

AfgDoku2002

ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

politisches
signal für
gleichstellung
§ 3
frauenförderplan
di:'angewandte

Gender
Studies

Coaching

Coaching

Coaching

di:'angewandte

Universität für angewandte Kunst Wien
University of Applied Arts Vienna

Gender
Studies

Ombudsrau



Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Universität für angewandte Kunst Wien
Oskar Kokoschka-Platz 2 | 1010 Wien | T 711 33 0
<http://www.angewandte.at>
E-Mail: gleichbehandlung@uni-ak.ac.at

Gleichbehandlung ist nicht nur eine Frage der Entwicklung und Einhaltung formaler Vorschriften, sondern auch eine Frage der persönlichen Haltung jeder und jedes Einzelnen. Beides ist wichtig. Mit der Erlassung eines zukunftssträchtigen Frauenförderplanes haben wir an der Angewandten einen hohen formalen Standard gesetzt. Was weiter notwendig sein wird, ist ein hohes Ausmaß von Kommunikation über die diesen Formalvorschriften zugrunde liegenden Ziele und Anliegen. In einem Klima konstruktiver Arbeit und Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen konnte an der Angewandten manches erreicht werden. Ich hoffe und vertraue darauf, dass alle Beteiligten auch in Zukunft auf diesem Weg weitergehen werden, um gemeinsam noch mehr zu erreichen.

Gerald Bast
Rektor

Der Frauenförderplan der Universität für angewandte Kunst Wien

Von den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AfG) wurde im Studienjahr 2001/02 ein für die Besonderheiten und Bedürfnisse unserer Universität maßgeschneiderter Frauenförderplan erarbeitet. Dabei wurden die vielfältigen Fachbereiche unserer Universität kompetent vertreten. Der Entwurf wurde vom Universitätskollegium genehmigt und ist seit April 2002 als Teil der Satzung der Angewandten in Kraft.

Bessere Rahmenbedingungen für Frauen stärken die Angewandte.

Hauptanliegen bei der Erarbeitung des Frauenförderplanes war nicht zu ideologisieren, sondern Rahmenbedingungen zu schaffen, die es in Zukunft den Studentinnen und Mitarbeiterinnen an der Angewandten leichter machen, als gleichberechtigte Partnerinnen zu arbeiten. Die Notwendigkeit eines effizienten Frauenförderplanes, der ein Beschäftigungsverhältnis von 50:50 zwischen Frauen und Männern vorsieht, zeigt sich beispielsweise daran, dass heute an der Angewandten 6 Professorinnen 27 Professoren gegenüberstehen. Besonders wichtig war es uns auch, bei der Umsetzung eine Verbürokratisierung zu vermeiden. Frauen sollen in Zukunft ihr Potential in unserem Haus besser einbringen können und damit die Angewandte insgesamt stärken. Wir hoffen in diesem Sinne, die richtigen Signale vor allem für die Nachkommenden gesetzt zu haben. Ich danke den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Arbeitskreises. Allen jenen, die nunmehr an der Umsetzung des Frauenförderplanes mitwirken werden, wünsche ich viel Mut, Freude und Erfolg!

Miki Martinek

Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen,
23. Mai 2002

Leistungs- und Ausländer/innenstipendien:

Stipendienreferentin Elisabeth Deutsch gab über mögliche Stipendien Auskunft und legte eine Statistik der bisher gewährten Stipendien vor.

Am Frauenförderplan haben mitgearbeitet:

Miki Martinek, Veronika Schnell, Gabi Jurjevec-Koller, Karin Raith, Mariam Wahsel, Irene Fleiss, Christiane Feuerstein, Peter Stöckl, Heidi Harsieber, Elisabeth Holzleitner, Barbara Zach, Sandra Mukherje Cosmidis, Babette Klemmer, Judith Kölblinger, Barbara Heitger, Markus Nagel, Heinz Adamek, Gerald Bast, Sigi Schenk,

An der Gestaltung des AfG-Festes und der Publikation haben mitgearbeitet:

Miki Martinek, Ruth Mateus (Konzept, Eventdesign und Organisation); Cati Krüger, Julyah Rabinovich (Layout und Illustration); Thomas Freiler, Carola Schmidt, Magda Tothova (Fotos); Gertraud Schwarz, Elke Mayr (Videodokumentation); Irene Fleiss, Gabi Jurjevec-Koller, Theresa Langer, Karin Raith, Veronika Schnell, Julia Weidner, Andrea Frankl, Werner Fasching, Karl Sekora, Jutta Skudnigg,-

Weitere Mitglieder des Arbeitskreises seit 2000:

Edek Bartz, Kari Bauer, Anna-Maria Bönsch, Brigitte Lachmayer- Felderer, Christa Leitner, Ruth Noack, Barbara Putz-Plecko, Anja Seipenbusch.



