



FH Salzburg

GLEICHSTELLUNGS- und DIVERSITÄTSPLAN

der FH Salzburg

Fassung vom 16.06.2025
mit Gültigkeit ab 28.08.2025

Autorinnen: Katharina Lorenz BA, MA & Sabrina Stattmann BA, MA
Gender- & Diversity-Beauftragte der FH Salzburg

Inhaltsverzeichnis

Präambel	4
1. Grundlagen	5
2. Strategie	6
2.1 Strategische Ziele innerhalb der Organisation	6
2.1.1 Individuelle Ebene	6
2.1.2 Interaktionale Ebene	7
2.1.3 Organisationale Ebene	7
2.2 Strategische Ziele auf gesellschaftlicher und globaler Ebene	7

kompetent
relevant
nachhaltig

3.	Rahmenbedingungen	8
3.1	Analyse von Kontext und organisationaler Verankerung	8
3.2	Analyse Dimension Gender	8
3.2.1	Intersektionalität.....	9
3.3	Prioritäten und Zielsetzungen	9
4.	Dimensionsspezifische Ziele.....	10
4.1	Dimension: Gender.....	10
4.2	Dimension: Alter/Generationen.....	10
4.3	Dimension: Behinderung	10
4.4	Dimension: Inter-/Transkulturalität (soziale und nationale Herkunft / Sprache und Dialekt).....	10
4.5	Dimension: Religion und Weltanschauung	11
4.6	Dimension: Sexuelle Orientierungen	11
5.	Dreidimensionales Gleichstellungsziel	12
5.1	Fix the institution – Stärkung eines gleichstellungsfördernden Veränderungsprozesses innerhalb der Institution.....	12
5.2	Fix the knowledge – Integration der Dimension Geschlecht in Forschung und forschungsgeleitete Lehre	12
5.3	Fix the numbers – Erhöhung der Repräsentanz der unterrepräsentierten Geschlechter und Gruppen	12
6.	Maßnahmen	13
6.1	Fix the Institution	13
6.1.1	Bestehende Maßnahmen	13
6.1.2	Zu etablierende Maßnahmen.....	13
6.2	Fix the knowledge.....	14
6.2.1	Bestehende Maßnahmen	14
6.2.2	Zu etablierende Maßnahmen.....	14
6.3	Fix the numbers	14
6.3.1	Bestehende Maßnahmen	14
6.3.2	Zu etablierende Maßnahmen.....	15

7.	Monitoring und Evaluierung	16
7.1	Wirkungslogik	16
7.2	Instrumente	16
7.3	Zeithorizont.....	17
8.	Inkrafttreten	18
9.	Abbildungsverzeichnis	19
10.	Literaturverzeichnis	19

Präambel

Die Fachhochschule Salzburg GmbH (FH Salzburg) verfolgt das Ziel, Chancengleichheit zu verbessern und soziale Diskriminierung von Personen zu verhindern. Vielfalt unter den Studierenden und Mitarbeitenden ist eine Ressource für Flexibilität, Innovation und Kreativität für den hochschulischen, technischen, sozialen sowie gesellschaftlichen Fortschritt.

Der Gleichstellungs- und Diversitätsplans (GSDP) adressiert konkrete Gleichstellungs-herausforderungen der FH Salzburg, basierend auf einem mehrdimensionalen Gleichstellungsziel sowie einem intersektionalen Verständnis von Geschlecht. Er ist ein zyklisches, konextbezogenes, evidenzbasiertes und reflexives Instrument in einem langfristigen Strukturwandel-Prozess an der Hochschule.

Mit der Implementierung des GSDP wird nicht nur ein gesetzliches Erfordernis umgesetzt, sondern es erfolgt damit auch eine Sensibilisierung für gleichstellungsbezogene Themen. Dies soll sowohl die Gleichstellung auf Ebene der Studierenden als auch auf Ebene der Mitarbeitenden fördern. Durch spezifische Maßnahmen werden Diversitäts-Kompetenzen erhöht. Die Hochschulangehörigen werden damit in ihren unterschiedlichsten Lebens- und Karrierephasen unterstützt. Die FH Salzburg sieht die Umsetzung des GSDP als gesamtheitliche gemeinsame Aufgabe aller Fachhochschul-Angehörigen, um langfristig eine ressourcenorientierte, wertschätzende Diversitätskultur zu erlangen und zu erhalten.

Die FH Salzburg bekennt sich zur Gleichstellung von allen Geschlechtsidentitäten. Im Rahmen der Erfüllung ihrer Aufgaben setzt sie sich für die im Sinne des Fachhochschulgesetzes § 2 Abs. 5 FHG i.d.g.F. sowie dem Bundesgesetz über die Gleichbehandlung, BGBl I Nr. 66/2004, gebotene Gleichstellung von Frauen und Männern sowie für Frauenförderung ein. Neben den nationalen gesetzlichen Grundlagen zur Gleichstellung von Frauen und Männern setzt sich die FH Salzburg für die Umsetzung des dritten Geschlechts im Sinne des Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (vgl. EMRK; Verfassungsgerichtshof vom 15.6.2018, Zl. G 77/2018-9) ein.

