

Code of Conduct der FH Campus Wien

INHALT

1. Präambel
2. Werte – Übersicht
3. Einhaltung des Code of Conduct
4. Werte und Prinzipien – Langfassung
5. Glossar

PRÄAMBEL

Für ein verantwortungsvolles Miteinander

Die Hochschulleitung der FH Campus Wien entschloss sich im Jahr 2012 einen Code of Conduct (CoC) für die Fachhochschule in Kraft zu setzen, um auf Grundlage definierter Werte und Prinzipien Verhaltens- und Führungsgrundsätze zu definieren, die für eine transparente, konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit auch in Bezug auf gemeinsame Werte und eine gemeinsame FH-Kultur eine tragfähige Basis darstellen.

Die Intention des CoC besteht darin, für Entscheidungen und das tägliche Miteinander aller mit der FH Campus Wien assoziierten Personen, einen verbindlichen Rahmen zu bilden. Die im CoC definierten Verhaltensrichtlinien richten sich also an die Hochschulleitung und alle weiteren Führungskräfte, alle freien und angestellten Mitarbeiter*innen der Studiengänge, der zentralen Organisationseinheiten und der Tochtergesellschaften, hauptamtliches und nebenberufliches Lehr- und Forschungspersonal, Studierende, Vertrags- und KooperationspartnerInnen sowie alle, die in Beziehung zur FH Campus Wien stehen.

Seine Standards sind maßgebliche Guidelines für verantwortungsvolles und ethisches Handeln im Umgang miteinander und in der Repräsentation nach außen ein Signal für unsere Umwelt.

Der CoC dient als Orientierungs- und Entscheidungsrichtlinie, wie in bestimmten Situationen gehandelt werden soll. Die Einhaltung dieses Bekenntnisses wird von allen mit der FH Campus Wien assoziierten Personen auf allen Ebenen erwartet. Parallel gelten alle an der FH Campus Wien verankerten Regelungen wie Betriebsvereinbarungen, Ausbildungsverträge, Hausordnung etc.

Bekenntnis zu Chancengleichheit und Vielfalt

Die FH Campus Wien anerkennt die Vielfalt und Unterschiedlichkeiten der mit ihr assoziierten Personen in Bezug auf Geschlecht/Gender, Alter, sexuelle Orientierung, Hautfarbe, physischen und psychischen Fähigkeiten/Behinderungen sowie ethnischer Herkunft als besondere Werte. Internationalität und kulturelle Vielfalt sind strategische Ziele der Institution.

Gleichstellungs- und Diversity-Grundsätze stehen an prominenter Stelle und sind auch im Leitbild sowie der strategischen Ausrichtung der FH Campus Wien verankert. Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit aller, Wertschätzung und Anerkennung von Diversität/sozialer Vielfalt sowie diskriminierungsfreies Verhalten, Barrierefreiheit, Familienfreundlichkeit und Work/Life Integration werden durch aktiv gelebtes Gender Mainstreaming und Diversity Management transparent und möglich gemacht.

Gültigkeitsbereich

Der Code of Conduct bildet die Grundlage für ein faires Miteinander aller mit der FH Campus Wien assoziierten Personen, unabhängig davon, wer ihre arbeitgebende Institution ist (FH Campus Wien und ihre Tochtergesellschaften, KAV, Bund...), und gilt außerdem für alle Beziehungen der FH nach außen, z. B. der Öffentlichkeit, Vertrags- und KooperationspartnerInnen sowie alle, die in Beziehung zur FH Campus Wien stehen.

An der FH Campus Wien gelebte WERTE:

1. Höchst mögliches akademisches Niveau in Lehre, Wissenschaft und Forschung:

Diese drei zentralen Bereiche unserer Fachhochschule basierend auf State-of-the-art-Standards sind ausgerichtet an den zukünftigen Anforderungen und Kompetenzen und werden durch alle Beteiligten an der FH laufend verbessert. Die Kooperation mit allen Personen – Studierenden, Lehrenden, Mitarbeiter*innen, Fördergebenden etc. – erfolgt gemäß den Wertepinzipien der FH, wie Wertschätzung, Respekt, Transparenz, Integrität, Loyalität und Chancengleichheit für alle.

2. Wertschätzung, Respekt, Transparenz, Integrität und Loyalität als Merkmale für den Umgang miteinander:

Alle mit der FH Campus Wien assoziierten Personen pflegen einen fairen Umgang miteinander, in dem die angeführten Werthaltungen zum Ausdruck gebracht werden.

3. Antidiskriminierung und Chancengleichheit als Grundlagen für jegliches Miteinander:

Die Wertschätzung aller mit der FH Campus Wien assoziierten Personen, unabhängig von Geschlecht/Gender, Hautfarbe, physischen und psychischen Fähigkeiten/Behinderungen, ethnischer Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, Religion/Weltanschauung, Elternschaft und anderen soziokulturellen Merkmalen, ist oberstes Prinzip im Miteinander sowie im Rahmen aller Vorgehensweisen und Geschäftsgebarungen an der FH Campus Wien. Den Strategien Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Diversity Management kommen dabei als Querschnittsmaterien zentrale Bedeutungen zu.

4. Gesundheit und Sicherheit als grundlegende Rahmenbedingungen für Studieren und Arbeiten an der FH:

Die Gesundheit und Sicherheit aller mit der FH Campus Wien assoziierten Personen ist unser höchstes Gut. Die FH Campus Wien ist bestrebt, strukturelle Rahmenbedingungen für Work/Life Integration zu schaffen und zu erhalten sowie auf Sicherheit in allen Bereichen zu achten, um gesundes Studieren und Arbeiten für alle zu ermöglichen.

5. Fokus auf Nachhaltigkeit, Umwelt und Ökologie als Grundlage jeglichen Handelns:

Alle Handlungen und Prozesse werden mit Respekt gegenüber der Umwelt und natürlichen Ressourcen ausgeführt. Negative Einwirkungen auf die Umwelt sollen bewusst möglichst gering gehalten werden. Dabei werden auch Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit stets mitgedacht und miteinbezogen.

Einhaltung des CoC

Alle mit der FH Campus Wien assoziierten Personen, insbesondere die Führungskräfte, sind für die Einhaltung der im CoC festgelegten Regelungen sowie für weitere unternehmensintern festgelegte Vereinbarungen im eigenen Zuständigkeitsbereich verantwortlich.

Meldung von Verstößen gegen den CoC

Alle mit der FH Campus Wien assoziierten Personen haben das Recht bei den Ansprechpersonen für Verstöße gegen den CoC auf Verhaltensweisen und Umstände hinzuweisen, die auf einen Verstoß gegen den CoC schließen lassen. Die Ansprechpersonen für Verstöße gegen den CoC sind die Betriebsräte/Betriebsrätinnen, die Mobbingpräventionsbeauftragten sowie die ÖH FH Campus Wien.

Die Meldung wird von den Ansprechpersonen für Verstöße an die/den BeschuldigteN mit der Möglichkeit zur Rechtfertigung rückgemeldet und bei Bedarf in der internen CoC-Kommission bearbeitet.