Frauenförderplan: Satzung der Universität für angewandte Kunst Wien

STAND MAI 2002

- I. Kapitel: Gesetzliche Grundlagen u. Geltungsbereich
- II. Kapitel: Personal und Gremien
- III. Kapitel: Arbeits- und Studienbedingungen
- IV. Kapitel: Frauen- und Geschlechterforschung
- V. Kapitel: Umsetzung

I. Kapitel: Gesetzliche Grundlagen und Geltungsbereich

Grundlagen

§ 1.

Die gesetzlichen Grundlagen für den Frauenförderplan finden sich in den §§ 39-40 des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten der Künste (KUOG, BGBl I Nr. 130/1998), im § 3 Z 8 des Universitäts-Studiengesetzes (UniStG, BGBl. I Nr. 48/1997), im Bundesgleichbehandlungsgesetz 1998 (BGBl I Nr. 100/1998) sowie im Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BGBl II Nr. 94/2001).

Geltungsbereich

§ 2.

- (1) Der Frauenförderplan gilt für alle Angehörigen der Universität für angewandte Kunst Wien.
- (2) Als Angehörige der Universität für angewandte Kunst Wien im Sinne dieser Verordnung gelten Personen gemäß § 20 KUOG sowie Studienwerberinnen / Studienwerber.

II. Kapitel: Personal & Gremien

Personal

§ 3.

- (1) Die Universität für angewandte Kunst Wien setzt sich zum Ziel, den Anteil von Frauen in maßgeblichen Positionen, d.h. in Führungs- und Leitungsfunktionen anzuheben und ein Klima zu schaffen, in dem die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Belangen als selbstverständlich angesehen wird.
- (2) Insgesamt wird eine Erhöhung des Frauenanteils - sowohl des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals als auch der allgemeinen Universitätsbediensteten in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen - auf 50 % angestrebt. Dies geschieht durch bewusste Förderung von Frauen in den Organisationseinheiten.
- (3) Solange der Frauenanteil am Lehrpersonal von 50 % nicht erreicht ist, sind Lehraufträge und Gastprofessuren bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen zu vergeben.
- (4) Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Quote Einfluss nehmen, sind am Ziel auszurichten, ein ausgewogenes quantitatives Verhältnis von Frauen und Männern zu erreichen. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und die Personalentwicklung zu integrieren. Das Ausmaß der Unterrepräsentation von Frauen in den einzelnen Einrichtungen, bzw. Verwendungsgruppen bestimmt die Dringlichkeit der

Förderung.

- (5) Die angestrebte Frauenquote von 50% bezieht sich auf das gesamte künstlerische und wissenschaftliche Personal, alle allgemeinen Universitätsbediensteten, sowie Lehrbeauftragte, Gastprofessorinnen / Gastprofessoren und Studienassistentinnen / Studienassistenten.
- (6) Ausnahmeregelungen sind nach Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen dort möglich, wo geeignete Frauen nachweislich ohne Erfolg gesucht wurden und wo glaubhaft gemacht werden kann, dass der Arbeitsmarkt keine interessierten oder geeigneten Frauen bietet.

Gremien

§ 4.

- (1) Angestrebt wird, dass alle Kollegialorgane, akademischen Gremien und Kommissionen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden.
- (2) Sofern Gutachten eingeholt werden, sollen Frauen nach Möglichkeit als Gutachterinnen anteilig beteiligt werden.

Ausschreibung von Planstellen Universitäts-, Vertragsprofessuren

§ 5

- (1) Das ausschreibende Organ hat sich nachweislich um Frauen als Bewerberinnen bemüht, wenn der Ausschreibungstext
 - a. an alle einschlägigen Institute, Institutionen und Universitäten im Inland
 - b. an mindestens 5 einschlägige Institute, Institutionen im Ausland
 - c. an vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vorgeschlagene Personen ergangen ist
 - d. in mindestens einer großen österreichischen Tageszeitung zusätzlich zum Amtsblatt der Wiener Zeitung
 - e. im Mitteilungsblatt und auf der Homepage der Universität sowie
 - f. in einer einschlägigen internationalen Zeitung oder Fachzeitschrift veröffentlicht wurde.
- (2) Für das Ergreifen der entsprechenden Maßnahmen ist die Vorsitzende / der Vorsitzende der Berufungskommission verantwortlich.

