

Universität für Bodenkultur Wien, Gregor-Mendel-Str. 33, 1180 Wien
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL)

„Alle Menschen sind gleich an Würde und Rechten geboren“ Artikel 1 – Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an der Universität für Bodenkultur Wien

Universitäten verstehen sich als Räume der Vielfalt, in denen Menschen mit unterschiedlichem Geschlecht und Lebensalter, unterschiedlicher sozialer, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung und mit unterschiedlichen physischen oder psychischen Fähigkeiten in Anerkennung und Wertschätzung miteinander arbeiten und studieren können. Aber nicht immer wurden und werden Diversitätsmerkmale von Menschen gleich bewertet und anerkannt, was zu Vorurteilen, Ungleichbehandlung, Benachteiligung, Herabwürdigung führte und auch noch in unserer Zeit zu diskriminierendem Verhalten führen kann.

Um Diskriminierungen an österreichischen Universitäten verbindlich entgegenzuwirken, wurden im Jahr 1990 durch eine Gesetzesnovelle des damaligen Universitäts-Organisationsgesetzes die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen ins Leben gerufen. Somit existiert seit 1991 auch an der BOKU ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (kurz: AKGL BOKU), dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken.

Der AKGL BOKU besteht aus 12 ordentlichen Mitgliedern und maximal acht Ersatzmitgliedern aus dem Kreis der BOKU Angehörigen. Sie werden von den im Senat vertretenen Gruppen der Universitätsprofessor*innen, des Mittelbaues, des Allgemeinen Universitätspersonals und der Studierenden entsandt. Mitglieder und Ersatzmitglieder des AKGL BOKU dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden. Sie sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden und der Verschwiegenheit verpflichtet. Die Tätigkeit der

Mitglieder und Ersatzmitglieder ist ehrenamtlich, aber der Arbeits- oder Dienstzeit anzurechnen. Eine Funktionsperiode des AKGL BOKU beträgt drei Jahre.

Der AKGL BOKU erfüllt seine Aufgaben anlassbezogen in Form von Vermittlungs-, Beratungs- und Sensibilisierungsarbeit für die Angehörigen und Organe der Universität. Der AKGL BOKU begleitet Berufungs-, Habilitations-, Tenure Track-, (iSv § 99 Abs 5 UG) sowie Personalaufnahmeverfahren im Hinblick auf mögliche Diskriminierungen, was auch die Kontrolle von Ausschreibungstexten hinsichtlich diskriminierender Formulierungen und der Verwendung einer geschlechterinklusive Sprache sowie die Durchsicht von Bewerbungslisten und die Teilnahme an Bewerbungsgesprächen beinhaltet.

Weiters prüft der AKGL BOKU die geschlechtergerechte Zusammensetzung von Kollegialorganen, nimmt an Sitzungen des Universitätsrates, des Senates, des Qualifizierungs- und des Bewertungsbeirats teil. Ist der Frauenanteil von 50 % nicht erfüllt, kann der AKGL BOKU die unrichtige Zusammensetzung eines Kollegialorgans oder die Mangelhaftigkeit eines Wahlvorschlages für die Senatswahl mittels Einrede bei der Schiedskommission geltend machen.

Der AKGL BOKU hat das Recht, Beschwerde an die BOKU Schiedskommission zu erheben, wenn seines Erachtens durch die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung oder ein Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot oder gegen den Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan vorliegt.

Der AKGL BOKU hat insbesondere auch das Recht, dem Rektorat den Frauenförderungsplan und den Gleichstellungsplan für die BOKU sowie deren Änderungen vorzuschlagen. Der AKGL ist außerdem Anlaufstelle für Fälle von (sexueller) Belästigung und Mobbing.

Im Laufe der Jahre organisierte der AKGL BOKU viele Veranstaltungen sowie Beratungs-, Schulungs- und Coachingprogramme. Beispielsweise wurde das Professorinnen Coaching Programm “Women Science Circle” durchgeführt, um Professorinnen gezielt bei der Gremienarbeit und in der Karriereentwicklung in einem männerdominierten Umfeld zu unterstützen.