1. Grundlagen

Die gesetzliche Grundlage des Gleichstellungs- und Diversitätsplans bilden neben dem Fachhochschulgesetz (FHG) und dem Bundesverfassungsgesetz (B-VG) auch das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG), das Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG), das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) sowie die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK).

Der GSDP orientiert sich weiters an den aktuellsten Entwicklungen im europäischen Forschungsraum zu Gleichstellung und Diversität (EIGE 2016, ERAC 2021, ERAC 2020, Horizon Europe 2021) sowie nationalen Empfehlungen wie dem Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen (BMBWF 2022), an der Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen (BMBWF 2018) und der Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung (BMWF 2017).

Die FH Salzburg bekennt sich in der Planung und Umsetzung ihrer Projekte zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung – Sustainable Development Goals (SDGs). Der GSDP orientiert sich insbesondere an SDG 5 – Geschlechtergleichstellung.

2. Strategie

Der GSDP stellt ein systematisches Vorgehen zur Zielerreichung sicher. Erfordernisse der Hochschule im Kontext von Gender und Diversität werden transparent dargestellt. Die Analyse und das Monitoring bilden die Grundlage für die Zielsetzungen sowie die Priorisierung von Maßnahmen und sichern zirkulär die Qualität.

Die folgende Abbildung zeigt das Vorgehen in der Erstellung und Aktualisierung des GSDP im zyklischen Sinne. Die blau hinterlegten Punkte fließen direkt ins Dokument des GSDP ein, die grün hinterlegten Felder werden außerhalb des Plans dokumentiert.

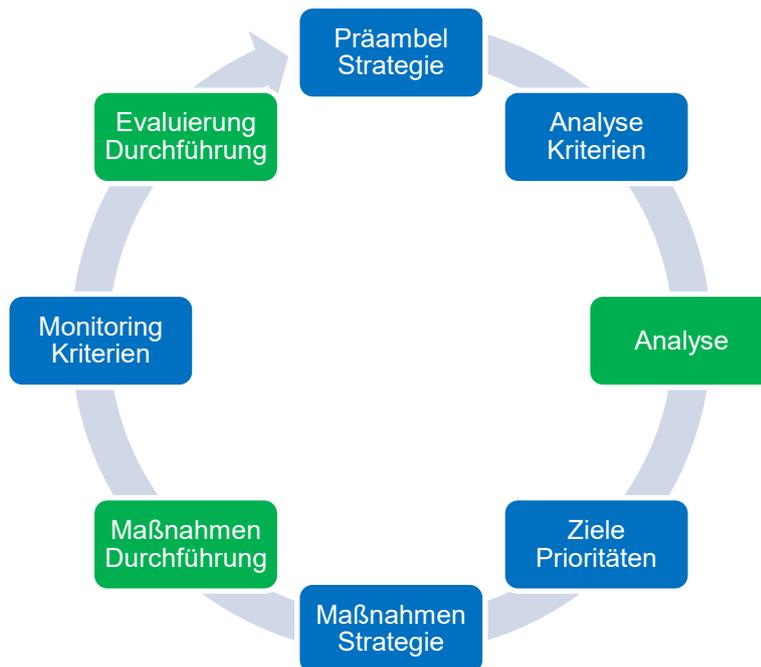


Abbildung 1: Vorgehensweise in der Erstellung und Aktualisierung des Gleichstellungs- und Diversitätsplans, eigene Darstellung

2.1 Strategische Ziele innerhalb der Organisation

Durch die Umsetzung des GSDP setzt sich die FH Salzburg das Ziel, dass alle Interessent*innen, Bewerber*innen, Studierende, Mitarbeitende und externe Lehrende gleiche Chancen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, gesellschaftlichem Hintergrund oder körperlicher Beeinträchtigung erhalten. Dadurch soll es weder zu unmittelbarer noch zu mittelbarer Diskriminierung gemäß dem Bundesgesetz über die Gleichbehandlung, BGBl I Nr. 66/2004, kommen.

2.1.1 Individuelle Ebene

Studierende, Mitarbeitende und externe Lehrende nehmen sich als Teil einer vielfältigen Hochschule wahr und wissen, dass ihre Vielfältigkeit als Mehrwert gesehen wird. Ziel der FH Salzburg ist es daher, eine Kommunikationskultur zu fördern, in der es möglich ist, Unsicherheiten, Ängste und Fragen zuzulassen, zu bearbeiten und Vielfalt als inspirierend kennenzulernen. Durch Reflexionen des eigenen Selbst- und Fremdbildes wird die Sensibilisierung erhöht sowie Stereotype gemindert.

2.1.2 Interaktionale Ebene

Die FH Salzburg strebt an, ihre Angehörigen zu motivieren, die Vielfalt im Team bewusst zu nutzen (z.B.: kollaboratives Lernen zwischen unterschiedlichen Generationen oder Kulturen) sowie Merkmale und Bedürfnisse des eigenen Umfeldes zu erkennen und über die Hintergründe zu reflektieren (z.B.: Bedürfnisse unterschiedlicher Generationen; Menschen mit Behinderung). Die Vorteile heterogener Teamzusammensetzungen (innovative und kreative Lösungsansätze, flexible und schnellere Reaktion auf veränderte Markt- oder Arbeitsbedingungen) sollen genutzt werden und eine wertschätzende, produktive Zusammenarbeit ermöglichen.

