



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN

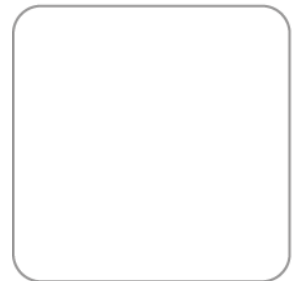
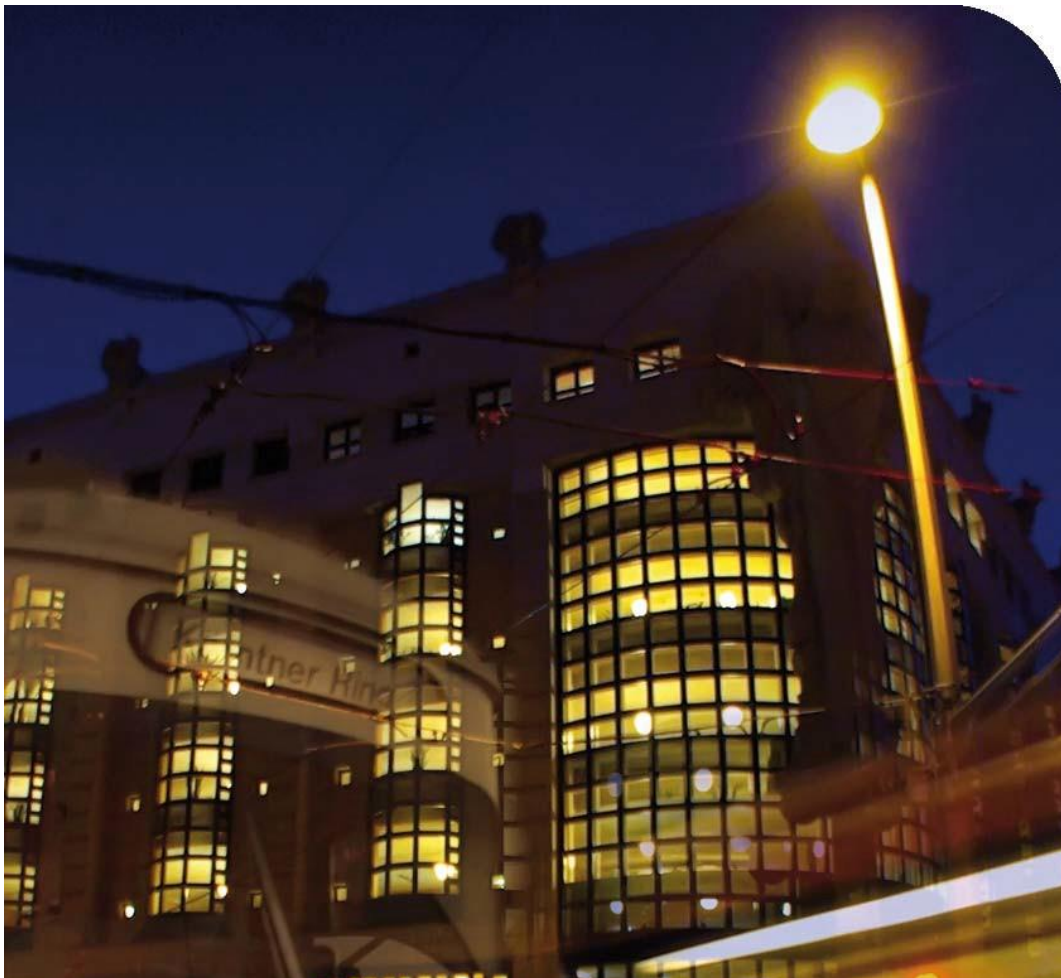
Beilage zum Gleichstellungsplan

(online 24.10.2017)

Erläuterungen, FAQ's und
Linksammlung

Datum: August, 2017

Verfasser: AKG, Stabstelle Arbeitsrecht, Personalentwicklung und
Betriebliche Gesundheitsförderung





Inhalt

Frequently Asked Questions	S. 05 – S. 20

Erläuterungen	S. 21 – S. 24

Linksammlung	S. 25 – S. 29

Literaturverzeichnis	S. 30 – S. 31

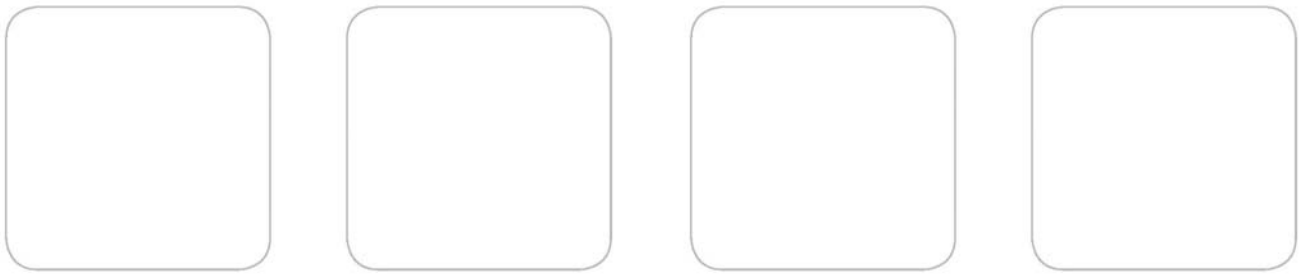
Hinweis: „Mit den Bezeichnungen Führungskraft, Dienstvorgesetzter oder Vorgesetzter sind in der Regel der_ die unmittelbare/n Vorgesetzte/n laut Organisationsstruktur gemeint.“





1 FREQUENTLY ASKED QUESTION

FREQUENTLY ASKED QUESTIONS	5
1. Gleichstellungsplan	6
2. Diversity	7
3. Chancengleichheit	8
4. Stereotype „Über das tägliche Schubladendenken“	9
5. Diskriminierung	10
6. Belästigung	12
7. Mobbing	13
8. Dimension Alter	13
9. Dimension Behinderung	14
10. Dimension Gender	16
11. Dimension Interkulturalität	16
12. Dimension Religionen	17
13. Dimension sexuelle Orientierungen und Identitäten	18
14. Teams	19
15. Lernen	19



1. Gleichstellungsplan

Wozu dient der Gleichstellungsplan?

