



Vielfalt & Chancengerechtigkeit
Gleichstellungsplan

Leitbild „Vielfalt & Chancengerechtigkeit“

Aus den Werten der Strategie 2030 abgeleitet übernehmen die Firmen der Fachhochschule Burgenland-Unternehmensgruppe (im Folgenden FHB-Gruppe genannt) Verantwortung für Veränderungen im jeweiligen Unternehmen aber auch in der Gesellschaft und setzen sich offensiv für Diversität und mehr Chancengerechtigkeit ein.

Wir – die FHB-Gruppe - fördern eine Organisationskultur, in der individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt wertgeschätzt werden und schließen in unserem Tun jede Form der Diskriminierung kategorisch aus. Der kompetente Umgang mit Verschiedenheit wird als Bereicherung und als Qualitätsmerkmal verstanden.

Sensibilisierung und Kompetenzaufbau für Chancengerechtigkeit und die Schaffung eines inklusiven Arbeits- und Studenumfelds durch Strukturen und Rahmenbedingungen – insbesondere in den Bereichen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Internationalisierung bzw. Interkulturalität, Barrierefreiheit und Bildungsgerechtigkeit - liegen uns am Herzen.

Alle Mitglieder – Mitarbeitende und Studierende – der FHB-Gruppe tragen die Verantwortung für die Verwirklichung dieses Auftrags. Zur Umsetzung der verfassungsrechtlichen und einfachgesetzlichen Vorgaben und als Unterstützung und Orientierung für alle Angehörigen der FHB-Gruppe dient der Gleichstellungsplan, der sich auf die Gleichstellung in Bezug auf Geschlecht, sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit, Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter und Behinderung bezieht.

Rechtliche Grundlagen

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG)

Das [Bundes-Gleichbehandlungsgesetz](#) regelt die Gleichstellung von Frauen und Männern, Frauenförderung, sowie die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung) in Dienst- und Ausbildungsverhältnissen sowie das Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem Studium. Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz unterscheidet zwischen einer unmittelbaren und einer mittelbaren Diskriminierung und regelt, dass sexuelle Belästigung und geschlechtsbezogene Belästigung Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes sind.

Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)

Bezugnehmend auf das [Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz](#) setzen wir Maßnahmen um die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung zu beseitigen oder zu verhindern und die gleichberechtigte Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderung im Arbeits- und Studenumfeld zu gewährleisten.

Fachhochschulgesetz (FHG)

In den Akkreditierungsvoraussetzungen und den Voraussetzungen für eine Verlängerung der Akkreditierung laut [Fachhochschulgesetz](#) ist die Fachhochschule verpflichtet die Gleichstellung der Geschlechter zu gewährleisten und einen Gleichstellungsplan zu erstellen.

Anwendungsbereich

Der Gleichstellungsplan bezieht sich auf alle Angehörigen der FHB- Gruppe. Das sind Mitarbeitende in Lehre, Forschung und Administration und externe Lehrende sowie Studierende und Bewerber*innen um die Aufnahme an der FH.

Allgemeine Ziele des Gleichstellungsplans

Durch die im Gleichstellungsplan definierten Maßnahmen wollen wir sowohl operative als auch strategische Ziele erreichen:

- Verbesserung von Chancengleichheit auf allen Ebenen unserer Organisationen durch **transparente und chancengerechte Verfahren und Strukturen**
- Verbesserung und Herstellung **ausgeglichener Geschlechterverhältnisse** in allen Führungsebenen (administrativ und wissenschaftlich), Gremien und Studiengängen
- Schaffung eines **lebenswerten und inklusiven Arbeits- und Studenumfeldes** für die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf in allen Lebensformen und Lebenslagen
- Gewährleistung einer adäquaten, **diskriminierungsfreien Infrastruktur** zur Unterstützung und Verwirklichung der Gleichstellung
- **Kompetenzaufbau** bei allen FHB-Gruppen-Angehörigen und Förderung von Kommunikation und Information in Bezug auf Diversität und Gleichstellung zur Entwicklung einer **diskriminierungsfreien, familienfreundlichen und inklusiven Organisationskultur**

