

Gleichstellungsplan

Präambel

Allgemeine Bestimmungen

Antidiskriminierung

- 1 Verpflichtung zu Antidiskriminierung
- 2 Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache
- 3 Zuständigkeiten
- 4 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
- 5 Behindertenvertrauensperson, Behindertenbeauftragte*r
- 6 Personalaufnahme
- 7 Arbeitsorganisation
- 8 Diskriminierungsfreie Entscheidungsprozesse
- 9 Mobbing, Cybermobbing
- 10 Sexuelle Belästigung, Belästigung
- 11 Antidiskriminatorische Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste und Einbindung in die Lehre
- 12 Geschlecht, Gender
- 13 Sexuelle Orientierung
- 14 Alter
- 15 Geografische/kulturelle/ethnische Herkunft, Migrationsgeschichte
- 16 Religion, Weltanschauung
- 17 Bildungshintergrund, soziale Herkunft
- 18 Behinderung

Vereinbarkeit

- 1 Begriffsbestimmungen
- 2 Studium
- 3 Arbeitszeit, Arbeitsort, Karriereentwicklung
- 4 Kinderbetreuung

Präambel

Die Kunstuniversität Linz (Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz) bekennt sich zum Grundsatz der Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung aller ihrer Mitarbeiter*innen und Studierenden. Ausgehend von einem umfassenden Diversitätsbegriff trägt die Kunstuniversität aktiv dazu bei, Chancengleichheit zu fördern, Diskriminierungen abzubauen und Unterrepräsentationen zu beseitigen. Sie erhebt den Handlungsbedarf und setzt Maßnahmen, um den unterschiedlichen biografischen, kulturellen, ökonomischen und sozialen Ausgangslagen ihrer Mitarbeiter*innen sowie Studierenden gerecht werden zu können und ein gutes Arbeits- und Studierumfeld zu bieten, in dem Chancengleichheit für alle besteht. Alle ihre Organe verhindern in ihrem Wirkungsbereich jede Art von Diskriminierung.

Alle Angehörigen der Kunstuniversität Linz haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende, wertschätzende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Mobbing. Es liegt in der Verantwortung der Universitätsleitung und der Personen in Leitungsfunktionen, ein Umfeld zu schaffen, das Diskriminierung verhindert. Das bedeutet, diskriminierenden und herabwürdigenden Verhaltensweisen zuvorzukommen und ihnen, sollten sie dennoch auftreten, entschieden Einhalt zu gebieten.

Der Gleichstellungsplan dient – neben dem Frauenförderungsplan – zum einen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung der Geschlechter, zum anderen der Thematisierung von Ungleichheiten anhand gesellschaftlicher Kategorisierungen wie Alter, Behinderung, Migrationshintergrund und ethnischer bzw. kultureller Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft, ökonomische Lage und Bildungshintergrund sowie der Bewusstmachung intersektionaler, mehrdimensionaler Diskriminierungsformen mit dem Ziel der Verwirklichung von Chancengleichheit. Diese Diversitätsdimensionen sind in unterschiedlicher Form im österreichischen Recht (z.B. Bundes-Verfassungsgesetz, Europäische Menschenrechtskonvention, UN Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, UN-Frauenrechtskonvention, Universitätsgesetz, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz) verankert und sollen für die Kunstuniversität Linz im Nachstehenden konkretisiert werden.

Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Rechtliche Grundlagen

(1) Die rechtlichen Grundlagen des Gleichstellungsplans der Kunstuniversität Linz sind Art. 7 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), das Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), § 20b sowie §§ 41 bis 44 Universitätsgesetz 2002 (UG), das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) sowie das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG).

(2) Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan sind gem. § 19 Abs. 2 Z 6 Teil der Satzung der Kunstuniversität Linz und stehen gleichrangig in Geltung.

§ 2 Anwendungsbereich

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

§ 3 Informationspflicht

Das Rektorat übermittelt alle für Gleichbehandlungsangelegenheiten und Frauen-

förderungsangelegenheiten relevanten Rechtsvorschriften und deren Novellierungen, insbesondere den Frauenförderungsplan und den Gleichstellungsplan der Kunstuniversität Linz sowie arbeits- und sozialrechtlich relevante Informationen an die LeiterInnen aller Universitätseinrichtungen und Organisationseinheiten sowie an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und die Koordinationsstelle für Genderfragen.

Antidiskriminierung

1 Verpflichtung zu Antidiskriminierung

§ 4 (1) Die Kunstuniversität Linz verpflichtet sich, einen aktiven Beitrag zu einer pluralistischen Gesellschaft zu leisten. Insbesondere bei Personaleinstellungen, durch den Abbau struktureller und organisatorischer Barrieren, sowie durch entsprechende Lehre und durch reflexive Auseinandersetzung mit Wissens-/Kunstproduktion und -vermittlung

(2) Die Kunstuniversität Linz verpflichtet sich, aktiv gegen gesellschaftlich systematische Diskriminierung vorzugehen. Gesellschaftlich systematische Diskriminierung liegt vor, wenn eine Schlechterstellung auf der Basis gesellschaftlicher Machtasymmetrien zwischen Bevölkerungsgruppen, insbesondere aufgrund von Alter, Behinderung, Geschlecht, Gesundheitszustand, Hautfarbe, Herkunft, geschlechtlicher Identität, Staatsangehörigkeit, ökonomischer Lage, Religionszugehörigkeit und/oder sexueller Orientierung erfolgt. Das Unterlassen von Investitionen zum Nachteilsausgleich ist dann diskriminierend, wenn es die effektive Schlechterstellung einer Person oder Gruppe mit besonderen Bedürfnissen zur Folge hat.