Der Gleichstellungsplan (wie auch der Frauenförderungsplan) dient der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung gemäß Art. 7 Abs. 2 und 3 B-VG sowie des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (B-GlBG), im Hinblick auf die Universitäten und die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zur Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Zusätzlich zum Frauenförderungsplan gemäß § 11a B-GlBG sind in einem eigenen Gleichstellungsplan insbesondere die Bereiche Vereinbarkeit (§ 2 Z 13 UG) sowie Antidiskriminierung (2. Hauptstück des I. Teils B-GlBG) zu regeln.

Wie lange gilt der Gleichstellungsplan?

Der Gleichstellungsplan gilt für einen Zeitraum von sechs Jahren und wird jeweils nach drei Jahren an die aktuelle Entwicklung angepasst.

Wer kann ihn ändern?

Sowohl das Recht auf Vorschlag des Gleichstellungsplans (und auch des Frauenförderungsplans), sowie das Recht auf Vorschlag einer Änderung an das Rektorat stehen dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu (§ 44 UG). Ein Abgehen vom Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen durch das Rektorat ist nur mit einer entsprechenden Begründung an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen möglich.

Wie wird er beschlossen?

Über den Gleichstellungsplan ist innerhalb von sechs Monaten ab Vorlage des Vorschlages des Rektorats vom Senat ein Beschluss zu fassen.



2. Diversity

Was heißt „Diversity“? (Präambel, S. 2)

Diversität/Diversity bedeutet „Vielfalt“ und beschreibt vereinfacht zusammengefasst die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Individuen. Nähere Informationen dazu finden Sie im Glossar zum Diversity-Management unter

http://www.tuwien.ac.at/dle/personalentwicklung/tu_diversity_management/

Was heißt „Diversity-Management“? (2.1.2 Projekt TU Diversity-Management, S. 4)

Diversity-Management ist ein Gesamtkonzept zur Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes und zur Förderung personaler Vielfalt, welche wahrgenommen, wertgeschätzt und gefördert wird (Wirtschaftskammer Österreich, 2015). Nähere Informationen dazu finden Sie im Glossar zum TU Diversity-Management unter:

http://www.tuwien.ac.at/dle/personalentwicklung/tu_diversity_management/

Was ist das TU Diversity-Management? (2.1.2 Projekt TU Diversity-Management, S. 4)

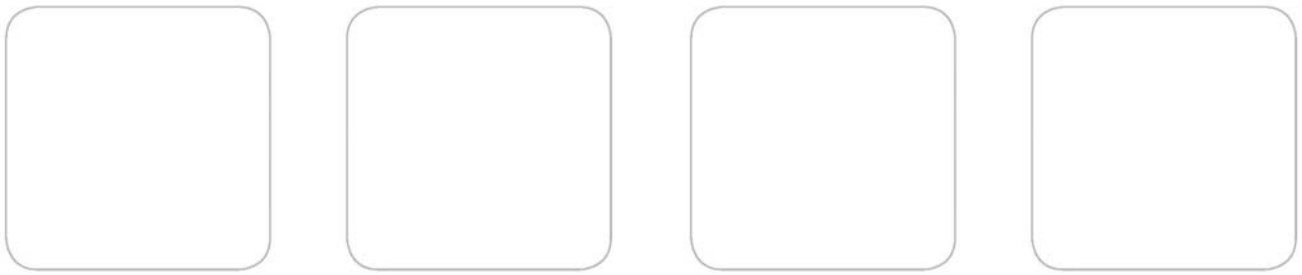
Das TU Diversity-Management verfolgt das Ziel, eine respektvolle Gesamtmosphäre an der TU Wien zu erreichen, soziale Diskriminierungen (siehe Punkt 5. Diskriminierungen) von Mitarbeiter_innen und Studierenden zu verhindern und die Chancengleichheit (siehe Punkt 3. Chancengleichheit) zu verbessern.

Nähere Informationen unter:

http://www.tuwien.ac.at/dle/personalentwicklung/tu_diversity_management/

Was sind Dimensionen? (2.1.1. Gleichstellungsplan, S. 4)

Dimensionen sind Merkmalsbereiche, die in diesem Kontext die Unterschiedlichkeiten und Gemeinsamkeiten von Individuen umfassen. An der TU Wien werden im Rahmen der Abteilung für Genderkompetenz und unter dem TU Diversity-



Management folgende Dimensionen intersektional bearbeitet: Gender, Alter, Behinderung, Interkulturalität (soziale und nationale Herkunft), sexuelle Orientierungen und Identitäten, Religionen, Sprache und Dialekt. Zur Auswahl dieser wurden die EU-Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrichtlinien berücksichtigt.

Im Gegensatz zu dem im Rahmen des TU Diversity-Managements verwendeten Begriffs der Dimension spricht man im Zusammenhang mit den gesetzlichen Regelungen zum Gleichbehandlungsgebot bzw. Diskriminierungsverbot (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz) von Tatbeständen. Der Begriff des Tatbestandes meint im juristischen Sinn zum einen den konkreten Lebenssachverhalt, der einem Rechtsfall zugrunde liegt und zum anderen die Gesamtheit aller tatsächlichen Voraussetzungen des Gesetzes für eine Rechtsfolge.

Was bedeutet „intersektional“? (2.1.2 Projekt TU Diversity-Management, S. 4)

= beschreibt das Zusammenwirken bzw. den wechselseitigen Einfluss verschiedener Diversitätsdimensionen, weshalb eine gemeinsame Bearbeitung der Dimensionen sehr wichtig ist (Beispiele dazu entnehmen Sie dem Glossar zum TU Diversity-Management unter:

http://www.tuwien.ac.at/dle/personalentwicklung/tu_diversity_management/).

3.Chancengleichheit

Was bedeutet „Chancengleichheit“? (Präambel, S. 2)

Dieser Begriff umfasst verschiedene Bedeutungen (vgl. Genderkompetenzzentrum unter: <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming/Strategie/Gleichstellungspolitik/chancengleichheit/index.html/>):



- 1) *Formale Chancengleichheit*: = allen Personen sollen die gleichen Ausgangsbedingungen ermöglicht werden (z.B. die gleichen Zugangsvoraussetzungen). Formale Chancengleichheit fragt allerdings nicht nach den Ursachen für das Fehlen von gleichen Ausgangsbedingungen.
- 2) *Substantielle Chancengleichheit*: = fordert für alle gesellschaftlichen Gruppen eine Gleichverteilung der Erfolgchancen (z.B. Quotenregelungen).

