

# Gleichstellung, Gender- und Diversitätsmanagement

---

Satzungsteil des an der Ferdinand Porsche Fernfachhochschule GmbH (in der Folge: FERNFH) eingerichteten Fachhochschulkollegiums gemäß § 10 Abs 3 Zi 10 FHG in der Fassung des Kollegiumsbeschlusses vom 27.06.2023

Präambel .....	1
1. Rechtliche Grundlagen .....	2
2. Anwendungsbereich .....	2
3. Handlungsgrundsätze.....	2
4. Struktur & Aufbau .....	2
5. Zielsetzungen.....	2
6. Maßnahmen.....	3
7. Evaluierung.....	4
8. Begriffe .....	4

## Präambel

Die FERNFH bekennt sich zur Gleichbehandlung all ihrer Angehörigen (Mitarbeiter\*innen, nebenberuflich Lehrenden, Studierenden, Alumni) sowie für Bewerber\*innen um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder um Aufnahme in Studien- oder Hochschullehrgänge. Diese werden ohne Unterschied des Geschlechts, der sozialen Herkunft, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung und der Staatsbürgerschaft gleichbehandelt. Darüber hinaus bekennt sich die FERNFH zu einer aktiven Gleichstellung aller Geschlechter sowie von Personen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung und setzt sich dafür ein, ein chancengerechtes Umfeld zu schaffen, das Diskriminierung jedweder Art verhindert.

Im Sinne eines intersektionalen Diversitätsansatzes werden diese Anstrengungen vom Verständnis getragen, dass sich einerseits unterschiedliche Diversitätsdimensionen überschneiden und andererseits Chancengleichheit und Antidiskriminierung entlang weiterer Dimensionen wie etwa soziale Herkunft und Bildungshintergrund entfalten sollen. Die FERNFH ist überzeugt davon, dass die Diversität für all ihre Angehörigen ein zentrales Element ist, um ihrer Rolle in der Hochschullandschaft und Gesellschaft gerecht zu werden und sie darüber hinaus eine wichtige Grundlage darstellt, um eine kontinuierliche Weiterentwicklung zu ermöglichen und zu fördern.

Dazu definiert die FERNFH in ihren Werten: *„Die FERNFH sieht akademische Bildung als einen wichtigen persönlichen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wert. Wir – die FERNFH – sind überzeugt, dass mit entsprechenden didaktisch, methodisch und organisatorisch gestalteten Studienbedingungen, Lehr- und Lernformen individuelle und strukturelle Bildungsbarrieren abgebaut und im tertiären Bereich Chancengleichheit für alle Bildungswilligen hergestellt werden kann. Wir anerkennen und fördern in unserem Tun und unseren Entscheidungen die Vielfalt der Personen, Lebens- und Studierumstände, wissenschaftlichen Methoden, Meinungen und Ideen. Die FERNFH begreift Diversität als Bereicherung und Inklusion als Auftrag.“*

Alle Angehörigen der FERNFH sind gemeinsam verantwortlich, in ihren Wirkungsbereichen die Umsetzung und Gewährleistung dieser Werte zu leben und voranzutreiben. Die Hochschule legt dabei großen Wert auf Sensibilisierung und Kompetenzaufbau für Chancengerechtigkeit, sodass ein Arbeits- und Studierumfeld geschaffen werden kann, in dem diese Werte von allen gelebt werden, sei es im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit, der Familienfreundlichkeit, der Inklusion, der Barrierearmut und im Bereich der Bildungsgerechtigkeit.

## 1. Rechtliche Grundlagen

Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine Zielsetzung der Vereinten Nationen in ihren Bestrebungen für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs) und stellt zudem einen Grundwert der Europäischen Union und damit für die Republik Österreich dar.

Das Fachhochschulgesetz (FHG) verpflichtet im § 2 Abs 5 zur Gleichstellung der Geschlechter, zur Förderung einer ausgeglichenen Repräsentanz der Geschlechter in allen Positionen und Funktionen sowie der Beachtung der Regelungen des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG).

Im § 8a Abs 1 Zi 5 wird die Fachhochschule in den Akkreditierungsvoraussetzungen und den Voraussetzungen für eine Verlängerung der Akkreditierung dazu verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter zu gewährleisten und einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Dieser muss laut § 10 Abs 3 Zi 10 in die Satzung der Hochschule aufgenommen werden.

