

12. Sitzung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Akademie der bildenden Künste Wien (Funktionsperiode 2022-2025)

am Donnerstag 25.04.2024, 09.30 – 11.30 Uhr

Ort: Sitzungssaal (Schillerplatz, Erdgeschoß)

Tagesordnung, wie ausgeschickt:

1. **Kurzvorstellung Interessent*innen AfG-Ersatzmitgliedschaft**
2. **Feststellung der Beschlussfähigkeit**
3. **Genehmigung der Tagesordnung**
4. **Genehmigung des Protokolls der letzten Sitzung**
5. **Abstimmung: Neue AfG Mitglieder**
6. **Bericht des Vorsitzes**
7. **Berichte aus Gremien und Kommissionen**
8. **Bericht der Studierenden**
9. **Allfälliges**

Anwesend: Eleonora Ciani, Petja Dimitrova, Christina Fasching, Antje Lehn, Anna Pritz, Marion Stoeger, Mario Strk

Entschuldigt: Simone Bader, İklım Doğan, Milou Gabriel, Romana Hagyo, Moira Hille, Michelle Howard (Sabbatical), Janine Jembere, Gilbert Marx, Luciano Parodi, Heike Winkelbauer

Gäst*innen (zu Sitzungsbeginn): Zahra Khalid Mirza, Tomash Schoiswohl

1. **Kurzvorstellung Interessent*innen AfG-Ersatzmitgliedschaft**

Antje Lehn begrüßt alle Anwesenden. Zahra Khalid Mirza und Tomash Schoiswohl wurden zur heutigen Sitzung eingeladen, weil sie sich für eine AfG-Ersatzmitgliedschaft interessieren.

Die anwesenden AfG-Mitglieder stellen sich kurz vor. Die eingeladenen Gäst*innen stellen sich kurz vor:

Zahra Khalid Mirza ist schon seit zweiundeinhalb Jahren Universitätsassistentin an der Akademie (Kunst und Raum | Raumstrategien, Iman Issa). Sie ist meistens in der Kurzbauergasse. Zahra interessiert sich sehr für eine Tätigkeit im AfG und hat Ressourcen dafür.

Tomash Schoiswohl ist Universitätsassistent an der Akademie (Kunst und Bild | Kontext). Er war schon mal AfG-Mitglied und würde sich nun sehr gerne wieder im AfG engagieren.

Antje Lehn gibt einen Überblick über die wichtigsten Aufgaben von AfG-Mitgliedern: Begleitung von Personalverfahren/Berufungsverfahren (üblicherweise betreuen Mitglieder Verfahren an Instituten

bzw. Fachbereichen, an denen sie nicht tätig sind), Betreuung von Beschwerdeverfahren, inhaltliche Arbeit (siehe z.B. Überarbeitung Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan), etc. Der AfG lebt von Erfahrungswissen. Die AfG-Mitglieder tauschen sich sehr regelmäßig aus. Sonst gilt Learning by doing.

Berufungsverfahren werden meist von zwei AfG-Mitgliedern betreut, da es sich um komplexere Verfahren handelt. Manchmal stellt der AfG eine Frage zum Thema Gender- und diskriminierungskritische Kompetenz. Solche Fragen haben in manchen Fällen zu einem persönlichen Outing geführt. Beim letzten Jour fixe mit dem Rektorat wurde eine neue Formulierung festgelegt: **Diskriminierungskritisches Grundverständnis sowie die Bereitschaft, sich dahingehend fortzubilden** (Anstellungsvoraussetzung für alle ausgeschriebenen Stellen).

Antje Lehn weist darauf hin, dass das Thema Vertraulichkeit im AfG von großer Bedeutung sei. Die Vorsitzende bedankt sich bei den Gäst*innen und informiert sie über die weitere Vorgehensweise: Nach einer internen Abstimmung übermittelt der AfG dem Senat einen Nominierungsvorschlag mit der Bitte um Entsendung der neuen Mitglieder in den AfG. Der Senat informiert auch die entsprechende Kurie.

2. Feststellung der Beschlussfähigkeit

Antje Lehn: Die Beschlussfähigkeit ist mit über der Hälfte der Mitglieder (5 Haupt- und 2 Ersatzmitglieder insgesamt) gegeben. Folgende AfG-Ersatzmitglieder sind stimmberechtigt: Marion Stoeger und Mario Strk.