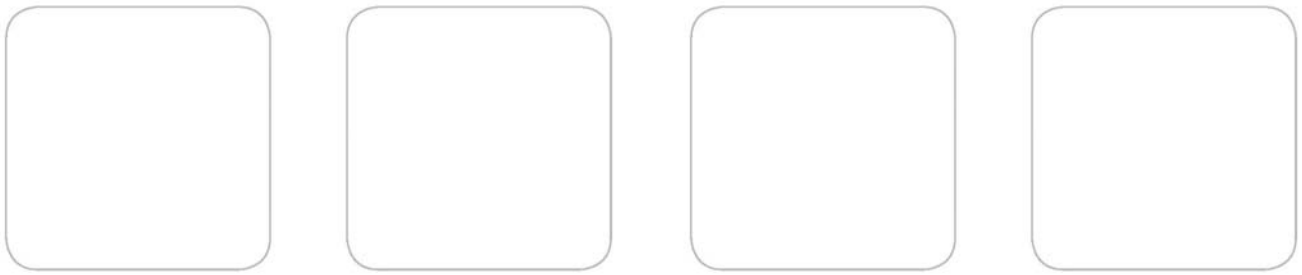
4.Stereotype „Über das tägliche Schubladen-denken“

Was sind Stereotype und was ist der Unterschied zu Vorurteilen? (1.1.1. Individuelle Ebene, S. 2)

Stereotyp (= kognitive Komponente; Gedanken und Überzeugungen über Personen): ein Stereotyp ist eine vorgefasste Meinung (*positive oder negative Inhalte*) über die Merkmale von Gruppen von Menschen (*Stroebe, Jonas & Hewstone, 2002; zitiert nach Dietz & Petersen, 2005, S. 12*). Einem Stereotyp wird, wie oben angeführt, die kognitive Komponente zugeschrieben. Das heißt, Stereotype repräsentieren das Wissen der Wahrnehmenden, ihre Erwartungen und Vermutungen hinsichtlich sozialer Gruppen (*Hamilton & Sherman, 1994; zitiert nach Achtziger, 2003*). Die Auswirkung eines Stereotyps kann zur Vernachlässigung individueller Eigenschaften einzelner Individuen führen (*Dietz und Petersen, 2005*).

Beispiel: Geschlechtsrollenstereotype: Frauen sind... einfühlsam, emotional, gefühlvoll / Männer sind... ehrgeizig, mutig, kräftig, unordentlich (Williams & Best, 1990, zitiert nach Dietz und Petersen, 2005, S. 12) – Vernachlässigung individueller Eigenschaften: Petra ist eine Frau also ist sie...einfühlsam, emotional etc.

Vorurteil (= affektive Komponente; emotionale Reaktionen auf die Personen): ein Vorurteil ist die negative Einstellung gegenüber allen oder den meisten Mitgliedern einer Gruppe, die auf Stereotypen über die Mitglieder dieser Gruppe



basiert. Vorurteile beeinflussen weitergehend das Verhalten gegenüber diesen Mitgliedern (*Dietz und Petersen, 2005*).

Beispiel: Vorurteile bzgl. des Alters: Ältere Mitarbeiter_innen sind... eingefahren, langsam, häufig krank; - damit verbundene *Emotionen*: z.B. Mitleid, Verachtung (*Williams & Best, 1990, zitiert nach Dietz und Petersen, 2005, S. 12*)

Die TU Wien setzt sich zum Ziel, Vorurteile und Stereotype abzubauen, indem durch verschiedene Projekte, Veranstaltungen und Workshops eine kontinuierliche Aufklärungsarbeit und Sensibilisierung geleistet wird. Organisiert wird dies von den zuständigen Abteilungen. Letztlich ist es eine Aufgabe aller Personen der TU Wien die jeweils eigenen Stereotype zu hinterfragen und am Abbau von stereotypen Denkmustern zu arbeiten.

5. Diskriminierung

Was sind Diskriminierungen? (*Präambel, S. 2*)

Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung, die nicht gerechtfertigt ist und zu einer Benachteiligung führt (*Bundeskanzleramt Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2008-2016*). Das Bundesgleichbehandlungsgesetz schützt vor einer Diskriminierung aus den Gründen: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung (*Bundeskanzleramt Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2008-2016*).

Diskriminierung kann in den unterschiedlichsten Lebensbereichen zum Ausdruck kommen: z.B. in der Sprache (Verbalattacken; Ausschließen aus der Kommunikation); Wort- und Begriffsebene (Verwendung von Namen, Bezeichnungen und Begriffen, welche Geringschätzung zum Ausdruck bringen bzw. diskriminieren) (*Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2010*).



Siehe auch Glossar des TU Diversity-Managements unter:

http://www.tuwien.ac.at/dle/personalentwicklung/tu_diversity_management/

Was ist eine unmittelbare Diskriminierung? (§ 31(1), Sonderurlaube und Karenz, S. 33)

Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters, der Religion oder Weltanschauung bzw. der sexuellen Orientierung nachteilig behandelt wird und es dafür keine sachliche Rechtfertigung gibt, z.B. wenn nur die männlichen Angestellten einer Firma, nicht aber die weiblichen, eine definitive Anstellung bekommen (*Bundeskanzleramt Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2008-2016*).

Beispiel: weniger günstige Behandlung in vergleichbarer Situation - Eine Angestellte oder ein Angestellter macht über eine Frau mit Kopftuch, die bei ihr oder ihm vorspricht, negative Bemerkungen.

Beispiel: Eine Arbeitgeberin/ein Arbeitgeber stellt eine Bewerberin/einen Bewerber aus dem Ausland nicht ein, obwohl sie/er die gleichen Qualifikationen aufweist wie eine Inländerin/ein Inländer.

Was ist eine mittelbare Diskriminierung? (§ 31(1), Sonderurlaube und Karenz, S. 3)

Eine **mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Regelungen Personen, die z.B. einem Geschlecht angehören, gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen (z.B. Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten), ohne dass es eine sachliche Rechtfertigung gibt (*Bundeskanzleramt Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2008-2016*).

Beispiel: Für einen Dienstposten werden perfekte EDV-Kenntnisse verlangt, obwohl im eigentlichen Arbeitsbereich einfache Kenntnisse ausreichen. Ältere Personen werden vermutlich nicht so häufig perfekte EDV-Kenntnisse nachweisen können und sind daher durch die hier unnötigen Anforderungen vorab benachteiligt. .



Beispiel: In einem Unternehmen werden Teilzeitkräfte von Führungspositionen ausgeschlossen. Da in diesem Unternehmen vor allem Frauen als Teilzeitkräfte arbeiten, werden hierdurch hauptsächlich Frauen hinsichtlich ihrer Aufstiegschancen gegenüber Männern, die als Vollzeitkräfte für Führungspositionen vorgesehen sind, benachteiligt.