Handlungsfelder

Strategie und Third Mission

Mit dem Bekenntnis in der „Strategie 2030“ und der damit verbundenen Verpflichtung die Grundsätze der Gleichbehandlung und Diversität zu verfolgen sowie der Etablierung einer eigenen Stabstelle für Gender & Diversity hat die FHB-Gruppe schon einen wichtigen Meilenstein hin zu einer wertschätzenden, diskriminierungsfreien und diversitätsfördernden Organisations- und Wissenschaftskultur gesetzt und geht diesen Weg aktiv weiter.

Die Erstellung des Gleichstellungsplanes als strategisches und operatives Instrument unterstreicht die Bedeutung von Diversitätsmanagement in der FHB-Gruppe. Die Bereitstellung von finanziellen bzw. personellen Ressourcen ist Voraussetzung für erfolgreiches Diversitätsmanagement und die Erreichung der gesetzten Ziele.

Auch das Thema „Nachhaltigkeit“ generell und die Verfolgung der Nachhaltigkeitsziele (SDG`s) beinhaltet zahlreiche Maßnahmen die in unterschiedlicher Weise auch die Ziele im Gleichstellungsplan komplementieren. Synergien und positive Effekte in Bezug auf die Zielerreichung ergeben sich auch durch die Maßnahmen, die im Zusammenhang mit der Gemeinwohlökonomie-Bilanz gesetzt werden.

Durch regionale Partnerschaften und Netzwerke mit Politik und Wirtschaft und nicht zuletzt durch die Sensibilisierung der Studierenden sowie Absolventen und Absolventinnen übernimmt die FHB-

Gruppe gesellschaftliche Verantwortung und setzt im Sinne einer „Third Mission“ Impulse hin zu einer chancengerechteren Gesellschaft.

Durch internationale Vernetzung mit Hochschulen, Unternehmen und Organisationen wird der internationale Austausch für Lehrende, Studierende, Forschende und Mitarbeitende möglich und das Verständnis für andere Kulturen sowie das Bewusstsein für globale Ungleichheiten geschärft. Offenheit ist einer der Leitwerte der FHB-Gruppe.

Mitarbeitende

Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis insbesondere in Bezug auf Führungspositionen aber auch in allen Gremien und Aufgabenbereichen ist eine wesentliche Zielsetzung (Frauenförderplan).

Sowohl Arbeitsumfeld und -bedingungen als auch die Karriereplanungen und –möglichkeiten werden chancengerecht, inklusiv, diversitätsfördernd und familienfreundlich gestaltet.

Da die FHB-Gruppe bestrebt ist Chancengerechtigkeit für Mitarbeitende mit und ohne Behinderung zu erreichen, nehmen wir sowohl in Hinblick auf bauliche Maßnahmen aber auch bei Rekrutierungsmaßnahmen Rücksicht auf die individuellen Bedürfnisse. Die Etablierung einer/eines Behindertenbeauftragten unterstreicht die Wichtigkeit.

Durch die Teilnahme am Audit „hochschuleundfamilie“ werden laufend Maßnahmen gesetzt um die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben zu verbessern (z.B. Väterkarenz, hohe Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeitgestaltung).

Im Rahmen der FH-Weiterbildungsprogramme (Athena, Genius, Minerva) werden verschiedene Seminare zu „Gender & Diversity“ angeboten um die Kompetenzen der Mitarbeitenden dahingehend zu fördern.

Lehre

Die Vielfalt der Gesellschaft soll sich in der Zusammensetzung unserer Studierenden widerspiegeln, deshalb streben wir nach Ausgeglichenheit bei den unterschiedlichen Diversitäts-Merkmalen (Bildungsferne Familie, Migration etc.) unserer Studierenden.

