

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungs- fragen (AKGL)

Manuela Larcher
Stellv. AKGL Vorsitzende
BOKU University



Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL)

- Das UG sieht vor, dass an jeder Universität ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten ist (§ 42 UG).
- Der AKGL besteht aus 12 ordentlichen Mitgliedern und mehreren Ersatzmitgliedern aus dem Kreis der BOKU Angehörigen.
- Die im Senat vertretenen Gruppen der Universitätsprofessor*innen, des Mittelbaues, des Allgemeinen Universitätspersonals und der Studierenden entsenden jeweils drei ordentliche Mitglieder sowie Ersatzmitglieder in den AKGL.
- Die Funktionsperiode des AKGL beträgt drei Jahre.
- Die AKGL-Mitglieder/Ersatzmitglieder sind weisungsfrei und zur Verschwiegenheit verpflichtet.
- Die Tätigkeit der AKGL-Mitglieder/Ersatzmitglieder ist „ehrenamtlich“ (zählt zur Dienstzeit, aber keine zusätzliche Vergütung).

AKGL Mitglieder und Ersatzmitglieder

AKGL Mitglieder:

Assoc. Prof. Priv.-Doz. Dipl.-Ing. Dr. Alexander Bauer

Julian Fränkel B.Sc.

Dipl.-Ing.ⁱⁿ Dipl.-Päd.ⁱⁿ Martina Fröhlich

Dipl.-Ing.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Karin Hage-Ahmed

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Mariella Hager

Dipl.-Ing.ⁱⁿ Katrin Hasenhündl

Univ.Prof.ⁱⁿ Dipl.-Chem.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Cornelia Kasper

Dipl.-Ing.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Manuela Larcher

Assoc. Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Ingrid Reiweger

Karoline Reznar

Ladina Chiara Schädler

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Ulrike Tunst - Kamleitner

AKGL Ersatzmitglieder:

Assoc. Prof. Priv.-Doz. Dipl.-Ing. Dr. Alexander Bauer

Univ.Prof. Dr.Ing. Dr. Johannes Buyel

Daniela Fuchs B.Sc.

Assoc. Prof.ⁱⁿ Priv.-Doz.ⁱⁿ Dipl.-Ing.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Katharina Gugerell

Kash Vallaster

Dipl.-Ing. Dr. David Wöß

Das Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

Mag.^a Eva Ploss

AKGL-Büro im Mendelhaus,

Gregor Mendel Straße 33, 1180 Wien,

3. Obergeschoß, Raum 03/05;

T +43 1 47654-19301

akglboku@boku.ac.at bzw. eva.ploss@boku.ac.at

Termine nach Vereinbarung

Rechte und Aufgaben des AKGL

- Aufgabe des AKGL 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 und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.
- Der AKGL schaltet sich in Fällen von sexueller Belästigung ein.
- Der AKGL sensibilisiert, berät und vermittelt. (Infobox „Diskriminierung-Belästigung-Mobbing“: <https://short.boku.ac.at/akgl-infobox>)
- Der AKGL hat das Recht auf Anrufung der BOKU Schiedskommission.

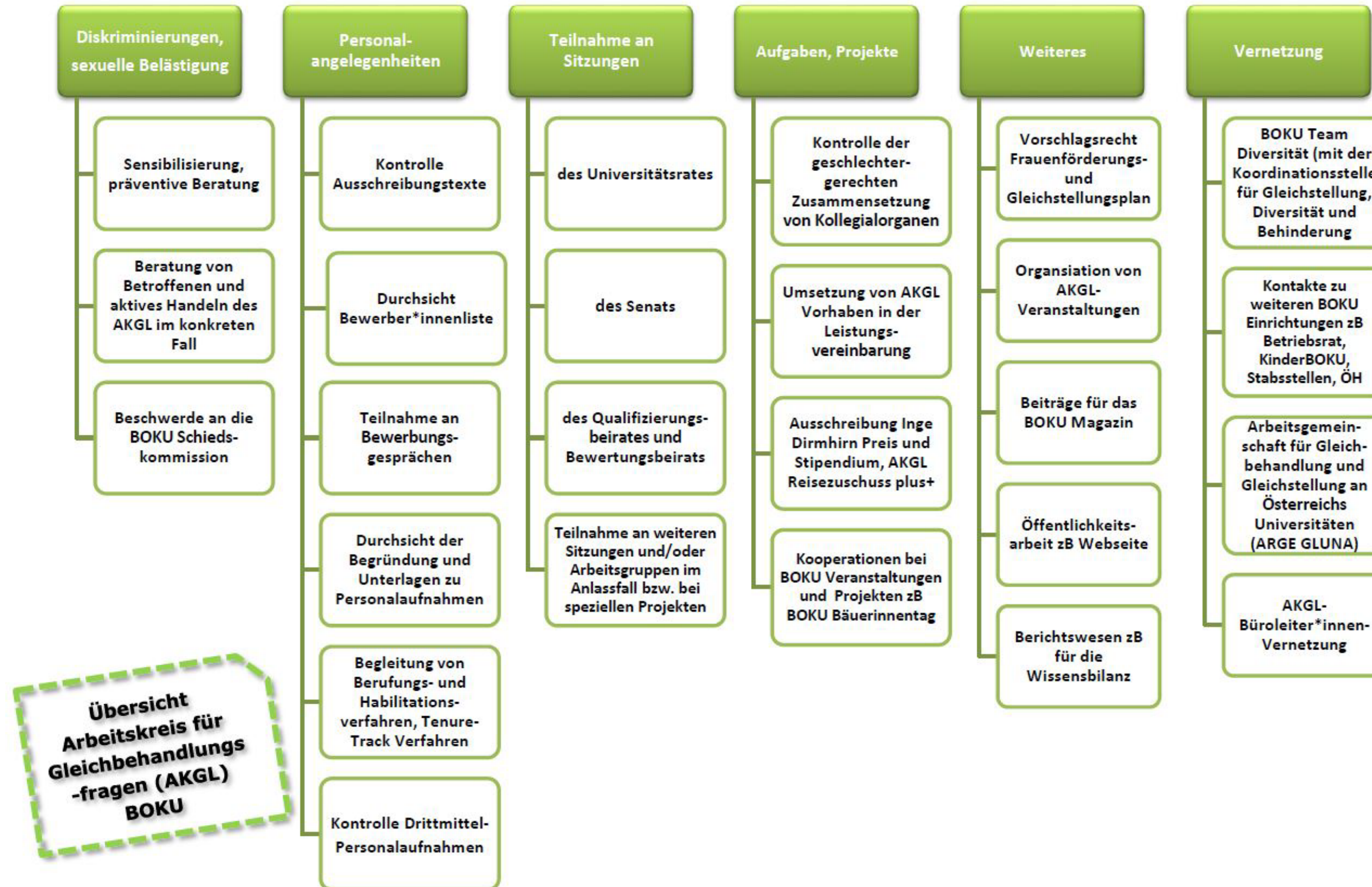
Laufende Mitwirkung des AKGL in Personalangelegenheiten