Als Maßnahme im Bereich Antidiskriminierung wurde vom AKGL BOKU eine Umfrage unter BOKU-Angehörigen zu Diskriminierungserfahrungen durchgeführt. Selbstverwaltungsrelevante Abläufe und Prozesse in Hinblick auf eine gender- und diversitätsspezifische

Qualitätssicherung wurden optimiert und Coachings für BOKU-Angehörige, die von konkreter Diskriminierung und/oder sexueller Belästigung betroffen waren, angeboten.

Seit 2008 wird vom AKGL BOKU alljährlich der Inge Dirmhirn Förderpreis für genderspezifische Master(Diplom-)arbeiten und Dissertationen und seit 2014 auch für gender- und diversitätsspezifische Bachelorarbeiten ausgeschrieben. Seit 2011 wird zusätzlich ein durch eine private Spende finanziertes Stipendium für eine erst zu verfassende Abschlussarbeit aus dem Bereich Gender und Diversität vergeben. 2018 wurde schließlich der AKGL Reisezuschuss plus+ ins Leben gerufen, der die Teilnahme von BOKU Master- und Doktoratsstudentinnen an internationalen wissenschaftlichen Veranstaltungen oder Fortbildungen unterstützt.

Um insbesondere das Bewusstsein für die Vielfalt der Menschen an der BOKU zu erhöhen und die interkulturelle Kompetenz der BOKU-Angehörigen zu stärken, wurde 2016 der Videokurzfilm „intercultural snapshots@boku“ Teil 1 und 2018 der Kurzfilm „intercultural snapshots@boku“ Teil 2 erstellt. In den Filmen werden alle BOKU-Angehörigen, insbesondere auch die Studierenden der BOKU, motiviert, mit Respekt auf einander zuzugehen und alle Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit gleichwertig anzunehmen, zu schätzen und voneinander zu lernen. Die Filme, die sich zum Einsatz als Lehrmittel in Lehrveranstaltungen und in BOKU Fortbildungsveranstaltungen eignen, sind über die Videoplattform YouTube verfügbar.

Mit dem Ziel, die Vernetzung von weiblichen BOKU-Angehörigen besonders auf gesellschaftlich-sportlicher Ebene zu fördern, initiierte der AKGL BOKU die Zusammenstellung eines Laufteams, das zwischen 2005 und 2019 jährlich beim Österreichischen Frauenlauf an den Start ging und zahlreiche Top-Platzierungen erreichte.

Für die erfolgreiche Umsetzung der Aufgaben des AKGL BOKU sind ein regelmäßiger Austausch und die gegenseitige Information mit anderen Einrichtungen aus dem Bereich Gender und Diversität von besonderer Wichtigkeit. BOKU intern wurde 2021 mit „BOKU Team Diversität“ bestehend aus dem AKGL BOKU und der Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung ein entscheidendes Instrument der Vernetzung geschaffen. Extern ist der AKGL BOKU mit der „Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten, ARGE GLUNA“ und den Büroleitungen der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen der anderen Universitäten fest vernetzt.

Wordrap – Was wünscht sich der AKGL BOKU für die Zukunft der BOKU, die nächsten 5, 10 oder 50 Jahre?

Ein striktes Vorgehen gegen Diskriminierungen mit Sensibilisierungsarbeit und Verwendung eines geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprachgebrauchs, mehrsprachige Informationsveranstaltungen, Umfragen unter den BOKU Angehörigen zum Thema „Diskriminierungen“, Anlaufstellen/Ablaufpläne für die Bearbeitung von Beschwerden wegen Diskriminierung;

Verbesserung der Karrierechancen für Frauen, z.B. durch Schließung der „Leaky Pipeline“ und Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, Erhöhung des Anteils an Studentinnen bei jenen Studien, in denen der Frauenanteil noch gering ist, verstärkte Motivation von Mädchen und jungen Frauen für ein MINT-Fächer Studium;

Coaching und Programme zur Karriere- und Mobilitätsförderung für Wissenschaftlerinnen und Berufungstrainings;