(3) Die Kunstuniversität Linz untersucht eventuelle strukturbedingte Diskriminierung in Form von intersektionell angelegten Studien, insbesondere in Zulassungs- und Prüfungsverfahren und in der Lehre sowie in Organisationsstrukturen und Verwaltungsabläufen und analysiert, ob und in welcher Weise allfälligen Diskriminierungen gegengesteuert werden muss. Alle Hochschulangehörigen sind in die Studien einzubeziehen. Die Kunstuniversität Linz bemüht sich, Diskriminierungen auch in Zeiten von Personalknappheit durch gezielte Maßnahmen entgegenzuwirken.

2 Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache

§ 5 (1) Im Bewusstsein, dass das Sprachhandeln Teil von Machtverhältnissen ist, forciert die Kunstuniversität Linz den Gebrauch von geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Sprache. Sprache ist nie wertneutral, daher erachtet es die Kunstuniversität Linz für notwendig, sich mit der Sprachpraxis auseinanderzusetzen. Ein inklusiver Sprachgebrauch versucht stereotype Verallgemeinerungen und rassistische Ausdrucksweisen zu vermeiden.

(2) Geschlechtergerechte Sprache vermeidet die verallgemeinerte männliche Form ebenso wie Geschlechterdualismen. Eine geschlechtergerechte Sprache öffnet sich dem Pluralismus von Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen.

(3) Alle Organe, Einrichtungen und alle Angehörigen der Kunstuniversität Linz bedienen sich in schriftlichen Aussendungen, Formularen, Protokollen, Mitteilungen und sonstigen Dokumenten sowie im mündlichen Sprachgebrauch einer geschlechtergerechten, diskriminierungsfreien und für alle leicht zugänglichen Sprache.

(4) Lehrende an der Kunstuniversität Linz verpflichten sich zu einer Auseinandersetzung mit und zum Gebrauch von geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Sprache. Sie vermitteln ihre Lehrinhalte in fairer, inklusiver und reflektierter Form an Studierende. Auf die Verwendung von geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Sprache bei schriftlichen und mündlichen Arbeiten (Präsentationen) ist zu achten.

(5) Bilddarstellungen, Infografiken und Piktogramme in Gebrauchstexten der Kunstuniversität sollten den obigen Vorgaben folgen. Sie sind jedenfalls diskriminierungsfrei und nicht stereotyp zu

wählen.

3 Zuständigkeiten

§ 6 (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) Zuständig für Diskriminierungen aufgrund von Behinderung ist die/der Behindertenbeauftragte bzw. die Behindertenvertrauensperson.

4 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 7 (1) Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem Universitätsgesetz (insbesondere den §§ 42 ff), dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und der Satzung der Kunstuniversität Linz (Satzungsteil AKG).

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

(3) Die Mitarbeit im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten anzusehen und der Dienstzeit anzurechnen. Die Vorgesetzten haben auf daraus erwachsende zusätzliche Belastungen bei der Übertragung von Aufgaben und der Verteilung der (Dienst-)Pflichten besondere Rücksicht zu nehmen.

(4) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen darf aus ihrer Funktion weder während deren Ausübung noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(5) Die/der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen hat auch die Aufgabe der Vernetzung mit den mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Institutionen anderer Universitäten, insbesondere mit den Vorsitzenden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen der anderen österreichischen Universitäten, mit den in den Bundesministerien für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Frauenförderung bzw. Gleichstellung befassten Institutionen im In- und Ausland.

(6) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist die Teilnahme an und die Organisation von regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.

(7) Das Rektorat hat für die administrative Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie für die Bereitstellung der dafür erforderlichen Ressourcen (Personal, Raum- und Sachaufwand) angemessen zu sorgen.

(8) Das Rektorat hat dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen jedenfalls einen Raum mit entsprechender angemessener und zeitgemäßer technischer Ausstattung und der Möglichkeit zu vertraulichen Beratungen zur Verfügung zu stellen.

(9) Die Mitglieder des Arbeitskreises sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benutzen.

(10) Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine Reisebewegung, so ist diese Reisebewegung wie eine Dienstreise abzugelten. Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die in keinem Beschäftigungsverhältnis zur Universität stehen, gebührt in diesem Falle ein angemessener Aufwandsersatz.

(11) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen erstellt im Rahmen der jährlichen Budgetplanung der Universität einen Antrag hinsichtlich des Bedarfs an budgetären Mitteln.

(12) In den Fällen des § 42 Abs. 8 Universitätsgesetz 2002 (Einspruch gegen Entscheidungen von Universitätsorganen) beginnt die Frist zur Anrufung der Schiedskommission am Tag, nach dem der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über die Entscheidung informiert wurde.