- prüft Ausschreibungstexten, z.B. bzgl. geschlechtssensibler Sprache, diskriminierender Inhalte
- prüft Bewerbungslisten hinsichtlich ausreichender Anzahl an Bewerberinnen
- nimmt an Bewerbungsgesprächen teil
- prüft die Besetzungsvorschläge
- begleitet Habilitations- und Berufungsverfahren
- ist beratendes Mitglied im Qualifizierungsbeirat
- ist beratendes Mitglied im Bewertungsbeirat

Weitere Aufgaben/Tätigkeiten des AKGL

- Vorschlagsrecht für den BOKU Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan
- Teilnahme an den Sitzungen des Universitätsrates und des Senates
- Überprüfung der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Kollegialorganen
- jährliche Ausschreibung des Inge Dirmhirn Förderpreises für gender- und diversity-spezifische Bachelor-, Master(Diplom)arbeiten und Dissertationen und des Inge Dirmhirn Stipendiums für gender- und diversityspezifische Masterarbeiten
- Vernetzung mit externen Einrichtungen z.B. ARGE GLUNA, AKGL-Büroleiter*innenvernetzung
- Beratung bei und Entwicklung von Maßnahmen in den Bereichen Gleichbehandlung, Diversität und Frauenförderung

Die Aufgaben des AKGL im Überblick

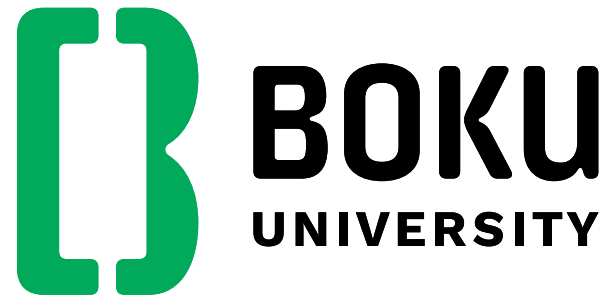


Kontakte, Informationsaustausch und Zusammenarbeit des AKGL mit den Universitätseinrichtungen



AKGL-Tätigkeiten 2023/2024 (Auswahl)

- Begleitung von Personalaufnahme- (inkl. § 99 (5) UG Tenure-Track Stellen), Berufungsverfahren sowie von Habilitationen
- Überprüfung der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Leitungs- und Kollegialorganen (z.B. Berufungs- und Habilitationskommissionen), Ermittlung der Wissensbilanz Kennzahl 1.A.3 "Frauenquote in Kollegialorganen"
- Beratungs- und Sensibilisierungsgespräche mit BOKU Angehörigen, Bearbeitung von Anfragen, konkreten Fällen
- Vergabe des Inge Dirmhirn Förderpreises 2023 und des Inge Dirmhirn Stipendiums 2023
- Entwicklung von F&A Leitfaden rund um die Einbindung des AKGL im Personalaufnahmeverfahren (siehe <https://short.boku.ac.at/akgl-leitfaden>)
- Erstellung eines Ergänzungsvorschlages zum Senatsentwurf des neuen Leitbilds „Lehren und Lernen“
- Vorstellung des AKGL bei den ÖH BOKU Studienvertretungen, im Universitätsrat und Senat, Teilnahme an den Sitzungen des „Team Diversität“
- Teilnahme an den BOKU Fahnenaktionen „ORANGE THE WORLD - 16 Tage gegen Gewalt an Frauen und Mädchen“ und „Regenbogenfahne im Pride Month“



Kontakt

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL)
BOKU University

T +43 1 47654-19301

akglboku@boku.ac.at

<https://short.boku.ac.at/gleichbehandlung.html>





NUWiss stellt sich vor – mach mit!

1. offenes Netzwerktreffen am 5. Juni 2024

Tatjana Boczy (Uni Wien), Leoni Breth (Uni Krems), Mario Keller (Uni Wien), Florian Part (BOKU)

Übersicht



- Was ist NUWiss?
 - Netzwerk **U**nterbau **W**issenschaft
- Wo ist NUWiss?
 - lokale **U**nterbau **I**nitiativen an den Unis
- Was macht NUWiss?
 - Aktuelle Aktivitäten
- Wie mitmachen bei NUWiss?
- Eure Fragen und Anliegen

Prekäre Lage des **befristeten Mittelbaus**

- Rund 80% des wiss. Personals befristet angestellt
 - **Chronische Unterfinanzierung der Universitäten**
 - **UG-Novelle (§109) verschlimmert die Lage**
- 
- The background features a faint, stylized illustration of a university building with domes and arches, partially submerged in blue waves that represent water or a sea.