2.1.3 Organisationale Ebene

Das Leitbild der FH Salzburg zielt auf eine wertschätzende Kommunikationskultur ab (professioneller Umgang mit Differenzen, Förderung individueller Potenziale), in der transdisziplinäre Lernvorgänge, transparenter Informationsaustausch und Kooperationen zwischen verschiedenen Bereichen möglich sind. Langfristig fördert eine vielfältige, heterogene Belegschaft Kreativität sowie Innovationsfähigkeit und ermöglicht diverse Zugänge zu unterschiedlichen Forschungsbereichen. Ebenso wird durch eine offene Auseinandersetzung mit Diversität die Attraktivität der FH Salzburg für potentielle Studierende und Arbeitnehmende erhöht.

2.2 Strategische Ziele auf gesellschaftlicher und globaler Ebene

Die FH Salzburg als Institution ist sowohl Impulsgeberin als auch Mitgestalterin von gesellschaftl

ichen, wirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen im Sinne der „Third Mission“ von Hochschulen.

Durch die Ausbildung und Sensibilisierung der Studierenden hinsichtlich Diversitätskompetenzen sowie die Förderung von Forschungsprojekten mit Diversitätsbezug können die Werte der FH Salzburg und die in der Präambel formulierte Zielsetzung auf die gesellschaftliche und globale Ebene getragen werden. Die FH Salzburg betrachtet die Weitergabe und Übertragung dieser Werte als einen nachhaltigen Beitrag zu ihrer Verantwortung für Bildung und Chancengleichheit im Sinne des SDG 4.

3. Rahmenbedingungen

Gender Mainstreaming wird als gesamtheitlicher Prozess verstanden und ist auf strategischer Ebene verankert sowie Bestandteil von lenkenden Dokumenten in Lehre, Forschung und Verwaltung.

Die Umsetzung des GSDP gehört zu den Pflichten aller Angehörigen der FH Salzburg, insbesondere der Entscheidungsträger*innen. Gleichstellungs- und Diversitätsthemen sind als Querschnittsmaterie in allen Bereichen der Hochschule zu berücksichtigen.

Zur Darstellung der organisationalen Verankerung erfolgt nachstehend eine grafische Übersicht.

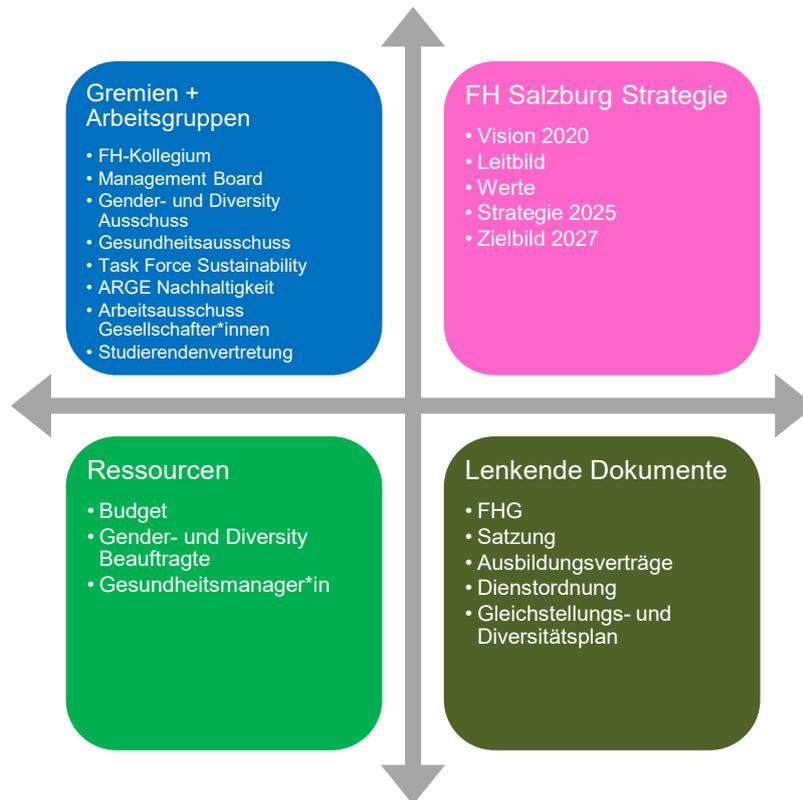


Abbildung 2: Verankerung von Gender- und Diversitätsthemen an der FH Salzburg, eigene Darstellung

3.1 Analyse von Kontext und organisationaler Verankerung

Die Kontextanalyse ist wesentlicher Grundbaustein der Zielentwicklung, sie ermöglicht die Einbindung des Commitments der Hochschulleitung und die Identifikation des Status Quo. Anhand der qualitativen Auswertung können die Analysen der einzelnen Dimensionen bzw. im intersektionalen Sinne durchgeführt werden.