Was ist eine positive Diskriminierung? (§16 Ausschreibung von Stellen und Funktionen, S. 18)

= Maßnahmen, die dazu dienen, Gleichstellung zu fördern und Benachteiligungen zu beseitigen, gelten nicht als Diskriminierung und sind daher erlaubt.

Beispiel: Betriebliche Förderprogramme nur für ältere Arbeitnehmer_innen oder für Angehörige bestimmter ethnischer Gruppen oder mit Behinderungen oder spezielle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nur für weibliche Führungskräfte sind erlaubt.

Was ist eine Anweisung zur Diskriminierung?

Eine Anweisung zur Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person eine andere Person zur Diskriminierung aufgefordert hat.

Beispiel: Die Vorgabe der Unternehmensleitung bei der Neubesetzung von Stellen ausschließlich deutschstämmige Mitarbeiter_innen einzustellen, auch wenn sich viele Mitarbeiter_innen anderer Herkunft bewerben.

6. Belästigung

Was ist eine Belästigung? (§11 Belästigung und Sexuelle Belästigung, S. 14)

Verhaltensweisen, die die Würde der betreffenden Person verletzen und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schaffen, sind Belästigungen, die als Diskriminierung gelten (*Amtsblatt der europäischen Gemeinschaften, 2000*).



7. Mobbing

Was versteht man unter Mobbing? (§12 Mobbing, S. 15)

Mobbing ist ein komplexer krisenhafter/konfliktgeladener Prozess am Arbeitsplatz, bei dem eine Person durch eine oder mehrere Personen über einen längeren Zeitraum hinweg systematisch und regelmäßig Verhaltensweisen ausgesetzt wird, die als Angriff und Diskriminierung erlebt werden und die betroffene Person in die unterlegene Position bringen soll. Bei ungehindertem Fortlaufen eines solchen Prozesses kommt es zu massiven Schädigungen des Arbeitsklimas und negativen Folgen für die Betroffenen (siehe Betriebsvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten und Antidiskriminierung am Arbeitsplatz:

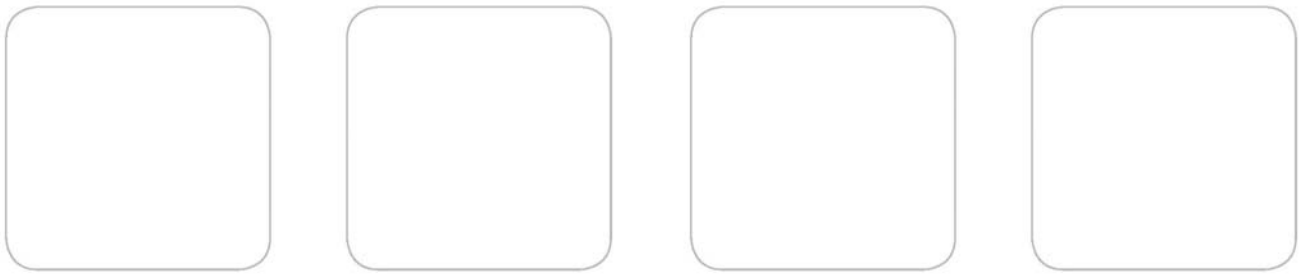
https://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/pers1/downloads/BV_Verhalten_a_m_Arbeitsplatz.pdf).

Doch nicht jeder Konflikt am Arbeitsplatz ist unter Mobbing einzuordnen: Der **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)** bietet dazu auf dessen Homepage umfassende Informationen zu Mobbing, einen Selbst-Test, Hilfestellungen, Rechtslagen und Unterstützungsmöglichkeiten an (siehe unter https://www.tuwien.ac.at/akgleich/anti_mobbing/).

8. Dimension Alter

Was ist alterNsgerechtes Arbeiten? (2.2.1. Alter; S. 7)

AlterNsgerechtes Arbeiten berücksichtigt, dass Menschen unterschiedlichen Alters auch altersspezifische Bedürfnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten haben (Götz & Tröger, 2010). Die TU Wien unterstützt Maßnahmen, welche alterNsgerechtes Arbeiten fördern/unterstützen. Diese nehmen den Zeitfaktor in den Blick und ha-



ben zum Ziel, die Arbeitsfähigkeit für die gesamte Dauer der Erwerbstätigkeit zu erhalten und zu fördern (= präventiver Ansatz; Maßnahmen für alle Altersgruppen).

Was ist altersgerechtes Arbeiten? (2.2.1. Dimension Alter; S. 7)

Altersgerechtes Arbeiten ist ein Arbeitsmodus, der den Anforderungen des jeweiligen Alters der/des Berufstätigen Rechnung trägt und dahingehend unterstützend wirkt. Altersgerechtes Arbeiten wird von der TU Wien gefördert.

Was sind Generationen? (2.2.1. Dimension Alter; S. 7)

Generationen werden von Kopperschmidt (2000, S. 66) folgendermaßen definiert:

"Generationen sind eine identifizierbare Gruppe, welche dieselben Geburtsjahre, Alter und signifikante Lebensereignisse und kritische Entwicklungsstadien aufweist" (zitiert nach Cennamo & Gardner, 2008).

Was heißt Generationen-Management? (2.2.1. Dimension Alter; S. 7)

Generationen-Management umfasst die Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit sowie die Arbeitszufriedenheit aller Arbeitnehmer_innen (Schnecker & Kremla, 2016).

9. Dimension Behinderung

Was regelt das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)? (2.2.2. Dimension Behinderung, S. 7)

Das Behinderteneinstellungsgesetz regelt Rechte von Arbeitnehmer_innen mit Behinderung und Pflichten von Arbeitgeber_innen im Rahmen von Dienstverhältnissen. Dazu zählen die Beschäftigungspflicht, ab einer bestimmten Betriebsgröße begünstigte Behinderte zu beschäftigen, das Verbot der Diskriminierung von Behinderten (unabhängig ihrer Eigenschaft als "begünstigt behindert") sowie die Ver-



vertretung der Interessen von Menschen mit Behinderung im Betrieb durch die Behindertenvertrauensperson.

Im BEinstG sind Bestimmungen enthalten über:

- den Status der „begünstigten Behinderten“,
- die Beschäftigungspflicht für Arbeitgeber_innen von Menschen mit Behinderungen, die gegebenenfalls zu leistenden Ausgleichstaxen und
- Schutzbestimmungen (*Steingruber, 2000 zitiert nach Firlinger, 2003*).