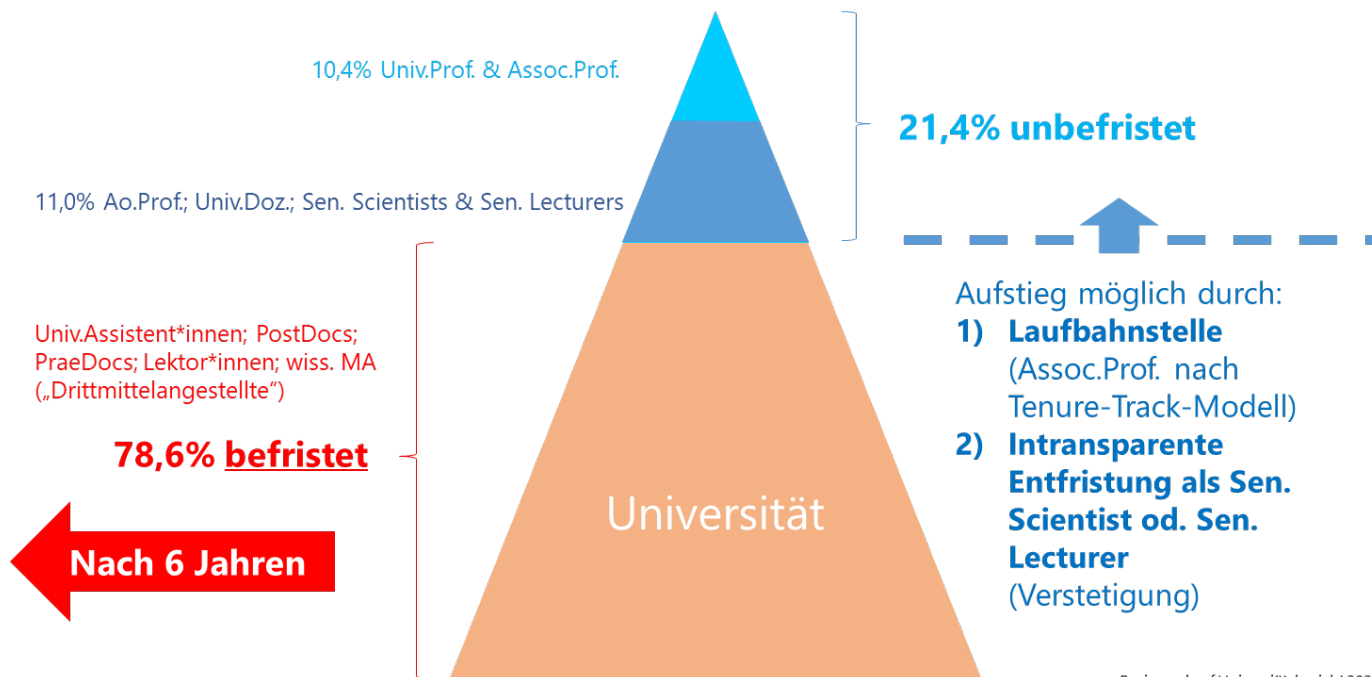
§109 – Wer ist betroffen?



Potenziell rd. 34.000 befristet Angestellte des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals

(befristet angestelltes allg. Personal nicht miteingerechnet)

Akademisches Pyramidenspiel: vom PraeDoc zur Professur



Auslöser war die UG-Novelle 2021



Demo am 12.01.2021 gegen Mindestleistung für Studierende und Verschärfung der Kettenvertragsregel UG 2002 §109

Bildquellen: links: <https://www.vienna.at/hunderte-teilnehmer-bei-bildung-brennt-demo-in-wien/6863013>
rechts: © IG LektorInnen und WissenschaftsarbeiterInnen & NUWiss

Arbeitsbedingungen und Universitätssystem



- Prekarisierung führt zu
 - psychischer Belastung
 - Ausschluss und fehlender Diversität (Klasse/Herkunft/Geschlecht)
 - “schlechter” Wissenschaft (Rahal et. al., *Nature*, 2023)
- Problem nicht nur Befristung sondern auch
 - Publikations- und Leistungsdruck
 - Drittmittellastigkeit: Wettbewerb statt Wissenschaft
 - fehlende/geringe/erschwerete Mitsprache- und Gestaltungsmöglichkeit des Unter-/Mittelbaus

Unsere Anliegen und Arbeitsweise



- **Sehr heterogen zusammengesetzt** (Unis, Fachrichtungen, Biographien)
- Wir sind **keine Interessenvertretung, der/die Mitgliedsbeiträge einsammelt, kein BR keine Gewerkschaft**
- Zentrales Ziel ist die **Vernetzung mit ähnlichen Initiativen / Netzwerken** an öst. Unis
- **Anlaufstelle** für (Jung)Wissenschaftler:innen, die sich für gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft einsetzen wollen
- Organisation von Partizipationsprozessen mit anderen Akteur:innen (**Organizing**) mit Ziel Aktion/Petition an Wiss. Ministerium zu Ostern: „Karfreitag-Trauermarsch der Unis“ / Flashmob „Der Uni das letzte Hemd geben“
- Zweiwöchige Treffen über Zoom und Koordination über Basecamp (**kontakt@nuwiss.at**)
- ➔ Wir sind für eine Angleichung des Uni-Arbeitsrecht ans **allgemeine Arbeitsrecht**
- ➔ Wir sind für die Entwicklung / Mitgestaltung **zeitgemäßer (horizontaler) Karrieremodelle** abseits der Professur (horizontaler vs. vertikaler Karrierepfad)
- ➔ Wir wollen das Bewusstsein steigern, dass die Universität ein **demokratisch organisierter Arbeitsort** ist.