Analysekriterien: Extrahierung von Zielen aus den vorliegenden Dokumenten: Vision 2020, Leitbild, Werte, Satzung, Strategie 2025, Ziele der GF 2025, FTI-Strategie

3.2 Analyse Dimension Gender

Die FH Salzburg bietet unabhängig von der Geschlechtsidentität die gleichen Voraussetzungen für alle in den Bereichen Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung.

Alle Personen, im Besonderen Frauen, Transpersonen und nichtbinäre Personen, dürfen daher weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Ein wertschätzender Umgang in Sprache und Beurteilung sowie eine chancengleiche Einbindung in Prozesse, Entscheidungen und Führung bilden die Basis für das erfolgreiche Miteinander. Maßnahmen im Rahmen der Gleichstellung orientieren sich daher an dieser Grundlage. Geschlechtsidentität gilt immer noch als eine der wesentlichsten Diversitätskategorien, an denen sich strukturelle Ungleichheiten zeigen.

Analyseindikatoren: Arbeitszeit, Care-Zeit/Belastung, Bezahlung, Betätigungsfelder, Studienrichtungen, hochschulpolitisches Engagement, Gremienarbeit, Leistung, Führung (Organisational, neutral, gesellschaftlich, Third Mission)

3.2.1 Intersektionalität

Die FH Salzburg betrachtet Geschlechtsidentität immer im Zusammenhang mit anderen Diversitätslinien, also intersektional. Die Hochschule ist sich der Bedeutung von Intersektionalität bewusst und strebt daher danach, allen Formen von Mehrfachdiskriminierung entgegen zu wirken und in diesem Zuge Minderheiten zu fördern. Diversität in Hinblick auf Geschlecht, Alter, Religion, Ethnie, Behinderung und sexuelle Orientierung wird wertgeschätzt und als Ressource zur stetigen Weiterentwicklung der Hochschule angesehen.

Analyseindikatoren: Arbeitszeit, Care-Zeit/Belastung, Bezahlung, Betätigungsfelder, Studienrichtungen, hochschulpolitisches Engagement, Gremienarbeit, Leistung, Führung verwoben mit intersektionalen Dimensionen (z.B.: Migrationsbiografie – Geschlecht – Führung)

Vergleichszahlen finden sich im Index des European Institut for Gender Equality:

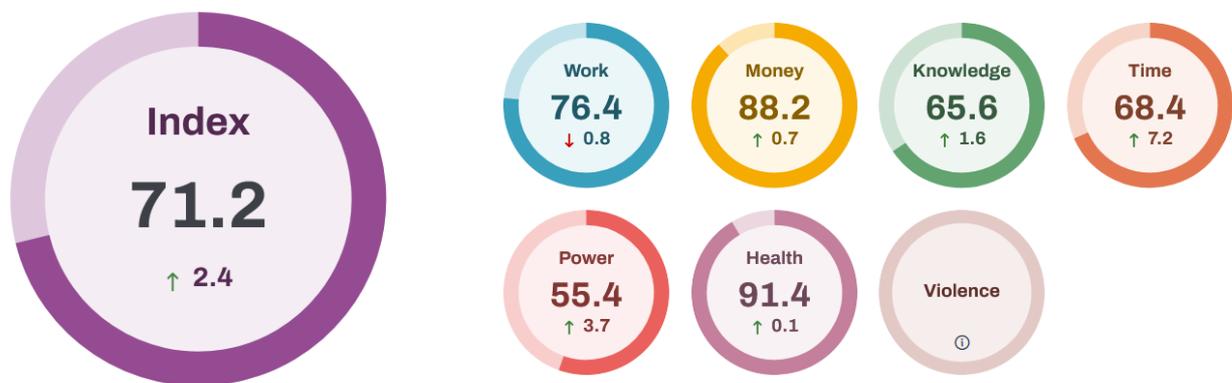


Abbildung 3: Gender Equality Index Austria, EIGE 2023

3.3 Prioritäten und Zielsetzungen

Die formale Etablierung des GSDP erfolgt mit Juni 2025. Bestehende Maßnahmen werden bereits im Sommersemester 2025 evaluiert, um die zu etablierenden Maßnahmen passgenau und bedarfsgerecht umzusetzen. Priorisiert werden Maßnahmen in der Dimension Gender, da diese bereits Verankerung in Strategiepapieren erfahren (etwa Frauenförderung, Frauenanteil in Führungspositionen).

4. Dimensionsspezifische Ziele

Um einen professionellen Umgang mit Komplexität und Vielfalt zu erreichen, werden unterschiedliche Schwerpunkte in den Dimensionen gesetzt.

4.1 Dimension: Gender

Die FH Salzburg bekennt sich zu den Anliegen der Frauenförderung und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen, Transpersonen und nicht binären Personen. Sie sieht daher die Erreichung des Ziels, dass alle Geschlechter an der FH Salzburg die ihrer Qualifikation entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten haben und für Frauen bestehende Nachteile beseitigt bzw. ausgeglichen werden, als gemeinsame Aufgabe aller Hochschulangehörigen an.