Die Zusammensetzung der CoC-Kommission erfolgt auf Basis des jeweiligen Anlassfalls. Sie besteht aus bis zu vier Personen und ist nach Möglichkeit gendergerecht besetzt. Vorsitzende der CoC-Kommission sind in jedem Fall der/die LeiterIn der Abteilung Gender & Diversity Management sowie der/die LeiterIn der Personalabteilung oder eine beauftragte Vertretungsperson.

Im Falle, dass Studierende involviert sind, werden in der CoC-Kommission StudierendenvertreterInnen eingebunden. Bei Belangen, die ausschließlich Studierende betreffen, wird der/die LeiterIn der Personalabteilung durch eine Person aus dem Rektorat ersetzt.

Sollte es in den oben genannten Abteilungen zu einem Verstoß gegen den CoC kommen, wird die Zusammensetzung der CoC-Kommission besprochen und entsprechend angepasst.

Die CoC-Kommission erstellt auf Basis der Anhörungen der beiden Parteien sowie unter Berücksichtigung von straf- und arbeitsrechtlichen Vorgaben eine schriftliche Sachverhaltsdarstellung und gibt Anregungen/Empfehlungen für weitere Schritte. Dabei werden zusätzlich zum CoC auch die gültigen Gesetze für Antidiskriminierung (GIBG) berücksichtigt. Die Durchführung der vorgeschlagenen Korrekturmaßnahmen obliegt der CoC-Kommission unter Einbeziehung der/des Vorgesetzten der beschuldigten Person.

Eine Aufforderung zur Rechtfertigung kann auf Wunsch der meldenden Person auch

anonymisiert an die beschuldigte Person gerichtet werden. Sollten weitere Schritte nötig sein, ist Anonymität nicht möglich.

CODE OF CONDUCT - LANGFASSUNG

Im Folgenden werden die oben angeführten Werte anhand von ausgearbeiteten Prinzipien genauer erläutert.

1. Höchst mögliches akademisches Niveau in Lehre, Wissenschaft und Forschung:

Diese drei zentralen Bereiche unserer Fachhochschule basierend auf State-of-the-art-Standards sind ausgerichtet an den zukünftigen Anforderungen und Kompetenzen und werden durch alle Beteiligten an der FH laufend verbessert. Die Kooperation mit allen Personen – Studierenden, Lehrenden, Mitarbeiter*innen, Fördergebenden etc. – erfolgt gemäß den Wertepinzipien der FH, wie Wertschätzung, Respekt, Transparenz, Integrität, Loyalität und Chancengleichheit für alle.

PRINZIPIEN:

Wissenschaft und Forschung

> An der FH Campus Wien werden ethische Richtlinien in den Wissenschaften (Wissenschaftsethik) und der Forschung gelebt. Dazu zählen der korrekte Umgang mit Daten und ein resolutes Vorgehen gegen Datenfälschung, die Beherrschung wissenschaftlicher Methoden, die Klarheit in der Interpretation der Daten sowie der Schutz des geistigen Eigentums (Plagiatsregelung).

> Als Mitglied der Österreichischen Agentur für wissenschaftliche Integrität (OeAWI) achtet die FH Campus Wien auf die Umsetzung der dort festgeschriebenen Werte und Haltungen. Ethikkommissionen werden eingerichtet, wo diese für Forschungsprojekte und Publikationen nötig sind. Wissenschaftskommunikation und Diskurs werden gefördert. An der FH Campus Wien werden die transparente und faire AutorInnenschaft (keine SeniorautorInnenschaft ohne Beteiligung) sowie die Regeln der „Science Communities“ unserer Disziplinen gelebt.

> Der Umgang mit Fördergeldern erfolgt aufgrund transparenter Richtlinien. Die FH Campus Wien achtet auf gute Rahmenbedingungen für Forschungspersonal und Studierende in Forschungsprojekten.

Lehren und Lernen an der FH Campus Wien

> Lehrende der FH Campus Wien vermitteln aktuelle Lehrinhalte, wo dies für das Verständnis von zukünftigen Entwicklungen notwendig ist, im historischen Kontext und fokussieren auf eine kompetenzzentrierte, berufsfeldnahe Ausbildung. Dabei wird auf ein balanciertes Verhältnis von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen Wert gelegt. Die

Lehre orientiert sich gleichermaßen an berufsspezifischen Erfordernissen und wissenschaftsfundierten Konzepten.

> An der FH Campus Wien werden forschungsgeleitete Lehre und forschendes Lernen gefördert, um Neugierde und Interesse für Neues zu wecken und Freude an sowie Stolz auf die eigene Leistung zu vermitteln. Methodenvielfalt und Kreativität werden durch die Lehre an der FH Campus Wien unterstützt.

> Die FH Campus Wien bekennt sich zur uneingeschränkten Umsetzung des studierendenzentrierten Lehrens und Lernens. Lehr- und Lernkonzepte sind darauf ausgerichtet, dass eine aktive Einbeziehung aller am Lehr- und Lernprozess Beteiligten möglich ist.

> Studierende und Lehrende agieren wertschätzend und nehmen sich und andere als PartnerInnen in ihrer Individualität wahr. Die FH Campus Wien bemüht sich auch im Studienalltag den besonderen Bedürfnissen von Studierenden bspw. mit Behinderung, Berufstätigkeit und/oder Studierenden mit Familie gerecht zu werden. Den StudierendenvertreterInnen kommt hierbei eine besondere Rolle als VermittlerInnen zu.

> Konstruktives und wertschätzendes Feedback auf allen Hierarchie- und Organisationsebenen wird ermöglicht. Auf Klarheit und Transparenz in Bezug auf Lernziele, Didaktik und Workload sowie Kriterien der Leistungsüberprüfung wird geachtet.

Vernetzung und Weiterbildung

> Lehrende der FH Campus Wien halten und pflegen Kontakt zu ihren Netzwerken und KooperationspartnerInnen und sind Vorbild in der Art und Weise der Zusammenarbeit. Sie reflektieren regelmäßig ihr Menschenbild in Forschung und Lehre.

> Zwischen Lehrenden der FH Campus Wien erfolgt ein offener interdisziplinärer Austausch zu studiengangrelevanten Schwerpunkten, um komplexe Zusammenhänge in den jeweiligen Berufsfeldern besser vermitteln zu können sowie zur Stärkung einer kollegialen, teamgeleiteten Lehr- und Lernkultur.

> Lehrende der FH Campus Wien haben eine hohe Bereitschaft zur Weiterbildung und Reflexion ihrer Bildungsarbeit im Kontext der FH Campus Wien sowie ihrer dazu notwendigen fachlichen und didaktischen Expertise unter Berücksichtigung der sich verändernden gesamten Bildungslandschaft.

> Alle Mitarbeiter*innen und Lehrenden werden in ihrer persönlichen und fachlichen Entwicklung durch die Bereitstellung von entsprechenden, fördernden Maßnahmen und Rahmenbedingungen (Budget, Zeit, organisatorische Aspekte etc.) unterstützt. Dementsprechend haben kontinuierliche, persönliche und inhaltliche Weiterbildung einen hohen Stellenwert für Lehrende und Mitarbeiter*innen der FH Campus Wien.

> Studiengangs- und departmentübergreifende Weiterbildungsangebote fördern Ideenvielfalt sowie die Ausprägung der Unternehmenskultur und Identität der FH Campus Wien.