NUWiss Aktivitäten



- Ende 2021: Vernetzung von NUWiss mit Kolleg:innen der AK Wien, IG Lektor:innen, GÖD BV13, ULV..., u.a. auf dem Momentum Kongress, Start des **Organizings für gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft**
- April 2022: Gründung Verein **NUWiss**
- September 2022: **Website www.nuwiss.at, Twitter-Auftritt** und **Vernetzung mit NGAWiss Deutschland** (Initiative „Ich bin Hanna“)
- Oktober 2022: Gründung **Initiative Unterbau Uni Wien** als Unterorganisation von NUWiss
- November 2022: **Vollversammlung** an der Uni Wien mit ca. 400 Leuten
- Dezember 2022: **Demo** für „Unis ohne Ketten“ mit ca. 1.000 Leuten
- Frühjahr 2023: **Demo** gegen Kettenverträge
- Dezember 2023: Kundgebung und Demo zu den KV-Gehaltsverhandlungen
- seit Sommer 2023:
 - **9 statt §109**: 9 Vorschläge für eine bessere Uni als Ergebnis des Organizings
 - **Gespräche mit allen** Parlamentsparteien



Lokale Initiativen

❖ Unterbau Uni Wien

➤ unterbau_uniwien@nuwiss.at → <http://uni-wien-unterbau.at>

❖ Unterbau TU Wien

➤ unterbau_tuwien@nuwiss.at → <https://www.nuwiss.at/en/network#tuwien>

❖ Unterbau Linz

➤ unterbau_linz@nuwiss.at → <https://www.nuwiss.at/en/network#linz>

❖ Vernetzung in Graz

➤ Universität Graz & TU Graz

➤ unterbau_graz@nuwiss.at

❖ Innsbruck ?

❖ Salzburg ?

Organizing-Stakeholder-Treffen

Allianzen
schmieden,
um...

Abbildung 3: Karriereverläufe an österreichischen Universitäten

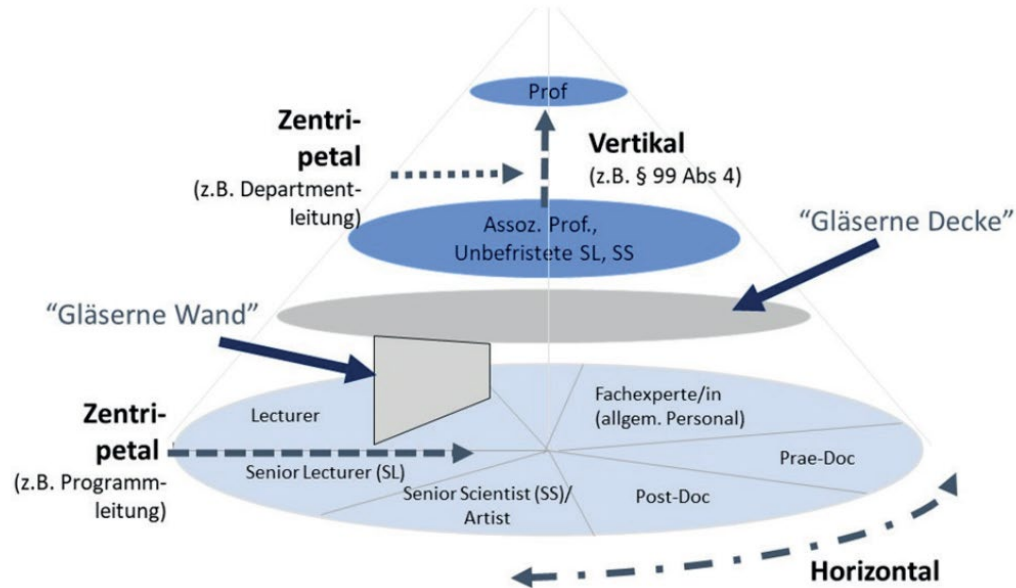


Abb. entnommen aus Schmidt A. & Wegscheider A. (2023). Kollektive Interessenvertretung an Universitäten im Spannungsfeld betrieblicher Personalpolitik und Ansprüchen aus der Belegschaft. <https://doi.org/10.15203/momentumquarterly.vol11.no4.p225-245>

Allianzen ausbauen...

Netzwerk
Unterbau
Wissenschaft



Österreichische Gesellschaft für Geschlechterforschung
Gender Studies Association Austria



Wir vernetzen

ELISE RICHTER NETWORK

Netzwerk der Elise Richter Preisträgerinnen



VERBAND DES WISSENSCHAFTLICHEN
UND KÜNSTLERISCHEN PERSONALS
DER ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN

Universität ist Leistung durch Kooperation, Verantwortung durch Partizipation

Betriebsrat

ÖAW

ÖSTERREICHISCHE
AKADEMIE DER
WISSENSCHAFTEN

Reformen durch Organizing...