Gastprofessuren

§ 6.

- (1) Gastprofessuren sind nach Möglichkeit auszuschreiben. Bei der Besetzung ist auf ein ausgewogenes quantitatives Verhältnis der Geschlechter am jeweiligen Institut zu achten.

Ausschreibungstext

§ 7.

- (1) Neben den Ernennungs- und Aufnahmeerfordernissen sind ein

a) Strukturempfehlung

- umfassendes Qualifikationsprofil sowie explizit ausformulierte Qualifikationskriterien anzuführen.
- (2) Der Text ist so zu halten, dass objektive Entscheidungsgrundlagen für das nachfolgende Aufnahmeverfahren geliefert werden können. Überspezifizierte Formulierungen, die dem Frauenförderplan entgegenstehen, sind nicht zulässig.
 - (3) Die Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher Form (Funktionsbezeichnungen) abzufassen und dürfen keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.
 - (4) Der Ausschreibungstext hat folgenden Zusatz zu enthalten: Die Universität für angewandte Kunst Wien strebt eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.

Ausschreibungsbericht

§ 8.

- (1) Wurden keine Frauen zur Besetzung vorgeschlagen, so hat das Organ die Gründe der besseren Qualifikation in Bezug auf die Qualifikationskriterien des Ausschreibungstextes der Bewerber gegenüber den nicht vorgeschlagenen Bewerberinnen im Einzelnen schriftlich darzulegen.
- (2) Sollte es notwendig sein im jeweiligen Aufnahmeverfahren Hilfskriterien zur Entscheidungsfindung zu entwickeln, so dürfen diese nicht unsachlich sein, nicht von den im Ausschreibungstext angeführten Qualifikationserfordernissen abweichen und keine Aspekte beinhalten, die nicht in Bezug zur Aufgabenerfüllung stehen.
- (3) Es dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, stereotypen Rollenverständnis der Geschlechter orientieren.

Vorstellungsgespräche / öffentliche Hearings

§ 9.

- (1) Sollte auf Grund der großen Anzahl der qualifizierten Bewerberinnen / Bewerber die zeitgerechte Besetzung der Planstelle, allein wegen der Einladung aller qualifizierter Bewerberinnen gem. § 26 FFP des BMBWK, nachweislich nicht möglich sein, so sind nach Zustimmung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zumindest so viele Bewerberinnen wie Bewerber einzuladen. Für diese Auswahl dürfen keine neuen Hilfskriterien festgelegt werden.

III. Kapitel: Arbeits- und Studienbedingungen

Personal an der Universität

§ 10.

- (1) Die Universität trägt durch eine Flexibilisierung der Arbeits- und Studienbedingungen zur leichteren Vereinbarkeit von Studium bzw. Berufarbeit und familiären Verpflichtungen bei, um durch Maßnahmen zur Kinderbetreuung weibliche und männliche Universitätsangehörige zu entlasten, berufliche Mehrfachbelastungen abzufedern und damit insbesondere die Karrierechancen von Frauen zu erhöhen.
- (2) Die Beschäftigungsverhältnisse sollen so gestaltet werden, dass die Dienstaufgaben sowohl mit der Erbringung künstlerischer oder wissenschaftlicher Leistungen als auch mit den Verpflichtungen aus Elternschaft, Erziehung und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger koordinierbar sind.
- (3) Die gleitende Dienstzeit ist für alle Angehörigen der Universität anzustreben. Die tägliche Arbeitszeit kann auf Antrag der

Beschäftigten individuell geregelt werden, soweit der Studienbetrieb und die Wahrnehmung der Dienstpflichten dadurch nicht beeinträchtigt werden.

- (4) Vereinbarungen über flexible Arbeitszeiten sowie die Festlegung von Vorlesungs-, Prüfungs- und Sitzungszeiten sind unter Berücksichtigung der Forschungsarbeit bzw. der Erschließung der Künste und der familiären Verpflichtungen in den Karriere- und MitarbeiterInnengesprächen zu treffen und schriftlich festzuhalten.

Karriereplanung

§ 11.

- (1) Die Universität setzt sich zum Ziel, die fachliche Qualifikation und die Führungskompetenz von Frauen durch entsprechende Maßnahmen zu fördern.
- (2) Ressourcen für Coaching bzw. Supervision sind vorrangig Frauen zur Verfügung zu stellen.
- (3) Teilzeitbeschäftigung und Leitungsfunktionen schließen einander nicht aus.
- (4) Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden Aufgabenzuweisungen erfolgen, die an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientiert sind.