5 Behindertenvertrauensperson, Behindertenbeauftragte*r

§ 8 Behindertenvertrauensperson

(1) Begünstigt behinderte Menschen haben das Recht, ihre eigene Interessensvertretung zu wählen. Sind an der Kunstuniversität Linz mindestens 5 begünstigt behinderte Menschen beschäftigt, wählen diese aus ihren Reihen eine Behindertenvertrauensperson (§ 22a BEinstG). Die rechtliche Grundlage für die Tätigkeit der Behindertenvertrauensperson ist das Behinderteneinstellungsgesetz (§§ 8 und 22a BEinstG) und das Arbeitsverfassungsgesetz (§ 67 ArbVG).

(2) Die Behindertenvertrauensperson hat die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigten behinderten Mitarbeiter*innen wahrzunehmen und als Ansprechpartner*in zur Verfügung zu stehen.

Zu den Aufgaben der Behindertenvertrauensperson gehören insbesondere

- a. die Einhaltung der Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes zu überwachen,
- b. wahrgenommene Mängel dem Betriebsrat und dem Betriebsinhaber mitzuteilen,
- c. auf die besonderen Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen mit Behinderungen hinzuweisen,
- d. an Sitzungen des Betriebsrates beratend teilzunehmen (§ 67 ArbVG).

(3) Der Behindertenvertrauensperson sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Räumlichkeiten sowie sonstige Ressourcen in einem angemessenen Ausmaß von der Kunstuniversität Linz zur Verfügung zu stellen. (§ 22a Abs 15 BEinstG)

(4) Die Behindertenvertrauensperson ist berechtigt, die Ressourcen des eigenen Arbeitsplatzes (PC etc.) zur Erfüllung der erforderlichen Aufgaben zu nutzen.

§ 9 Behindertenbeauftragte*r Grundsätzlich übernimmt die Behindertenvertrauensperson die Aufgaben der Behindertenbeauftragten. Bei Bedarf kann das Rektorat zusätzliche Behindertenbeauftragte bestellen.

(1) Die/der Behindertenbeauftragte der Kunstuniversität Linz ist die Anlaufstelle für Studierende, die zum Personenkreis der behinderten oder chronisch kranken Studierenden zählen oder in einer anderen Form in ihrem Studium beeinträchtigt sind.

(2) Die Aufgaben der/des Behindertenbeauftragten sind:

- a. Beratung und Information behinderteter und chronisch kranker Studierender und Studieninteressierter in allen Fragen, die im Zusammenhang mit Behinderung und chronischer Erkrankung und dem Studium stehen.
- b. Individuelle Beratung und Unterstützung von Studierenden im Studienalltag.
- c. Kommunikation des Angebots und Setzen von Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Menschen mit Behinderungen an Universitäten und Hochschulen in allen Bereichen und Organisationseinheiten.
- d. Entwicklung und Ausbau des Beratungsangebotes für behinderte Studierende.
- e. Einsatz für und Mitwirkung an einer barrierefreien Zugänglichkeit und Ausstattung der Gebäude und Infrastruktur der Kunstuniversität Linz, z.B. bei der Planung von barrierefreien Neu- und Umbauten.

(3) Das Rektorat hat für die Bereitstellung der zur Erfüllung der Aufgaben der/des Behindertenbeauftragten erforderlichen Ressourcen (Raum-, Personal- und Sachaufwand) angemessen zu sorgen.

6 Personalaufnahme

§ 10 Ausschreibung

(1) Alle Stellen, insbesondere Leitungsfunktionen – auch in Organisationseinheiten ohne Lehr- und Forschungsaufgaben – sind im Mitteilungsblatt auszuschreiben. Die Ausschreibungsfrist hat mindestens drei Wochen zu betragen.

(2) Ausschreibungstexte müssen als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen können. Sie haben daher außer den Ernennungs-/Aufnahmeerfordernissen ein nachvollziehbares Anforderungsprofil und hinreichend detaillierte Qualifikationskriterien zu enthalten.

(3) Ausschreibungstexte sind in geschlechtsneutraler Form abzufassen und dürfen keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(4) Die Ausschreibungstexte haben folgenden Zusatz zu enthalten: „Die Kunstuniversität Linz betreibt eine antidiskriminatorische Anstellungspolitik und legt Wert auf Chancengleichheit und Diversität. In Organisationseinheiten/Dienstleistungsabteilungen, in welchen der Frauenanteil unter 50 % liegt, ist auch noch der Satz anzufügen: Sie strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen, künstlerischen und allgemeinen Universitätspersonal insbesondere in Leitungsfunktionen an und ersucht daher qualifizierte Frauen ausdrücklich um Bewerbung. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen bevorzugt aufgenommen.

Bewerbungen von Menschen mit Migrationserfahrung und/oder –hintergrund und Bewerbungen von Menschen mit Behinderung sind ausdrücklich erwünscht.“

(5) „Gender- und Diversitätskompetenz“ ist bei allen Ausschreibungen als erwartetes Auswahlkriterium zu nennen.

(6) Unzulässig sind insbesondere Ausschreibungstexte, die diskriminierend wirken, Ausschreibungstexte, die den Abs. 2 – 5 widersprechen und Ausschreibungstexte die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für die nachfolgenden Personalauswahlverfahren darstellen. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der potentielle Kreis der Bewerbungen zu Gunsten oder zu Ungunsten einer bestimmten Person oder eines bestimmten Personenkreises eingeschränkt werden soll.