Netzwerk
Unterbau
Wissenschaft



Österreichische Gesellschaft für Geschlechterforschung
Gender Studies Association Austria

Wir sind für eine
nachhaltige
Demokratisierung

ELISE RICHTER NETWORK

Netzwerk der Elise Richter Preisträgerinnen



VERBAND DES WISSENSCHAFTLICHEN
UND KÜNSTLERISCHEN PERSONALS
DER ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN

Universität ist Leistung durch Kooperation, Verantwortung durch Partizipation

Betriebsrat

ÖAW

ÖSTERREICHISCHE
AKADEMIE DER
WISSENSCHAFTEN

Aktiv werden

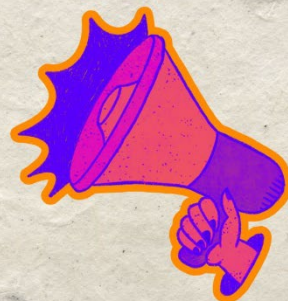
9 statt §109

Neun Vorschläge für eine gute Uni

- 1** Wir sind alle **Universitätsangestellte** – für eine **egalitäre Belegschaft**
- 2** Einführung eines **Faculty-Modells** und **Abschaffung der Kurien**
- 3** **Erhöhung der sozialen Diversität** und Umsetzung einer Frauenquote
- 4** **Mitspracherechte** auf allen Ebenen für alle Universitätsangehörige
- 5** Stärkung des **öffentlichen Dialogs** und der gesellschaftlichen Mitgestaltung
- 6** Gleiches Arbeitsrecht für alle – ersatzlose **Streichung von §109 UG**
- 7** **Personalentwicklungspläne** für alle Universitätsangestellte
- 8** Gesicherte und transparente **Grundfinanzierung** statt weiter steigender Drittmittelabhängigkeit
- 9** Stärkung der forschungsgeleiteten **Lehre als Kernelement** öffentlicher Universitäten



Mehr Informationen und die Langfassung der Vorschläge findet ihr auf www.nuwiss.at



österreichweiter
**AKTIONSTAG
BILDUNG**

06.06.24

IM BILDUNGSWESEN BRENNTS

Gemeinsam gehen Pädagog:innen, Eltern, Schüler:innen, Studierende auf die Straße! **Komm auch du!**



Recht auf Inklusion vom Kindergarten bis zur Uni, gemeinsame inklusive Bildung der 3 bis 15-Jährigen



Für eine Ausfinanzierung des Bildungsbereichs: Endlich mehr Personal, Geld und angemessene Ressourcen für das Bildungswesen



WEBSITE



AKTION.BILDUNG

www.aktion-bildung.at



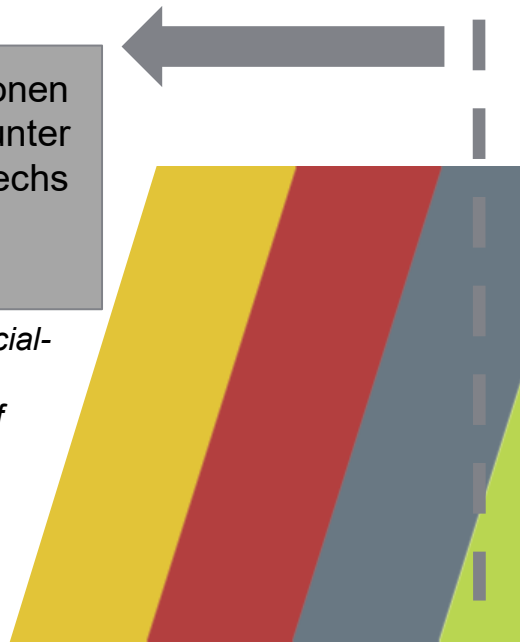
Wer ist und wie geht's dem „Unterbau“?



Psychologische Auswirkungen prekärer Arbeitsverhältnisse

Das Risiko für Depressionen und Angststörungen ist unter Wissenschaftler:innen sechs mal höher als in andern Berufsgruppen!

Quelle: *British Journal of Social Psychology* (2023): *A social-psychological examination of academic precarity as an organizational practice and subjective experience*



Received: 31 October 2021 | Accepted: 4 November 2022

DOI: 10.1111/bjso.12607

ARTICLE

A social-psychological examination of academic precarity as an organizational practice and subjective experience

Nihan Albayrak-Aydemir^{1,2} | Ilka Helene Gleibs²

¹The Open University, Milton Keynes, UK

²London School of Economics and Political Science, London, UK

Correspondence

Nihan Albayrak-Aydemir, Open University, Milton Keynes, UK

Email: nihan.albayrak-aydemir@open.ac.uk

Ilka Helene Gleibs, London School of Economics and Political Science, London, UK

Email: i.h.gleibs@lse.ac.uk

Abstract

Research and teaching conditions have, particularly for those who are junior or from disadvantaged backgrounds, deteriorated considerably over the years in the higher education sector. Unequal opportunities in access and advancement in careers have led to increasing levels of precarity in the higher education sector. Although the concept of precarity has been grasped in many other disciplines, the social-psychological understanding of this concept remains unexplored. In this