## 2. Anwendungsbereich

Der Gleichstellungsplan der FERNFH bezieht sich auf alle Angehörigen der Hochschule. Konkret sind dies alle hauptberuflichen und nebenberuflichen Mitarbeiter\*innen und Lehrenden, alle Studierenden, alle Alumni sowie alle Bewerber\*innen um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder um Aufnahme in Studien- oder Hochschullehrgänge. Zudem finden die im Gleichbehandlungsplan festgelegten Grundsätze bei externen Partner\*innen oder anderen externen Stakeholdern Anwendung.

## 3. Handlungsgrundsätze

In diesem Gleichstellungsplan werden die Maßnahmen angeführt, die die FERNFH zur Beseitigung von Benachteiligungen hinsichtlich Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Familienstand, Religion und Weltanschauung oder Behinderung ergreift.

Alle Angehörigen der FERNFH sind verantwortlich und verpflichtet, in ihrem eigenen Wirkungsfeld solchen Benachteiligungen entgegenzuwirken und beim Bekanntwerden einer Diskriminierung oder Verletzungen gegen die Würde anderer Personen Maßnahmen dagegen zu setzen.

Diese Verpflichtung zur Gleichbehandlung und Wertschätzung gilt insbesondere – unbeschadet der sonstigen Grundsätze der „Freiheit der Lehre“ – auch in der inhaltlichen und sprachlichen Gestaltung der Lehre und Lehrunterlagen (z.B. Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, Verzicht auf geschlechterdiskriminierende Beispiele, etc.) und anderer Unterlagen, Aussendungen, Formulare, etc.

## 4. Struktur & Aufbau

Der ständige Arbeitsausschuss „Gleichstellung, Gender & Diversität“ wurde vom Kollegium eingerichtet. Aufgabe des Ausschusses ist die laufende Entwicklung von Maßnahmen zur Erreichung der gesetzten Ziele.

Die Stabsstelle „Gleichstellung, Gender und Diversitätsmanagement (GG&D)“ ist dauerhaft eingerichtet und direkt unter der Geschäftsführung angesiedelt. Ihr obliegt die operative Umsetzung des Diversitätsmanagements an der FERNFH.

## 5. Zielsetzungen

Die FERNFH setzt sich nachfolgende Ziele:

- Aktiv die Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern und jegliche Form der Diskriminierung zu verhindern.
- Gleichstellungsprozesse zu initiieren und zu implementieren.
- Alle Entwicklungen der FERNFH auch unter dem Blickwinkel von Gender Mainstreaming zu betreiben.
- Die Kompetenzen im Bereich „Diversität & Gleichstellung“ aller Angehörigen niederschwellig aufzubauen und zu stärken, um eine diskriminierungsfreie und inklusive Organisationskultur aufzubauen und voranzutreiben.

- Ein lebenswertes Arbeits- und Studierumfeld für alle Angehörigen der Hochschule zu schaffen, in dem insbesondere die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben, Studium und Beruf in all ihren Facetten berücksichtigt und gefördert wird.
- Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen der Hochschule herzustellen, insbesondere auch auf der Führungsebene, bei Gremienbesetzungen und in den Studiengängen.
- Bildungsbarrieren aufgrund von Behinderung oder durch chronische Erkrankungen bestmöglich einzuschränken und es allen Personen zu ermöglichen, an allen Studien- und Serviceangeboten teilzunehmen. Dies gilt für die baulich-technischen Barrieren der physischen, realen Räume ebenso wie für die virtuellen Räume des Lehr- und Studienbetriebs und den Internetauftritt der FERNFH.
- Maßnahmen zum strukturellen Abbau von Diskriminierungen zu setzen.
- Beschwerden, wie beispielsweise über Diskriminierung, Ungleichbehandlung, respektlosem Verhalten, sexueller Belästigung, Mobbing, etc., sollen niederschwellig für die Betroffenen ermöglicht werden, aktiv bearbeitet und das daraus resultierende Ergebnis der beschwerdeführenden Person zur Kenntnis gebracht werden.
- Diversität mittels ausgewählter Instrumente aktiv zu fördern.