§ 12.

- (1) Die Festlegung der Dienstpflichten der Universitäts- und Vertragsassistentinnen / Universitäts- und Vertragsassistenten hat nach Maßgabe der Widmung der Planstelle und der Qualifikationen sowie unter Vermeidung einer Ungleichbehandlung ausgewogen zu erfolgen.
- (2) Die / der unmittelbare Vorgesetzte ist dafür verantwortlich, dass notwendige administrative Tätigkeiten und wissenschaftliche Hilfsdienste, die nicht unmittelbar der Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikation dienen, gleichmäßig auf alle Assistentinnen / Assistenten verteilt werden.

§ 13.

Die jeweiligen Dienstvorgesetzten haben im Rahmen ihrer Förderungspflicht in den entsprechenden Mitarbeiter- bzw. Karrieregesprächen Perspektiven für einen beruflichen Aufstieg der Mitarbeiterinnen aufzuzeigen. Weiteres haben sie die Mitarbeiterinnen über die für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassend und zeitgerecht zu informieren und sie zu deren Besuch zu ermutigen.

Weiterbildung

§ 14.

- (1) Die Dienstvorgesetzten haben dafür zu sorgen, dass alle Dienstnehmerinnen, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, auch während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort, über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und Höherqualifikation, über Kurse für Führungskräfte und über Weiterbildungsmöglichkeiten informiert werden.
- (2) Jedes Institut hat Informationen über in Frage kommende Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter evident zu halten.

§ 15.

- (1) Die Dienstvorgesetzten haben Dienstnehmerinnen auf Wunsch die Teilnahme an geeigneten Fortbildungs- und Schulungsveranstaltungen zu ermöglichen.
- (2) Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Dienstzeitänderungen notwendig, sind diese von den Dienstvorgesetzten zu gewähren
- (3) Falls zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen, müssen diese vom Dienstvorgesetzten schriftlich begründet werden.

§ 16.

- (1) Zu Fortbildungskursen, insbesondere zu jenen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen qualifizieren sowie zu Kursen mit beschränkter Teilnahmemöglichkeit sind vorrangig Frauen zuzulassen.
- (2) Die Universität setzt sich dafür ein, dass Fortbildungsmöglichkeiten Frauen und Männern, die wegen Kinderbetreuung karenziert wurden, zugänglich gemacht werden.

§ 17.

Werden von der Universität keine entsprechenden Weiterbildungskurse angeboten, so werden den Dienstnehmerinnen auf Antrag bei der Rektorin / dem Rektor und nach Maßgabe verfügbarer Mittel eine finanzielle Unterstützung zum externen Erwerb der angestrebten Qualifikationen gewährt.

§ 18.

Ist für Teilzeitbeschäftigte die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen in überwiegend dienstlichem Interesse während der Arbeitszeit nicht möglich, ist im Rahmen der gesetzlichen bzw. arbeitsvertraglichen Möglichkeiten zum Ausgleich Dienstbefreiung im entsprechenden Umfang zu gewähren.

§ 19.

Dienstnehmerinnen, die bei ihrer Bemühung um Höherqualifizierung unbezahlte Beurlaubungen zum externen Erwerb der angestrebten Qualifikation beantragen, können im Sinne des Frauenfördergebots bevorzugt Freistellungen, Karenzierungen oder Sabbaticals in Anspruch nehmen.

Förderungen

§ 20.

- (1) Die Universität setzt sich zum Ziel, Maßnahmen zur Förderung von Universitätsangehörigen auch im Sinne von Gender Mainstreaming zu treffen, um die berufliche Identität von Frauen zu stärken.
- (2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen erarbeitet innerhalb von zwei Jahren nach dem Inkrafttreten des Frauenförderplanes einen Vorschlag für ein Mentoringprogramm für Studentinnen und Universitätsangehörige in Karenz, der bei der Rektorin / beim Rektor vorzulegen ist. Die Mittel dafür sind im Rahmen des AFG Budgets zu beantragen.

IV. Kapitel: Frauen und Geschlechterforschung

Forschung und Erschließung der Künste

§ 21.