Befristung ist keine Notwendigkeit

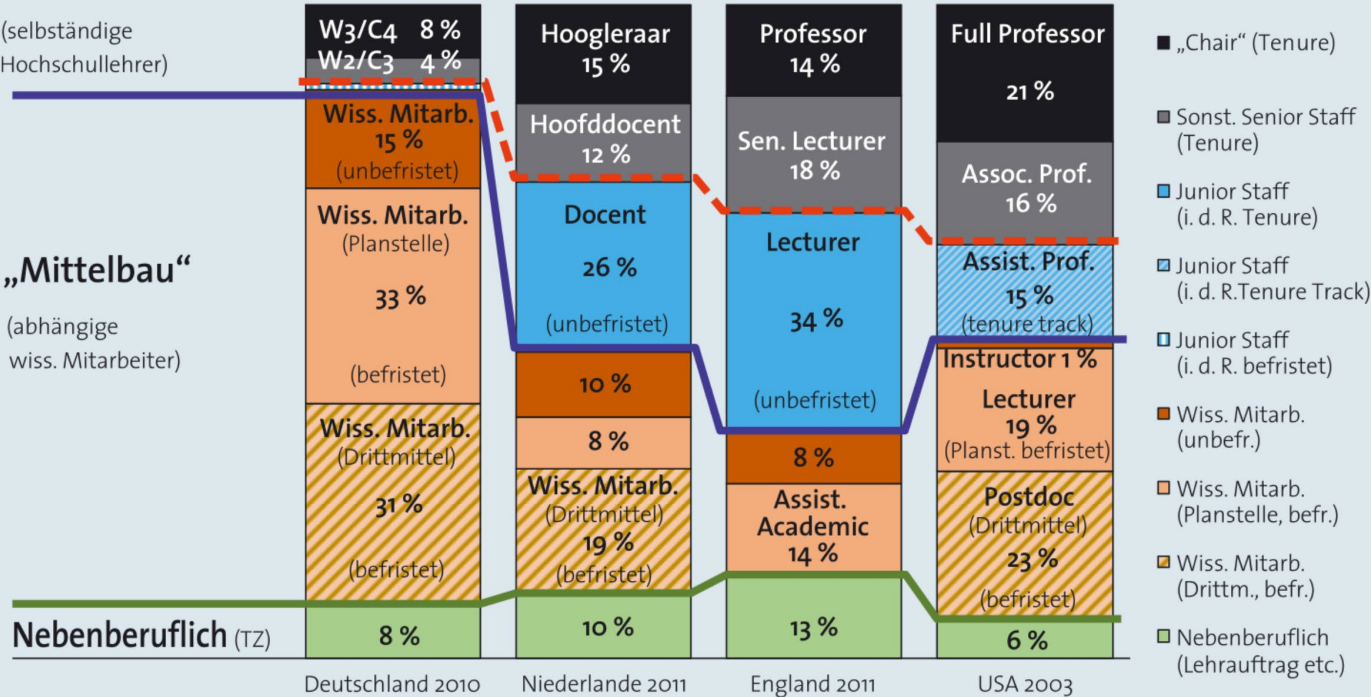


„Oberbau“

(selbständige Hochschullehrer)

„Mittelbau“

(abhängige wiss. Mitarbeiter)



Berechnet nach Kreckel / Zimmermann (2014), 231–238, 245–249 und passim

Bildquelle:
Reinhard Kreckel:
Karrieremodelle an
Universitäten im
internationalen
Vergleich, *Akademie
Aktuell*, 3-2015, 36-40.

Fazit: Fatale Konsequenzen von Wettbewerb in den Wissenschaften



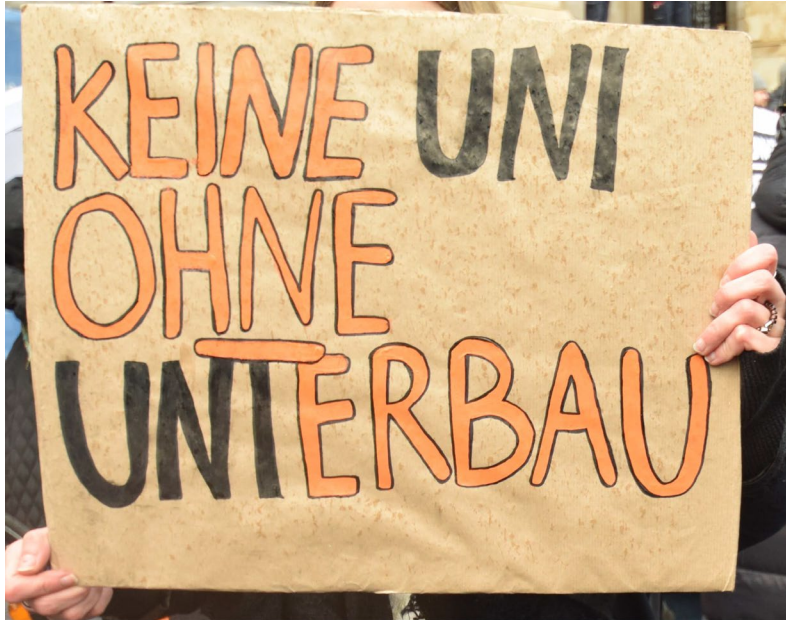
- Wettbewerb schafft potenziell **schädliche Anreize** für Forscher:innen (Subjektivierung von Wettbewerb, Konkurrenzlogik, Ellbogenmentalität, Replikationskrise,...)
 - Zunehmende Wettbewerbsorientierung (**und Angst**) schafft in vielen Bereichen gerade **kein gutes Umfeld** für kreative Herangehensweisen und Innovation
 - Beruf Wissenschaftler:in wird immer **unattraktiver** (Arbeitsverhältnisse, Gehalt,...)
 - „gute Lehre“, Gremienarbeit oder Wissenschaftskommunikation spielen kaum eine Rolle
 - Wettbewerb im Wissenschaftssystem **verkennt Lebensrealitäten** „junger“ Forscher:innen (Geschlechterungerechtigkeit) und geht oft mit psychischen Problemen einher
 - Prekarisierung wirkt als **gläserne Decke** und **sozialer Filter** für wissenschaftliche Karrieren an österreichischen Universitäten
- >> Bestehendes Uni-System basiert auf skurriler Selbstaussbeutungsbereitschaft von uns**

