

## **GLEICHSTELLUNGSPLAN**

**KARL LANDSTEINER PRIVATUNIVERSITÄT FÜR  
GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN**

Beschluss Rektorat vom  
23.06.2022

Genehmigung Universitätsrat  
30.06.2022

*Erstellt von:* Afitap Derya Köprülü-Rössl

*Unter Mitwirkung von:* Ingrid Brunner, Elisabeth Manhart, Regina Plail, Brigitte Schigl

---

## Inhaltsverzeichnis

1	Rechtliche Grundlagen, Empfehlungen und Vorgaben der Fördergeber_innen .....	6
1.1	Österreichisches Privathochschulgesetz - PrivHG .....	6
1.2	Europäisches Forschungsrahmenprogramm Horizon Europe .....	6
1.3	FTI-Partnerschaften 2021 .....	6
1.4	Agenda 2030 - Sustainable Development Goals – SDGs .....	6
1.5	Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen .....	6
2	Bedeutung von Gleichstellung für die KL und Einordnung in das Führungssystem der KL .....	8
3	Der Gleichstellungsplan der KL .....	10
3.1	Kategorien der Gleichstellung .....	11
3.2	Ziele des Gleichstellungsplans .....	12
3.3	Verantwortungen zur Gleichstellung .....	13
3.4	Geschlecht- und Genderverhältnisse - Ausgangsanalyse .....	14
3.4.1	Mitarbeiter_innen .....	14
3.4.2	Studierende .....	18
3.5	Umgesetzte Maßnahmen im Rahmen der Gleichstellung an der KL .....	22
3.5.1	Dimensionsspezifische Maßnahmen .....	23
3.5.2	Personalprozesse .....	28
3.5.3	Studium und Lehre .....	30
3.5.4	Kommunikation .....	33
3.5.5	Qualitätsmanagement .....	33
3.5.6	Gremien und Initiativen zum Umgang mit Diversität .....	34
3.5.7	Forschung .....	36
3.6	Geplante Maßnahmen der Gleichstellung an der KL .....	39
3.6.1	Dimensionsspezifische Maßnahmen .....	39
3.6.2	Personalprozesse .....	40
3.6.3	Studium und Lehre .....	40
3.6.4	Kommunikation .....	40
3.6.5	Qualitätsmanagement .....	41
3.6.6	Forschung .....	41
3.6.7	Betriebsrat .....	41
3.7	Ressourcen .....	43
3.8	Monitoring und Evaluierung der Maßnahmen .....	44
3.9	Begriffsdefinitionen .....	45
3.10	Referenzen .....	48

---

## Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitsgruppe
BR	Betriebsrat
GEP	Gender Equality Plan
GFF NÖ	Gesellschaft für Forschungsförderung NÖ
GP	Gleichstellungsplan
KL	Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften
LGBTIQ	Lesbian, gay, bisexual, trans and gender diverse, intersex and queer
LV	Lehrveranstaltung
MA	Mitarbeiter_innen
SDGs	Sustainable Development Goals
TOM	Team Objective Meetings
ZVG	Zielvereinbarungsgespräche

---

## **Vorwort des Rektors**

Die Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften (KL) versteht sich als universitäre Einrichtung, die ärztliche und nichtärztliche Gesundheitswissenschaften unter einem Dach vereint und leistet ihren Beitrag zur Lösung der Herausforderungen in der Gesundheitsversorgung einer alternden Gesellschaft. Eine wichtige Voraussetzung für diesen Weg sieht die KL in der Gleichstellung sowie in einem Diskriminierungsschutz für alle Studierenden und Mitarbeiter\_innen (MA).

Die KL hat die herausfordernden Prozesse der Gründung erfolgreich gemeistert und kann im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern auf positive Entwicklungen zurückblicken. Der Anteil der Frauen bei den Führungskräften (Bereichs-, Fachbereichs-, Stabstellen- und Studiengangsleitungen) beträgt 47%.

Zusätzlich zu der gesetzlichen Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zum Diskriminierungsschutz hat die KL die Prinzipien der Gleichbehandlung in ihrem Entwicklungsplan verankert. Die regelmäßige Analyse anhand definierter Indikatoren in allen Fachbereichen und auf allen Ebenen ist ausschlaggebend für die wirksame Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplans (GP). Ziel der weiteren Entwicklung der KL muss es sein, die Bedeutung von Gleichstellung und den Diskriminierungsschutz in der Universität bewusst zu machen und auf allen Ebenen zu verankern.

**Univ.-Prof. Dr. Rudolf Mallinger**

**Rektor**

---

## Relevante Dokumente an der KL

Folgende Dokumente wurden für die Erstellung des GP herangezogen:

- Rahmenplan für Diversitätsmanagement an der KL 2015
- Richtlinie geschlechtersensibler Sprachgebrauch RL013\_2016
- Satzung Novelle 2020 Fassung genehmigt vom Fachsenat am 15. Juni 2020
- Entwicklungsplan 2019-2025 Lt. Beschluss des Universitätsrats vom 2. Juli 2020
- Jahresberichte 2019/20 und 2020/21 gemäß § 7 Abs. 1 PrivHG und Privathochschulen-Jahresberichtsverordnung 2021<sup>1</sup>

## Relevante Funktionen und Gremien an der KL

Folgende Einheiten haben bei der Erstellung dieses Plans mitgewirkt:

- Rektorat
- Stabsstelle Forschung
- Stabsstelle Lehre
- Stabsstelle Qualitätsmanagement
- Personalmanagement
- Controlling
- Facility Management
- Kommunikation, PR & Marketing
- Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung
- Betriebsrat
- Netzwerkgruppe SAFESPACE
- Referat Gender & Equality der ÖH

---

<sup>1</sup> [Jahresbericht | Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften \(kl.ac.at\)](#)

---

## 1 Rechtliche Grundlagen, Empfehlungen und Vorgaben der Fördergeber\_innen

In Österreich ist das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern verfassungsrechtlich verankert.