- (1) Die Universität tritt für eine verstärkte Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung ein. Deren Methoden und Inhalte sollen integrierte Bestandteile der Lehre, Forschung und Erschließung der Künste werden.
- (2) Die Universität fördert die Bildung von Forschungsschwerpunkten in den Bereichen Frauen- und Geschlechterforschung und die Durchführung entsprechender künstlerischer und wissenschaftlicher Projekte. Die Universität beabsichtigt, einen angemessenen Prozentsatz ihrer Forschungsmittel für die Förderung künstlerischer und wissenschaftlicher Arbeiten und Forschungsprojekte, die sich mit frauen- und geschlechterbewussten Themenstellungen beschäftigen und sich in Bezug zu Methoden und Erkenntnissen der Frauen- und Geschlechterforschung setzen, zu verwenden.
- (3) Die Universität fördert den künstlerischen und wissenschaftlichen Austausch im Bereich von Frauen- und Geschlechterforschung sowie die Zusammenarbeit mit entsprechenden

Forschungseinrichtungen und künstlerischen Institutionen. Sie unterstützt insbesondere Aktivitäten, Projekte und Kooperationen, die auf internationale Vernetzungen ausgerichtet sind.

Lehre

§ 22.

- (1) Gastvorträge zu Themen und Methoden der Frauen- und Geschlechterforschung können vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bei der Rektorin / beim Rektor angeregt werden. Pro Studienjahr sind die Mittel für mindestens 2 Gastvorträge zur Verfügung zu stellen.
- (2) Nach Maßgabe der finanziellen Mittel und nach Anhörung des Universitätskollegiums vergibt der Rektor über ein öffentliches Ausschreibungsverfahren eine zweijährige künstlerisch / wissenschaftliche Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung.

§ 23.

Die Rektorin / der Rektor veröffentlicht im Studienführer und auf der Homepage ein Verzeichnis aller an der Universität für angewandte Kunst Wien geplanten Lehrveranstaltungen zu Frauen- und Geschlechterforschung.

§ 24.

An der Universität für angewandte Kunst Wien sind Frauen- und Geschlechterforschung in die Studienpläne als Pflichtfach oder Wahlfach im Ausmaß von mindestens zwei Semesterstunden zu integrieren.

Qualifikationsbeurteilung

§ 25.

- (1) Wissenschaftliche und künstlerisch - wissenschaftliche Themen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung sind im Rahmen von Qualifikationsbeurteilungen z.B. Habilitationsverfahren innerhalb des entsprechenden Faches, als gleichwertig mit Arbeiten zu anderen Forschungsthemen anzusehen.
- (2) Interdisziplinäre und außeruniversitäre Leistungen im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung sind zu berücksichtigen.
- (3) Berufungskommissionen haben Forschungs- und Lehrerfahrungen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung als Qualifikationskriterium aufzunehmen, soweit dies nach der Funktionsbeschreibung der Stelle in Betracht kommt.

V. Kapitel: Umsetzung

Gender Mainstreaming

§ 26

- (1) Die Universität für angewandte Kunst Wien nimmt Gender Mainstreaming als gesellschaftspolitisches Gestaltungsprinzip in ihr Leitbild auf.
- (2) Gender Mainstreaming ist die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung grundsatzpolitischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in politische Konzepte auf allen Ebenen einzubringen.

§ 27.

Die Rektorin / der Rektor :

- a. erhebt alle erforderlichen Daten für den Jahresbericht und den Dreijahresbericht zum Stichtag 1. Oktober jedes Studienjahres
- b. veröffentlicht den Jahresbericht bzw. den Dreijahresbericht jeweils am 15. März
- c. nimmt die Anträge für Förderungen gemäß Frauenförderplan entgegen

Das AfG-FEST:

aus Anlass des Inkrafttretens des Frauenförderplanes mit 23. April 2002 fand am 23. Mai 2002 in der Aula der Universität für angewandte Kunst Wien von 11-19 Uhr das erste AfG-Fest statt.

Programmpunkte:

Gemeinsam mit Rektor Gerald Bast begrüßte die AfG-Vorsitzende Miki Martinek die Gästinnen und Gäste. Sie bedankte sich bei allen am Frauenförderplan Mitwirkenden und überreichte ihnen - ihrem Beitrag entsprechend - AfG-Schokoladen.

Gästin und Gast:

Die Schauspielerin Astrid Walenta und der Schauspieler Hermann Kogler, die als „MinisterialbeamtInnen“ auftraten, wurden vom AfG engagiert, um eine humorvolle Fragebogenaktion durchzuführen. Inhaltlich bezog sich der Fragebogen auf Aufgaben und Mitglieder des Arbeitskreises sowie den Frauenförderplan. Die „Auswertung“ des Fragebogens ergab u.a. ein Zahlenverhältnis von 3 ordentlichen Professorinnen zu 20 ordentlichen Professoren und 4 Vertragsprofessorinnen zu 5 Vertragsprofessoren.