Überblick NUWiss



- Web: <https://nuwiss.at> , Twitter: @nuwiss_at, Bluesky: nuwiss.bsky.social
- Name in Anlehnung an das Schwesternetzwerk “NGAWiss – Netzwerk gute Arbeit in der Wissenschaft” in Deutschland – enger Austausch
- Warum Unterbau: alle in befristeten Verträgen oder sonst prekär, unterhalb der Professur, inkl. Studierende & allgem. Personal => gemeinsam Fundament (Unterbau) der Universität
- Gegründet während der Proteste gegen die **UG Novelle 2021** von Prä- und Post-docs
- Die Mitglieder von NUWiss arbeiten an **verschiedenen Universitäten in Österreich** in unterschiedlichen Disziplinen (von Physik bis Literaturwissenschaften).
- NUWiss ist eine Plattform, die **lokale Initiativen** (Unterbau Uni Wien, Initiative Unterbau TU Wien, Initiative Unterbau Linz, Initiative Unterbau Graz, ...) **unterstützt und vernetzt**
- Austausch und Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren und Einzelpersonen (GÖD, AK, der IG-LektorInnen, des Elise-Richter-Netzwerkes und der Österr. Gesellschaft für Geschlechterforschung → **9 Vorschläge für eine gute Universität**

Aber:



also



SCHIEDSKOMMISSION - ORGANISATION

- Organ der Universität außerhalb der Hierarchie
- unabhängig und weisungsfrei
- 6 Mitglieder (3 Frauen, 3 Männer), 6 Ersatz-Mitgl.
- je 2 (+ 2) nominiert vom Univ.-Rat, Senat und AKG, aber überwiegend keine BOKU-MitarbeiterInnen
- Funktionsperiode jeweils 2 Jahre
- Schiedskomm. kann nur auf „Antrag“ tätig werden
- Mitwirkungspflicht aller betroffenen Univ.-Organe

AUFGABEN DER SCHIEDSKOMMISSION 1

Vermittlung in Streitfällen von Universitätsangehörigen

- Vermittlungstätigkeit nur auf Ersuchen einer/eines Betroffenen
- nicht als Vertretung der/des Ansuchenden, also nicht wie ein Rechtsanwalt, sondern eher wie ein Mediator
- keine Funktion als Behörde, kann also dabei nichts anordnen
- betrifft nur universitätsbezogene, nicht private Differenzen
- auch für Differenzen zwischen Universitätsangehörigen (Mitarbeiter/in oder Studierende/r) und Universitätsorgan
- Schiedskommission ist aber kein Spezial-Betriebsrat

AUFGABEN DER SCHIEDSKOMMISSION 2

Entscheidung als Behörde mit Bescheid **über Beschwerden des AKG** wegen des Verdachtes, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans

- eine **Diskriminierung** von Bediensteten oder Studierenden oder BewerberInnen um Aufnahme an der Uni aus dem Motiv des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung oder sexuellen Orientierung oder
- ein Verstoß gegen das **Frauenförderungsgebot** bzw. eine Verletzung des Frauenförderungs-/Gleichstellungsplans ist

AUFGABEN DER SCHIEDSKOMMISSION 3

Entscheidung als Behörde mit Bescheid über „**Einreden**“ des **AKG** wegen einer

- **„unrichtigen“ Zusammensetzung eines Kollegialorgans** (insbes. Kommissionen des Senats, aber auch Universitätsrat, Rektorat) hinsichtlich der Relation von Frauen : Männer als Mitglieder (Ziel: mind. 50% Frauen, wenn personell möglich)
- **„Mangelhaftigkeit“ eines Wahlvorschlages für die Wahlen zum Senat**, wenn dem Wahlvorschlag nicht ausreichend (50%) Frauen an voraussichtlich wählbarer Stelle angehören

SCHIEDSKOMMISSION – WAS DARF SIE NICHT?