Gender- und Diversitykompetenz

> Auch in Lehre und Forschung werden Werthaltungen hinsichtlich Antidiskriminierung und Chancengleichheit beachtet. Der Umgang miteinander erfolgt gemäß den Wertepinzipien der FH Campus Wien, wie z. B. Wertschätzung, Respekt, Transparenz, Integrität und Loyalität.

> Gender- und diversitygerechte Didaktik ist grundlegender Bestandteil der Lehre an der FH Campus Wien, sie bildet die Basis aller Lehr- und Lernprozesse. Auf die Verwendung von diskriminierungsfreie Sprache wird Wert gelegt. In der Forschung werden die Strategien Gender Mainstreaming und Diversity Management als Querschnittsmaterien an den Schnittstellen zu den Fachbereichen berücksichtigt und implementiert.

2. Wertschätzung, Respekt, Transparenz, Integrität und Loyalität als Merkmale für den fairen Umgang miteinander:

Alle mit der FH Campus Wien assoziierten Personen pflegen einen fairen Umgang miteinander, in dem die angeführten Werthaltungen zum Ausdruck gebracht werden.

PRINZIPIEN:

Wertschätzung und Respekt

> Die Basis für ein vertrauensvolles Miteinander bildet ein respektvoller und offener Umgang aller mit der FH Campus Wien assoziierten Personen untereinander. Im Umgang miteinander und gegenüber Dritten achten deshalb alle – unabhängig davon, wer ihre arbeitgebende Institution ist (FH Campus Wien und ihre Tochtergesellschaften, KAV, Bund...) – auf das Entgegenbringen von Wertschätzung und Respekt, auch in herausfordernden Momenten und Konfliktsituationen.

> Ein faires Miteinander wird durch gegenseitige Wertschätzung und respektvolles Verhalten ermöglicht, dies gilt für die Beziehungen zwischen KollegInnen, zwischen Führungskräften und Mitarbeiter*innen, zwischen Lehrenden/Mitarbeiter*innen der zentralen Organisationseinheiten und Studierenden/AbsolventInnen und auch in Bezug auf Dritte.

Professioneller Umgang mit Abhängigkeitsverhältnissen

> Bei Beziehung zwischen Lehrenden und Studierenden müssen die ungleichen Machtverhältnisse“, welche zwischen Lehrenden/Vortragenden und Studierenden entstehen bzw. bestehen, Berücksichtigung finden. Grundsätzlich sind persönliche Beziehungen klar vom Verhältnis „LehrendeR/VortragendeR – StudierendeR“ abzugrenzen.

> Bei Naheverhältnissen (Verwandtschaft, Liebesbeziehungen udgl.) zwischen einer/einem Lehrenden und einer/einem Studierenden können Interessenskonflikte beispielsweise bei der Beurteilung bzw. Benotung der/des Studierenden sowie die Einräumung von unfairen Vor- bzw. Nachteilen auftreten. Darüber hinaus kann es dadurch zu Benachteiligungen anderer Studierender kommen. Solche Naheverhältnisse sind von jenen Personen, die sich im Naheverhältnis befinden, der jeweiligen Studiengangs-, Lehrgangs- oder Departmentleitung zu melden.

Eine Beurteilung bzw. Benotung durch die/den Lehrenden sollte nicht stattfinden. Die/der Studierende wird einer/einem anderen Lehrenden zugeteilt, wenn dies aus organisatorischen Gründen möglich ist. Sollten keine Alternativgruppen gegeben sein, ist im Falle einer Prüfung eine zweite, unabhängige Beurteilungsmeinung (z. B. durch die Studiengangsleitung) einzuholen.

> Bei Naheverhältnissen (Verwandtschaft, Liebesbeziehung udgl.) zwischen

einem/einer MitarbeiterIn der zentralen Organisationseinheiten und einer/einem Studierenden darf es zu keinem Missbrauch eines Abhängigkeitsverhältnisses kommen und in weiterer Folge zu keiner Bevorzugung bzw. Benachteiligung von Studierenden führen.

Antidiskriminierung und Mobbingprävention

- > Wie im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) festgelegt, werden Benachteiligungen, Abwertungen und verletzendes Verhalten in Bezug auf Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung oder Behinderung nicht toleriert.
- > Sexuelle Belästigung und geschlechtsbezogene Belästigung, also ein Verhalten, das die Würde einer Person verletzt und von der betroffenen Person nicht gewünscht bzw. für sie beleidigend und/oder anstößig ist, werden nicht toleriert und können straf- und arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.
- > Mobbing wird nicht toleriert. Mobbingpräventionsbeauftragte sind in Abstimmung mit der Hochschulleitung eingesetzt und stehen als AnsprechpartnerInnen zur Verfügung.
- > Diskriminierungsfreie, genderfaire und respektvolle Sprache gehört zu den Grundprinzipien schriftlicher und mündlicher Kommunikation.

Kommunikation im Berufsalltag

- > Mitarbeiter*innen und Führungskräfte bekennen sich zu Integrität bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unter Beachtung aller anwendbaren gesetzlichen Rahmenbedingungen.
- > Professionalität, Pünktlichkeit und Termintreue in der Durchführung aller Belange ist eine Selbstverständlichkeit für alle mit der FH Campus Wien assoziierten Personen.
- > Transparente Kommunikation – auch zwischen Führungskräften und Mitarbeiter*innen und über Hierarchieebenen hinweg – gehört zu unseren obersten Prämissen.
Arbeitsabläufe und Entscheidungsprozesse werden gegenüber Mitarbeiter*innen zeitgerecht und offen kommuniziert.
Transparenz bedeutet u.a. die Weitergabe von Informationen, die für das Erfüllen der Arbeitsaufgaben notwendig sind sowie für solche, die Änderungen bzw. Neuerungen in der Organisation, Prozessabläufen, Verlautbarungen von Hochschulleitung und Führungskräften und Ähnliches betreffen. Damit wird die Voraussetzung geschaffen, dass Ziele, Prioritäten und Verantwortung von Führungskräften und Mitarbeiter*innen gemeinsam getragen werden können.

Datenschutz und Antikorruption

- > Alle Mitarbeiter*innen achten auf Vertraulichkeit und beachten die gesetzlichen

Regelungen zum Datenschutz und zur Informationssicherheit. Bei der Verwendung von personenbezogenen Daten wird auf den Schutz der Privatsphäre geachtet. Die Sicherheit der Geschäftsdaten ist zu gewährleisten, vertrauliche Informationen sind geheim zu halten (auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses).

> Die FH Campus Wien spricht sich dezidiert gegen jegliche Form der Korruption bzw. der Annahme von finanziellen oder sonstigen Vorteilen von Wert aus. Die Annahme von kleinen Aufmerksamkeiten wie Blumen oder Süßigkeiten ist soweit erlaubt und unbedenklich, als diese gelegentlich und in einem im Geschäftsalltag üblichen Ausmaß stattfindet.

> Zur Vermeidung von Interessenskonflikten gelten die internen Regelungen der FH Campus Wien.

Loyalität und Wertschätzung

> Alle mit der FH Campus Wien assoziierten Personen achten auf Loyalität gegenüber der FH Campus Wien als Arbeitgeberin. Sie übernehmen Verantwortung für das Ansehen der FH Campus Wien nach innen und außen.