4.2 Dimension: Alter/Generationen

Für Hochschulen ist es charakteristisch, dass verschiedene Altersgruppen zusammenarbeiten. Somit ist es essentiell, sowohl auf die speziellen Bedürfnisse der verschiedenen Altersgruppen und Generationen einzugehen, als auch deren Zusammenarbeit und Potenziale zu fördern. Generationsübergreifendes Lernen wird als große Ressource angesehen, da dies dazu beiträgt, die Potenziale sowie Erfahrungen aller Generationen nachhaltig zu sichern und gleichzeitig für die unterschiedlichen Bedürfnisse jeder Lebensphase zu sensibilisieren. Der FH Salzburg ist es daher ein Anliegen, sich mit den Themen Generationenmanagement und altersgerechtes Arbeiten in altersgemischten Teams auseinander zu setzen und externe Fördermöglichkeiten zu nutzen.

4.3 Dimension: Behinderung

Die Zugangsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung zum Studium werden laufend verbessert. Konkrete Maßnahmen werden individuell an die spezifischen Bedürfnisse der studierenden Person angepasst.

Die FH Salzburg arbeitet darauf hin, die Quote gemäß des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) zu erfüllen und Menschen mit Behinderungen zu unterstützen, sowie die Zielsetzungen im Bereich Inklusion zu erfüllen.

Aber nicht nur das Individuum soll gefördert, sondern auch dessen Umfeld (Kommiliton*innen, Lehrende, Kolleg*innen, Vorgesetzte, ...) soll sensibilisiert werden, um Stereotype und Unsicherheiten im Kontext Behinderung abzubauen, sowie Möglichkeiten und Ressourcen zu nutzen, um schließlich gegenseitig voneinander zu profitieren.

4.4 Dimension: Inter-/Transkulturalität (soziale und nationale Herkunft / Sprache und Dialekt)

Die FH Salzburg fördert interdisziplinäre, vernetzte Zusammenarbeit, diverse Teams sowie die sprachliche Vielfalt und nutzt damit die aus der Vielfältigkeit schöpfbaren Ressourcen. Ziel ist es, eine Organisations- und Feedbackkultur zu fördern, in der ein gegenseitiges Verständnis und Wissen für unterschiedliche, kulturelle Hintergründe besteht, um Stereotype, Konflikte und Missverständnisse von verschiedenen Seiten abzubauen. Auch Incoming-Mitarbeitende und Studierende können sowohl auf einer stabilen, als auch auf einer dynamischen Ebene betrachtet werden. Als langfristiges Ziel können dadurch neue Zielgruppen und Netzwerke eröffnet und die Innovationsfähigkeit sowie Kreativität der FH Salzburg sichergestellt werden.

4.5 Dimension: Religion und Weltanschauung

Unterschiedliche Religionsbekenntnisse sind ein selbstverständlicher Bestandteil der bestehenden kulturellen Vielfalt der FH Salzburg. Die FH Salzburg bietet Menschen aller Religionen und Weltanschauungen die gleichen Studien- und Arbeitsbedingungen. Gegenseitige Toleranz und Respekt im Umgang miteinander sind dafür die Voraussetzung.

4.6 Dimension: Sexuelle Orientierungen

Ziel innerhalb dieser Dimension ist es u.A. zu thematisieren, weshalb sexuelle Orientierungen im Studium oder am Arbeitsplatz eine Rolle spielen. Diese Dimension gestaltet, wie auch die Dimension Religion, die Identität von Individuen und fließt in soziale Kontexte ein. Die FH Salzburg strebt eine offene Kommunikationskultur an, in welcher Akzeptanz gegenüber verschiedenen sexuellen Orientierungen besteht, Wissen und Sensibilität gefördert werden und eine freie Kommunikation über das Privat- und Freizeitleben möglich ist.

5. Dreidimensionales Gleichstellungsziel

Die FH Salzburg orientiert sich am dreidimensionalen Gleichstellungsziel *fix the institution, fix the knowledge, fix the numbers*, um nachhaltig Chancengleichheit in der Organisation zu verankern. In den folgenden Unterpunkten werden die jeweiligen Zielsetzungen beschrieben.

5.1 Fix the institution – Stärkung eines gleichstellungsfördernden Veränderungsprozesses innerhalb der Institution

- Bewusstseinsbildung im Bereich Gender, Diversität und Intersektionalität
- Schaffung einer reflexiven Wissenschaftskultur, in der Geschlechtergerechtigkeit ein Qualitätskriterium für die Weiterentwicklung der Hochschule ist
- Aufbau von Genderexpertise und Diversitätskompetenz bei allen Angehörigen der Hochschule
- Gender Mainstreaming in budgetären Prozessen
- Unterstützung der Vereinbarkeit von Studium und/oder Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige

5.2 Fix the knowledge – Integration der Dimension Geschlecht in Forschung und forschungsgeleitete Lehre

- Kompetenzentwicklung im Bereich Gender, Diversität und Intersektionalität
- Förderung der Etablierung der Geschlechterforschung in wissenschaftlichen Disziplinen im Sinne eines interdisziplinären Zugangs
- Sichtbarmachen von Forschungsleistungen im Bereich Gender und Diversität
- Verankerung von Gender und Diversität in den Curricula und Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Lehre auf diesen Gebieten