Das BEinstG finden Sie unter:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253>

Wer ist begünstigt behindert?

Begünstigt Behinderte sind Personen, deren Grad der Behinderung mindestens 50 % beträgt und deren Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten mit Bescheid festgestellt wurde.

Was heißt Barrierefreiheit? (*B. §22, Diskriminierungsverbot aufgrund einer Behinderung, S. 24*)

„Bedeutet die Zugänglichkeit und Benutzbarkeit von Gebäuden und Informationen für alle Menschen, egal ob sie im Rollstuhl sitzen, ob es sich um Mütter mit Kleinkindern oder Personen nicht deutscher Muttersprache handelt, ob es blinde, gehörlose, psychisch behinderte oder alte Menschen sind...“ (*Firlinger, 2003, S. 98*).

Nähere Informationen finden Sie auch in der Richtlinie des Rektorats betreffend die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung:

http://www.tuwien.ac.at/dle/universitaetskanzlei/richtlinien_und_verordnungen/



10. Dimension Gender

Was ist der Unterschied zwischen Geschlecht und Gender? (§6 *Geschlecht, S. 12*)

In der Literatur wird zwischen kulturellem/sozialen Geschlecht mit geschlechtlichen Rollenzuschreibungen (Gender) und dem biologischem Geschlecht (Sex) unterschieden (*Abdul-Hussain, 2006*). Siehe auch Lexikon von genderfair! unter: https://www.tuwien.ac.at/en/services/gender_studies/genderfair/netzwerk_genderfair/lexikon/.

Was bedeutet Gender Mainstreaming? (§ 17, *Beziehung des AKG im Auswahlverfahren, S. 21*)

Gender Mainstreaming bedeutet, die Kategorie Geschlecht auf allen Ebenen (Mainstreaming) zu berücksichtigen, d.h. bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen und auf die Gleichstellung der Geschlechter hinzuwirken (nähere Informationen und vgl unter: <http://www.imag-gmb.at/>)

Was bedeutet Gender Budgeting? (§ 17, *Beziehung des AKG im Auswahlverfahren, S. 21*)

= gleichstellungsorientierte Budgetplanung und -steuerung (siehe unter: http://institute.tuwien.ac.at/fileadmin/t/gender2014/Empfehlungen_Konferenz.pdf).

11. Dimension Interkulturalität

Was sind multikulturelle Teams? (2.2.3. *Dimension Interkulturalität, S. 8*)



Hierbei handelt es sich um ein Team von Personen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen. Multi-kulturelle Teams erhöhen die Kreativität sowie Innovation und werden deshalb innerhalb der TU Wien sehr wertgeschätzt.

Was ist eine Feedbackkultur? (2.2.3. Dimension Interkulturalität, S. 8)

Eine Feedbackkultur besteht dann, wenn sich Mitglieder der Organisation gegenseitig Feedback geben und voneinander erhalten, mit dem Ziel, sich kontinuierlich verbessern zu können (Brown & Porter, 2006; zitiert nach Landes und Steiner, 2013).

Was bedeutet der Begriff Ethnizität? (§1 Einleitung, S. 10)

Der Begriff Ethnizität wird in vielerlei Hinsicht definiert. Ethnizität als sozialwissenschaftliches Konzept bezeichnet eine vom Kollektiv geteilte empfundene Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft, welche sich durch den Glauben an eine gemeinsame Kultur konstituiert. Als gemeinsame Kulturmerkmale dienen z.B. Sprache, Religion oder gemeinsame Traditionen (Vedder & Reuter, 2008).

12. Dimension Religionen

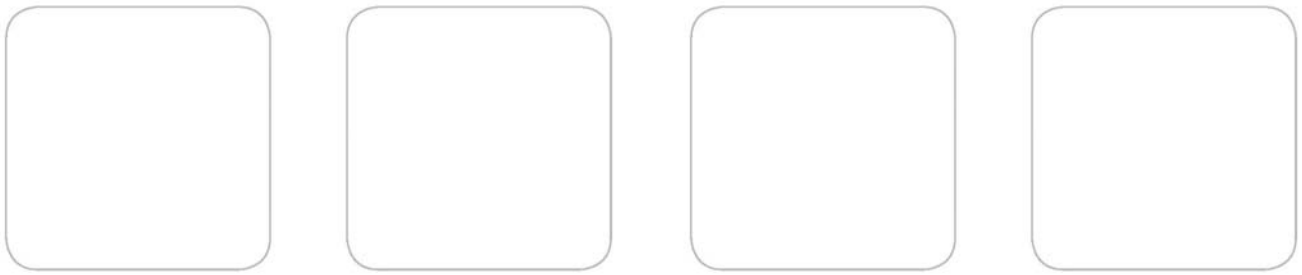
Welche sind die staatlich anerkannten Religionen? (A.§8 Religion und Weltanschauung, S. 13)

Die staatlich anerkannten Religionen finden Sie unter:

<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/82/Seite.820015.html>

Eine alphabetische Reihenfolge der in Österreich gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften sind folgend dargestellt (Stand 10.02.2017, Bundeskanzleramt Österreich):

- Alevitische Glaubensgemeinschaft in Österreich
- Altkatholische Kirche Österreichs
- Armenisch-apostolische Kirche in Österreich
- Evangelische Kirche A.B. und H.B.
- Evangelisch-methodistische Kirche in Österreich



- Freikirchen in Österreich
- Griechisch-orientalische (= orthodoxe) Kirche in Österreich
- Islamische Glaubensgemeinschaft in Österreich
- Israelitische Religionsgesellschaft
- Jehovas Zeugen in Österreich
- Katholische Kirche
- Kirche Jesu Christi der Heiligen der letzten Tage (Mormonen) in Österreich
- Koptisch-orthodoxe Kirche in Österreich
- Neuapostolische Kirche in Österreich
- Österreichische Buddhistische Religionsgesellschaft
- Syrisch-orthodoxe Kirche in Österreich

13. Dimension sexuelle Orientierungen und Identitäten

Was sind sexuelle Orientierungen? (2.2.5, Dimension Sexuelle Orientierungen, S. 8; A.§10 Sexuelle Orientierungen S. 14)

Die sexuelle Orientierung drückt sich als Begehren einer Person hinsichtlich des Geschlechts einer erwünschten Partnerin oder eines Partners für emotionale Verbundenheit, Liebe und Sexualität aus. Folgende unterschiedliche sexuelle Orientierungen sollen kurz erklärt werden:

- Homosexuelle Menschen: Menschen, die sich vorwiegend zu Menschen des gleichen Geschlechts hingezogen fühlen.
- Bisexuelle Menschen: Menschen, die sich psychisch, emotional und erotisch sowohl zu Menschen des gleichen Geschlechts wie auch zu Menschen des anderen Geschlechts hingezogen fühlen.
- Heterosexuelle Menschen: Menschen, die sich vorwiegend zu Menschen des anderen Geschlechts hingezogen fühlen.