Aufgekocht:

Auf dem von Karin Stiglmaier designten Küchentisch „any-way“ kochten Professorinnen und Professoren der Angewandten kulinarische Spezialitäten auf: Barbara Putz-Plecko und Ernst W. Beranek bereiteten Antipasti und Crostini, Gabriele Rothemann und Adolf Frohner kochten toskanische Spezialitäten und rote Grütze, Anna-Maria Bönsch kreierte mit Sigi Schenk Eierspeise mit Salat, Susanne Mann und Rudolf Wenzl produzierten mit der Bandsäge Brote mit Grammelauflaufstrich am laufenden Band, Daniela Hammer-Tugendhat und Georg Glaeser servierten Kaffee und köstlichste hausgemachte Torten, Gabriele Krist-Moroder und Alfred Vendl kredenzt Prosecco, AfG-Mitglieder boten gemeinsam mit Rektor Gerald Bast Obst und Erfrischungen an.



Ausstellung:

Julyah Rabinovich kuratierte die Ausstellung „Sie werden gleich behandelt“. Studentinnen der Angewandten waren eingeladen, sich mit dem Thema Gleichbehandlung auseinander zu setzen.

Anna Schiller

Mit meinem „Altar“ habe ich versucht, das Frauenbild der christlichen Religion aufzugreifen und die „Lücken“ darin sichtbar zu machen. Von links nach rechts sind die Bereiche Seele, Körper und Geist dargestellt, die meiner Interpretation der Trinität entsprechen. Die linke Tafel steht für die Suche nach der Wahrheit bzw. nach dem heiligen Gral, für die den Frauen die Befähigung abgesprochen wurde, die rechte Tafel repräsentiert die Wissenschaft, von der die Frauen ebenso ausgeschlossen waren (und noch sind). Die mittlere Tafel schließlich könnte mit „Das Dogma der jungfräulichen Geburt“ betitelt sein, denn sie soll zeigen, wie die Religion den weiblichen Körper tabuisierte und alles damit Verbundene als schlecht brandmarkte.

Altar, Anna Schiller, 2002, Institut für Bildende Kunst

Julia Landsiedl

Geschlechterverständigung: spielerisches Kennenlernen des anderen Geschlechts. Spiel: mit Männern spielen, sie „in die Tasche stecken“, „gegeneinander ausspielen“. Trost: ausgesuchte Objekte/Spielkarten bieten traurigen Mädchen Trost in einsamen Stunden. Inhalt: 32 große Männer, 1 kleines Herz. 1. Auflage: 50 Stück | im MAK-Shop erhältlich.

Taschenquartett für traurige Mädchen, Julia Landsiedl, 2002, Institut für Design

Lisa Ehrenstrasser

Als Ausgangspunkt und Hintergrund habe ich das Angebot der Essenshilfen für Hemiparesepatienten, Einarmige und Armverletzte untersucht. Ich habe die Annahme bestätigt gefunden, dass das product placement und die Produktsprache der Hilfsprodukte jene Art von Andersartigkeit deklarieren und aufzeigen, auf die niemand reduziert werden will, da es würdevollend ist, damit gesehen zu werden. Entwickelt habe ich eine andere Art zu essen: Essen mit einer Hand. Die zweite Hand ersetzen spitze Porzellanzacken, an denen das Essen festgehalten wird.

Essen mit einer Hand, Lisa Ehrenstrasser, 2000/01, Institut für Design

Maria Elisabeth Altenburg

Das Thema meiner Arbeit ist eine alleinerziehende Mutter mit ihrem Kind. Stolz präsentiert die Alleinerzieherin der Welt ihr Kind! Sie ist keine dicke Mutter, keine Fruchtbarkeitsgöttin, sie ist als Alleinerzieherin ständig in Bewegung, schlank wie eine Giraffe, die den Überblick im hohen Gras bewahren muss. Die Mutter sitzt nicht auf einem Sockel, sie sitzt auf einem Meilenstein. Das Kind ist nicht auf dem Schoß, nicht auf der Hüfte, nicht am Rücken oder an der Brust: es thront am Kopf der Mutter.

