

## Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (akg)

Der Arbeitskreis hat laut Universitätsgesetz UG 2002 (§ 42 Abs. 1) die Aufgabe »Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.«

### Rechte & Pflichten des akg

- **Beratung von Universitätsorganen** in Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung (UG 2002, § 42, Abs.1)

- **Begleitende Kontrolle der Personalaufnahmeverfahren** • (Ausschreibungstexte, Bewerbungsunterlagen, Auswahlgespräche/Hearings, Berufungskommission, Besetzungsentscheidung) Näheres im Frauenförderungsplan: §§ 26-34

- **Interne Vernetzung** • Rektorat, Senat, Koordinationsstelle für Genderfragen, Schiedskommission, ÖH, Betriebsrat für das nicht-wissenschaftliche Personal, Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal

- **Externe Vernetzung** • ARGE GLUNA (Zusammenschluss aller Vorsitzenden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen), Oberösterreichischer Gleichbehandlungskreis (Arbeitsgemeinschaft der Gleichbehandlungsbeauftragten öffentlicher und privater Unternehmen in Oberösterreich)

- **Kontrolle der Zusammensetzung von Kollegialorganen**

- **Auskunftsrecht** bei der Universitätsleitung in allen inneruniversitären Angelegenheiten und Recht auf Einsichtnahme in die Unterlagen, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitskreises erforderlich ist (§ 42, Abs. 4 UG 2002)

- **Recht auf Teilnahme an den Senatssitzungen** mit beratender Stimme von bis zu zwei Mitgliedern des Arbeitskreises

- **Recht auf Anrufung der Schiedskommission**

- **Recht auf Erstellung eines Vorschlages für den Frauenförderungsplan/Gleichstellungsplan**

### Wofür tritt der akg ein?

- Gleichstellung und Gleichbeteiligung der Geschlechter in Wissenschaft, Bildung, Beruf, Kunst und Gesellschaft

- Steigerung der Frauenanteile, vor allem in Führungspositionen, durch Frauenförderung

- Steigerung des Anteils an Menschen mit Migrationshintergrund unter den Beschäftigten und Studierenden der Kunstuniversität Linz

- verstärkte Implementierung von Gender Studies

- Transparente, faire und gesetzeskonforme Personalaufnahmeverfahren

- Verwendung geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Sprache

### Wie wird der akg tätig?

Eine von Diskriminierung betroffene Person kann sich an den Arbeitskreis wenden und ein beratendes Gespräch mit einem einzelnen Mitglied oder mit dem gesamten Arbeitskreis führen. Anfragen und Beschwerden an den Arbeitskreis werden vertraulich und auf Wunsch anonym behandelt. Alle damit befassten Personen unterliegen der Amtsverschwiegenheit.

### Weitere Schritte können sein:

- Schlichtungsgespräche mit den beteiligten Personen und/oder mit den Vorgesetzten

- Empfehlung an weitere interne und externe Beratungsstellen

- Einspruch gegen eine Personalentscheidung bei dementsprechenden Organ

- Anrufung der Schiedskommission

- Antrag auf Erstellung eines Gutachtens der Bundesgleichbehandlungskommission (bei Diskriminierungen im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis zum Bund)

### Wogegen tritt der akg ein?

- gegen Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Gesundheitszustand, Alter oder sexueller Orientierung

- gegen Rassismus und Ausgrenzung von Minderheiten

- gegen sexuelle und geschlechtsspezifische Belästigung, gegen sexuelle Gewalt

- gegen verbale Entmutigung

- gegen die Verwendung stereotyper Rollenbilder

### Wann wende ich mich an den akg?

- bei Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung

- im Falle von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung

- im Falle von sexueller Belästigung, geschlechtsbezogener Belästigung und sexueller Gewalt

- im Falle von Mobbing aufgrund eines der oben genannten Diskriminierungstatbestände

**Diskriminierung** bezeichnet die Benachteiligung und effektive Schlechterstellung von Menschen oder Bevölkerungsgruppen durch Ungleichbehandlungen ohne sachliche Rechtfertigung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, etc. Diskriminierende Handlungen passieren entlang von gesellschaftlichen Asymmetrien, aus hierarchisch übergeordneten Positionen heraus oder in Mobbingsituationen, und reichen bis zu Übergriffen wie Bevormundung, Belästigung, Einschüchterung, Beschimpfung, Beleidigung, Entwürdigung.