Frühzeitige Anbindung von interessierten Studentinnen an das wissenschaftliche Arbeiten, Freistellung/Zeit für die eigene Forschung;

Eine durchgehend geschlechtergerechte Zusammensetzung von Kollegialorganen mit Schaffung eines Anerkennungs- und Anreizsystems, um BOKU-Angehörigen das vermehrte Engagement für Gremienarbeit zu erleichtern;

Den Auf- und Ausbau von Kompetenzen und Ressourcen im Bereich Diversitätsmanagement und die Umsetzung der bereits entwickelten Diversitätsstrategie;

Den Ausbau von (internen und externen) Kooperationen und Synergien, um Gender- und Diversitätskompetenz in Strukturen und Prozessen zu stärken;

Informations- und Schulungsveranstaltungen zur Stärkung der Gender- und Diversitätskompetenz der BOKU-Angehörigen;

Gender- und diversitätssensible Berufungsverfahren;

Gender- und Diversitätskompetenz als Anforderungsprofil für Kommissionen/Gremien;

Den Ausbau der gender- und diversitätsspezifischen Lehre mit Verankerung der Gender- und Diversitätsdimension in den Curricula, mit einer gender- und diversitätsbasierte Didaktikfortbildung und mit gender- und diversitätsspezifischen Gastprofessuren;

Die Integration der Gender- und Diversitätsdimensionen in Forschungsprojekte, vermehrt Veranstaltungen zu feministischer Theorie, Frauen-, Geschlechter- sowie Diversitätsforschung und die gezielte Förderung von gender- und diversitätsspezifischen Forschungsprojekten;

Förderung von gender- und diversitätssensiblen Netzwerken;

Die Berücksichtigung der realen Geschlechtervielfalt in allen BOKU Bereichen, die Implementierung der „non-binary Universität“;

Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Betreuungspflichten (Kinderbetreuung, Pflege), keine Sitzungen, Besprechungen am späten Nachmittag und in den Abendstunden;

Dass spätestens in 50 Jahren Frauenförderungs- und Gleichstellungspläne nicht mehr notwendig sind, da Gleichbehandlung und diskriminierungsfreies Handeln in allen Bereichen der BOKU umgesetzt und gelebt werden;

31 Jahre AKGL BOKU

1991:

Erstmalige Konstituierung des AKGL BOKU am 25. Juni auf Grund § 106 a UOG 1975 und Beschluss des Universitätskollegiums vom 12.12.1990.

Der AKGL BOKU hat vier Mitglieder: Je 1 Mitglied aus der Gruppe der Professor*innen, des Mittelbaus, des allgemeinen Universitätspersonals und der Studierenden.

Es gibt noch keine fixen Regelungen, wie der AKGL BOKU bei Personalaufnahmeverfahren eingebunden werden soll.

Zunächst wird festgelegt, in welchen Kommissionen der AKGL BOKU aktiv werden soll (vor allem Personal-, Berufungskommissionen).

Es wird angestrebt, in Ausschreibungstexten einen entsprechenden Passus bzgl. vorrangiger Aufnahme von Frauen bei gleicher Qualifikation einzufügen.

Bei Berufungsverfahren wird geprüft, ob auch Bewerbungen von Frauen vorliegen.

1992:

Erstes Treffen aller Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an den österreichischen Universitäten im Wissenschaftsministerium.

1994:

Verdopplung der AKGL BOKU-Mitgliederzahl durch Beschluss des Universitätskollegiums) (2 Professor*innen, 2 Mittelbauangehörige, 2 allgemeines Universitätspersonal, 2 Studierende).

1995:

Es wird festgelegt, dass die Unterlagen zu Personalaufnahmen auf Bitten des AKGL BOKU an diesen übermittelt werden, wenn keine Bewerbungen von Frauen vorliegen.

Herausgabe eines Informationsblattes für Planstellenbesetzungen im Sinne des Frauenförderungsplanes (Aussendung des Ausschreibungstextes an Absolventinnen der betreffenden Studienrichtung, an Institute mit den gleichen oder verwandten Arbeitsgebieten europäischer Universitäten, Veröffentlichung in österreichischer Tageszeitung, Fachzeitschriften, AMS).