Die Alleinerzieherin, Maria Elisabeth Altenburg, Diplom 2001/02, Institut für Bildende Kunst

Round Table 1:

AfG-Mitglied Veronika Schnell lud renommierte Künstlerinnen und Künstler zum Round Table mit dem Thema „Grundierungen und Perspektiven - Gleichstellung und Frauenförderung in Studium, Lehre und Kunstproduktion“. Mit Susanne Mann (Moderation) diskutierten Iris Andraschek, Amina Handke, Christa Illera, Hubert Lobnig, Mara Mattuschka, Lisl Ponger, Katharina Prinzenstein (alle Wien) und Natalie Bewernitz (Medienhochschule Köln).

Round Table 2:

Barbara Putz-Plecko organisierte gemeinsam mit der Künstlerin Sini Coreth und dem Bundeskanzleramt eine Diskussionsveranstaltung zum Projekt „Women Dialogue, Künstlerinnen Austria-Oman“. Eva Blimlinger moderierte und Shakur Al Ghamary, Taha Suleiman Al Kishri, Daniela Hammer-Tugendhat, Lisl Ponger, Barbara Graf, Eman Al-Zadjali, Zuweina Al Mandhry, Andrea Kalteis, Hannah Stippl und Sini Coreth diskutierten mit den anwesenden Gästinnen und Gästen über Künstlerinnen im Oman und das Projekt „Women Dialogue“.



Infos, Statistiken, Frauenförderplan:

Am AfG-Infostand wurde von jenen Mitgliedern, die wesentlich am neuen und gefeierten Frauenförderplan mitgewirkt haben, über dessen Inhalte informiert und diskutiert.

AfG-Schokoladen:

Die AfG-Mitglieder Cati Krüger und Julyah Rabinovich entwarfen von der Amsterdamer Eventagency Lokratietraktatsie produzierte Schokoladen-Verpackungen, die auf die wesentlichen Inhalte des Frauenförderplanes schlagwortartig Bezug nahmen: Karriere, Coaching, 50:50, Mentoring, Networking ...

„Die angewandte Anrufbeantworterin“:

Die AfG-Mitglieder Veronika Schnell und Ruth Mateus entwarfen unter Mitarbeit von Julyah Rabinovich (Illustration) und Gertraud Schwarz (Tontechnik) das Konzept zur „Angewandten Anrufbeantworterin“:
eine CD, die den auditiven Zugängen zum Frauenförderplan gewidmet ist - Angehörige der Angewandten sprechen Texte aus dem Frauenförderplan.

Coaching:

Karin Gintenstorfer bot in halbstündlichem Rhythmus Einzel- und Gruppencoaching für die Festgastinnen und -gäste an.

DJ's:

Auch wenn es noch nicht so bekannt ist, dass es erfolgreiche weibliche DJ's gibt. Lady Fuzz, Magdalena Blasczuk, Christina Nemec sind es!

Gender Literatur:

Die Buchhandlungen „Frauenzimmer“ und „Löwenherz“ konnten gewonnen werden, wissenschaftliche Literatur zu präsentieren. Die feministische Zeitschrift „An.Schläge“ bot ihre Produktionen an.

Buchpräsentation:

AfG-Mitglied Irene Fleiss stellte ihr neuestes Werk „Grenzenlos: Kurzgeschichten aus dem Patriarchat“ (Norderstedt, 2001) vor.

Virtuelle Bibliothek - Frauenspezifische Literatur:

AfG-Mitglied Gabi Jurjevec-Koller zeigte den in einer „virtuellen Bibliothek“ zusammengefassten Bestand der Universitätsbibliothek, der frauenspezifische Inhalte zum Thema hat.

Auslandsstipendien:

Auslandsreferentin Brigitte Christoph informierte über die Möglichkeiten von Auslandsstipendien und legte eine Statistik der bisher gewährten Stipendien vor.

§ 28.

Die Rektorin / der Rektor und die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlung:

- werten die Berichte aus und legen die Ziele der Frauenförderung in den einzelnen Organisationseinheiten fest
- setzen die inhaltlichen Schwerpunkte und den Einsatz der dafür erforderlichen budgetären Mittel kurzfristig (1 Jahr) und mittelfristig (3 Jahre) fest
- präsentieren die Dreijahresberichte in öffentlichkeitswirksamer Form
- bewerten die Ergebnisse anhand der Zielsetzungen des Frauenförderungsplans.

Ombudsfrau

§ 29.

- Eine externe Fachfrau wird von der Rektorin / vom Rektor auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen beauftragt.
- Die Aufgaben der Ombudsfrau sind:
 - Beratung bei Mobbing und sexueller Belästigung
 - geeignete Maßnahmen zur Abwehr aller Formen sexueller Belästigung und Diskriminierung vorzuschlagen.