(7) Die Ausschreibungstexte und auf Verlangen Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung der betreffenden Organisationseinheit sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich, spätestens aber 14 Tage vor der Veröffentlichung der Ausschreibung nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

(8) Hat der akg Grund zur Annahme, dass der Ausschreibungstext diskriminierend im Sinne des § 42 Abs.8 UG ist bzw. gegen den Gleichstellungsplan (§ 10 Abs. 1 -7) verstößt, hat er innerhalb von 14 Tagen einen ausreichend konkretisierten schriftlichen Einwand an das Vizerektorat / das ausschreibende Organ zu richten. Das Vizerektorat / das ausschreibende Organ hat darauf längstens innerhalb von einer Woche zu reagieren. Kommt damit eine Einigung zustande, kann sofort ausgeschrieben werden. Ist der akg weiterhin der Meinung, dass die Ausschreibung diskriminierend im Sinne des § 42 Abs. 8 UG ist, kann der akg ab dem Zeitpunkt, da ihm die Mitteilung des Vizerektorats / des ausschreibenden Organs zugekommen ist, innerhalb von 3 Wochen die Schiedskommission anrufen. Bis zu einer Entscheidung der Schiedskommission ruht das Verfahren. Hat der akg keine Einwendungen iSd Abs. 8 gegen den Ausschreibungstext, hat er dies dem zuständigen Vizerektorat / ausschreibendem Organ innerhalb von 14 Tagen bekannt zu geben. Der Ausschreibungstext kann daraufhin umgehend veröffentlicht werden

(9) Bei Entfall einer Ausschreibung gemäß § 107 Abs. 2 Universitätsgesetz 2002 ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen im Vorhinein darüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen; eine Begründung ist zu übermitteln.

§ 11 Auswahlverfahren

(1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich eine Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen. Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche geführt, ist die Liste der eingeladenen Bewerber*innen dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.

(2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist im Zuge des Auswahlverfahrens zur Teilnahme an allen Aufnahme-, Vorstellungsgesprächen, Hearings oder Assessments mindestens eine Woche vor dem Termin nachweislich schriftlich einzuladen.

(3) In Aufnahmegesprächen, Hearings, etc. haben diskriminierende Fragestellungen (beispielsweise über Gesundheitszustand, familiäre Verpflichtungen, Familienstand, Familienplanung, Religion, Weltanschauung oder Migrationshintergrund) zu unterbleiben.

(4) Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien dürfen grundsätzlich nicht berücksichtigt werden. Ist ausnahmsweise im jeweiligen Personalaufnahmeverfahren die Entwicklung von Hilfskriterien zur Entscheidungsfindung unerlässlich, so dürfen diese nicht herangezogen werden, wenn sie unsachlich sind oder keine Aussagekraft in Bezug auf die künftige Aufgabenerfüllung haben. Auch darf von den im Ausschreibungstext angeführten Qualifikationserfordernissen nicht durch Heranziehung der Hilfskriterien abgegangen werden. Es dürfen keine Hilfskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, stereotypen Rollenverständnis der Geschlechter oder an weiteren diskriminierenden Zuschreibungen orientieren.

(5) In Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter oder an weiteren diskriminierenden Zuschreibungen orientieren. Insbesondere dürfen Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, eine Reduzierung der Arbeitszeit oder eine Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger nicht als benachteiligende Bewertungskriterien herangezogen werden.

(6) Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass die Auswahlentscheidung eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung bewirkt, so ist er verpflichtet unverzüglich die Behindertenvertrauensperson zu informieren.

(7) Ist der Frauenanteil iSd § 41 Universitätsgesetz 2002 noch nicht erreicht und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat das vorschlagsberechtigte Organ auf Betreiben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder Bewerberin im Einzelnen unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstextes darzulegen.

§ 12 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

(1) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, jeweils maximal zu zweit an den Sitzungen der Berufungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen und Anträge zu stellen. Sie haben in diesem Fall das Recht, bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind zu jeder Sitzung der Berufungskommission fristgerecht einzuladen. Unterbleibt die Einladung, so hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung des Arbeitskreises die Beratung und Beschlussfassung erneut durchzuführen.

(2) Werden in Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs 2, 2. Satz Universitätsgesetz 2002 auch Personen einbezogen, die sich nicht beworben haben, so ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

7 Arbeitsorganisation

§ 13 (1) Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben (idF Dienstpflichten) ist innerhalb der betreffenden Organisationseinheit auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben auf alle Mitarbeiter*innen Bedacht zu nehmen. Insbesondere Mitarbeiterinnen dürfen dabei Mitarbeitern in vergleichbarer Position gegenüber nicht benachteiligt werden.

(2) Bei der Festlegung der Dienstpflichten des allgemeinen und des künstlerisch-wissenschaftlichen Universitätspersonals dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter oder an weiteren diskriminierenden Zuschreibungen orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze und Aufgaben.

8 Diskriminierungsfreie Entscheidungsprozesse

§ 14 (1) Den Kollegialorganen und Kommissionen der Kunstuniversität Linz haben gem. § 20a Universitätsgesetz 2002 mindestens 50 Prozent Frauen anzugehören. Bei der Besetzung von Kollegialorganen ist ein möglichst ausgewogenes Geschlechterverhältnis anzustreben.