## 6. Maßnahmen

Die FERNFH hat folgende Maßnahmen festgelegt, um die oben definierten Ziele zu erreichen:

### Organisation

- Es gibt zentrale Ansprechpersonen für alle Personengruppen zu unterschiedlichen Diversitätsthemen, die auch auf der Website inklusive Kontaktmöglichkeit kommuniziert werden.
- Zur Förderung einer geschlechtergerechten Sprache ist ein für alle Mitarbeiter\*innen verbindlicher Sprachleitfaden durch die Hochschulleitung in Kraft gesetzt worden, der auch über die Website abrufbar ist.
- Um das Ziel der Vereinbarkeit von Berufs-, Studierenden- und Privatleben kontinuierlich zu verbessern, nimmt die FERNFH am Audit „hochschuleundfamilie“ teil.
- Die FERNFH fördert Perspektivenvielfalt und Chancengerechtigkeit und definiert hierfür jährlich ein Schwerpunktthema, um konkrete Projekte zum Schwerpunktthema zu forcieren (Barrierefreiheit, Inklusion, Frauen in den MINT-Fächern, etc.).

### Mitarbeiter\*innen

- Stellenausschreibungen der FERNFH adressieren alle Geschlechter gleichermaßen. Stellenbesetzungen werden auch unter dem Blickwinkel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses im jeweiligen Funktionsbereich entschieden.
- In die Stellenbeschreibungen wird das Bekenntnis zu Diversität und Inklusion eingebaut, welches unterstreicht, dass sich die FERNFH als vielfältige und inklusive Organisation weiterentwickeln will. Im Rahmen dieses Bekenntnisses werden explizit Menschen unterschiedlicher Nationalitäten, Ethnien, Religionen, Altersgruppen, Geschlechter, sexueller Orientierung, mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen eingeladen, sich an der FERNFH zu bewerben.
- Jährlich wird ein Online-Workshop für alle Mitarbeiter\*innen der FERNFH angeboten, der diese im Umgang mit gender- und diversitätsrelevanten Fragestellungen sensibilisiert.
- Sie bietet ihren Mitarbeiter\*innen flexible Arbeitsstrukturen in Bezug auf Ort und Zeit, um die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf zu fördern.
- Die Möglichkeit der Väterkarenz wird aktiv angeboten und auch auf gleichgeschlechtliche Elternpaare angewendet.
- Mitarbeiter\*innen mit Betreuungspflichten im Bedarfsfall die Möglichkeit anzubieten, unbürokratisch Pflegeurlaub zu nehmen, auch wenn dies über das gesetzliche Ausmaß hinaus geht.
- Aspekte der Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf werden als fixer Bestandteil in die Mitarbeiter\*innen-Gespräche (LFL-Gespräche) aufgenommen.

### Lehre und Studierende

- Den Anteil von Studentinnen und Studenten in den Studiengängen zu erhöhen, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind.

- Jährlich einen Online-Workshop für alle Studierenden und Alumni der FERNFH anzubieten, der für den Umgang mit gender- und diversitätsrelevanten Fragestellungen sensibilisiert.
- Entsprechend dem definierten Selbstverständnis „Bildung für alle Bildungswilligen“ der Zielgruppe „Studierende ohne Matura“ die Barrieren und Hemmnisse mittels gezielter Maßnahmen abzubauen: Dies sind beispielsweise Brückenkurse, Qualifikationskurse Englisch und Mathematik, etc.
- Bewerber\*innen und Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung erhalten bei Bedarf Unterstützung durch die Ansprechperson für das Studieren mit Behinderung und die Studiengangsleitungen, um einen Nachteilsausgleich zu ermöglichen.
- Die Lehrmethoden und -praxis laufend in Richtung noch mehr Flexibilität für Studierende und Lehrende weiterzuentwickeln – unter anderem auch durch das Audit „hochschuleundfamilie“.
- Einen Prozess zu erarbeiten, um Studierenden den Wiedereinstieg nach einer Studienunterbrechung zu erleichtern und auf diese Weise Barrieren abzubauen. Zum Beispiel durch die Möglichkeit, während einer Karenzierung an einer Abschlussarbeit weiterzuarbeiten.

### **Forschung**

- Bei der Entwicklung von Forschungsthemen werden Aspekte aus dem Bereich Gleichstellung, Gender und Diversität berücksichtigt und aktiv eingeplant.
- Es werden Themen für Abschlussarbeiten aus dem Bereich GG&D ausgeschrieben.
- Das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht in der Forschung durch entsprechende Karriereplanung und Schaffung von unterstützenden Rahmenbedingungen zu erhöhen.