Berichte

Jahresbericht

§ 30.

- Bis spätestens 15. März eines jeden Jahres hat die Rektorin / der Rektor dem Universitätskollegium, dem Universitätsbeirat, sowie den Leiterinnen / den Leitern der Organisationseinheiten und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die Ergebnisse der Umsetzung des Frauenförderplanes im letzten Studienjahr zu berichten.
- Der Gesamtbericht hat zumindest zu enthalten:
 - einen Gesamtüberblick über die Umsetzung des Frauenförderplanes
 - eine Gegenüberstellung der Anzahl der weiblichen und der Anzahl der männlichen Beschäftigten an der Universität, getrennt nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen (Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung) sowie nach dienstrechtlicher Einstufung, nach Institutszugehörigkeit bzw. Fachrichtung und eine Gegenüberstellung dieser Zahlen zu denen des Vorjahres
 - eine Gegenüberstellung der Anzahl der weiblichen und der Anzahl der männlichen Studienassistenten, Lehrbeauftragten und Gastprofessoren nach Institutszugehörigkeit und eine Aufstellung

der Veränderung dieser Zahlen gegenüber dem Vorjahr

- eine Gegenüberstellung der Anzahl der weiblichen und der Anzahl der männlichen Studierenden im ersten Semester und der jeweiligen Absolventinnen / Absolventen getrennt nach Studienrichtung und eine Aufstellung der Veränderung dieser Zahlen gegenüber dem Vorjahr
 - eine Gegenüberstellung der Anzahl der weiblichen und der Anzahl der männlichen Antragsteller und Empfänger von Forschungsmitteln und Stipendien und eine Aufstellung der Veränderung dieser Zahlen gegenüber dem Vorjahr.
 - eine Gegenüberstellung der Anzahl der weiblichen und der Anzahl der männlichen Antragsteller und Empfänger von finanziellen Unterstützungen für Coaching und Supervision sowie die Veränderung dieser Zahlen gegenüber dem Vorjahr
 - die Zahl der Anträge und Genehmigungen von Mentoring für weibliche und männliche Studierende und Beschäftigte sowie die Veränderung dieser Zahlen gegenüber dem Vorjahr
 - den Bedarf an Betreuungsplätzen und die Anzahl der vorhandenen Kinderbetreuungsplätze für die Kinder aller an der Universität Beschäftigten und Studierenden.
 - die abgehaltenen frauenspezifischen Lehrveranstaltungen
 - die geförderten künstlerischen und wissenschaftlichen Projekte zum Thema Frauen- und Geschlechterforschung
 - die Art und Zahl der abgehaltenen Lehrveranstaltungen und Gastvorträge aus dem eigens dafür zur Verfügung stehenden Kontingent bzw. Budget und im Zuge des Dreijahresberichts die geförderten künstlerischen und wissenschaftlichen Projekte im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung, insbesondere den in diesem Bereich geförderten Austausch
- Eine Zusammenfassung der wesentlichen Inhalte des Jahresberichts wird im Mitteilungsblatt der Universität veröffentlicht. Der detaillierte Gesamtbericht ist beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Einsicht aufzulegen.

Dreijahresbericht

§ 31.

- Der Dreijahresbericht dient der Darstellung der Ergebnisse der Frauenförderungs politik der Universität für angewandte Kunst Wien und ist Grundlage für die Evaluierung des Frauenförderplans.
- Er beinhaltet eine Präsentation der Berichte der letzten Jahre und eine Erfolgsbilanz der Frauenförderungs politik der Universität für angewandte Kunst Wien.
- Er ist innerhalb und außerhalb der Universität in öffentlichkeitswirksamer Form zu präsentieren und auf der Homepage der Universität zu veröffentlichen.

AfgDoku2002

ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

di:'angewandte

Universität für angewandte Kunst Wien
University of Applied Arts Vienna

Impressum:

Herausgeber:

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Universität für angewandte Kunst Wien

Verleger und Eigentümer:

Universität für angewandte Kunst Wien,
Oskar Kokoschka-Platz 2, 1010 Wien

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Vorsitzende: A.Prof. Mag. art. Miki Martinek,

Tel.: 0676.684 20 60;

Stellvertretung: Mag. phil. Veronika Schnell

E-Mail: gleichbehandlung@uni-ak.ac.at,

<http://www.angewandte.at>