5.3 Fix the numbers – Erhöhung der Repräsentanz der unterrepräsentierten Geschlechter und Gruppen

- Reduktion vertikaler und horizontaler Segregation entlang der Diversitätskategorien (Führungspositionen, wissenschaftlicher Nachwuchs, Gremien, ...)
- Erhöhung der Repräsentanz unterrepräsentierter Gruppen (nach Bedarfsanalyse wie z.B.: von Frauen in Technik und Informatik sowie Förderung von Männern in frauendominierten Bereichen – mehr Männer in Sozial- und Gesundheitsberufen, ...)
- Strategie- und Maßnahmenentwicklung zur Erreichung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik entlang der gesamten Bildungskette sowie die Koordination der Implementierung von Gleichstellungsprozessen (z.B.: Strategieentwicklungen, Wirkungsorientierte Budgetierung, Zielvereinbarungen, Ressourcenplanung, Personalmanagement, ...).

6. Maßnahmen

Die Maßnahmen¹ des GSDP richten sich an alle Hochschulangehörigen. Die Umsetzung wird von Mitarbeitenden und Studierenden - in ihren jeweiligen Handlungsspielräumen - gefördert. Bei Einzelmaßnahmen für unterrepräsentierte oder marginalisierte Gruppen werden die jeweiligen Personen explizit erwähnt, wobei die Umsetzung in der Verantwortung der jeweiligen Entscheidungsträger*innen und Führungspersonen in den einzelnen Departments bzw. Abteilungen liegt.

6.1 Fix the Institution

Zur Förderung eines gleichstellungsfördernden Bewusstseins und eines nachhaltigen Veränderungsprozesses sind insbesondere institutionsübergreifende Maßnahmen zu setzen und auszubauen. Gendermainstreaming bildet hier die Grundlage und muss bei allen Prozessen berücksichtigt werden.

6.1.1 Bestehende Maßnahmen

- ❖ Diversity-Zertifizierung ZukunftVielfalt nach TÜV AUSTRIA CERT auf Basis der ÖNORM S2501 – Evaluierung nach den Indikatoren des GSDP und Verschränkung der Maßnahmen
- ❖ Gender & Diversity Beauftragte für Lehre, Forschung und Verwaltung
- ❖ Frauennetzwerk für Mitarbeitende
- ❖ Betriebliche Gesundheitsförderung
- ❖ Diskriminierungsfreiheit im Recruiting von Mitarbeiter*innen und Studierenden
- ❖ Zertifizierung gemäß TÜV Austria zu „hochschuleundfamilie“
- ❖ Sprachleitfaden mit verpflichtender Umsetzung für alle Abteilungen und Departments
- ❖ Die Prüfungsordnung unterstützt Betreuungsverpflichtungen durch Ausnahmeregelungen bei Prüfungsterminen
- ❖ Organisation der Teilnahme am Christopher Street Day (CSD) für Studierende, Mitarbeitende + Friends
- ❖ Besprechungen werden so organisiert, dass etwaige Betreuungspflichten berücksichtigt werden können

6.1.2 Zu etablierende Maßnahmen

- Ausbau der Forschung zu Gender- und Diversitätsthemen nach Möglichkeit in allen Departments und Berücksichtigung der Diversitätskategorien in bestehenden Forschungsprojekten
- Integration von Gender Mainstreaming in alle budgetären Entscheidungen der Hochschule, indem bis Q2/2027 in jedem Budgetprozess eine Gender-Impact-Analyse durchgeführt und Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit als Bedingung für die Mittelvergabe eingeführt wird
- Luis*a am Campus
- Räume (Orte & Zeit, etwa Netzwerktreffen Supervisionen etc.) für Reflexion in Hinblick auf Vielfalt bis Ende 2026 schaffen
- Nachweislich erworbene Sozial- und Diversitätskompetenz als Kriterium für Führungspositionen innerhalb von 2 Jahren. Auch für bestehende Führungskräfte
- Bekenntnis zum sukzessiven Abbau von Barrieren im Bereich Sprache und digitale Kommunikation

¹ Die Maßnahmen im Rahmen des GSDP unterliegen noch keiner Reihung bzw. Priorisierung. Diese erfolgt anhand der Kennzahlen.

- für Menschen mit Behinderung mit Verpflichtung zu gleichstellungsorientierter Sprache
- Erstellung und Umsetzung eines diversitätsgerechten Bildleitfadens bis Beginn WS 2025
- Multiplikator*in in allen Departments und Abteilungen bis 2028

6.2 Fix the knowledge

Um die Diversitätskategorien in Forschung und Lehre zu integrieren, ist eine dementsprechende Kompetenzentwicklung und die Reflexion der aktuellen Situation (individuell und gesellschaftlich) essentiell.