Nähere Informationen über **Sexuelle Orientierungen und Identitäten** finden Sie unter:

<https://www.wien.gv.at/menschen/queer/transgender/geschlechtsdarstellungen.html>

14. Teams

Welchen Einflüssen unterliegen Teams/Gruppen? (1.1.2, *Interaktionale Ebene*, S. 3)

Z.B. „Kohäsion“ = „Wir-Gefühl“; eine hohe Kohäsion führt zur Zufriedenheit der Mitglieder. Die Kohäsion kann sich aber auch negativ auf die Leistung von Teams auswirken

→ *Beispiel*: „*Groupthink*“ = wenn das Bemühen der Gruppenmitglieder um Einmütigkeit, ihre Motivation auch alternative Wege realistisch zu bewerten, übertönt, können daraus Urteilsfehler entstehen (Nerdinger, Blickle & Schaper, 2014).

15. Lernen

Was sind transdisziplinäre Lernvorgänge? (1.1.3. *Organisationale Ebene*, S. 3)

Dies sind Lernvorgänge, die mehrere Fachbereiche betreffen, definieren sich durch das Überschreiten von vorgegebenen fachlichen oder institutionellen Grenzziehungen sowie durch die Strebung, verschiedene disziplinäre Denkmuster zu integrieren.

Was ist lebenslanges Lernen? (§9(2), *Alter*, S. 13)

Lebenslanges Lernen bedeutet eine kontinuierliche Weiterbildung; also ein Weiterlernen, das lebenslang oder zumindest berufslebenslang betrieben wird (Schuetze, 2005, S. 56; zitiert nach Hof, 2009).





2 Erläuterungen

⁵ Vereinbarkeitsbeauftragte_r und Büro für Vereinbarkeit „TU Kids & Care“

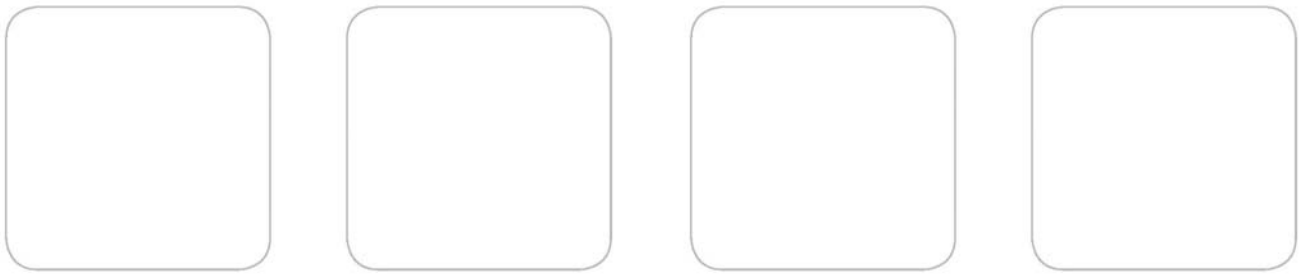
Präzisierung der Aufgaben von Vereinbarkeitsbeauftragter/Vereinbarkeitsbeauftragtem:

Sie/Er hat die Aufgabe der Vernetzung mit Institutionen und Personen mit ähnlichen und benachbarten Themenzuständigkeiten an der eigenen Universität, weiters mit den mit Vereinbarkeitsagenden befassten Institutionen und Personen anderer Universitäten, die im UniKid-UniCare Austria organisiert sind, mit den in den Bundesministerien für Vereinbarkeit zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Vereinbarkeit tätigen und forschenden Institutionen im In- und Ausland. Die/Der Vereinbarkeitsbeauftragte/r vertritt die TU Wien im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“.

Präzisierung der Aufgaben des Vereinbarkeitsbüros „TU Kids & Care“:

Das Vereinbarkeitsbüro koordiniert z.B. Anfragen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. Weiters bietet es nach Möglichkeit auch Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen außerhalb der Kinderbetreuungseinrichtungen der TU Wien (externe Kindergärten, Hortplätze etc.). Das Vereinbarkeitsbüro unterstützt die Vereinbarkeitsbeauftragte bei der Entwicklung und Umsetzung der Sensibilisierungsmaßnahmen.

Das Vereinbarkeitsbüro ist auch für die Organisation und Durchführung einschlägiger Aktivitäten, wie die Vereinbarkeit unterstützenden Veranstaltungen, zuständig und



stellt auch eine administrative und operative Unterstützung der/des Vereinbarkeitsbeauftragten dar.

Die Leiterin/der Leiter des Vereinbarkeitsbüros sollte eine entsprechende Vorbildung bzw. eine facheinschlägige Praxis aufweisen. Bei der Bestellung dieser Person beraten die/der Vereinbarkeitsbeauftragte und der AKG. Die Leiterin/der Leiter des Vereinbarkeitsbüros berichtet in regelmäßigen Abständen über die operative Umsetzung der Vereinbarkeitsagenden und über die geplanten Maßnahmen an die Vereinbarkeitsbeauftragte/den Vereinbarkeitsbeauftragten und dem AKG.

Eine_r Vertreter_in des Vereinbarkeitsbüros „TUKids&Care“ sowie der_die Vereinbarkeitsbeauftragte r vertreten die TU Wien im interuniversitären Netzwerk UniKid- UniCare Austria.

⁷ Genderkompetenz

Die TU Wien bekennt sich zu den Anliegen der Frauenförderung und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen. Sie sieht daher die Erreichung des Ziels, dass Frauen und Männer an der TU Wien die ihrer Qualifikation entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten haben und für Frauen bestehende Nachteile beseitigt bzw. ausgeglichen werden, als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen an.

Die Abteilung Genderkompetenz ist eine Serviceeinrichtung zur Erreichung dieser Ziele. Ihre Aufgaben erstrecken sich auf die Bereiche Genderforschung und Forschung zur Gleichstellung der Geschlechter, frauenspezifische Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen, Förderungsmaßnahmen für Schülerinnen, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Beratungstätigkeit.