### 1.1 Österreichisches Privathochschulgesetz - PrivHG

Nach dem österreichischen Privathochschulgesetz<sup>2</sup> ist für eine Verlängerung der Akkreditierung (§ 3.5.) ein GP erforderlich und in der Satzung zu regeln (§ 5.3.). Im Jahresbericht ist eine Darstellung und Analyse von Maßnahmen der Gleichstellung der Geschlechter zu inkludieren (§ 7.5.).

### 1.2 Europäisches Forschungsrahmenprogramm Horizon Europe

Ab 2022 werden Gender Equality Pläne (GEP) zu einem verpflichtenden Zulassungskriterium für die Einreichung für Hochschuleinrichtungen am Europäischen Forschungsrahmenprogramm Horizon Europe<sup>3</sup>.

### 1.3 FTI-Partnerschaften 2021

Im Förderinstrument FTI-Partnerschaften 2021<sup>4</sup> der Gesellschaft für Forschungsförderung Niederösterreich (GFF NÖ) wurde Chancengleichheit als eine Voraussetzung für eine positive Begutachtung des Antrags definiert. Diese Chancengleichheit soll sich nach Möglichkeit in einer ausgewogenen Geschlechterverteilung widerspiegeln. Im Projektantrag ist außerdem darzustellen, welche Maßnahmen von den beteiligten Einrichtungen bislang ergriffen wurden bzw. geplant sind, um diese Chancengleichheit in ihrer Organisation zu gewährleisten.

### 1.4 Agenda 2030 - Sustainable Development Goals – SDGs

Im Rahmen der UN-Generalversammlung haben die Staats- und Regierungschefs Ende September 2015 das Ergebnisdokument<sup>5</sup> „Transforming our World: The Agenda 2030 for Sustainable Development“ beschlossen. Die darin enthaltenen globalen Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals – SDGs) sollen universell anwendbar sein und national umgesetzt werden. Ziel 5 dieser Agenda ist *Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen*.

### 1.5 Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen

Der Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen hat die Verbesserung der Wirkung bestehender Gleichstellungsmaßnahmen an österreichischen Hochschuleinrichtungen zum Ziel. Die

---

<sup>2</sup> [RIS - Privathochschulgesetz - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 08.06.2022 \(bka.gv.at\)](#)

<sup>3</sup> [Horizon Europe | European Commission \(europa.eu\)](#)

<sup>4</sup> [Calls - Gesellschaft für Forschungsförderung NÖ \(gff-noe.at\)](#)

<sup>5</sup> [United Nations Official Document](#)

---

Hochschulkonferenz hat 2018 Empfehlungen<sup>6</sup> zu den Handlungsfeldern „Genderkompetentes Management“, „Genderkompetentes Handeln“, „Genderkompetente Lehre“ und „Genderkompetente Forschung“ verabschiedet. Die Empfehlungen geben einen Anstoß für einen geschlechter- und diversitätsgerechten Kulturwandel, der durch den gemeinsamen Beitrag von genderkompetenten Individuen und Organisationen erfolgreich gelebt und vorangetrieben werden kann.

---

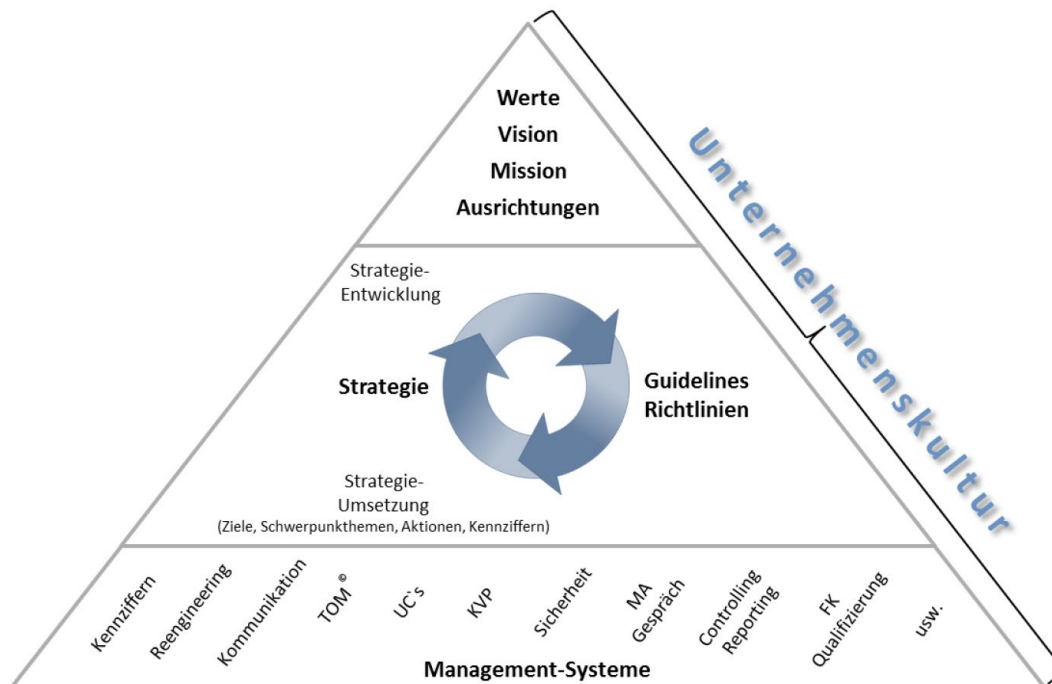
<sup>6</sup> [EHK \(bmbwf.gv.at\)](https://www.ehk.gv.at/)

---

## 2 Bedeutung von Gleichstellung für die KL und Einordnung in das Führungssystem der KL

Diversität sowie Gleichstellung und soziale Chancengleichheit sind leitende Grundsätze der KL. Die KL bekennt sich zur Gleichstellung ohne Unterscheidung hinsichtlich der oben genannten Dimensionen und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen. Gleichstellung ist ein Weg, durch welchen personelle Vielfalt wahrgenommen, geschätzt, gefördert und für die Organisationsziele genutzt wird.

Die KL erachtet Gleichstellung als gelebten Wert aller Universitätsangehörigen, der bei allen operativen und strategischen Entscheidungen berücksichtigt wird.