(2) Die Organe sind zu diskriminierungsfreien Entscheidungen und Entscheidungsprozessen verpflichtet und werden dabei vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, entsprechend seiner gesetzlichen 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, unterstützt und überprüft.

9 Mobbing, Cybermobbing

§ 15 (1) Unter Mobbing versteht man wiederholte, kontinuierliche oder permanente negative Verhaltensweisen und Belästigungen, die systematisch und zielgerichtet betrieben werden. Unter Cybermobbing versteht man die fortlaufende Belästigung im Wege einer Telekommunikation oder eines Computersystems iSd. § 107c StGB. Die von Mobbing oder Cybermobbing betroffene Person fühlt sich dabei schikaniert, beleidigt oder ausgegrenzt.

(2) Alle Angehörige der Kunstuniversität Linz haben Mobbing und Cybermobbing zu unterlassen. Das gilt auch für das Verhalten von Lehrenden gegenüber Studierenden und umgekehrt in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und bei sonstigen universitären Veranstaltungen.

(3) Angehörige der Kunstuniversität Linz mit Leitungsaufgaben sind in ihrem Arbeitsbereich im Rahmen der Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass Mobbing und Cybermobbing unterbleiben. Sie sind verpflichtet, geeignete Maßnahmen dagegen zu setzen und Unterstützung für Betroffene anzubieten.

(4) Mobbing und Cybermobbing sind dienst- bzw. disziplinarrechtlich zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen sind im Einvernehmen mit der betroffenen Person zur Meldung eines solchen Vorfalles an das für Personalangelegenheiten zuständige Vizerektorat und an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen verpflichtet, unterliegen aber im Übrigen der Verschwiegenheitspflicht. Allfällige zivil- oder strafrechtliche Regelungen und Konsequenzen bleiben durch die vorstehenden Bestimmungen unberührt.

(5) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berät und unterstützt Personen oder Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen von Mobbing und Cybermobbing. Weitere Ansprechstellen sind der Betriebsrat für das wissenschaftliche bzw. für das allgemeine Personal sowie die Hochschul*innenschaft Kunstuniversität Linz.

10 Sexuelle Belästigung, Belästigung

§ 16 (1) Sexuelle Belästigungen im Sinne des § 8 B-GIBG und Belästigungen im Sinne des § 8a sowie § 16 B-GIBG stellen besondere Formen der Diskriminierung und eine Verletzungen von Persönlichkeitsrechten dar. Die Kunstuniversität Linz duldet weder Belästigung, sexuelle Belästigung noch sexistisches Verhalten.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn von 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 eine einschüchternde, feindselige, demütigende oder zu Nachteilen führende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. Sexuelle Belästigungen sind in diesem Zusammenhang insbesondere sexuelle Annäherungsversuche, aber auch unerwünschte körperliche Kontakte, Anspielungen und Bemerkungen, sexistische Kommentare oder Witze über das Äußere von Personen, das Zeigen und Vorführen pornographischer Darstellungen und Inhalte in Absicht sowie Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

(3) Eine Belästigung liegt vor, wenn eine geschlechtsbezogene oder eine mit einem der in § 22 bis § 27 genannten Gründe in 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 Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

(4) Alle Angehörigen und Organe der Kunstuniversität Linz haben belästigendes oder sexuell belästigendes Verhalten sowie sexistisches Verhalten zu unterlassen. Das gilt auch für das Verhalten von Lehrenden gegenüber Studierenden und umgekehrt in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und bei sonstigen universitären Veranstaltungen.

(5) Angehörige der Kunstuniversität Linz mit Leitungsaufgaben sind in ihrem Arbeitsbereich im Rahmen der Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes oder belästigendes Verhalten unterbleibt. Sie sind verpflichtet, geeignete Maßnahmen dagegen zu setzen und Unterstützung für Betroffene anzubieten.

(6) Sexuelle Belästigungen iSd. Abs. 2 und Belästigungen iSd. Abs. 3 sind dienst- bzw. disziplinarrechtlich zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen sind im Einvernehmen mit der betroffenen Person zur Meldung eines derartigen Vorfalles an das für Personalangelegenheiten zuständige Vizerektorat und an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen verpflichtet, unterliegen aber im Übrigen der Verschwiegenheitspflicht. Allfällige zivil- oder strafrechtliche Regelungen und Konsequenzen bleiben durch die vorstehenden Bestimmungen unberührt.

(7) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berät und unterstützt Personen oder Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung, sexistischen Verhaltens und/oder Belästigung iSd. Abs. 3. Weitere Ansprechstellen sind die Koordinationsstelle für Genderfragen, der Betriebsrat für das wissenschaftliche bzw. für das allgemeine Personal sowie die Hochschüler*innenschaft Kunstuniversität Linz.

11 Antidiskriminatorische Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste und Einbindung in die Lehre

§ 17 Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste

(1) Die Kunstuniversität Linz fördert den Auf- und Ausbau von Gender- und Diversity Studies sowie Forschungsprojekte, Diplomarbeiten und Dissertationen entsprechend dem Entwicklungsplan.