Die Schiedskommission darf nicht tätig werden,

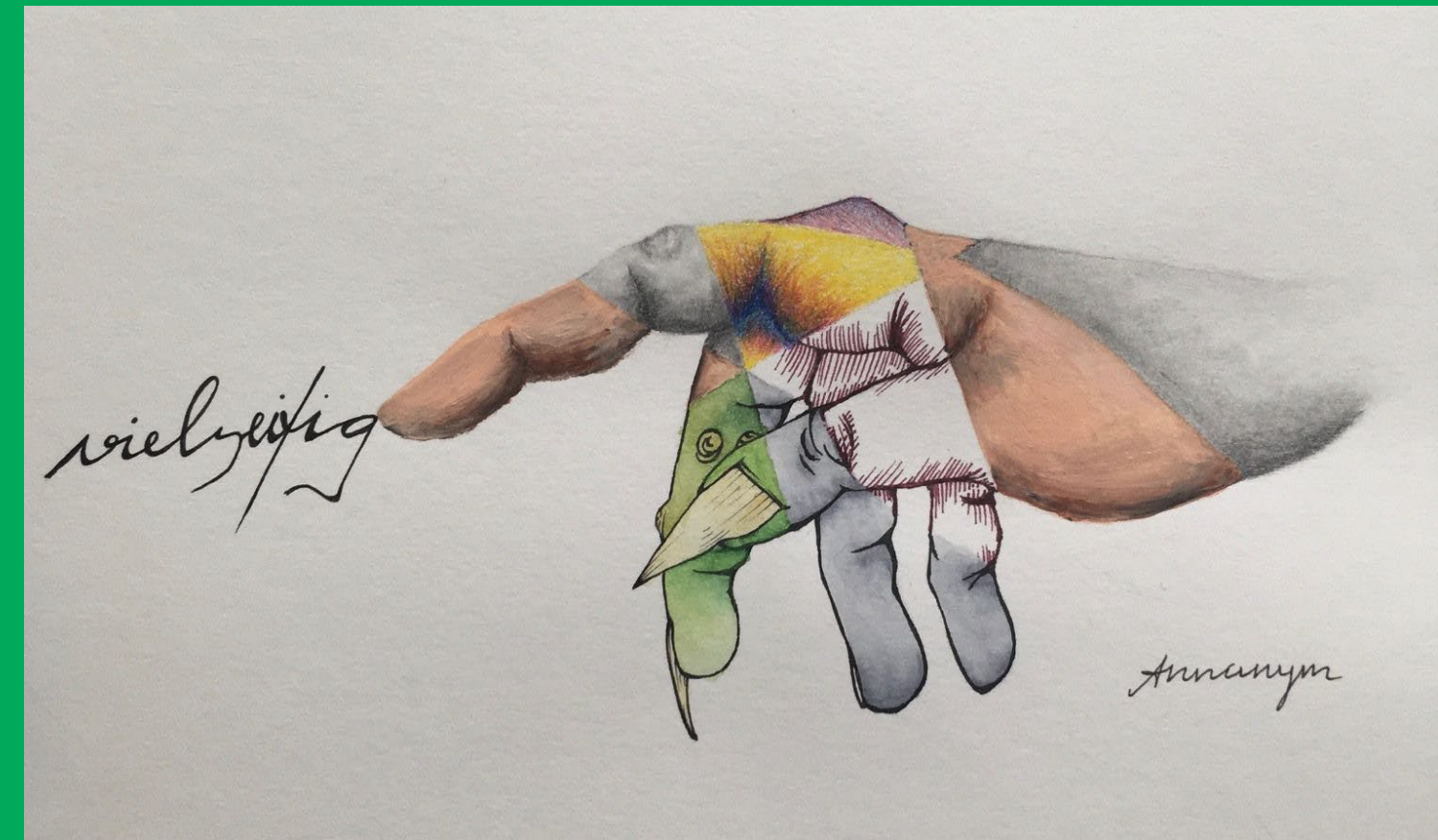
- wenn die Entscheidung eines Universitätsorgans einem „**Rechtszug**“ unterliegt, also die/der davon Betroffene eine Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht erheben kann
Beamten-Dienstrecht und Habilitationsverfahren,
Bescheide des Rektorats oder des Studiendekans/der Studiendekanin in studienrechtlichen Angelegenheiten
- bei **Leistungsbeurteilungen** (Prüfungen, Evaluierungen und andere Beurteilungen von Leistungen von Bediensteten)

Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung

Im Rahmen der ULV
Infoveranstaltung
"Brösel? Was jetzt?"

10. Juni 2024

BOKU University



Wer sind wir

Einrichtung gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG
und direkt dem Rektorat zugeordnet

Wir

beraten, koordinieren, informieren, berichten,
vernetzen, kooperieren, dokumentieren,
empfehlen, veranstalten

in den Bereichen

**GLEICHSTELLUNG, DIVERSITÄT UND
BEHINDERUNG / INKLUSION**



Gleichstellung

Gleichstellungsarbeit auf
gesetzlicher Basis
BOKU Gleichstellungsplan,
Maßnahmen in den Bereichen
Frauenförderung und
Geschlechtergleichstellung, (Anti-)
Diskriminierung und
Chancengleichheit
Dokumentation,
Beratung ...

Diversität

Diversitätsstrategie der BOKU (DSB),
Sensibilisierung, Veranstaltungen,
Gender- und Diversitätskompetenzen in Lehre,
Forschung, Personal,
Vernetzung mit Stakeholdern,
Informationen,
Beratung ...

Behinderung / Inklusion

Unterstützung für Studierende mit
Beeinträchtigungen (Abweichende
Prüfungsmethoden, Nachteilsausgleich),
Sensibilisierung, + Informationen zu
Inklusionsthemen Organisation von
Schulungsangeboten,
Kooperationen mit Interessensvertretungen
Initiativen zum Abbau von strukturellen, baulichen
o. kommunikativen Barrieren,
Beratung ...

Anlaufstellen für Lehrende und Mitarbeitende

- Ombudsstelle für Lehrende: ombudsstelle-lehrende@boku.ac.at
- Arbeitspsychologische Beratung: <https://boku.ac.at/angesund/themen/arbeitspsychologische-beratung>
- Betriebsräte (allgemein und wissenschaftlich)
- Behindertenvertrauensperson (BVP)
- Trusted Advisors bieten Unterstützung bei herausfordernden und belastenden Situationen; an allen 3 Standorten: (<https://boku.ac.at/gesunde-boku/trusted-advisor>)



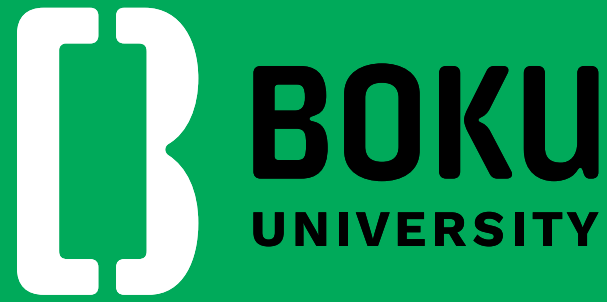
Anlaufstellen für Lehrende, Mitarbeitende und Studierende

- Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung (kostelle@boku.ac.at)
- Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen / AKGL: akglboku@boku.ac.at

Für Studierende gibt es unter anderem:

- Ombudsstelle für Studierende (ombudsstellestudierende@boku.ac.at)
- ÖH – Referat für Sozialpolitik (sozial@oehboku.at)
- Psychosoziale Beratung: (nadja.springer@wpv.at)
- Psychologische Studienberatungsstelle (www.psd-wien.at)





Bei Fragen
wenden Sie sich
gerne an uns !!!

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung
kostelle@boku.ac.at

BOKU University
https://short.boku.ac.at/diversitaetspreis_forschung