#### **Schiedskommission**

Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorganes eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darstellt, ist er berechtigt die Schiedskommission anzurufen. Die Schiedskommission hat zunächst auf ein Einvernehmen zwischen den Beteiligten hinzuwirken. Kann kein Einvernehmen erzielt werden, trifft sie eine für das Universitätsorgan verbindliche Entscheidung, ob eine Diskriminierung vorliegt, und erlässt einen Bescheid, der nur mehr vom Verwaltungsgerichtshof aufgehoben werden kann. (vgl. § 43 UG 2002)

**Sexuelle Belästigung** ist eine Handlung, die (insbesondere) auf das Geschlecht der betroffenen Person abzielt, von der Person unerwünscht ist und ihre Würde beeinträchtigt. Als sexuelle Belästigung gelten unter anderem sexistische und geschlechtsbezogene entwürdigende bzw. beschämende Bemerkungen und Handlungen, unerwünschte körperliche Annäherung, Annäherungen in Verbindung mit Versprechen von Belohnungen und/oder Androhung von Repressalien. Sexuelle Belästigung bedeutet unerwünschtes Verhalten sexueller Natur oder ein sonstiges Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Dies kann unerwünschte körperliche, verbale oder nichtverbale Verhaltensweisen einschließen.

(vgl. § 8 Abs. 2 Bundesgleichbehandlungsgesetz), siehe: Broschüre gegen sexuelle Belästigung der Kunstuniversität Linz, 2014

**Mobbing** bedeutet, dass eine Person am Arbeitsplatz / an der Universität gezielt, systematisch und über einen längeren Zeitraum mit Absicht geärgert, beleidigt, angefeindet, schikaniert und ausgegrenzt wird.

## Rechtsgrundlagen

### **Universitätsgesetz 2002**

- § 41 Frauenfördergebot
- § 42 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
- § 43 Schiedskommission
- § 44 Verweis auf das Bundesgleichbehandlungsgesetz

### **Frauenförderungsplan der Kunstuniversität Linz**

In diesem Papier sind die Rechte und Pflichten der Kunstuniversität Linz zum Thema Frauenförderung und Gleichstellung festgelegt. Die Kunstuniversität hat sich darin verpflichtet, alle Strukturen, Maßnahmen und Entscheidungen aus einer Gender-Perspektive zu analysieren und zu bewerten, um das Ziel der Gleichstellung und Gleichbehandlung der Geschlechter zu erreichen. Frauenförderung wird als wichtige Aufgabe der Universität definiert, damit die Kompetenzen von Frauen in wissenschaftlichen, künstlerischen, beruflichen und gesellschaftlichen Zusammenhängen verstärkt Berücksichtigung finden. Daher strebt die Kunstuniversität eine Erhöhung (und das Erhalten) des Anteils der weiblichen Beschäftigten in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchie-ebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten auf 50% an. Bis zum Erreichen dieser Quote werden Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen.

### **Satzung der Kunstuniversität Linz**

- Satzungsteil Berufungsverfahren,
- Satzungsteil Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

### **Geschäftsordnung Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

Siehe auch <http://www.ufg.ac.at/Rechtsgrundlagen.2322.o.html>

## Mitglieder des akg

Der Arbeitskreis hat acht Mitglieder und vier Ersatzmitglieder. Die Mitglieder sind weisungsunabhängig und zur Verschwiegenheit verpflichtet. Alle an der Universität tätigen Personengruppen sind im Arbeitskreis vertreten: künstlerisch-wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Professoren/innen und Mittelbau), Mitarbeiter/innen des allgemeinen Universitätspersonals, Studierende. Die Mitglieder des Arbeitskreises werden für jeweils drei Jahre vom Senat der Kunstuniversität Linz entsandt.



Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen  
der Kunstuniversität Linz

Kollegiumgasse 2  
4010 Linz/Austria

M +43 (0) 676 84 7898 473  
[akg.anfragen@ufg.at](mailto:akg.anfragen@ufg.at)

[www.ufg.at/akg](http://www.ufg.at/akg)