(2) Als Forschungsrichtungen sind diese in Beurteilungen, Gutachten und in der Leistungserhebung als gleichwertig zu anderen künstlerisch-wissenschaftlichen Gebieten anzuerkennen.

§ 18 Einbindung in die Lehre

(1) Fachspezifische Lehre in Gender und Diversity Studies ist jedenfalls anzubieten. Entsprechende Lehrveranstaltungen berücksichtigen den Stand der Forschung und der künstlerischen Entwicklung und sind dem Grundsatz der Antidiskriminierung verpflichtet.

(2) In den Studienplänen ist entsprechende Lehre im Ausmaß von mindestens 2 Lehrveranstaltungen als Pflichtfach oder Wahlpflichtfach zu integrieren.

(3) Für ein Mindestausmaß von 2 Lehrveranstaltungen ist die Bedeckung von entsprechender Lehre aus dem regulären Budget der Organisationseinheit vorzusehen.

(4) Lehrveranstaltungen oder Gastvorträge zu Gleichstellung, Antidiskriminierung, Frauenförderung, diskriminierungsfreier Personalentwicklung Gender Studies können vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bei der Rektorin /beim Rektor angeregt werden. Pro Studienjahr sind die Mittel für mindestens 4 Lehrveranstaltungen zur Verfügung zu stellen.

12 Geschlecht, Gender

§ 19 (1) Die Kunstuniversität Linz bekennt sich zur Anerkennung aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten und schafft diskriminierungsfreie und respektvolle Rahmenbedingungen. Auf eine offene Werthaltung gegenüber allen Menschen unabhängig ihres Geschlechts oder ihrer

geschlechtlichen Identität ist zu achten. Diskriminierungen, Anfeindungen oder Belästigungen von inter, trans oder queeren Personen haben zu unterbleiben.

(2) Zur Schaffung respektvoller Rahmenbedingungen gehört auch die Möglichkeit, einen der Geschlechtsidentität entsprechenden, gewählten Vornamen zu führen. Die Kunstuniversität Linz setzt die im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben zulässigen Schritte, um diese Möglichkeit auch Personen vor entsprechender behördlicher Personenstandsänderung / Namensänderung einzuräumen.

§ 20 Die im Frauenförderungsplan der Kunstuniversität Linz enthaltenen Bestimmungen konkretisieren die Bemühungen zur Herstellung faktischer Gleichstellung von Männern und Frauen durch gezielte Förderungsmaßnahmen.

§ 21 Die Kunstuniversität Linz verpflichtet sich zu gleichstellungsorientierter und geschlechtersensibler Folgenabschätzung aller Entscheidungen und Maßnahmen sowie zur umfassenden Implementierung einer Gender-Perspektive in Wirkungsanalyse und Steuerung. Dazu werden unter anderem Instrumente des Gender Mainstreaming angewandt, insbesondere ist das Gender Budgeting weiterzuentwickeln.

§ 22 (1) Durch gezielte Maßnahmen wird verhindert, dass Frauen an der Kunstuniversität zu den gendertypischen System- bzw. Strukturverliererinnen werden.

(2) Weibliche Beschäftigte dürfen bei der Festsetzung des Entgelts, insbesondere im Individualarbeitsvertrag, weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Dasselbe gilt für Art, Befristung und Beschäftigungsausmaß des Anstellungsverhältnisses sowie für die Einreihung in kollektivvertragliche Verwendungsgruppen, Ein- und Umstufungen und Vorrückungen und bei der Zuerkennung von Zulagen und sonstigen geldwerten Leistungen.

(3) In Eignungsabwägungen, Dienstbeschreibungen, Beurteilungen und Zeugnissen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren. Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze und Aufgaben.

§ 23 (1) Zeigt sich in einzelnen Studienrichtungen ein unausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Studierendenzahlen, bei den Anmeldungen oder im Laufe des Zulassungsverfahrens, wird durch gezielte Maßnahmen, wie gendersensible Informationsinitiativen über Studieninhalte sowie Reflexion von Inhalt und Praxis der Lehre einem stereotypen Rollenverständnis bei der Studienwahl gegengesteuert.

(2) Verantwortung für Entwicklung und Umsetzung entsprechender Maßnahmen liegt bei der Leitung der jeweiligen Studienrichtung, die dabei vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unterstützt wird.

13 Sexuelle Orientierung

§ 24 (1) Die Kunstuniversität Linz schafft ein universitäres Umfeld, in dem sich Personen jeder sexuellen Orientierung willkommen und respektiert fühlen. Offene oder versteckte Diskriminierungen, Anfeindungen oder Belästigungen aufgrund der sexuellen Orientierung haben zu unterbleiben.

(2) Niemand darf gezwungen oder veranlasst werden, die sexuelle Orientierung verheimlichen oder bekanntgeben zu müssen.

14 Alter

§ 25 (1) Die Kunstuniversität Linz ist bestrebt, die Chancen und Möglichkeiten unterschiedlicher Lebensabschnitte zu erkennen und zu nutzen. Die Universität schafft ein wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld für Menschen jeden Alters und ermöglicht deren gleichberechtigte Teilhabe an allen institutionellen Prozessen. Dies gilt insbesondere bei Personalentscheidungen, bei der Aufnahme als Studierende, bei der Gewährung finanzieller Unterstützungen, bei Raum- und Ressourcenzuteilungen.