(Nähere Informationen finden Sie unter:

<http://www.tuwien.ac.at/dle/genderkompetenz/>)



Zu § 26 Behindertenvertrauensperson

Präzisierung einer wünschenswerten Ausstattung:

Die bereitgestellten Geräte und Räumlichkeiten müssen in einem adäquaten Zustand sein.

Zu § 27 Behindertenbeauftragte/Behindertenbeauftragter der TU Wien

Präzisierung einer wünschenswerten personellen Ausstattung:

Zur Unterstützung der/des Behindertenbeauftragten sind dazu eine weitere Person (bevorzugt behindert) mit entsprechender Universitätsausbildung (technisch-sozialer Schwerpunkt) oder einer gleichzuhaltenden Qualifikation und zwei getrennte, barrierefreie Büroräume notwendig.

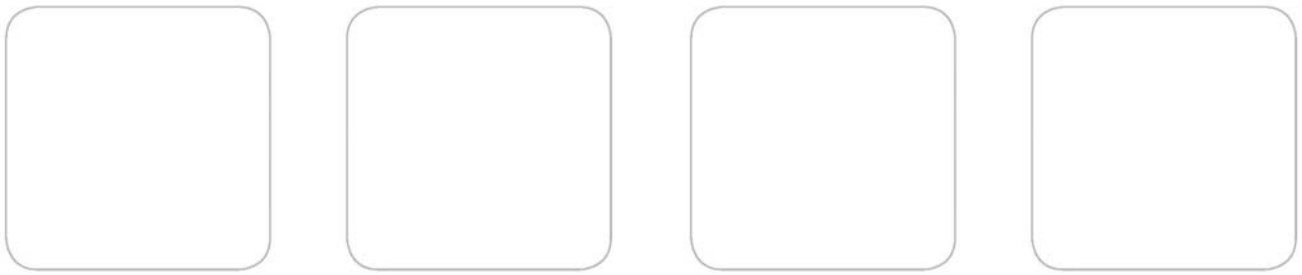
Zu § 30 Telearbeit

Näheres zur Telearbeit finden Sie in der Richtlinie der Vizerektorin für Personal und Gender zur Telearbeit:

http://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/tuwien/downloads/VR_Pers_Gender/Services/Richtlinie_Telearbeit.pdf

Zu § 31 Sonderurlaube und Karenz

Näheres zu Sonderurlaube und Karenz finden Sie im Bundesgesetz vom 27. Juni 1979 über das Dienstrecht der Beamten (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 - BDG 1979):



<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008470>

Zu § 32 Erweiterte Pflegefreistellung für Mitarbeiter_innen der TU Wien

Näheres dazu finden Sie unter:

Betriebsvereinbarung betreffend erweiterte Pflegefreistellung

<http://betriebsrat.tuwien.ac.at//fileadmin/t/br/ap/Rechtliches/IntraBetriebsvereinbarungen/bvpflegefreistellung.pdf>

Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung

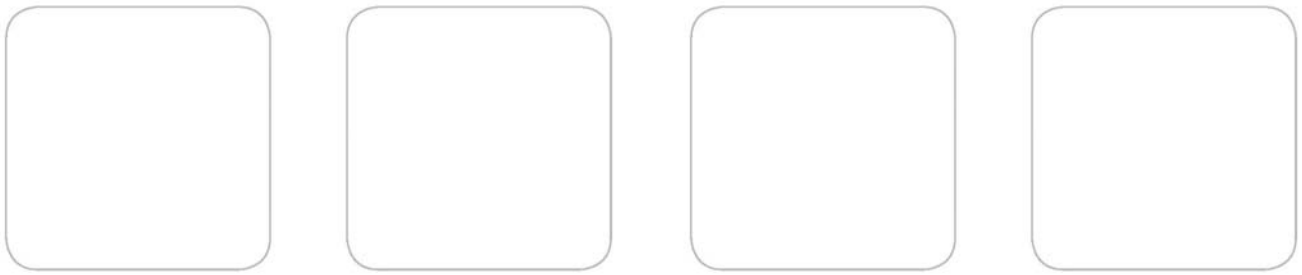
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008376>



3 Linksammlung

INHALT

TU interne Dokumente	26
Interessensvertretungen und Beratungseinrichtungen / Services	27
Externe Dokumente	28



TU interne Dokumente

Kollektivvertrag:

Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

https://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/tuwien/downloads/VR_Pers_Gender/Arbeitsrecht/KollV_2016.pdf

Frauenförderungsplan:

Frauenförderungsplan der Technischen Universität Wien (2017)

<http://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/ukanzlei/Frauenfoerederungsplan.pdf>

http://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/ukanzlei/t-ukanzlei-english/Career_Advancement_Plan_for_Women_at_TU_Wien.pdf

Betriebsvereinbarungen:

Betriebsvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten und Antidiskriminierung am Arbeitsplatz (2013)

https://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/tuwien/downloads/VR_Pers_Gender/Services/Betriebsvereinbarung_Antidiskriminierung_entgeltige_Fassung.pdf

Richtlinien:

Richtlinie des Rektorats betreffend die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung

https://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/ukanzlei/RL_Gleichstellung_Menschen_mit_Behinderung.pdf

Leitfäden:

Leitfaden des Vizerektorats für Personal und Gender „Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“ (2014)

http://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/tuwien/downloads/VR_Pers_Gender/Leitfaeden/Leitfaden_Beschaeftigung_Menschen_mit_Behinderung_ueberarbeitet11022014.pdf

Weiterentwicklung:

TU Wien International – Global Strategie 2013+

https://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/tuwien/docs/leitung/TU_international_global_strategy.pdf

TU Diversity-Management:



http://www.tuwien.ac.at/dle/personalentwicklung/tu_diversity_management/

Interessenvertretungen und Beratungseinrichtungen / Services

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters, der Religion oder Weltanschauung und der sexuellen Orientierung