**Abbildung 1: Das Führungsmodell an der KL**

Menschliche Verschiedenheiten können herausfordernde Aspekte mit sich bringen, weshalb durch gezielte Angebote und Maßnahmen auf allen Ebenen der Organisation ein diskriminierungsfreier und nutzenbringender Umgang ermöglicht und gefördert werden soll. Die KL ist bestrebt, eine erhöhte Sensibilisierung für das Thema Gender und Diversität unter Studierenden, Lehrenden, Forschenden sowie in der Organisation und Administration zu entwickeln. Darüber hinaus ist es ein Anliegen, in der Öffentlichkeit als Anwältin für Themen von Gender und Diversity aufzutreten.

Gleichstellung ist eng in das Wertesystem der Universität eingebunden, in der Führung der KL verankert und als GP mit den bestehenden Führungssystemen verschränkt.

Die KL hat in ihrem Leitbild das Ziel „gleiche Chancen für alle“ definiert und betrachtet Gleichstellung als Voraussetzung für eine moderne Privatuniversität. Der Grundsatz der Gleichstellung ist in der Satzung der KL verankert und findet seinen Niederschlag in der Folge in der Personalpolitik, den Prozessen, allen Tätigkeiten in den Bereichen Forschung und Lehre sowie im Zielsystem (Team Objective Meetings, TOM) und den Zielvereinbarungen.



---

Im TOM werden für die Universität wichtige Jahresziele festgelegt. Diese Ziele finden Eingang in die Zielvereinbarungsgespräche (ZVG) mit den Führungskräften. Im Zuge des TOM und der ZVG werden Subziele im Rahmen der Gleichstellung festgelegt, Dabei wird besonderes Augenmerk auf die Wirkung der Gleichstellungsmaßnahmen unter Berücksichtigung des Verhältnisses von Aufwand/Nutzen gelegt. Gleichstellung ist damit in der Organisation und Führung der KL als wichtiges Element festgelegt und auf allen Ebenen in das Führungssystem eingebettet.

Eine Richtlinie zu Diversitäts-Management wurde bereits 2016 erstellt, eine Richtlinie zum gendersensiblen Sprachgebrauch 2015. Auf der Website der KL sind Grundsätze und Maßnahmen dargestellt. Ein entsprechendes Kapitel ist auch im Entwicklungsplan der KL unter der Überschrift „Diversity Management, Chancengleichheit und Frauenförderung“ formuliert.

Das Führungssystem der KL bildet die Elemente der Führung der Universität und deren Zusammenhang ab, wobei die Darstellungsform der Pyramide gewählt wurde, um die Hierarchie unter den Elementen abzubilden (Abbildung 1: Das Führungsmodell an der KL) Dieses Modell basiert auf einer verhaltensorientierten Führung. Die Kernannahme des verhaltensorientierten Ansatzes besteht darin, dass erfolgreiche Führung nur über die Beschäftigung mit und dem Verstehen von menschlichem Verhalten möglich ist. Dazu gehören sowohl die Einflussfaktoren wie auch die daraus ableitbaren Ansatzpunkte der Veränderung menschlicher Verhaltensweisen und -muster.

Die internen Richtlinien geben, auf Basis der Mission, Vision und Werte, darüber Auskunft, wie an der KL mit den wiederkehrenden Fragen der Organisation umgegangen werden soll.

---

### 3 Der Gleichstellungsplan der KL

Der seit 2016 gültige Rahmenplan zu Diversitätsmanagement an der KL wurde überarbeitet, inhaltlich entsprechend erweitert und mit Beschluss des Universitätsrates zu einem Gleichstellungsplan (GP) umbenannt. Im GP der KL sind die Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung zusammengefasst.

Da Gleichstellung an der KL seit der Gründung in der Satzung verankert ist, wurden die Voraussetzungen bereits geschaffen und viele Maßnahmen bereits umgesetzt. Alle Maßnahmen unterstützen die Ziele der Universität (bedarfsgerechte Maßnahmen). Die KL verpflichtet sich, kontinuierlich an deren Weiterentwicklung zu arbeiten. Auf den folgenden Seiten sind die an der KL bereits implementierten, fortlaufenden sowie die künftig geplanten Maßnahmen, Standards und Richtlinien dargestellt.

Die geplanten Maßnahmen umfassen Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen, um die Akzeptanz und den Aufbau von Kapazitäten und Unterstützung für den GP in der gesamten Organisation zu erreichen und diesen intern und extern bekannt zu machen.

Weiters erfüllt der GP auch die Anforderungen eines GEP gemäß den Förderkriterien von Horizon Europe. Es werden nicht nur die Minimum-Anforderungen erfüllt, sondern die darüber hinaus empfohlenen 5 thematischen Felder aktiv vorangetrieben:

- *Vereinbarkeit von Familie/Freizeit und Beruf (Work-life balance and organisational culture)*
- *Gleichstellung in Führungs- und Entscheidungspositionen (Gender balance in leadership and decision-making)*
- *Gleichstellung bei Einstellung und Karriereentwicklung (Gender equality in recruitment and career progression)*
- *Integration von Gleichstellungsdimensionen in Forschung und Lehre (Integration of the gender dimension into research and teaching content)*
- *Schaffung eines Umfelds ohne Sexismus, Diskriminierung und (psychische) Gewalt (Measures against gender-based violence including sexual harassment)*

---

### 3.1 Kategorien der Gleichstellung

Diversität bezieht sich auf in historischen und gesellschaftlichen Kontexten gewachsene soziale und kulturelle Vielfalt, die innere (z.B. **Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Fähigkeiten/Beeinträchtigungen, ethnische Zugehörigkeit**) und äußere (z.B. Ausbildung, Familienstand, Einkommen) Dimensionen (layers) umfasst (**Abbildung 2**). Die KL nimmt Gleichstellung in den wesentlichen inneren Diversity Dimensionen wahr.