3. Genehmigung der Tagesordnung

Die bereits übermittelte Tagesordnung wird einstimmig genehmigt.

4. Genehmigung des Protokolls der letzten Sitzung

Da keine weiteren Korrekturen bzw. Ergänzungswünsche eingebracht wurden, gilt das Protokoll der 11. AfG-Sitzung nach der Geschäftsordnung des AfG als genehmigt.

5. Neue AfG Mitglieder

Es folgt eine Diskussion über Zahra Khalid Mirza und Tomash Schoiswohl, die sich bei der heutigen Sitzung vorgestellt haben.

Sowohl die Stelle von Zahra Mirza als auch die von Tomash Schoiswohl laufen in eineinhalb Jahren aus. Der AfG versucht derzeit, eine bessere Strategie für Stellen gem. §109 zu finden. Seit UG-Novellierung ist eine zweimalige Verlängerung bzw. ein zweimaliger neuerlicher Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse von Personen, die dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal angehören, bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren zulässig. Danach können Menschen entweder entfristet werden. Das Rektorat und der Betriebsrat für das künstlerisch-wissenschaftliches Personal hatten schon mehrere Besprechungen zu dem Thema. Antje Lehn hat an einer Besprechung teilgenommen.

Petja Dimitrova wirft ein, dass bei durchgehender Anstellung von 8 Jahren an der gleichen Institution ein Vertrag automatisch entfristet werden müsste (laut Ansage von Anwält*innen der Arbeiterkammer).

Die anwesenden Mitglieder plädieren für eine Nominierung sowie Entsendung von Zahra Khalid Mirza und Tomash Schoiswohl in den AfG durch den Senat und sind damit einverstanden, beide Personen gleichzeitig zu nominieren.

Antje Lehn stellt den Antrag, Zahra Khalid Mirza und Tomash Schoiswohl als AfG-Ersatzmitglieder für das künstlerisch-wissenschaftliche Personal zu nominieren. Mit über der Hälfte der Mitgliederstimmen angenommen.

Das Büro kümmert sich darum, den Senat zu informieren.

6. Bericht des Vorsitzes

Senat/Rektorat AkademieOnline

Auf AkademieOnline ist es nun möglich, eine größere Anzahl an Geschlechtseintragungen anzubieten. Dies wurde auch im Rahmen der letzten Senatsitzung Anfang April thematisiert. Nachdem Marion Stoeger einen Vorschlag für AkademieOnline (Umsetzung Non-Binary) in der letzten AfG-Sitzung eingebracht hat, wurde das Thema im Jour fixe mit dem Rektorat besprochen. Das Rektorat hat sich über den Vorschlag gefreut und Werner Skvara wird den ZID damit beauftragen.

FFP/GSP Update

Antje Lehn und Eleonora Ciani haben versucht, alle eingereichten Feedbacks/Rückmeldungen in einer neuen Textversion der überarbeiteten Pläne aufzunehmen. Die Präambeln der beiden Pläne wurden neu verfasst.

Die ersten Entwürfe sollen Anfang Mai (3.5.2024) an alle AfG-Mitglieder verschickt werden, damit der AfG rechtzeitig darüber abstimmen kann. Am 22.5. Mai findet nämlich die nächste AfG-Sitzung statt. Es wäre gut, in der Sitzung einen Beschluss zu fassen. Am 28.5.2024 ist ein erster Verhandlungstermin mit dem Rektorat geplant.

Stellenbetreuung durch den AfG: Offene Verfahren

Für einige (Personal-)Verfahren sucht der AfG nach einer passenden Betreuung. In den kommenden Tagen wird sich das AfG-Büro mit einer Information über die noch offenen Verfahren melden. Hier die Bitte an alle AfG-Mitglieder, sich Gedanken darüber zu machen, welches Verfahren sie gerne begleiten möchten.