Der AKGL BOKU erhält einen eigenen Schaukasten im Mendelhaus (Stiegenabgang in den Hof).

1996:

Aufstockung des AKGL BOKU auf 12 Mitglieder.

1997:

Anlässlich des Jubiläums 125 Jahre BOKU findet die Veranstaltung „1. Feministischer Salon“ an der BOKU statt, organisiert durch das Institut für Landschaftsplanung und das ÖH-BOKU Frauenreferat (mit einem Rückblick „Frauen an der BOKU“ und Vorstellung des ÖH-BOKU Frauenreferats und des AKGL BOKU).

1999:

Novelle des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (Bekanntmachungspflicht für alle Funktionen und höherwertigen Arbeitsplätze, die nicht bereits einem Ausschreibungsverfahren unterliegen).

2000:

Einrichtung einer eigenen Planstelle für das AKGL BOKU-Büro.

2001:

Erste AKGL BOKU-Homepage wird eingerichtet.

Mitglieder des AKGL BOKU können an den Arbeitssitzungen der Berufungskommissionen teilnehmen.

Der AKGL BOKU erstellt einen Leitfaden für die Ausschreibung bzw. Nachbesetzung offener Stellen an der BOKU.

Der AKGL BOKU organisiert die Diskussionsveranstaltung „Beruf – Kind“.

2002:

Es wird bekanntgegeben, dass das BM:BWK in einem Rundschreiben an die Ressorts einen Leitfaden zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch herausgegeben und die Ressorts angewiesen hat, alle ihre Schriftstücke und auch Homepages in dieser Hinsicht zu überprüfen bzw. zu ändern.

Erste Bedarfserhebung „Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Vereinbarkeit Familie-Studium/Beruf an der BOKU“.

2003:

Gründung der Arbeitsgemeinschaft „ARGE Universitätsfrauen“, jetzt ARGE GLUNA, als Zusammenschluss aller österreichischen Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen.

2004:

Erstmalige Nominierung von Mitgliedern für die BOKU Schiedskommission durch den AKGL BOKU.

Novelle des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (Der Diskriminierungsschutz wird auf die neuen Diskriminierungstatbestände ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung ausgedehnt.).

2005:

Erstmalige Teilnahme eines BOKU Teams beim Österreichischen Frauenlauf, organisiert durch den AKGL BOKU.

2006:

ARGE GLUNA-Vernetzungstreffen am 4./5. Mai an der BOKU, organisiert durch den AKGL BOKU.

Beschluss des BOKU Frauenförderungsplanes.

2007:

Zweite Bedarfserhebung „Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Vereinbarkeit Familie-Studium/Beruf an der BOKU“.

2008:

Erste Ausschreibung des Inge Dirmhirn Förderpreises für genderspezifische Master-(Diplom-)arbeiten und Dissertationen.

Informationsvortrag „Burn-out und Stress Prävention“. organisiert durch den AKGL BOKU.

Novelle des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (Einführung des Gebots der sprachlichen Gleichbehandlung).

2009:

Erster „BOKU Gesundheitstag“ mit einem Infostand des AKGL BOKU (gemeinsam mit der Koordinationsstelle für Gleichstellung und Gender Studies) zu den Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung, Frauengesundheit.

Novelle des Universitätsgesetzes 2002 (Einführung der 40 % Frauenquote für universitäre Kollegialorgane).

2010:

„Tag der offenen Tür“ des AKGL BOKU und der BOKU Schiedskommission.

2011:

Erstmalige Vergabe des Inge Dirmhirn Stipendiums zur Förderung einer genderspezifischen Masterarbeit.

2014:

Der Dirmhirn Förderpreis und das Dirmhirn Stipendium werden auch für diversitätsspezifische Arbeiten vergeben.

Das „Club Scientifica Netzwerktreffen“ findet, organisiert durch den AKGL BOKU, an der BOKU statt.