6.2.1 Bestehende Maßnahmen

- ❖ Hochschuldidaktisches Weiterbildungsprogramm zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden und extern Lehrenden, zur Weiterentwicklung eines diversitätssensiblen Miteinanders und zum Ausbau von Gender- und Diversitätskompetenz
- ❖ Online Schulung Gender und Diversity
- ❖ Förderung der interdisziplinären Zusammenarbeit in Lehre und Forschung
- ❖ Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsthemen in der Curriculumentwicklung
- ❖ Kollegiale Beratung für Frauen in Spitzenpositionen (in Kooperation mit dem Land Salzburg)
- ❖ Mentoring Programm für weibliche Studierende

6.2.2 Zu etablierende Maßnahmen

- Förderung von Forschung im Bereich Gender und Diversity in allen Departments
- Förderung von Publikationen im Bereich Gender und Diversity
- Spezielle FH-interne Förderung von Abschlussarbeiten zum Thema Gender und Diversity
- Weiterbildungsangebot zur Entwicklung und Stärkung von inter- und transkulturellen Kompetenzen ab SS 2026
- Weiterbildungsangebot zur Sensibilisierung und zum Kompetenzaufbau in der Kategorie Behinderung ab SS 2026
- Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Lehre im Bereich Gender und Diversity durch interdisziplinäre Zusammenarbeit und auf die jeweilige Disziplin abgestimmte Weiterbildungsmaßnahmen – pro Jahr sollen sich in jedem Department mindestens 2 Lehrpersonen durch spezifische Schulungen im Bereich Gender & Diversity qualifizieren
- Berücksichtigung von Gender und Diversity im Rahmen der Lehrveranstaltungsevaluierung

6.3 Fix the numbers

Zur Erhöhung der Repräsentanz von unterrepräsentierten Geschlechtern und Gruppen sind Maßnahmen für die Zielgruppen Studierende, Mitarbeitende und Bewerber*innen zu treffen.

6.3.1 Bestehende Maßnahmen

- ❖ Frauenquote in Kollegien und deren Ausschüssen
- ❖ Empfehlung: Reißverschlussystem im Betriebsrat
- ❖ Berufungskommissionen werden auf ihre Zusammensetzung und die Einhaltung der "Quote", sowie die Begründung im Falle der Nichteinhaltung evaluiert werden
- ❖ Mitwirkung an und Durchführung von Veranstaltungen zur Frauen- und Mädchenförderung im MINT-Bereich (z.B.: didact, Girls Day)

6.3.2 Zu etablierende Maßnahmen

- Frauenförderungsplan ab 2025
- Forschung und Publikationen zu Diversitätsthemen jährlich erheben durch FTS (Anzahl der Forschungsprojekte zu den einzelnen Diversitätskategorien, Berücksichtigung von Diversität in Projektanträgen, Publikationen zu Diversitätsthemen)
- Erhebung und Auswertung von Daten ab 2025 anhand der Indikatoren in Kapitel 3 zu Intersektionalität im Bereich Mitarbeitende, externe Lehrende und Studierende, um ggf. notwendige Maßnahmen abzuleiten
- Schließung von eventuell vorhandenen Gender Pay Gaps
- Jährliche Erhebung von interdisziplinären Projekten in Lehre und Forschung – departmentspezifisch
- Anonyme Befragung von Mitarbeitenden und Studierenden (alle 2 Jahre) auf Basis der in Kapitel 3 beschriebenen Indikatoren

7. Monitoring und Evaluierung

Das Monitoring und die Evaluierung des Gleichstellungsplans erfolgt auf institutioneller Ebene, Wissensebene und Datenebene. Diese dreidimensionale Herangehensweise an das Gleichstellungsziel ermöglicht eine umfassende Betrachtung und kontinuierliche Verbesserung der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung. Die Grundlage für das Monitoring bilden die in Kapitel 3 festgelegten Analysekriterien und -indikatoren, die den Rahmen für die Messung von Fortschritt und Erfolg der Maßnahmen setzen. Ergänzend können auch die Rezertifizierung in den Bereichen Gender & Diversity sowie die Nachhaltigkeitsberichterstattung in den Monitoringprozess integriert werden.

Die Überwachung und Bewertung der Umsetzung der Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen erfolgt gemäß dem Monitoringplan 2025–2029. Eine erste Zwischenevaluierung erfolgt Q2/2027. Dieser Plan sieht eine regelmäßige Überprüfung der Maßnahmen und die Entwicklung eines spezifischen Kennzahlensystems für Gender und Diversity vor, das zielgerichtet auf die jeweilige Zielgruppe ausgerichtet ist. Der Bezug zu den Sustainable Development Goals (SDGs) stellt eine zusätzliche Dimension dar, die aufzeigt, wie Gleichstellungsmaßnahmen zur Erreichung der globalen Nachhaltigkeitsziele beitragen können.

7.1 Wirkungslogik

Zur Veranschaulichung der Beziehung zwischen den Kriterien, den ergriffenen Maßnahmen und den angestrebten Veränderungen wird eine Wirkungslogik herangezogen. Diese verbindet Kontext-, Input-, Output- und Outcomeindikatoren miteinander und schafft Transparenz über die Wirksamkeit der Maßnahmen. Wichtige Fragen sind dabei:

- Zielsetzung: Welche konkreten Ziele sollen erreicht werden?
- Zielgruppen: Welche Zielgruppen werden angesprochen?
- Ansprache: Wie erfolgt die Kommunikation mit den Zielgruppen?
- Ressourceneinsatz: Welche Ressourcen werden bereitgestellt?
- Anreize: Gibt es Anreize zur Erreichung der Ziele?