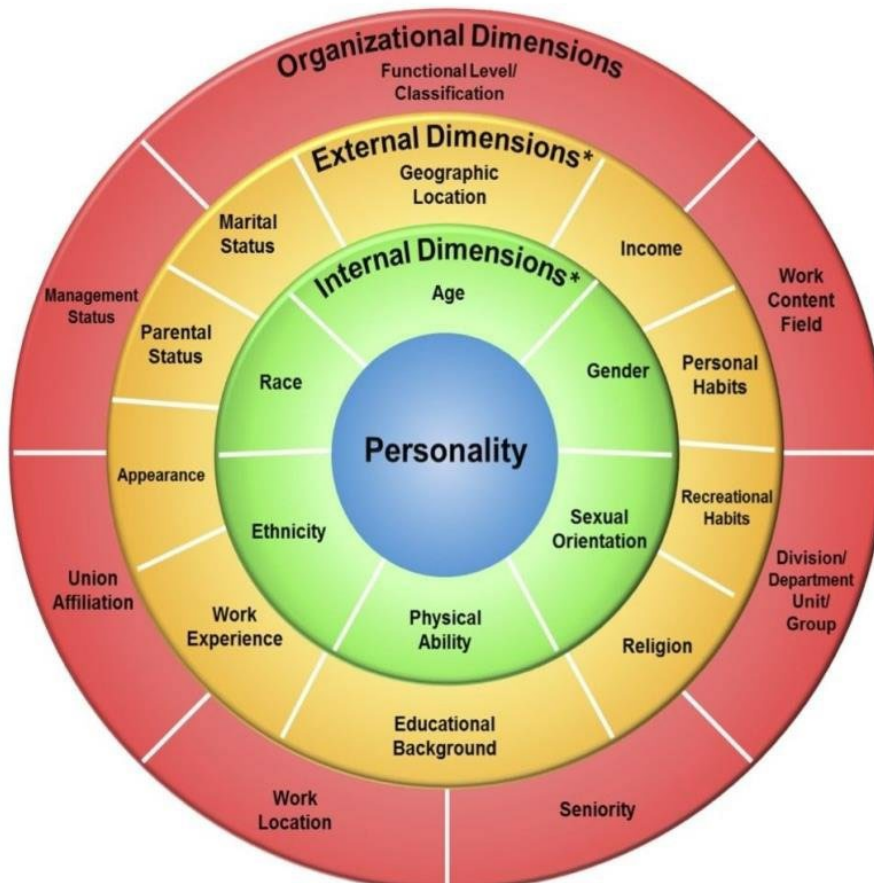


Abbildung 2: Die Diversity Dimensionen nach dem „4Layers of Diversity model“ von Gardenswartz and Rowe, *Diverse Teams at Work: Capitalizing on the Power of Diversity*, 2003.

---

## 3.2 Ziele des Gleichstellungsplans

Diversität ist von entscheidender Bedeutung für gesundheitswissenschaftliche Universitäten, die akademische Medizin, Psychologie und Psychotherapie, Universitätskliniken und die medizinische sowie psychosoziale Versorgung.

Der Rahmenplan hat folgende Ziele:

- Gleichberechtigung mit Förderung der institutionellen Exzellenz und der Vielfalt
- Bewusstseinsförderung für Diversität
- Integration der Diversität in Organisation, Management, Studium, Lehre sowie Forschung
- Implementierung von internen Strukturen zur laufenden Erörterung und Sicherstellung eines Gender-Diskurses an der KL
- Nachhaltige Gleichstellungsmaßnahmen
- Erhöhung des Frauenanteils an der KL
- Wertschätzende Organisationskultur durch klare Positionierung nach innen und außen
- Unterstützung der Genderdimension in der Forschung durch Bereitstellung von Unterlagen und Tools

Zu den definierten Dimensionen der Gleichstellung werden folgende Subziele an der KL festgelegt:

### Alter

- Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Motivation der MA wahren
- Dialog und Wissenstransfer zwischen jüngeren und älteren MA sicherstellen

### Geschlecht

- Gleiche Arbeitsbedingungen für alle Genderidentitäten sicherstellen
- Gleichberechtigten Zugang zu allen Mitteln und Möglichkeiten wie Infrastruktur, finanzielle Ressourcen, etc. für alle Genderidentitäten fördern
- Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit (Kinderbetreuung, Altenpflege, familiäre Unterstützung, häusliche Pflege, etc.) ermöglichen

### Sexuelle Orientierung

- Einen offenen Umgang mit unterschiedlichen Orientierungen fördern

### Fähigkeiten/Beeinträchtigungen

- Neue Arbeitsplatzstrukturen für mobilitätseingeschränkte Personen schaffen
- Arbeitsplätze mit Coachingunterstützung zu Beginn der Tätigkeit definieren
- Rechtliche Vorgaben erfüllen

### Ethnische Zugehörigkeit

- Potenziale von Menschen aus unterschiedlichsten ethnischen Gruppen erkennen und für die KL gewinnen, um die Ziele der Universität zu erreichen

---

### **3.3 Verantwortungen zur Gleichstellung**

Die Inhalte des GP richten sich an alle MA aller Organisationseinheiten der KL. Alle MA tragen verantwortungsbewusst dazu bei, dass Gleichstellung an der KL gelebt wird:

1. Jede\_r MA hat das Recht und die Pflicht, den Grundsatz der Gleichstellung zu leben und einzufordern.
2. Im Rahmen des ZVG ist die jeweilige Führungskraft im eigenen Bereich dafür verantwortlich, dass die Gleichstellungs-Standards eingehalten sowie Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung umgesetzt werden.
3. Die Universitätsleitung schafft den inhaltlichen und organisatorischen Rahmen für die Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung.

---

### 3.4 Geschlecht- und Genderverhältnisse - Ausgangsanalyse

Um eine bessere Ausrichtung der Maßnahmen und Prioritäten im GP zu ermöglichen, wurden im Rahmen einer Ausgangsanalyse alle geschlechts- und genderrelevanten Daten, die bisher an der KL zu MA und Studierenden erhoben wurden, berücksichtigt. Dadurch konnten einerseits Bereiche mit relativen Stärken und Schwächen ermittelt werden und andererseits wurde sichergestellt, dass der Plan vollständig faktengestützt ist.