(2) Die Bereitschaft der Mitarbeiter*innen zu lebenslangem Lernen und zur eigenen persönlichen Weiterentwicklung wird von der Kunstuniversität gefördert, zum Beispiel durch spezielle Angebote im Rahmen des Weiterbildungsprogramms und der betrieblichen Gesundheitsvorsorge.

(3) Abgesehen von speziellen Verpflichtungen der Kunstuniversität Linz (zum Beispiel Stipendien, Nachwuchsförderung und Seniorenstudium), die eine sachlich gerechtfertigte Ungleichbehandlung darstellen, darf das Alter weder ein Kriterium bei der Leistungsbeurteilung im Studium sein, noch bei Einstellungen, Umstrukturierungen und anderen Entscheidungen im Personalbereich eine Rolle spielen.

15 Geografische/kulturelle/ethnische Herkunft, Migrationsgeschichte

§ 26 (1) Die Kunstuniversität Linz bekennt sich zur Gleichwertigkeit aller Menschen, unabhängig ihrer Herkunft und Migrationsgeschichte. Niemand darf aufgrund seiner*ihrer kulturellen und/oder geografischen Herkunft, der Migrationsgeschichte oder aufgrund ethnisierender Zuschreibungen mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden

(2) Die Kunstuniversität Linz setzt sich aktiv für die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Menschen unterschiedlicher Herkunft ein und ermöglicht ihre gleichberechtigte Teilhabe an allen institutionellen Prozessen. Dies gilt insbesondere bei Personalentscheidungen, bei der Aufnahme als Studierende, bei der Gewährung finanzieller Unterstützungen, bei Raum- und Ressourcenzuteilungen.

16 Religion, Weltanschauung

§ 27 (1) Die Kunstuniversität Linz respektiert die Entscheidung ihrer Angehörigen für eine bestimmte Konfession bzw. zur Konfessionslosigkeit oder für nicht-religiöse Weltanschauungen, die im Einklang mit der Rechtsordnung stehen und den Prinzipien der Menschenrechte im Sinne der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) folgen. Niemand darf aufgrund der Weltanschauung oder Religion mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden.

(2) Die Kunstuniversität setzt sich aktiv für die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Menschen unterschiedlicher Weltanschauungen und Religionen ein und ermöglicht ihre gleichberechtigte Teilhabe an allen institutionellen Prozessen. Dies gilt insbesondere bei Personalentscheidungen, bei Raum- und Ressourcenzuteilungen, bei der Aufnahme als Studierende und bei der Gewährung finanzieller Unterstützungen.

17 Soziale Herkunft, Bildungshintergrund

§ 28 (1) Die Kunstuniversität Linz strebt an, Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen und Bewerber*innen unabhängig von ihrem Bildungs-, sozialen und/oder ökonomischen Hintergrund zu gewährleisten.

(2) Bei Zulassungsverfahren ist darauf zu achten, dass der soziale und/oder ökonomische Hintergrund der Studienplatzwerber*innen die Entscheidung der Kommissionen nicht (auch nicht indirekt) beeinflusst.

(3) Bei Personalaufnahmen und sonstigen Entscheidungen im Rahmen der Personal- und Karriereentwicklung ist darauf zu achten, dass der soziale und/oder ökonomische Hintergrund der betroffenen Person die Entscheidung nicht (auch nicht indirekt) beeinflusst.

(4) In sämtlichen Textsorten und in der Lehre ist auf einen verständlichen und jargonfreien Sprachgebrauch zu achten, um implizite Ausschlüsse, die auf symbolischem und kulturellem Kapital beruhen, zu vermeiden.

18 Behinderung

§ 29 (1) Die Kunstuniversität Linz strebt die Chancengleichheit und die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen oder psychischen Erkrankungen (im Folgenden unter der Bezeichnung „Menschen mit Behinderungen“ subsumiert) an und schafft Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe im gesamten Lehr-, Kunst-/Forschungs- und Verwaltungsbetrieb. Um dieses

Ziel zu erreichen, entwirft die Kunstuniversität Linz eine inklusive und diversifizierende Gesamtstrategie, bei der „Behinderung“ auch als kulturell und sozial konstruiert verstanden wird.

- (2) Ziele der Gleichstellung sind dabei insbesondere:
 - a. Zugang zu allen Lehr- und Serviceangeboten,
 - b. Abbau von Barrieren im Bereich Studienbedingungen, Gewährung von Nachteilsausgleich und abweichenden Prüfungsmodalitäten,
 - c. Barrierefreiheit in der baulichen, technischen, organisatorischen und kommunikativen Gestaltung der universitären Infrastruktur (insbesondere Einhaltung der ÖNORM B 1600 ff, des E-Gouvernement-Gesetzes und des Behinderten-Einstellungsgesetzes (BEinStG),
 - d. Verbesserung der Karrierechancen bzw. aktive Förderung von Menschen mit Behinderungen im künstlerischen, wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Bereich,
 - e. Integration der wissenschaftlich-gestalterischen Diskussionen rund um die Normativität der Kategorie Behinderung in Forschung und Lehre, durch Förderung von Forschungsprojekten und Lehrveranstaltungen aus dem Bereich Disability Studies.
- (3) Die Kunstuniversität Linz gestaltet Stellenausschreibungen und Bewerbungsgespräche nach diskriminierungsfreien Prinzipien und weist auf Gleichstellungsziele in allen Bewerbungssituationen und Ausschreibungen besonders hin. Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen sowie für Leitungsfunktionen enthalten einen entsprechenden Zusatz gem. § 10 Abs. 4.
- (4) Alle Weiterbildungsangebote und betriebliche Aktivitäten sind so zu gestalten, dass Mitarbeiter*innen mit Behinderungen daran teilnehmen können.

Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und familiären Verpflichtungen

1 Begriffsbestimmungen

§ 30 (1) Die Kunstuniversität Linz sieht die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben (insbesondere der Kinderbetreuung und der Pflege von nahen Angehörigen) mit Beruf bzw. Studium als ihre Verpflichtung an.

(2) Unter der Verpflichtung zur Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf versteht die Kunstuniversität Linz neben dem Ausbau des universitätseigenen Kinderbetreuungsangebots auch die Möglichkeit der einvernehmlichen flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit (z.B. Betriebsvereinbarung Gleitzeit) und Arbeitsort (z.B. Telearbeit / Home Office).

§ 31 Bei sämtlichen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und familiären Verpflichtungen ist auf eine De-Stereotypisierung von Geschlechterrollen sowie auf die Vermeidung von Heteronormativität, Ableism, Ageism und Rassismus zu achten.

§ 32 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.

§ 33 (1) Die Kunstuniversität Linz gewährt Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit einer Freistellung zur notwendigen Pflege und Betreuung naher Angehöriger, auch wenn diese nicht im gemeinsamen Haushalt leben. Die gesetzlichen Höchstgrenzen, welche für die Pflegefreistellung (§ 76 BDG, § 29f VBG, §§ 16 bis 18 Urlaubsgesetz) im jeweiligen Kalenderjahr zur Verfügung stehen, dürfen durch diese zusätzliche Option nicht überschritten werden.

(2) Nahe Angehörige iSd Abs. 1 sind Ehegatt*innen, eingetragene Partner*innen und Lebensgefährt*innen, Eltern, Großeltern, leibliche Kinder und Enkel, Adoptiv- und Pflegekinder, leibliche Kinder von Ehepartner*innen und eingetragenen Partner*innen, auch wenn der gesetzliche Anspruch auf Pflegefreistellung altersbedingt nicht mehr besteht.

2 Studium

§ 34 (1) Die Kunstuniversität Linz unterstützt betroffene Studierende, damit sich Schwangerschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger und Kinder möglichst nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken.

(2) Die Pflege von nahen Angehörigen ist ein Beurlaubungsgrund iSd § 67 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002.

3 Arbeitszeit, Arbeitsort, Karriereentwicklung

§ 35 (1) Arbeitszeitflexibilität ist für alle Angehörigen der Universität zu fördern. Sie ist in allen Karriere- und Mitarbeiter*innengesprächen zu erörtern. Forschungsarbeit, Entwicklung und Erschließung der Künste und familiäre Verpflichtungen sind bei der Festlegung der Arbeitszeit, insbesondere auch bei der Festlegung von Vorlesungs-, Prüfungs- und Sitzungszeiten zu berücksichtigen.

(2) Den 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. Bei der Herabsetzung der Wochendienstzeit/Teilzeitbeschäftigung ist darauf zu achten, dass auch die Aufgabenbereiche entsprechend reduziert werden.

§ 36 Die Kunstuniversität Linz fördert und unterstützt dezentrales Arbeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und legt in Abstimmung mit dem zuständigen Betriebsrat die organisatorischen Rahmenbedingungen, beispielsweise Erreichbarkeit und Bereitstellung von Infrastruktur, für die Arbeit von zu Hause bzw. für mobiles Arbeiten fest.

§ 37 Aufgrund der Herabsetzung der Wochendienstzeit, aufgrund von Teilzeitbeschäftigung, Karenzierung oder Sonderurlaub zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen dürfen Beschäftigte der Kunstuniversität Linz nicht in ihrer Karriereentwicklung behindert bzw. sonst mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden.

4 Kinderbetreuung

§ 38 (1) An der Kunstuniversität ist der Kinderbetreuungsbedarf aller Universitätsangehörigen iSd § 94 Universitätsgesetz 2002 regelmäßig zu erheben. Dabei ist auch der Bedarf von Personen während einer gesetzlich oder (kollektiv-)vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst zu berücksichtigen.

(2) Nach Maßgabe der finanziellen Möglichkeiten hat das Rektorat auf Basis des erhobenen Bedarfs geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Kinderbetreuung für alle Universitätsangehörigen zu setzen. Zu diesem Zweck betreibt die Kunstuniversität in Ergänzung zum Angebot der öffentlichen Hand eine universitätseigene, bedarfsorientierte, flexible Kinderbetreuungseinrichtung.

(3) Die / der an der Koordinationsstelle für Genderfragen angebundene Koordinator*in der Kinderbetreuungseinrichtung dient allen Universitätsangehörigen als Ansprech- und Beratungsstelle für Fragen der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium mit familiären Verpflichtungen.