> Das Verhalten gegenüber GeschäftspartnerInnen und Dritten, wie z. B. LieferantInnen und KundInnen, FördergeberInnen ist geprägt von den oben genannten Werten.

> Ideen zu Verbesserungen sowie zur Weiterentwicklung der FH von Seiten aller FH-Angehörigen sind willkommen und werden auf Führungsebene wertgeschätzt (siehe BV „Ideenbörse“/Betriebliches Vorschlagswesen). Einer lebendigen und wertschätzenden Feedback-Kultur kommt dabei ein hoher Stellenwert zu (z. B. Mitarbeiter*innengespräch).

> Führungskräfte und ihre Mitarbeitenden stehen in einem regelmäßigen und transparenten Austausch über individuelle berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildungsplanung. Auch dieser erfolgt u.a. in den jährlichen Mitarbeiter*innengespräch.

> An der FH Campus Wien wirkt ein von der Belegschaft gewählter Betriebsrat, der die Anliegen aller Mitarbeiter*innen vor dem Hintergrund der gesetzlichen Vorgaben vertritt.

> Führungskräfte agieren als Vorbilder bei der Einhaltung aller im Code of Conduct festgelegten Grundsätze.

3. Antidiskriminierung und Chancengleichheit als Grundlagen für jegliches Miteinander:

Die Wertschätzung aller mit der FH Campus Wien assoziierten Personen, unabhängig von Geschlecht/Gender, Hautfarbe, physischen und psychischen Fähigkeiten/Behinderungen, ethnischer Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, Religion/Weltanschauung, Elternschaft und anderen soziokulturellen Merkmalen, ist oberstes Prinzip im Miteinander sowie im Rahmen aller Vorgehensweisen und Geschäftsgebarungen an der FH Campus Wien.

Den Strategien Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Diversity Management kommen dabei als Querschnittsmaterien zentrale Bedeutungen zu.

PRINZIPIEN:

Achtung der Rechte aller Menschen

> Für die FH Campus Wien ist die Achtung der Rechte aller Menschen, wie diese in den Antidiskriminierungsgesetzen und Gleichbehandlungsgesetzen festgehalten sind, eine Selbstverständlichkeit. Darüber hinaus ist es in der Organisation ein Anliegen, Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Chancengleichheit aller mit der FH Campus Wien assoziierten Personen fördert.

> Um Diskriminierungsfreiheit zu gewährleisten, werden Standards definiert (z. B. Gehaltsschema, Recruiting-Prozesse...), eingehalten und transparent gemacht. Der Betriebsrat, die Abteilung Gender & Diversity Management sowie die ÖH der FH Campus Wien/Studierendenvertretung sind dabei zentrale Anlaufstellen.

> Unsachliche Benachteiligungen bzw. Bevorzugungen aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderungen, Herkunft, Alter sowie Religion und Weltanschauung werden nicht toleriert. Auch die Duldung und Unterstützung von diskriminierendem Verhalten wird nicht akzeptiert.

> Entscheidungen, insbesondere bei Personalfragen, im Lehrbetrieb (z. B. bei Studienplatzvergabe, Prüfungen...) werden für betroffene Personen transparent und nachvollziehbar gestaltet.

Gender Mainstreaming und Frauenförderung

> Gender Mainstreaming ist eine verbindliche, politische Strategie der EU, der sich die FH Campus Wien als Bildungsinstitution mit gesellschaftspolitischer Verantwortung verpflichtet. Die FH Campus Wien orientiert sich seit ihren Anfängen als Vorreiterin am Bildungssektor an den rechtlichen Vorgaben dieser Strategie. Dies beinhaltet die Beachtung von Gender-Aspekten in allen Verwaltungsprozessen, in jedem Forschungsvorhaben, in der Lehre (Didaktik, Sprache, Inhalte und Durchführung von Lehrveranstaltungen etc.), im Recruiting etc. Strukturelle und (un)bewusste Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ist auf allen Ebenen abzulehnen.

> Einkommensgerechtigkeit, Gleichstellungsorientierung und Diskriminierungsfreiheit für Menschen aller Geschlechter und Identitäten sind zentrale Anliegen der Hochschulleitung und aller Mitarbeiter*innen.

> An der FH Campus Wien wird nach dem Prinzip gehandelt, neue Handlungsspektren für alle Menschen zu eröffnen. Wir richten unsere Angebote und Prozesse danach aus, gesellschaftliche Rollen- und Geschlechterstereotype zu hinterfragen und allen Menschen auf allen Ebenen die Möglichkeit zur Partizipation zu geben (Aufnahmeverfahren, Angebot von Teilzeitarbeit, Führung in Teilzeit etc.).

> In jenen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, dient Frauenförderung dazu, Defizite aufzuheben (z. B. Frauenanteil in der Technik durch gezieltes Recruiting erhöhen).

Diversity Management

> An der FH Campus Wien wird Diversity Management gezielt umgesetzt und gelebt. Als Hochschule übernehmen wir gesellschaftliche Verantwortung und sind bestrebt, das Spektrum an sozialer Vielfalt, das in der Gesellschaft vorhanden ist, auch an unserer Hochschule zu repräsentieren.

> Diversity Management bedeutet, Vielfalt an der FH Campus Wien bewusst wahrzunehmen und unterschiedliche Potentiale zu nutzen. Die Unterschiedlichkeit aller mit der FH Campus Wien assoziierten Personen wird als Bereicherung erkannt. Gleichzeitig ist das Bewusstsein vorhanden, dass einer großen Vielfalt auch unterschiedliche Bedürfnisse zugrunde liegen. Aus diesem Grund wird fortlaufend darauf geachtet, dass keine Personen durch geltende Regelungen benachteiligt oder ausgeschlossen werden. Die unterschiedlichen Perspektiven werden aktiv berücksichtigt.

Menschen verschiedener sexueller Orientierung und Identität

> Alle mit der FH Campus Wien assoziierten Personen bekennen sich zur Wertschätzung von Personen aller Geschlechter unabhängig von Identität und sexueller Orientierung. Die von Offenheit und Respekt geprägte Kultur schätzt und würdigt vielfältige Identitäten und Lebenskonzepte. Gesetzliche Regelungen – z. B. Gleichwertigkeit und Anspruch bei Heirat, Verpartnerung usw. – werden selbstverständlich eingehalten.

> Offene oder verdeckte diskriminierende Äußerungen, persönliche Angriffe, Mobbing, üble Nachrede und andere inakzeptable Verhaltensweisen werden auch in diesem Zusammenhang nicht toleriert. Die Duldung und Unterstützung von abwertendem und/oder diskriminierendem Verhalten wird nicht akzeptiert.

Menschen mit Behinderungen

> Durch Gewährleistung und Verbesserungsmaßnahmen für eine (bauliche) Barrierefreiheit wird den Bedürfnissen von Personen mit Einschränkungen (z. B. Mobilität) entsprochen. Die FH Campus Wien ist bemüht, besondere Bedürfnisse aufgrund von Behinderungen zu berücksichtigen und entsprechende Bedingungen zu schaffen, die gutes Arbeiten und Studieren ohne Einschränkungen ermöglichen. Gesetzliche Bestimmungen werden selbstverständlich eingehalten.