#### 3.4.1 Mitarbeiter\_innen

Stichtag der folgenden Datenerhebung ist 31.12.2021.

Bei dieser Analyse wurden MA berücksichtigt, die in einem Dienstverhältnis mit der KL stehen.

Die Geschlechtseinträge „männlich“, „weiblich“ und „divers“ werden erhoben; zum obengenannten Stichtag gab es keine MA mit der Angabe „divers“.

Im Folgenden wird die Ausgangsanalyse zu den spezifischen Indikatoren aufgelistet.

##### 3.4.1.1 Personalbestand nach Geschlecht und Funktion

- Anzahl der Mitarbeiter\_innen nach Geschlecht, Stichtag 31.12.2021

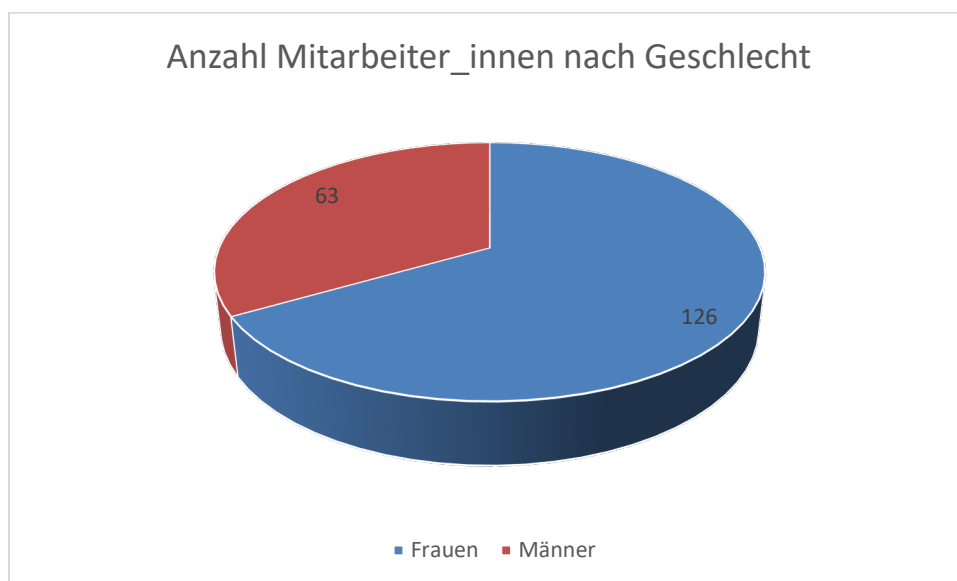


Abbildung 3: Verteilung innerhalb des Personalbestands der KL nach Geschlechtszugehörigkeit.

- Anzahl von Frauen und Männern in akademischen und administrativen Führungspositionen und Gremien, Stichtag 31.12.2021

#### Universitätsleitung

	Frauen	Männer	Gesamt	Prozentsatz w	Prozentsatz m
Rektorat	1	2	3	33%	67%
Senat	3	6	9	33%	67%
Universitätsrat	2	3	5	40%	60%

<b>Aufsichtsrat</b>	4	4	8	50%	50%
<b>Gesamt</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>

Tabelle 1: Personalbestand nach Geschlechtszugehörigkeit in der Universitätsleitung an der KL.

#### Führungspositionen

	Frauen	Männer	Gesamt	Prozentsatz w	Prozentsatz m
Geschäftsführung	1	1	2	50%	50%
Bereichsleitungen	8	2	10	80%	20%
Fachbereichsleitungen	3	10	13	23%	77%
Stabsstellenleitungen	2	1	3	67%	33%
Studiengangsleitungen	1	2	3	33%	67%
<b>Gesamt</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>31</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>

Tabelle 2: Personalbestand nach Geschlechtszugehörigkeit in Führungspositionen an der KL.

#### Gremien

	Frauen	Männer	Gesamt	Prozentsatz w	Prozentsatz m
Anlaufstelle für Gleichbehandlungsfragen	2	1	3	67%	33%
Advisory Board	3	2	5	60%	40%
Betriebsrat	5	3	8	63%	38%
Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung	6	2	8	75%	25%
Kommission für Scientific Integrity und Ethik	2	6	8	25%	75%
<b>Gesamt</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>

Tabelle 3: Personalbestand nach Geschlechtszugehörigkeit in Gremien an der KL.

#### Forschung und Lehre

	Frauen	Männer	Gesamt	Prozentsatz w	Prozentsatz m
Professuren	3	10	13	23%	77%
Leitung Kompetenzzentren	1	1	2	50%	50%
Leitung Wissenschaftliche Arbeitsgruppen	1	2	3	33%	67%
PostDocs	19	13	32	59%	41%
Weitere Wissenschaftliche MA	37	13	50	74%	26%
<b>Gesamt</b>	<b>61</b>	<b>39</b>	<b>100</b>	<b>61%</b>	<b>39%</b>

Tabelle 4: Verteilung nach Geschlechtszugehörigkeit innerhalb der Forschenden an der KL.

#### 3.4.1.2 Bewerbungen

- Anzahl der Bewerbungen für bestimmte Positionen nach Geschlecht, Kalenderjahr 2021

Ausgeschriebene Stellen	Anzahl Ausschreibungen	Anzahl Bewerbungen				
		Frauen	Männer	Gesamt	Prozentsatz w	Prozentsatz m
Professuren	4	4	6	10	40%	60%
PostDoc	6	18	40	58	31%	69%

Tabelle 5

- **Bewerbungslage für an der KL ausgeschriebene Professuren seit Erstakkreditierung**

