Genderfragen ein, die die Aufgaben einer Organisationseinheit gem. § 19 Abs. 2 Z 7 Universitätsgesetz 2002 übernimmt und deren Aufgabe u.a. die interuniversitäre und interne Vernetzung und die Kommunikation der Anliegen von Frauen an der Universität nach innen und außen ist.

(2) Folgende Geschäftsbereiche werden eingerichtet:

#### 1. Gleichstellung

Unterstützung des Arbeitskreises in allen inhaltlichen und administrativen Aufgaben; Rechtsberatung für Universitätsangehörige; Beratung für Universitätsangehörige, die von sexueller Belästigung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder Mobbing betroffen sind; Unterstützung des Rektorats bei der Erstellung der Jahres- und Dreijahresberichte.

#### 2. Frauenförderung

Evaluierung des Frauenförderungsplans und der Frauenförderungsmaßnahmen; Empfehlung von Karriereförderungsprogrammen bzw. –maßnahmen, wie z.B. Mentoring, Coaching, Supervision; Unterstützung von Frauen bei Karriereplanung; Service und Information für Frauen hinsichtlich der Vergabe von frauenspezifischen Preisen u.ä. (Wettbewerbe, Förderprogramme...)

#### 3. Gender Mainstreaming

Mitwirkung an einer gendergerechten Personal- und Strukturentwicklung; Information, Beratung und Maßnahmenentwicklung zur Implementierung von Gender Mainstreaming.

#### 4. Vereinbarkeit

Beratung und Mitwirkung bei der Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben (Kinderbetreuung, Pflege von nahen Angehörigen) iSd Gleichstellungsplans – mit Bedacht auf die De-Stereotypisierung von Geschlechterrollen; Organisation von Kinderbetreuungsmaßnahmen der Universität,

#### 5. Gender Studies (Frauen und Geschlechterforschung)

Administrative Unterstützung, Koordinierung von Kunst-, Forschungs- und Lehraktivitäten im Rahmen der interdisziplinären Frauen- und Geschlechterforschung; Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung im Bereich Gender Studies; Koordination, Beratung und Unterstützung von Gastvorträgen oder Professuren im Bereich Gender Studies.

(3) Die Koordinationsstelle ist dem für Genderfragen zuständigen Mitglied des Rektorats zugeordnet und wird mit den für die Erfüllung der Aufgaben gem. Abs. 2 notwendigen Ressourcen (personell, räumlich und budgetär) ausgestattet.

(4) Die Bestellung der Leitung erfolgt durch das Rektorat im Einvernehmen mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen. Bei der Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen iSd Abs. 2 Z 1 sind die in der Koordinationsstelle für Genderfragen beschäftigten Personen nur an Weisungen/Beschlüsse des Arbeitskreises gebunden. Ihnen ist für die Tätigkeit für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ausreichend Zeit einzuräumen. Sie dürfen auf Grund der Tätigkeit für den Arbeitskreis nicht benachteiligt oder in ihrem beruflichen Fortkommen behindert werden.