Kulturelle Vielfalt

> Internationalität ist der FH Campus Wien ein zentrales Anliegen. Kulturell unterschiedlich geprägte Erfahrungshintergründe, ethnische Herkunft, Mehrsprachigkeit etc. werden als Potentiale erkannt. Benachteiligungen aufgrund von (ethnischer) Herkunft werden vermieden. Unterschiedliche Erfahrungshintergründe und Perspektivenvielfalt werden als Ressourcen anerkannt.

Menschen unterschiedlichen Alters

> Die Zusammenarbeit verschiedener Altersgruppen wird als positiv erachtet, intergenerativer Dialog wird hoch geschätzt. Unterschiedlichste Perspektiven und Erfahrungshintergründe werden als wichtiger Wert für die Qualität in der Kooperation gesehen. Altersspezifischen Bedürfnissen (Pflegearbeit, Betreuungspflichten, Fortbildung, Teilzeit etc.) wird bei der Arbeitszeitgestaltung Rechnung getragen.

Menschen unterschiedlicher Religion/Weltanschauung

> Es wird Toleranz und Respekt gegenüber unterschiedlichen Religionen und Weltanschauungen gelebt, sofern diese nicht abwertend und/oder diskriminierend gegenüber anderen gesellschaftlichen Gruppen und Individuen sind. Bei der Verpflegung an der FH Campus Wien wird darauf geachtet, eine vielfältige Auswahl an Speisen anzubieten, z. B. vegetarisch/vegan und Gerichte ohne Schweinefleisch.

Recruiting und Aufnahmeverfahren

> Es wird darauf geachtet, dass für alle BewerberInnen Chancengleichheit gegeben und diskriminierendes Vorgehen ausgeschlossen ist. Es ist der FH Campus Wien ein Anliegen, dass sowohl im Recruiting-Prozess als auch bei den Aufnahmeverfahren der Studien-/ Lehrgänge unterschiedliche Erfahrungshintergründe (z. B. Herkunft, Mehrsprachigkeit, Behinderung, Alter, Elternschaft, Geschlecht/Gender, Auslandserfahrung etc.) als zusätzlicher Nutzen gesehen werden.

4. Gesundheit und Sicherheit als grundlegende Rahmenbedingungen für Studieren und Arbeiten an der FH:

Die Gesundheit und Sicherheit aller mit der FH Campus Wien assoziierten Personen ist unser höchstes Gut. Die FH Campus Wien ist bestrebt, strukturelle Rahmenbedingungen für Work/Life Integration zu schaffen und zu erhalten sowie auf Sicherheit in allen Bereichen zu achten, um gesundes Studieren und Arbeiten für alle zu ermöglichen.

PRINZIPIEN:

Rahmenbedingungen für den Arbeitsalltag

- > Die Schaffung eines Umfelds, in dem alle mit der FH Campus Wien assoziierten Personen ihre Aufgaben in einem angemessenen Zeitrahmen erledigen können, hat oberste Priorität.
- > Die Vermeidung von arbeitsbedingten Belastungssyndromen wie Burn-out, Belastung durch Mobbing bei allen mit der FH Campus Wien assoziierten Personen ist ebenfalls zentrales Anliegen aller Mitarbeiter*innen und Führungskräfte.
- > Die Büroausstattung und die Arbeitsumgebung entsprechen den gesetzlichen Vorgaben zum Schutz und der Erhaltung der Gesundheit aller Mitarbeitenden.
- > An der FH Campus Wien gilt **Work/Life-Integration** als Grundlage für Gesundheit und Arbeitszufriedenheit. Folgende Maßnahmen tragen dazu bei:

Flexible Arbeitszeitregelungen

- > Gleitzeitregelungen bei der Arbeitszeiterfassung tragen dazu bei, Berufs- und Privatleben im Sinne einer Work/Life Integration so in Einklang zu bringen, dass private Interessen, die Übernahme von Pflege- und Betreuungspflichten, Erholung und ähnliche zentrale Lebensbereiche weitgehend abgedeckt werden können. Existierende Regelungen z. B. hinsichtlich einer beruflichen Auszeit (Sabbatical) unterstützen diese Haltung von Seiten der FH als Arbeitgeberin.

Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen – angemessenes Arbeitszeitausmaß

- > Für Personen mit Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen gibt es die Möglichkeit, ihre Arbeitsverhältnisse in einem Zeitausmaß auszuüben, das ihren persönlichen Verpflichtungen entgegenkommt, wie z. B. Arbeiten/Führen in Teilzeit oder Elternteilzeit. Die FH Campus Wien bemüht sich um die Zurverfügungstellung von Rahmenbedingungen, die der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Erwerbsarbeit, entsprechend den Bedürfnissen der Betroffenen, entgegenkommt.

Weiterbildung

> Bildung und Weiterbildung sind die zentralen Aufgaben der FH Campus Wien, weshalb Aktivitäten in diesen Bereichen auch bei den Mitarbeiter*innen unterstützt werden. Es gilt grundsätzlich eine positive Haltung gegenüber Weiterbildungsaktivitäten und -bestrebungen.

Ausbildung von Lehrlingen

> Die FH Campus Wien verpflichtet sich zur bestmöglichen Ausbildung von Lehrlingen und ist sich der Verpflichtung des besonderen Schutzes dieser meist minderjährigen Personengruppe bewusst.

Sicherheit

> Alle mit der FH Campus Wien assoziierten Personen achten auf die Einhaltung von Arbeitssicherheits-, Gesundheits-, Brand-, Umweltschutz- und Entsorgungsbestimmungen. Alle Einrichtungen und Betriebsmittel entsprechen kompromisslos den Standards der gesetzlichen und internen Vorgaben der FH Campus Wien zu Brand-, Gesundheits- und Umweltschutz sowie der Arbeitssicherheit.

> Alle mit der FH Campus Wien assoziierten Personen achten auf die Vermeidung von Gefährdungen für andere Menschen und die Umwelt. Führungskräften obliegt die Verantwortung, die Einhaltung aller diesbezüglichen Regelungen besonders zu beachten.

5. Fokus auf Nachhaltigkeit, Umwelt und Ökologie als Grundlage jeglichen Handelns:

Alle Handlungen und Prozesse werden mit Respekt gegenüber der Umwelt und natürlichen Ressourcen ausgeführt. Negative Einwirkungen auf die Umwelt sollen bewusst möglichst gering gehalten werden. Dabei werden auch Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit stets mitgedacht und miteinbezogen.

PRINZIPIEN:

Ressourcenschonung und Entsorgung

> Respekt gegenüber der Umwelt und natürlichen Ressourcen leitet unser Handeln. Konkret bedeutet dies einen sparsamen Einsatz von Ressourcen (wie z. B. Strom, Wasser, alle Arbeitsmittel wie Papier...).

> Die Einhaltung von Entsorgungsrichtlinien ist an der FH Campus Wien selbstverständlich.

Glossar

Ageismus/Altersdiskriminierung

Altersdiskriminierung zeigt sich als eine Form von sozialer Diskriminierung und meint eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von Personen aufgrund ihres Alters.