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

<http://www.tuwien.ac.at/akgleich>

Vereinbarkeit

Büro für Vereinbarkeit „TU Kids & Care“

<http://unikid-unicare.tuwien.ac.at/home/>

Vereinbarkeitsbeauftragte/r

http://www.tuwien.ac.at/technik_kg/home/

Gender

Abteilung Genderkompetenz

<http://www.tuwien.ac.at/dle/genderkompetenz/>

Behinderung

Behindertenvertrauensperson

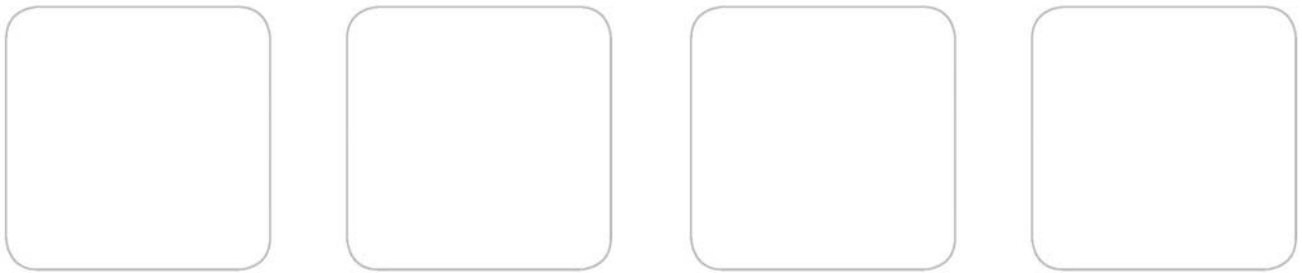
<https://tiss.tuwien.ac.at/person/41259.html?suchtext=neust%C3%A4tter>

Behindertenbeauftragte_r

TU Barrierefrei: <https://www.tuwien.ac.at/dle/barrierefrei/willkommen>

Mobbing / Allgemeine Anlaufstellen

- Abteilung Genderkompetenz
<http://www.tuwien.ac.at/dle/genderkompetenz/>
- Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
<http://www.tuwien.ac.at/akgleich>



- Betriebsrat für das allgemeine Personal
<https://betriebsrat.tuwien.ac.at//ap/>
- Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal
<http://info.tuwien.ac.at/E092/>

Eine übersichtliche **Darstellung der Beratungseinrichtungen und Interessensvertretungen** finden Sie unter:

http://www.tuwien.ac.at/dle/personalentwicklung/tu_diversity_management/

Externe Dokumente

Bundesgesetz über die Führung des Bundeshaushaltes (Bundeshaushaltsgesetz 2013 – BHG 2013)
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20006632>

Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG), BGBl. I Nr. 120/2002
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128>

Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), BGBl. Nr. 1/1930 idF BGBl. I Nr. 194/1999
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000138>

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GlBG) BGBl. Nr. 100/1993,
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858>

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG), BGBl. I Nr. 82/2005
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228>



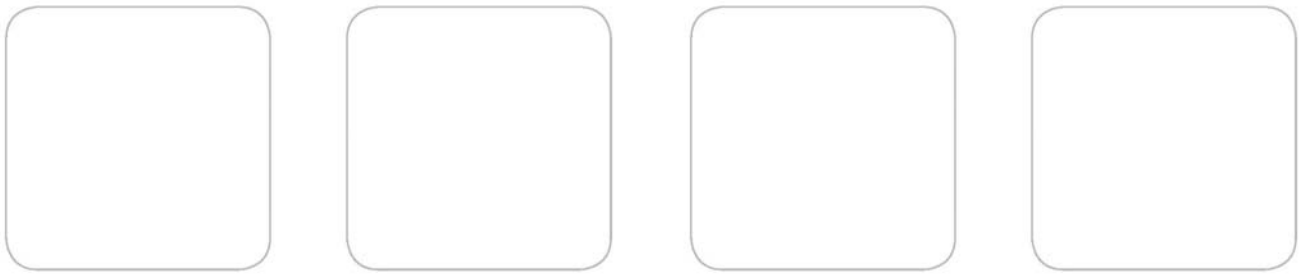
Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253>

ÖNORM B 1600: 2013 10 01, Barrierefreies Bauen – Planungsgrundlagen
http://www.bauberufe.eu/images/doks/_Oenormb1600.pdf

Bundesgesetz über Regelungen zur Erleichterung des elektronischen Verkehrs mit öffentlichen Stellen (E-Government-Gesetz - E-GovG), BGBl. I Nr. 10/2004
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003230>

Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG)
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008329>

Charta „Familie in der Hochschule“
<http://www.familie-in-der-hochschule.de/>



4 Literaturverzeichnis

Abdul-Hussain, S., & Hofmann, R. (2013). *Diversitätskompetenz*; siehe unter: <http://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/divkompetenz.php>

Achtziger, A. (2003). *Kognitionspsychologische Aspekte der willentlichen Stereotypkontrolle*. Dissertation, Konstanz.

Amtsblatt der europäischen Gemeinschaften (2000). *Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf*. Abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:de:PDF>

Becker, M. (2013). *Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis*. 6. Auflage. Schäffer-Poeschel Verlag: Stuttgart. ISBN 978-3-7910-3243-6

Brähler, E., & Beckmann, D. (1984). Die Erfassung von Partnerbeurteilungen mit dem Gießen-Test. *Diagnostica*, 30(3), 184-197.

Dietz, J., & Petersen, L.-E. (2005). Diversity management als Management von Stereotypen und Vorurteilen am Arbeitsplatz (Diversity management as the management of stereotypes and prejudices). In G.K. Stahl, W. Mayrhofer, & T.M. Kühlmann (Eds.), *Innovative Ansätze im internationalen Personalmanagement (innovative approaches to international personnel management)* (pp. 249-270). Hampp Verlag: Stuttgart.



Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010). *Abrufbar unter: https://static.uni-graz.at/fileadmin/AkgI/4_Fuer_MitarbeiterInnen/leitfaden_diskrim_2010_web011.pdf*

Hof, C. (2009). *Lebenslanges Lernen. Eine Einführung*. Stuttgart: Kohlhammer. ISBN 978-3-17-019603-2

Klagsverband: abrufbar unter: <http://www.klagsverband.at/>

Landes, M., & Steiner, E. (2013). *Psychologie der Wirtschaft*. Springer: München. DOI 10.1007/978-3-531-18957-4

Nerdinger, F. W., Blickle, G., & Schaper, N. (2014). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Springer: Berlin.

Schnekker, S., & Kremla, A. (2016). *Generationenmanagement – Erwartungen der MitarbeiterInnen an ihr Unternehmen*. Forschungsforum der österreichischen Fachhochschulen

Thomas, A. (2006). Die Bedeutung von Vorurteil und Stereotyp im interkulturellen Handeln. *Interculture Journal*, 2, 3-20.

Vedder, G., & Reuter, J. (2008). Glossar: Diversity Management und Work-Life-Balance