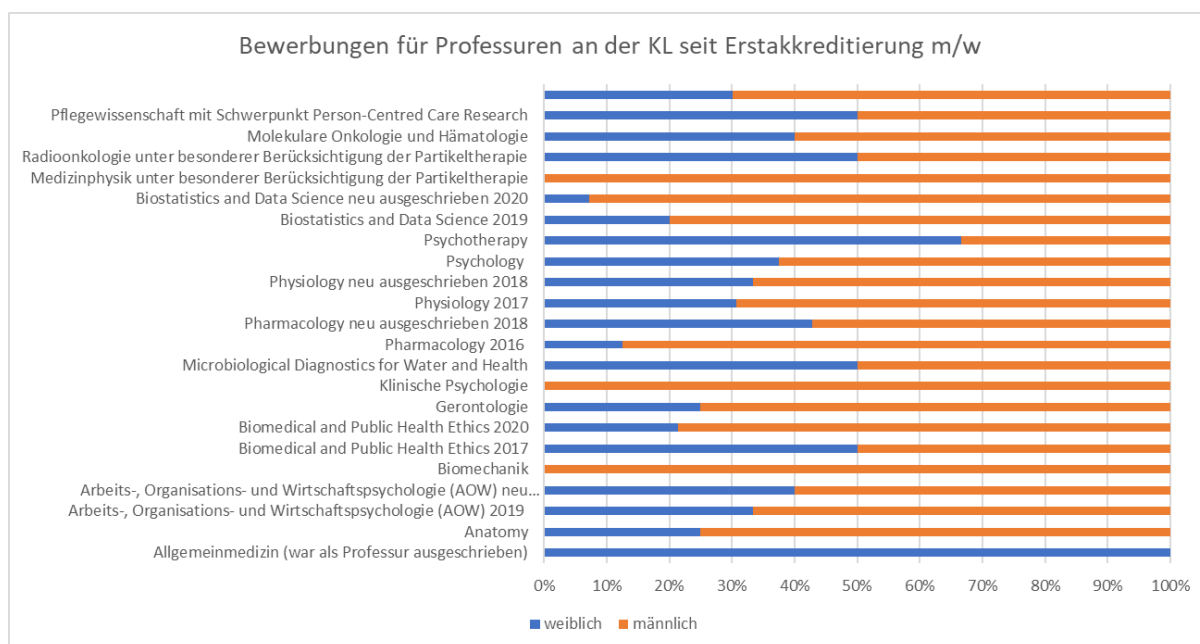


Abbildung 4

### 3.4.1.3 Anteil Frauen und Männer, die Elternkarenz nehmen, Kalenderjahr 2021

Im Kalenderjahr 2021 waren insgesamt 9 MA in Elternkarenz; 7 Frauen und 2 Männer.

### 3.4.1.4 Anzahl Mitarbeiter\_innen nach Nationalität, Stichtag 31.12.2021

Nationen	Anzahl MA
Bosnien und Herzegowina	1
Deutschland	10
Frankreich	1
Ghana	1
Großbritannien	1
Indien	2
Kolumbien	1
Kroatien	1
Österreich	165



Portugal	1
Schweden	1
Slowakei	1
Türkei	2
Ungarn	1
<b>Gesamt</b>	<b>189</b>

Abbildung 5: Anzahl MA nach Nationalität.

### 3.4.1.5 Altersstruktur

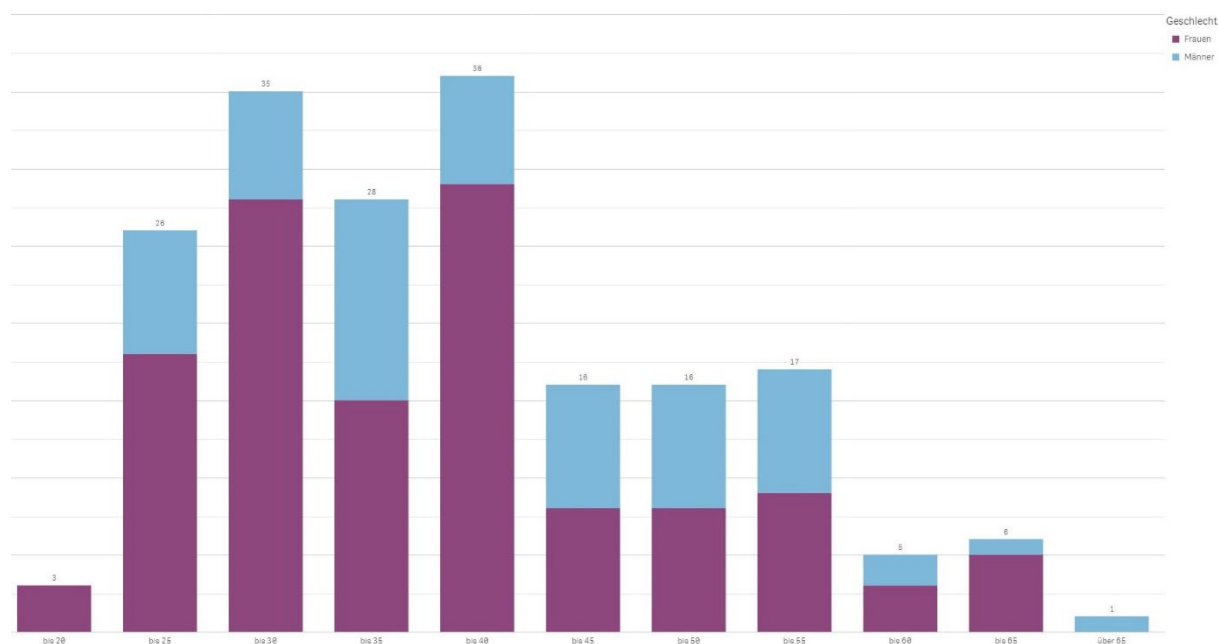


Abbildung 6: Altersstruktur der MA an der KL.

### 3.4.1.6 Integration der Gleichstellungsdimension in Forschung

- Anzahl von Frauen und Männern in Projektleitungen bei eingereichten und genehmigten drittmittelgeförderten Forschungsprojekten

	Projektleitung w	Projektleitung m	Gesamt	Prozentsatz w	Prozentsatz m
Anzahl genehmigter Projekte im Zeitraum 2014 bis 2021	25	69	94	27%	73%
Eingereichte Projekte im Kalenderjahr 2021*	16	16	32	50%	50%

Tabelle 6

\* Ergebnis ausständig mit Stichtag 31.12.2021

- Vergleich der Verteilung / Durchschnitt des eingeworbenen Projektvolumens von weiblichen und männlichen Projektleitungen, Zeitraum 2014 – 2021

	Projektleitung w	Projektleitung m	Gesamt	Prozentsatz w	Prozentsatz m
Volumen von genehmigten Projekten im Zeitraum 2014 bis 2021	€ 3 662 904	€ 8 154 626	€ 11 817 530	31%	69%

Tabelle 7

### 3.4.2 Studierende

Im Folgenden werden Daten zum Studienjahr 2020/2021 aufgelistet.