Betroffenen wird es erschwert, am beruflichen und gesellschaftlichen Alltag uneingeschränkt teilzunehmen. Probleme zeigen sich v.a. am Arbeitsmarkt. (vgl. Vedder, Günther & Reuter, Julia (Hg.) 2008, Glossar: Diversity Management und Work-Life-Balance. 2. Aufl. Rainer Hampp Verlag: München, S. 3) Ageism drückt sich aber auch durch die Furcht vor (dem eigenen) Alter oder Gebrechlichkeit aus.

WKO: Lexikon der Vielfalt. Download unter Link <https://www.wko.at/site/Charta-der-Vielfalt/Service/publikationen/Diversity-Lexikon.pdf>

Alter

Das Verbot der Diskriminierung auf Grund des Alters gilt für jedes Alter. Personen wegen ihrer Jugend schlechter zu behandeln als andere ist ebenso verboten wie eine Schlechterstellung von Personen höheren Alters gegenüber Jüngeren.

Beispiele:

- Trotz Erfahrung und gutem Leistungsnachweis wird der/ die 53 jährige BewerberIn nicht angenommen, weil ihr/ ihm aufgrund ihres/ seines Alters keine Perspektiven mehr eröffnet werden können.
- Minderjährige dürfen nur eingeschränkt arbeiten und haben besondere Ruhezeiten und -pausen.

Vgl. <http://www.klagsverband.at/begriffe/alter;>
<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

Antisemitismus

Antisemitismus bezeichnet die Diskriminierung und/oder Benachteiligung einer Person oder Gruppe aufgrund der jüdischen Religionszugehörigkeit. Antisemitismus kann sowohl durch verbale Äußerungen als auch durch (tätliche) Handlungen sichtbar werden.

Antiziganismus

Diskriminierung und/oder Benachteiligung einer Person oder Gruppe aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit (Roma, Sinti etc.). Antiziganismus kann sowohl durch verbale Äußerungen als auch durch (tätliche) Handlungen sichtbar werden.

Behinderung

Unter Behinderung versteht das Behinderteneinstellungsgesetz (Behindertengleichstellungsgesetz) eine Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung

der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben (am Leben in der Gesellschaft) zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten. <http://www.klagsverband.at/begriffe/behinderung>

Belästigung

Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise aufgrund von Geschlecht/Gender, ethnischer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung gesetzt wird,

- die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt
- die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
- die ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld für eine betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Beispiele:

- Ein Kollege wird beschimpft, weil er schwul ist.
- Eine muslimische Frau mit Kopftuch wird immer wieder Ziel von Witzen.

<http://www.klagsverband.at/begriffe/belaestigung>

Bisexualität

Bisexuell werden Menschen genannt, die sich sowohl von Männern als auch von Frauen emotional und sexuell angezogen fühlen. Sie gehen Beziehungen und sexuelle Kontakte mit beiden Geschlechtern ein.

Alle Menschen tragen homosexuelle und heterosexuelle Anteile in verschieden starker Ausprägung in sich und haben somit also die Fähigkeit, sich in Menschen des gleichen und des anderen Geschlechts zu verlieben. Gesellschaftliche Zwänge und Tabuisierungen aber können zur Verdrängung der homosexuellen Anteile führen. Vgl.

<http://www.wien.gv.at/menschen/queer/sexuelle-orientierung/definitionen.html>

Wenn sich jemand zu Frauen und Männern hingezogen fühlt, so wird er/sie bisexuell genannt. Heute wird auch häufig der Ausdruck Pansexualität (pan = alle) verwendet, um ein Begehren zu beschreiben, das vom Geschlecht der begehrten Person unabhängig ist. Damit können insbesondere auch Transidentitäten (siehe: transgender) oder intersexuelle Menschen (siehe: intersexuell) miteinbezogen werden. Vgl. <http://www.hosiwien.at/rat-hilfe/begriffe/#Bisexualitaet>

Burn-out

Das Burnout-Syndrom (dt. Ausbrennen) bezeichnet eine umfassende physische und psychische Erschöpfung, die meist durch starken Stress im Berufs- oder Privatleben verursacht wird, wenn mangelnde Entspannung gegeben ist. Häufig betroffen sind Menschen, die sich beruflich übermäßig engagieren oder auch Personen, die leitende Positionen innehaben. Gegenwärtige Schätzungen gehen davon aus, dass ca. zehn Prozent der Erwerbstätigen an einem Burnout-Syndrom leiden. (vgl. Burnout.info:

<http://www.burnout.info/index.php?action=artikel&cat=1&id=3&artlang=de>)

Chancengleichheit

Unter Chancengleichheit wird das grundsätzliche Recht aller Personen verstanden, Zugang zu allen Angeboten zu haben. Das beinhaltet auch unterstützende Angebote wie z. B. Deutschkurse für Personen mit nicht-deutscher Erstsprache oder barrierefreie Zugänge für Personen mit Behinderungen.

Diskriminierung

Eine benachteiligende Differenzierung für die es keine sachliche Rechtfertigung gibt.

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

Es wird hier zwischen direkter (unmittelbarer) und indirekter (mittelbarer) Diskriminierung unterschieden.

Eine **direkte (unmittelbare) Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person aufgrund von Geschlecht/Gender, ethnischer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde bzw. gegenüber einer anderen Person nachteilig behandelt wird.

Beispiele:

- Eine Frau verdient bei gleicher Qualifizierung und längeren Dienstjahren weniger als ihr männlicher Kollege.
- Nur aufgrund der Hautfarbe wird ein Bewerber nicht eingestellt.

Vgl. <http://www.klagsverband.at/begriffe/unmittelbare-diskriminierung>

Eine **indirekte (mittelbare) Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren missbraucht werden, um Personen aufgrund von Geschlecht/Gender, ethnischer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung nachteilig zu behandeln.

Beispiele:

- Räume oder Gebäude, die nicht barrierefrei zugänglich sind, benachteiligen RollstuhlfahrerInnen.
- Eine blinde Frau kann ihren Blindenhund nicht in ein Geschäft mitnehmen, da dort laut Hausordnung Tiere verboten sind und wird dadurch benachteiligt.

Vgl. <http://www.klagsverband.at/begriffe/mittelbare-diskriminierung>

Diversity Management

Diversity Management ist eine Strategie, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Menschen – z. B. aufgrund von Alter, Gender, Herkunft, Sprachkenntnissen, ökonomischen Hintergründen, Hautfarbe, Religion/Weltanschauung, physische/psychische Einschränkungen, Elternschaft/Pflegeaufgaben, sexueller Orientierung usw. – in alle Handlungsweisen einbezieht.

Ziel ist es, Vielfalt anzuerkennen und zu nutzen, aber auch sicherzustellen, dass alle Menschen gleichermaßen den Zugang zu Ressourcen wie Bildung, Arbeit usw. haben und ihnen die Teilhabe an allen gesellschafts- und bildungspolitischen Ebenen ermöglicht wird.