Sabbatical für Mittelbaupersonal

Momentan ist es an der Akademie Usus, dass ausschließlich Professor*innen alle 7 Jahre ein Sabbatical in Anspruch nehmen – bei weiterlaufender Bezahlung. Laut Kollektivvertrag hätte auch das Mittelbaupersonal Anspruch darauf, allerdings ohne Beibehaltung der Bezüge. Ein neues Angebot für das Mittelbaupersonal soll auch einen Standard für Professor*innen setzen

– mit entsprechender Antragstellung und Einreichung eines Berichts. Das Angebot sei insbesondere für die Karriereförderung von qualifizierten Mitarbeiter*innen gedacht, die befristete Verträge haben. Es soll eine Blindbewerbung geben. Das Rektorat und der Betriebsrat arbeiten zurzeit daran und stimmen sich auch mit dem AfG ab.

Workshop Sara Hassan verschoben

Aus organisatorischen Gründen musste der Workshop mit Sara Hassan auf Ende Mai 2024 verschoben werden. Ursprünglich war der Workshop nur für Studierende gedacht. Dies wurde geändert. Der Workshop richtet sich an BIPOC.

Austauschtreffen zur Weiterbildung mit/für neue/n und bestehende/n AfG-Mitglieder/n

Der AfG-Vorsitz und das AfG-Büro möchten ein Austauschtreffen zur Weiterbildung mit/für neue/n und bestehende/n Mitglieder/n organisieren. Folgende Themen sollen beim Treffen besprochen werden:

_Wie wird die Frage nach Genderkompetenz/Gendersensibilität und diskriminierungskritischer Kompetenz in Bewerbungsverfahren gestellt?

_Wie kann das Thema sachlich angesprochen werden, mit Bezug auf die zukünftige Arbeitssituation?

_Wie kann ich sicherstellen, dass die Bewerber*innen nicht mit Auskünften über ihr Privatleben antworten (oder sich plötzlich outen)?

_Wie steht die Frage im Verhältnis zum Ausschreibungstext/zur Tätigkeit (bei verschiedenen Stellen, wie allgemeines Personal/Lehre/Leitung)

_In welchem Rahmen sollte die Frage gestellt werden (Hearing vs. Gespräch/kleinere Runde)

Wie bereits zu Sitzungsbeginn erwähnt, wurde beim letzten Jour fixe mit dem Rektorat eine neue Formulierung für Stellenausschreibungen vereinbart: *Diskriminierungskritisches Grundverständnis sowie die Bereitschaft, sich dahingehend fortzubilden.*

Marion Stoeger fragt nach, inwiefern die Bereitschaft überprüft werden kann. Eventuell wäre es zielführend, eine Frist im Gleichstellungsplan zu verankern?

Antje Lehn antwortet, dass ein Kurzbericht bzw. eine Einschätzung des AfG im Bewerbungsverfahren hilfreich sein könnte. Beispiel: Der AfG stellt fest, dass ein*e Bewerber*in die Bereitschaft gezeigt hat. Das Rektorat schickt ein konkretes Weiterbildungsangebot inkl. Frist. Es könnte ein neuer Standard werden. Z.B. müssen Studierende mancher Studienrichtungen Deutschkenntnisse nachweisen können, wenn sie an der Akademie weiter studieren wollen. Eine ähnliche Routine könnte auch für neue Mitarbeiter*innen etabliert werden.

7. Berichte aus Gremien und Kommissionen

Personalverfahren Abteilungsleitung Büro für Öffentlichkeitsarbeit

Christina Fasching betreut dieses Verfahren. Zum ersten Mal betreut sie ein Personalverfahren für eine Leitungsposition. Die Bewerber*innenlage sei sehr gut und das Verfahren recht spannend. Es wurden nur vier Personen eingeladen. C. Fasching hat überlegt, jemanden nachzunominieren. Die Person wurde schon früher zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen (Personalverfahren Abteilungsleitung BfÖ 2021), diesmal bewusst nicht mehr inkl. schriftlicher Begründung des Rektors. Für das Verfahren wurde ein Fragenkatalog ausgearbeitet. Im Rahmen des Verfahrens hat Martin Leupold auf einen Passus des (aktuellen) FFP hingewiesen: Bei Leitungspositionen soll bei gleicher Qualifikation eine Frau bevorzugt aufgenommen werden, bis eine 50% Quote in der jeweiligen Personalkategorie erreicht ist. C. Fasching freut sich auf den AfG-internen Austausch über Personalverfahren.