Das ARGE GLUNA-Vernetzungstreffen findet im Herbst an der BOKU statt, organisiert durch den AKGL BOKU.

Der AKGL BOKU führt einen Gesprächsaustausch zum Thema Gender-Mainstreaming und Gleichstellung mit Vertreterinnen der „Innovative University of Eurasia Kasachstan“.

2015:

Erstellung des Films „intercultural snapshots @ boku“.

Novelle des Universitätsgesetzes 2002 (50 % Frauenquote für universitäre Kollegialorgane, Erstellung eines Gleichstellungsplans zusätzlich zum Frauenförderungsplan, Verankerung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige als leitender Grundsatz)

Abhaltung des AKGL BOKU-Workshops „Professionelle Kommunikation im Hochschulkontext unter besonderer Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Themen und -Fragestellungen“.

Podiumsdiskussion anlässlich der Präsentation des Films „intercultural snapshots @boku“.

2016:

Planung und Start des AKGL BOKU-Coachingprogramms "Women Science Circle", das Professorinnen bei der Aufgabenstellung in Gremien und in ihrer Karriereentwicklung effektiv unterstützen soll.

Dritte Bedarfserhebung „Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Vereinbarkeit Familie-Studium/Beruf an der BOKU“.

Festveranstaltung „25 Jahre AKGL BOKU“.

2017:

Vernetzungen des AKGL BOKU zum Thema Gleichstellung mit der zivilen Gleichstellungsbeauftragten der Universität der Bundeswehr München und mit einer Vertreterin der Abteilung „Diversity & Inclusion, Family Services“ am Institute of Science and Technology Austria.

Fertigstellung des zweiten Films „intercultural snapshots @ boku“

Informationsveranstaltung "Diskriminierung im Hochschulbereich: Informieren - Erkennen - Handeln".

AKGL BOKU-Schulungsworkshop „Macht im Hochschulkontext“.

2018:

Erstmalige Ausschreibung „AKGL BOKU Reisezuschuss für BOKU Master- und Doktoratsstudentinnen“.

Offizielle Präsentation Teil 2 des Kurzfilms „intercultural snapshots @ boku“ im Rahmen einer Veranstaltung.

Informationsveranstaltung "Diskriminierung im Hochschulbereich: Informieren - Erkennen - Handeln" an den BOKU Standorten Muthgasse und Tulln.

AKGL BOKU-Schulungsworkshop „Berufungsverfahren – Rechte und Aufgaben des AKGL“.

Vernetzungstreffen der Büros der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an den österreichischen Universitäten an der BOKU.

2019:

Jubiläum „100 Jahre Frauenstudium an der BOKU“.

Follow-up Workshop "Einführung Mentoring" des Programms "Women Science Circle".

Start des Programms „Frauen-Mentoring in der Forstwirtschaft“.

Ausarbeitung des Entwurfes einer BOKU Diversitätsstrategie durch eine BOKU-interne Arbeitsgruppe.

AKGL-Schulungsworkshop „Non-binary Universität – Drittes Geschlecht an Hochschulen“.

2020:

Start des Coachingprogramms „Professorinnen-Fit“ für Mittelbau-Wissenschaftlerinnen.

AKGL BOKU Umfrage unter BOKU Studierenden zum Thema „Diskriminierung und sexuelle Belästigung“.

Beschluss des BOKU Gleichstellungsplans.

Zusammenlegung der Stabsstelle zur Betreuung von Personen mit besonderen Bedürfnissen und der Koordinationsstelle für Gleichstellung und Gender Studies zur neuen "Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung".

AKGL BOKU-Schulungsworkshops „Aufgaben und Rechte des AKGL im Berufungsverfahren“ und „Aktiv statt ausgeliefert – Positionierungsstrategien für Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen“.

2021:

Jubiläum "30 Jahre AKGL BOKU", Gründung „BOKU Team Diversität“.

Abschlussworkshop und Follow-up im Coachingprogramm „Professorinnen-Fit“.

2022:

Follow-up Workshop "Führung in Balance: Delegation und Verantwortung" für die Teilnehmerinnen des Coachingprogramms „Women Science Circle“.