Vgl. <https://www.fh-campuswien.ac.at/fh-campus-wien/die-fh-campus-wien-im-fokus/gender-diversity-an-der-fh-campus-wien.html>

Gender, auch „soziales Geschlecht“

Das soziale Geschlecht, die Geschlechterrolle bestimmt die eigentliche Identifikation einer Person mit einem Geschlecht (meist männlich oder weiblich). Gender/Geschlechterrollen sind eng verknüpft mit den Erwartungshaltungen einer Gesellschaft an Frauen und Männer. Darunter fallen Verhaltensweisen, Ansichten, Tätigkeiten usw. Diese Rollen sind jedoch nicht starr, sondern verändern sich (z. B. traditionelles Rollenbild versus Väter in Karenz, Frauen in Management-Positionen...), außerdem sind die Erwartungen in Bezug auf „Weiblichkeit“ und „Männlichkeit“ kulturell geprägt und können je nach Gesellschaft sehr unterschiedlich sein.

In manchen Kulturen gibt es neben den zwei Geschlechtern „weiblich“ und „männlich“ noch zusätzliche (drittes Geschlecht, Hijra in Asien, Muxe bzw. Marimacha in Lateinamerika, Fa’afafine in Polynesien usw.).

Vgl. auch: <http://www.hosiwien.at/rat-hilfe/begriffe/>

gendergerechte Sprache

Sprache ist ein Spiegel gesellschaftlicher Werthaltungen und dokumentiert je nach Verwendung Unausgewogenheit, Asymmetrien und Ungleichheiten oder aber im Idealfall Ausgewogenheit, Symmetrie, Chancengleichheit und Gleichstellung. Eine geschlechtergerechte Sprache, die sowohl Frauen als auch Männer benennt, ist neben vielen anderen Maßnahmen eine Grundvoraussetzung, um Chancengleichheit in der Gesellschaft zu leben.

Vgl. Traunsteiner, Bärbel (2015): Eine Sprache für alle! Leitfaden für geschlechter- und diversityfairen Sprachgebrauch an der FH Campus Wien mit Tipps für Vorträge, die englische Sprache und Bildgestaltung. Hg. von Ulrike Alker, Ursula Weilenmann, Corina Exenberger. Download unter www.fh-campuswien.ac.at/sprachleitfaden

Gender Mainstreaming

Bei dieser international anerkannten Vorgehensweise und Strategie der Gleichstellungspolitik, werden soziale Unterschiede und strukturelle Ungleichheiten für Frauen und Männer hinterfragt, sichtbar gemacht und die Ursachen dafür beseitigt. Dafür müssen bei allen Projekten, Entscheidungen und Vorhaben die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern im Vorhinein berücksichtigt werden, ohne Stereotype festzuschreiben.

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in

alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen“ (Europarat 1998)

Gleichbehandlungsgesetz

In Österreich gibt es seit 1979 ein Gleichbehandlungsgesetz (GIBG), das seither mehrmals geändert und erweitert wurde. Den Anfang machte das erste Gleichbehandlungsgesetz mit Bestimmungen zu gleichem Lohn für gleiche Arbeit von Frauen und Männern. Derzeit regelt das Gleichbehandlungsgesetz drei Bereiche: Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt; die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sowie die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen. (vgl. <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>)

Das GIBG ist online abrufbar unter

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395>

Heterosexualität

Heterosexuelle Menschen fühlen sich überwiegend von Menschen des anderen Geschlechts angezogen. Es gibt deutlich mehr heterosexuelle als homosexuelle Menschen, deswegen wird Heterosexualität oft als Norm angesehen. Diese Heteronormativität kann zur Nicht-Wahrnehmung und zur Diskriminierung gleichgeschlechtlich liebender Menschen führen.

Vgl. <http://www.wien.gv.at/menschen/queer/sexuelle-orientierung/definitionen.html>

Homosexualität

Homosexualität ist die Liebe zwischen zwei Männern oder zwei Frauen. Der Begriff Homosexualität wurde erst in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts eingeführt, obwohl es gleichgeschlechtliche Liebe immer schon gab. Sie wurde in früheren Zeiten als Sünde, Verbrechen oder Krankheit diffamiert. Heute ist sich die Wissenschaft einig, dass jede sexuelle Orientierung eine gesunde und natürliche Variante ist und nicht willentliche gewählt wird. Vgl. <http://www.wien.gv.at/menschen/queer/sexuelle-orientierung/definitionen.html>

Lesbisch/schwul bezeichnet die Hingezogenheit zu Menschen gleichen Geschlechts. Frauen werden meist als lesbisch und Männer als schwul bezeichnet – homosexuell bezeichnet sowohl Frauen als auch Männer. Im Englischen meint gay häufig „schwule Männer“ – der Begriff wird aber so wie das deutsche Wort „homosexuell“ auch als Überbegriff verwendet. Vgl. <http://www.hosiwien.at/rat-hilfe/begriffe/#Homosexualitaet>

Homophobie

Diskriminierung und/oder Benachteiligung einer Person oder Gruppe aufgrund der sexuellen Orientierung. Homophobie kann sowohl durch verbale Äußerungen als auch durch (tätliche) Handlungen sichtbar werden.

Intersexualität/Intergeschlechtlichkeit

Ein intergeschlechtlicher Mensch wird mit einem Körper geboren, der den typischen geschlechtlichen Standards und Normen von Mann und Frau nicht entspricht. Intergeschlechtlichkeit kann gleichzeitig eine Geschlechtsidentität sein (Selbstdefinition z.B. als Inter* oder Intergender), muss aber nicht. Intergeschlechtliche Menschen können sich ebenso gut als Männer, Frauen oder anders definieren.

Vgl. <https://vimoe.at/ueber-inter/>

Intergeschlechtlichkeit bedeutet, dass ein Körper auf der Ebene des biologischen Geschlechts (äußere/innere Geschlechtsmerkmale, Hormone oder Chromosomen) nicht in die medizinische Norm weiblicher oder männlicher Körper eingeordnet werden kann. Es ist möglich, dass die Intergeschlechtlichkeit einer Person schon bei der Geburt auffällt (wenn das äußere Genital nicht den Vorstellungen eines „Bubens“ oder „Mädchens“ entspricht) – doch viele Inter*-Formen machen sich erst in der Pubertät, noch später oder nie bemerkbar.

Quelle: Gorji Marzban, Bettina Enzenhofer, Workshop 1. Inter*Tagung Salzburg, Nov. 2014

Mobbing

Mobbing bezeichnet Verhaltensweisen, die sich gegen eine Person oder gegen mehrere Personen richten und über einen längeren Zeitraum hinweg vorkommen. Die betroffene Person kann sich immer weniger gegen die feindseligen Angriffe wehren und erlebt die Situation als zunehmend bedrückend und aussichtslos. Diese Verhaltensweisen haben das Ziel, Personen abzuwerten, zu kränken, zu demütigen und letztendlich aus der Gruppe/dem Team hinaus zu „ekeln“.

Vgl. https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Mobbing_am_Arbeitsplatz.html und <http://wien.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/arbeitsklima/Mobbing.html>

queer

Der Begriff wird unterschiedlich verwendet, drückt aber immer Kritik an Heteronormativität aus. Der Begriff wird inzwischen als positiv besetzt verstanden und steht für die Haltung, dass der gesellschaftliche Zwang zur Heteronormativität aufgelöst werden und es Menschen möglich sein sollte, unterschiedliche Lebensentwürfe, sexuelle Orientierungen und Geschlechtsidentitäten leben zu können ohne stigmatisiert und diskriminiert zu werden.