[Ergänzung zum Protokoll: Es geht um § 8 Abs. 3: (3) Frauen sind bei Bewerbungen, beim beruflichen Aufstieg und bei der Aus- und Weiterbildung (vgl. § 11b bis 11d B-GIBG) bei gleicher Qualifikation wie der bestgeeignete Mitbewerber so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis eine 50% Quote in der jeweiligen Personalkategorie erreicht ist. Siehe auch § 22 (2).]

Senior Lecturer für den Studienschwerpunkt "Objekt/Holz" am Institut für Konservierung – Restaurierung

Anna Pritz betreute dieses Verfahren. Es sind wenige Bewerbungen eingelangt. Alles ist sehr transparent. Für das Verfahren wurde ein Fragenkatalog ausgearbeitet und dem AfG übermittelt. Die Bewerbungsgespräche waren angenehm.

§99 Universitätsprofessur Architekturforschung GLC am Institut für Kunst und Architektur

Petja Dimitrova und Antje Lehn betreuen dieses Verfahren. Die AfG-Frage hat manche Kandidat*innen abgeschreckt. Diese haben teilweise die Frage mit sehr persönlichen Details beantwortet. Acht Hearings haben insgesamt stattgefunden. In der Auswahlgruppe wurde gut und sachlich argumentiert. Im Gegenteil haben sich Studierende auf keine der in der Ausschreibung erwähnten Kriterien bezogen, ihre Argumentationen waren unsachlich.

Antje Lehn hat beim Jour fixe mit dem Rektorat angeregt, dass die Akademie eine Richtlinie für §99-Verfahren braucht. Darin könnte u.a. auch die Rolle der Studierenden besser geklärt werden. Beispielsweise haben Studierende bei §98-Verfahren die Aufgabe, ein didaktisches Gutachten zu erstellen.

GTB Personalverfahren Kurzbericht

Die GTB ist die einzige Abteilung der Akademie, die im Rahmen von Personalverfahren eine Information bzgl. Leumundszeugnis verlangt. Die zum Bewerbungsgespräch eingeladenen Bewerber_innen müssen kurz vor Beginn des Gesprächs einen Fragebogen ausfüllen. Der AfG durfte bis dato keine Einsicht in diese Unterlagen nehmen. Im Jour fixe mit dem Rektorat hat

Antje Lehn darüber berichtet – mit dem Hinweis, dass es wichtig wäre, die Frage des Leumundszeugnisses in der Stellenausschreibung zu verankern, damit die Bewerber*innen vorab informiert sind. Für den AfG sind die Kommunikation/Terminvereinbarung bzw. grundsätzlich die Betreuung von Personalverfahren der GTB eher schwierig. Das Rektorat wurde über die Problematik informiert.

Im Jour fixe mit dem Rektorat wurden u.a. die gemeinsamen Agenden von AfG und Betriebsrat und die Idee angesprochen, eine gemeinsame Weiterbildung zu organisieren.

AGDB

Die AGDB hat sich ordnungsgemäß konstituiert. Petja Dimitrova weist darauf hin, dass die in der aBV festgelegten Aufgaben der AGDB nicht erledigt werden. Antje Lehn bringt ein, dass das Gremium aufgrund eines konkreten Falls einberufen und neu konstituiert wurde. Künftig soll das Gremium abgeschafft werden, da es andere Gremien gibt, die die genannten Aufgaben übernehmen (siehe z.B. Gleichstellungsrat). Die AGDB ist keine Ansprechpartnerin, sondern sie behandelt punktuell Fälle. Das Problem sei dabei, dass die Entscheidungsmacht ausschließlich beim Rektorat liege. Die aBV soll überarbeitet werden. Der Betriebsrat sei für solche Vereinbarungen zuständig.

8. Bericht der Studierenden

Keine Wortmeldungen.

9. Allfälliges

Antje Lehn bedankt sich bei Marion Stöger für die tolle Energie, das Engagement im AfG und die sehr wichtigen Inputs.

Ende der Sitzung: 11:30 Uhr

Protokoll: Eleonora Ciani