Die Geschlechtseinträge „männlich“ und „weiblich“ wurden erhoben. Der Gendereintrag „divers“ wird ab dem Studienjahr 2021/2022 erhoben.

#### 3.4.2.1 Anzahl weiblicher und männlicher Studierender

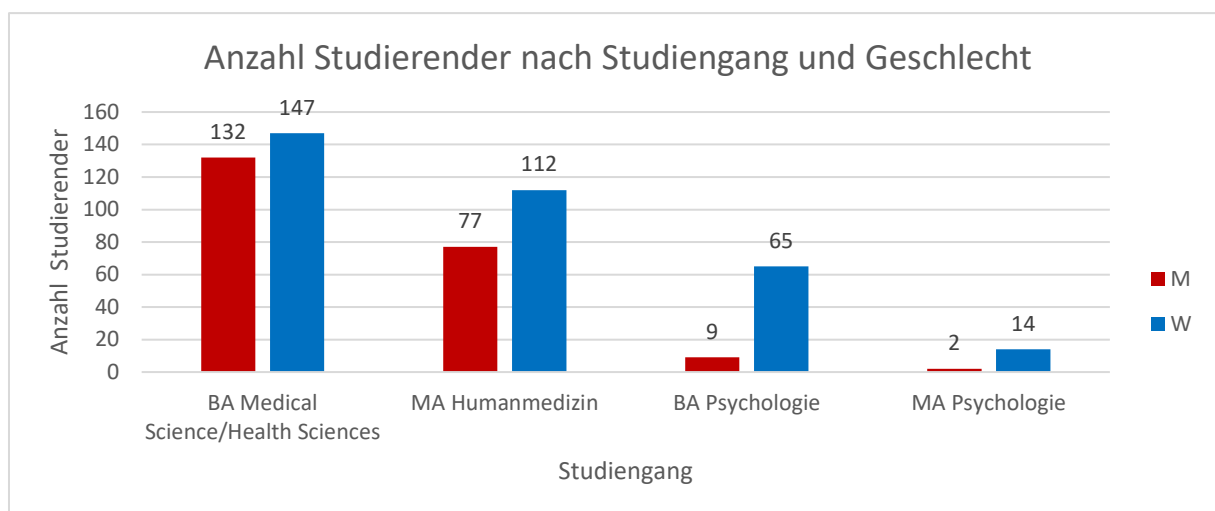


Abbildung 7

### 3.4.2.2 Studienanfänger\_innen nach Studiengang und Herkunft

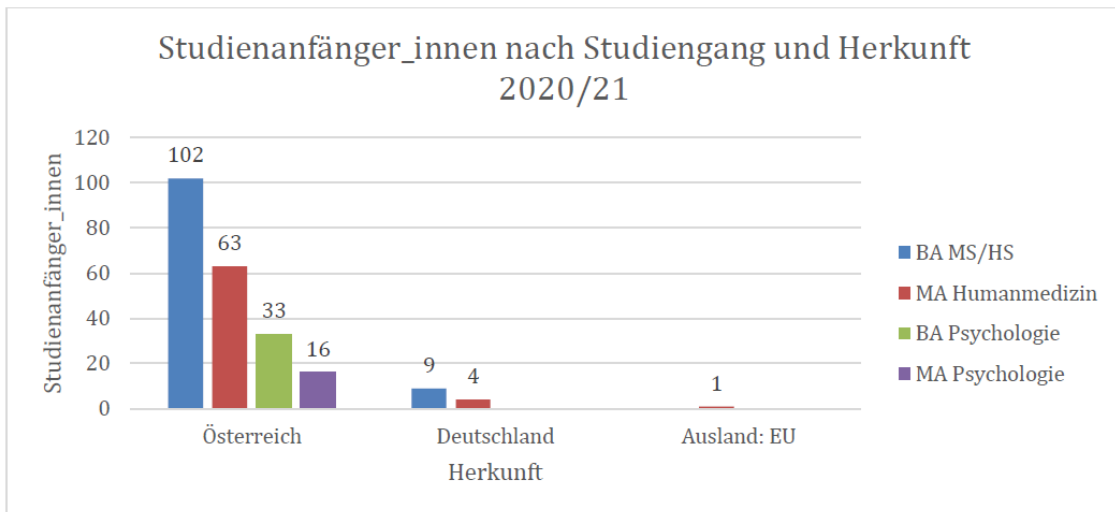