Die zugrunde liegende Datenbasis wird regelmäßig hinterfragt, um sicherzustellen, dass sie den Anforderungen der jeweiligen Monitoringperiode entspricht. Gegebenenfalls werden im Verlauf neue Datenquellen oder Indikatoren hinzugezogen, um die Zielerreichung noch präziser zu überprüfen.

7.2 Instrumente

Zur Durchführung des Monitorings werden Instrumente eingesetzt, die eine quantitative und qualitative Bewertung der Maßnahmen ermöglichen. Diese umfassen:

- Kennzahlen: Ein systematisches Kennzahlensystem zur objektiven Messung des Fortschritts
- Zielvereinbarungsgespräche: Austauschformate zur Festlegung und Überprüfung von gesetzten Gleichstellungszielen
- Befragungen: Regelmäßige Befragungen von Mitarbeitenden und Studierenden, um deren Perspektiven einzubeziehen
- Rezertifizierung Zukunft Vielfalt: Überprüfung und Rezertifizierung im Bereich Gender & Diversity als kontinuierlicher Qualitätsprozess

- Nachhaltigkeitsberichterstattung: Integration der Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen in die Nachhaltigkeitsstrategie der FH Salzburg
- Wissensbilanz: Dokumentation und Bewertung des Wissenstransfers und der Weiterbildung im Hinblick auf Gleichstellung und Diversität

7.3 Zeithorizont

Für das Monitoring des Gleichstellungs- und Diversitätsplans wird ein Zeithorizont festgelegt, der sicherstellt, dass sowohl mittelfristige als auch kurzfristige Erfolge sichtbar werden. Die Zeitebene umfasst:

- Vierjahres-Maßnahmenziele: Strategische Ziele, die in einem Vierjahreszeitraum erreicht werden sollen
- Zweijährige Überprüfung: Evaluierungen, die eine Anpassung und Feinjustierung der Maßnahmen ermöglichen

Dieser systematische Ansatz stellt sicher, dass die Gleichstellungs- und Diversitätsziele der FH Salzburg im Einklang mit den internen und externen Anforderungen kontinuierlich weiterentwickelt und umgesetzt werden können. Durch das Monitoring wird nicht nur Transparenz geschaffen, sondern auch eine solide Basis für zukünftige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und der Diversität gelegt.

8. Inkrafttreten

Der „Gleichstellungs- und Diversitätsplan der FH Salzburg“ in der Fassung vom 16.06.2025 tritt am 28.08.2025 in Kraft. Er ist als Teil der Satzung zu veröffentlichen.

Der Satzungsteil „Gleichstellung von allen Geschlechtsidentitäten und Gleichbehandlung“ in der Fassung vom 04.09.2020 sowie der „Gleichstellungsplan der Fachhochschule Salzburg“ in der Version 1.0 vom 20.01.2022 treten mit 28.08.2025 gänzlich außer Kraft.

9. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Vorgehensweise in der Erstellung und Aktualisierung des Gleichstellungs- und Diversitätsplans, eigene Darstellung	6
Abbildung 2: Verankerung von Gender- und Diversitätsthemen an der FH Salzburg, eigene Darstellung	8
Abbildung 3: Gender Equality Index Austria, EIGE 2023	9

10. Literaturverzeichnis

BEinstG (2024). Gesamte Rechtsvorschrift für Behinderteneinstellungsgesetz, Fassung vom 04.04.2025.

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

BMBWF (2022). Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:afc3e0-0500-433e-a916-04e312290c65/20220127-Publikation_Leitfaden_zur_Erstellung_von_Gleichstellungspl%C3%A4nen_barrierefrei.pdf.

Zugegriffen: 04.04.2025.

EIGE (2023). Gender Equality Index, Austria 2023 <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/AT>. Zugegriffen: 10.10.2024.

EMRK (2018). Verfassungsgerichtshof vom 15.6.2018, ZI. G 77/2018-9.

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000308>.

ERAC (2020). Sub-Group Inclusive Gender Equality in the European Research Area.

<https://era.gv.at/governance/era-forum/inclusive-gender-equality/>. Zugegriffen: 04.04.2025.

ERAC (2021). Review of Charter and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

https://era.gv.at/public/documents/4569/Triangle_Task_Force_Report_on_the_Review_of_the_European_Charter_and_Code_of_Conduct.pdf. Zugegriffen: 04.04.2025.

FHG (2024). Gesamte Rechtsvorschrift für Fachhochschulgesetz, Fassung vom 04.04.2025.

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009895>.

GIBG (2023). Gesamte Rechtsvorschrift für Gleichbehandlungsgesetz, Fassung vom 04.04.2025.

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

Horizon Europe (2021). Horizon Europe research & innovation framework programme for 2021-2027.

<https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/programmes/horizon>.

Zugegriffen: 04.04.2025.

UN-BRK (2011). UN-Konvention. Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. (Hrsg.).

<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=19>. Zugegriffen: 04.04.2025.