Queer hinterfragt das Konstrukt der Heteronormativität und damit verbundenen

Bezeichnungen wie hetero, lesbisch, schwul, bi, trans und intersexuell. Der Begriff wird auch als Selbstbezeichnung von Menschen verwendet, die ihre Geschlechtsidentität als eine von vielen – jenseits von männlich und weiblich – begreifen bzw. sich zwischen Mann und Frau erleben.

Queer wird oftmals als Überbegriff/Sammelbegriff für Personen verwendet, die sich abseits der heterosexuellen bzw. teilweise auch der homosexuellen Norm bewegen. Dabei richtet sich vor allem das Identitäts- bzw. Rollenverständnis dieser Personen gegen eindeutige normative Zuschreibungen und traditionelle Kategorisierungen.

Vgl. Perko, Gudrun (2005) Queer-Theorien. Ethische, politische und logische Dimensionen plural-queeren Denkens. Köln: PapyRossa Verlag, S.24.

Rassismus

Diskriminierung und/oder Benachteiligung einer Person oder Gruppe aufgrund der Hautfarbe/Aussehen, der Sprache, der Religionszugehörigkeit oder der Herkunft.

Rassismus kann sowohl durch verbale Äußerungen als auch durch (tätliche) Handlungen sichtbar werden.

Rollen- und Geschlechterstereotypen

Rollen- und Geschlechterstereotypen schreiben Personen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit bestimmte Eigenschaften und Verhaltensweisen zu, die sich am binären Geschlechtssystem – männlich/weiblich – orientieren. Dies sind in vielen Fällen Vorannahmen, die nicht zutreffen.

Sabbatical

Durch ein Sabbatical bekommen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit eine temporäre Auszeit (3-12 Monate) aus dem Betriebsalltag zu nehmen. Das Angestelltenverhältnis bleibt für diese Dauer aufrecht. Meist wird über einen längeren Zeitraum ein Zeitguthaben angespart und eine Entgeltkürzung vereinbart. Dieses gekürzte Gehalt steht den Mitarbeiter*innen anschließend während des Sabbaticals zur Verfügung (vgl. BV zu Sabbatical).

Sexismus

Sexismus bezeichnet die Diskriminierung und/oder Benachteiligung einer Person oder Gruppe aufgrund des Geschlechts/Gender oder auch der zugeschriebenen Geschlechterrolle. Sexismus kann sowohl durch verbale Äußerungen als auch durch (tätliche) Handlungen sichtbar werden.

Sexismus: Mit Sexismus sind Handlungen, Äußerungen und Einstellungen gemeint, die zur

Unterdrückung von Personen(gruppen) aufgrund ihres Geschlechts beitragen.

Vgl. Degele, Nina (2008): Gender/Queer Studies. Eine Einführung. W. Fink UTB: München.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird,

- das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt
- das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist
- das ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld schafft oder bezweckt oder
- das andere negative oder positive Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis hat.

Beispiele:

- Verbale Zudringlichkeiten (z. B. zweideutige oder sexuelle Witze, anzügliche Bemerkungen...)
- Körperliche Zudringlichkeiten (z. B. wiederholtes Anfassen, küssen versuchen, exhibitionistische Handlungen...)
- Aufhängen obszöner oder pornografischer Bilder

Vgl. <http://www.klagsverband.at/begriffe/sexuelle-belastigung>

Sexuelle Orientierung

Die sexuelle Orientierung ist wie auch biologische Geschlechtsmerkmale, die Geschlechtsidentität und die Geschlechterrolle eine Komponente der sexuellen Identität. Die sexuelle Orientierung spricht das Begehren einer Person hinsichtlich des Geschlechts einer erwünschten Partnerin oder eines Partners für emotionale Verbundenheit, Liebe und Sexualität an. Es gibt unterschiedliche sexuelle Orientierungen: Homosexualität, Bisexualität und Heterosexualität. Die Grenzen zwischen diesen Orientierungen verlaufen aber weit weniger scharf als meist angenommen wird. Wichtig ist zu betonen, dass alle sexuellen Orientierungen gleich wertvoll sind.

Menschen, die sich vorwiegend zu Menschen des gleichen Geschlechts hingezogen fühlen, bezeichnet man als "homosexuell". Menschen, die sich psychisch, emotional und erotisch sowohl zu Menschen des gleichen Geschlechts wie auch zu Menschen des anderen Geschlechts hingezogen fühlen, werden als "bisexuell" bezeichnet. Fühlt sich jemand vorwiegend zu Menschen des anderen Geschlechts hingezogen, wird von "heterosexuell" gesprochen.

Vgl. <http://www.wien.gv.at/menschen/queer/sexuelle-orientierung/definitionen.html>

Transgender

Transgender ist eine Sammelbezeichnung für Menschen, die herkömmliche Geschlechtsgrenzen überschreiten. Dies kann einen – temporären oder permanenten – vollständigen Geschlechtswechsel innerhalb des binären Geschlechtermodells bedeuten.

Es kann aber auch bedeuten, dass eine Person sich in beiden Geschlechtern oder in keinem der beiden Geschlechter identifiziert. Auch Geschlechtspositionen außerhalb des

binären Geschlechtermodells können eingenommen werden, zum Beispiel als „drittes Geschlecht“. Oder aber eine Person stellt sich außerhalb jedes Geschlechtermodells indem sie für sich die Kategorie Geschlecht als Identifikationskriterium abschafft.

Vgl. <http://transx.at/Pub/TransWas.php>

Transsexualität

Transsexuelle sind Menschen, die als Angehörige des anatomisch anderen Geschlechts leben und anerkannt werden und den eigenen Körper durch medizinische Behandlung an das andere Geschlecht anpassen wollen.

Heute wird der Begriff bezüglich des Wunsches nach medizinischer Behandlung immer mehr relativiert und auch auf Menschen ausgedehnt, die sich zwar eindeutig im anatomisch anderen Geschlecht identifizieren und als Angehörige ihres Identitätsgeschlechts anerkannt werden wollen, aber nicht oder nur zum Teil den Wunsch hegen, ihren Körper durch medizinische Behandlung zu verändern.

Vgl. <http://transx.at/Pub/TransWas.php>

Trans* Personen

Trans* ist ähnlich wie Transgender ein Überbegriff für Menschen, die herkömmliche Geschlechtsgrenzen überschreiten. Der Begriff ist neuer und wird vor allem in der emanzipatorischen, queeren Community verwendet. Das Sternchen steht für alle Formen und Möglichkeiten des Trans-Seins in ihrer bunten Vielfalt. Häufig wird der Begriff Trans* Personen ebenfalls verwendet, um Menschen zu benennen, die sich medizinischen Behandlungen unterziehen und/oder eine Personenstandsänderung anstreben. Auch in dieser Personengruppe kann nicht vorausgesetzt werden, dass sich alle an einem der eindeutigen Pole im binären Geschlechtermodell positionieren wollen.

Vgl. <http://transx.at/Pub/TransWas.php>

Work/Life Integration

Dieses Modell (auch Work-Life-Balance) ermöglicht unterschiedlichen Personen(gruppen) eine gute Balance zwischen Arbeits- und privaten Interessen zu finden.