### **Beschwerden**

- Zur niederschweligen Einbringung von Beschwerden oder Meldungen können diese mittels eines Onlineformulars [[Melde Briefkasten](#)] eingebracht werden. Dies kann sowohl anonym als auch unter Nennung des eigenen Namens durchgeführt werden.
- Alle in einen Beschwerdeprozess eingebundenen Personen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.
- Bei Beschwerden gegen Verstöße des Gleichbehandlungs- und Wertschätzungsgebotes im Wirkungsbereich des Kollegiums ist dieses verpflichtet, ein Verfahren zu seiner Durchsetzung einzuleiten.

## **7. Evaluierung**

Im Rahmen des Qualitätsmanagements werden die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung an der FERNFH regelmäßig evaluiert. Die Grundsätze des Qualitätsmanagements werden vom Arbeitsausschuss „Gleichstellung, Gender & Diversität“ erarbeitet und im Kollegium beschlossen.

Es wird jährlich ein Gleichstellungsbericht erstellt, der dem Leiter bzw. der Leiterin des Kollegiums und dem Erhalter vorgelegt wird. Der Gleichstellungsbericht enthält gleichstellungsrelevante Daten zu Studierenden, Lehrenden und Mitarbeiter\*innen sowie über die Aktivitäten und Maßnahmen zur Erreichung der im Satzungsteil „Gleichstellung, Gender- und Diversitätsmanagement“ gesetzten Ziele.

Begleitend dazu finden in unregelmäßigen Abständen bedarfsorientierte Befragungen der unterschiedlichen Zielgruppen statt, die von Personalmanagement und -entwicklung und/oder den Beauftragten für Gleichstellung, Gender und Diversität auf Auftrag oder in Eigeninitiative durchgeführt werden.

Darüber hinaus werden gleichstellungsfördernde Maßnahmen auch im Rahmen der themenverwandten Audits (hochschuleundfamilie, NestorGOLD, etc.) auf ihre Effektivität und Aktualität hinterfragt und gegebenenfalls überarbeitet.

## **8. Begriffe**

Damit Gleichstellung und Gleichbehandlung von allen Angehörigen der Hochschule gelebt werden können, bedarf es einer Klärung von grundlegenden Begriffen, die im Kontext von Gleichstellung, Gender und Diversität in Verwendung sind. Die nachfolgenden Definitionen wurden auf dem aktuellen Wissens- und Literaturstandes erarbeitet.

- **Diskriminierung** bezeichnet eine Ungleichbehandlung oder Benachteiligung von Menschen aufgrund bestimmter Merkmale wie Geschlecht, sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Ethnizität oder Aussehen und damit verbundenen gesellschaftlichen Machtverhältnissen. Hierbei ist zwischen struktureller, institutioneller und individueller Diskriminierung zu unterscheiden.
- **Diversität** beschreibt einen wertschätzenden, bewussten und respektvollen Umgang mit der Vielfalt in der Gesellschaft.
- **Gender** oder **soziales Geschlecht** fasst Geschlechtsaspekte zusammen, die eine Person in Gesellschaft und Kultur in Abgrenzung zu ihrem rein biologischen Geschlecht beschreiben.
- **Gleichberechtigung** bezeichnet eine rechtliche und formale Gleichbehandlung von Individuen oder Gruppen, die aufgrund der Religion oder Weltanschauung, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung oder sozialer Herkunft benachteiligt oder sogar ausgeschlossen werden.
- **Gleichbehandlung** ist die Verhinderung oder Vermeidung von direkter oder indirekter Diskriminierung von Personen unabhängig vom Geschlecht, der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in allen Lebensbereichen.
- **Gleichstellung** sind Maßnahmen, die darauf abzielen, heterogene Gruppen nach dem Prinzip der Gleichberechtigung anzugleichen, um ihnen gleiche Möglichkeiten zu schaffen.
- **Intersektionalität** bildet bei der Gleichstellungsarbeit eine besondere Herausforderung. Denn bei Diskriminierungen treten auch Akkumulationen mehrerer Dimensionen (Geschlecht, soziales Milieu, Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, Weltanschauung, Behinderung oder Alter) auf, die gemeinsam bei einer Benachteiligung oder Diskriminierung wirksam werden. Eine intersektionale Perspektive ist daher gefordert, die unterschiedlichen Differenzlinien sensibel zu betrachten und deren spezifische Überlagerungen wahrzunehmen und im Diskriminierungsfall kritisch zu prüfen.