Studierende mit körperlicher Behinderung und chronischen oder psychischen Erkrankungen erfahren Unterstützung durch den/die Behindertenbeauftragte und die Studiengangsleitungen um einen Nachteilsausgleich zu ermöglichen.

Zur Unterstützung von Studierenden mit Betreuungspflichten werden durch individuelle Maßnahmen und einem hohen Maß an Flexibilität Problemlösungen angeboten. (Audit: hochschuleundfamilie)

Die curriculare Implementierung des Themas „Gender & Diversity“ soll das Bewusstsein dafür bei den Studierenden fördern und einen Kompetenzaufbau in diesem Bereich bewirken. Dadurch erlangen die Studierenden eine zusätzliche Schlüsselkompetenz für den weiteren Berufsweg.

Forschung

Innovative Lösungen für die Probleme im Bereich Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft zu finden, ist der generelle Auftrag der FHB-Gruppe und besonders der Forschung-Burgenland. „Gender & Diversity“ ist dabei ein Querschnittsthema, das in diversen Forschungsprojekten seinen Niederschlag findet. Besonders verankert ist jedoch die Diversitätsforschung im Department „Soziale Arbeit“. Die Erkenntnisse aus all diesen Forschungsprojekten werden in der forschungsgeleiteten Lehre und in diversen Publikationen weitergetragen.

Schon bei der Entwicklung von Forschungsthemen werden immer öfter Gender und Diversity-Aspekte berücksichtigt oder aktiv eingeplant.

Wie in allen Forschungseinrichtungen ist der Frauenanteil in der Forschung Burgenland unterrepräsentiert und soll durch eine entsprechende Karriereplanung bzw. durch Schaffung von unterstützenden Rahmenbedingungen erhöht werden.

Infrastruktur und Finanzen

In den Bauvorhaben der nächsten Jahre werden die Aspekte der Barrierefreiheit umfangreich eingearbeitet und bestehende Bauwerke dahingehend laufend verbessert. Externe Expert*innen leisten durch Evaluierungsmaßnahmen einen Beitrag um nicht offensichtliche Hindernisse zu beseitigen.

Die inklusive Gestaltung von Bauwerken, technischen Ausstattungen aber auch von Strukturen und Prozessen sollen durch laufende Begutachtung eine Verbesserung finden.

Die zunehmende Diversität in der Gesellschaft wird auch immer wieder neue Anforderungen an unsere Institution stellen, die durch den Einsatz von Gleichstellungs- und Behindertenbeauftragten beobachtet und aufgezeigt werden müssen.

Daher stellt die FHB-Gruppe für ein nachhaltiges Diversitätsmanagement entsprechende finanzielle/personelle Ressourcen bereit.

Zuständigkeit

Der Gleichstellungsplan ist ein Auftrag an alle FHB-Gruppe-Angehörigen – sie alle tragen die Verantwortung Chancengerechtigkeit zu leben.

Dennoch gibt es Personen, die ihre Vorbildfunktion wahrnehmen müssen oder dürfen. Besonders Führungskräfte sind aufgerufen Diskriminierungen zu erkennen und entgegenzuwirken sowie Gleichstellung aktiv zu fördern.


Rektorat und Kollegium sowie die Stelle für Gleichstellung (Gender & Diversity) sind Ansprechpartner*innen für den Gleichstellungsplan und etwaige Diskriminierungsfälle.

Die Zuständigkeit für einzelne Gleichstellungsmaßnahmen sind dem detaillierten Gleichstellungsplan zu entnehmen.

Evaluierung

Die Erreichung der Ziele und die Evaluierung der Maßnahmen erfolgt einerseits aufgrund vorhandener Daten des Qualitätsmanagements und andererseits durch konkrete Befragungen und Erhebungen, die durch das Rektorat veranlasst werden.

Eisenstadt, am 2. November 2021



Mag. Georg Pehm
Geschäftsführer