Abbildung 8

### 3.4.2.3 Studierende nach Studiengang und Herkunft

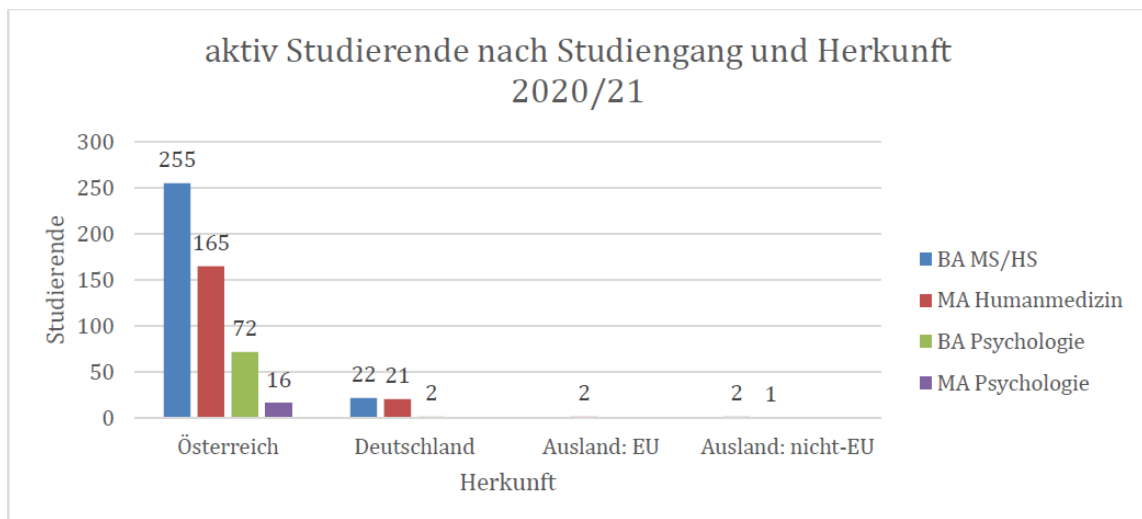


Abbildung 9

### 3.4.2.4 Abschlüsse und Dauer des Studiums nach Geschlecht

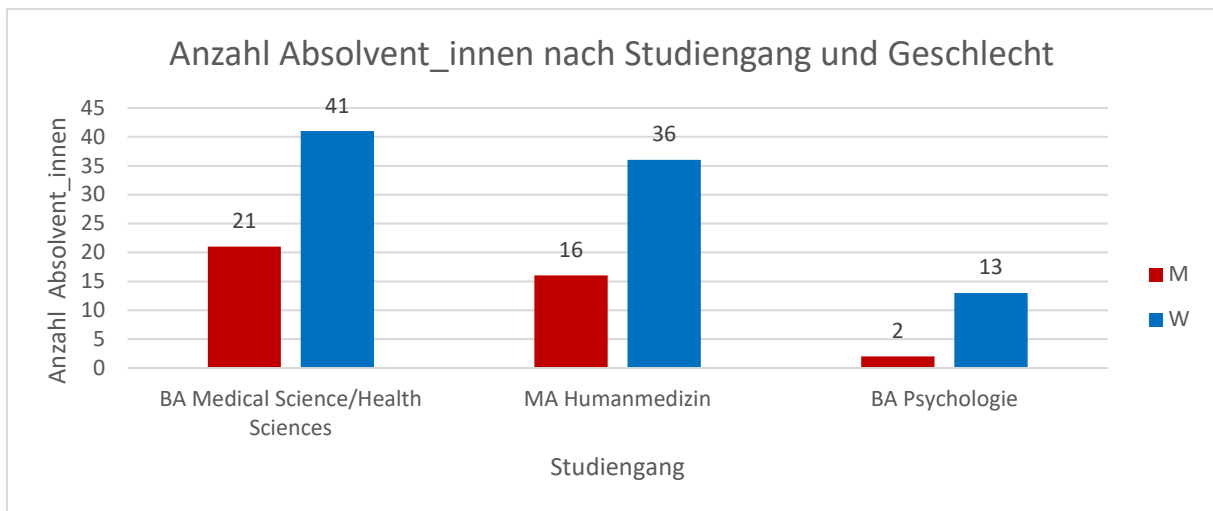


Abbildung 10

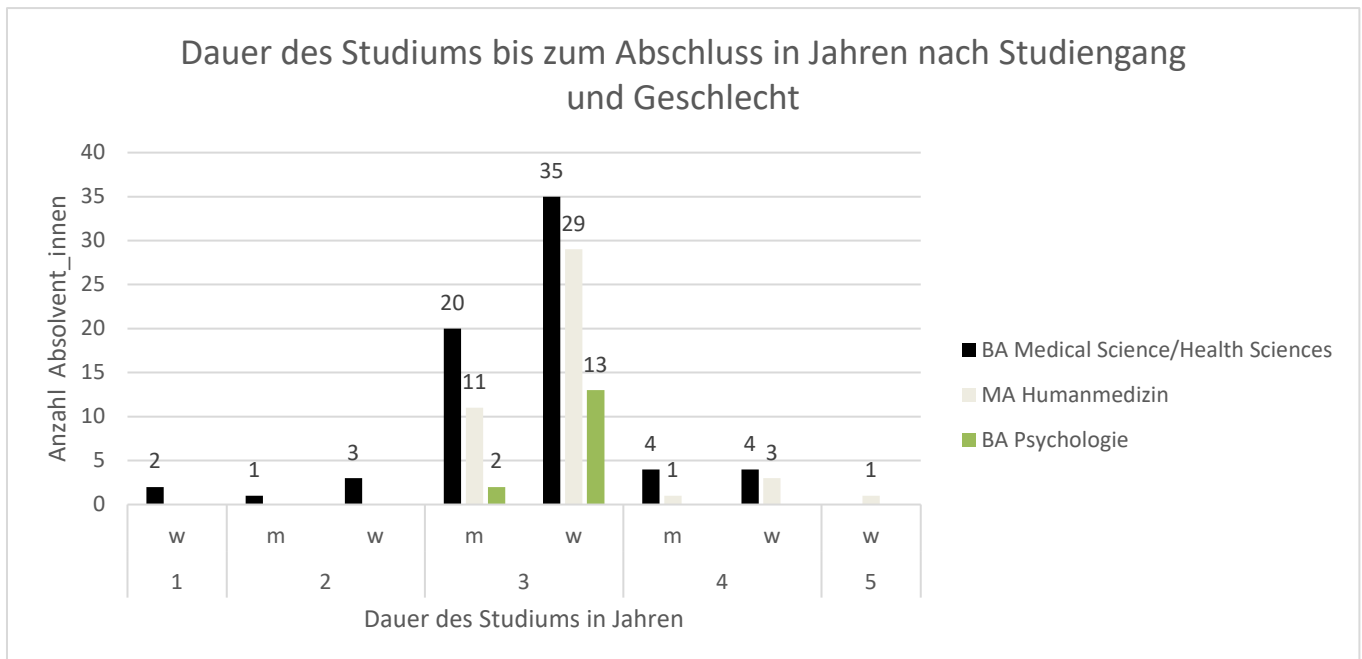


Abbildung 11

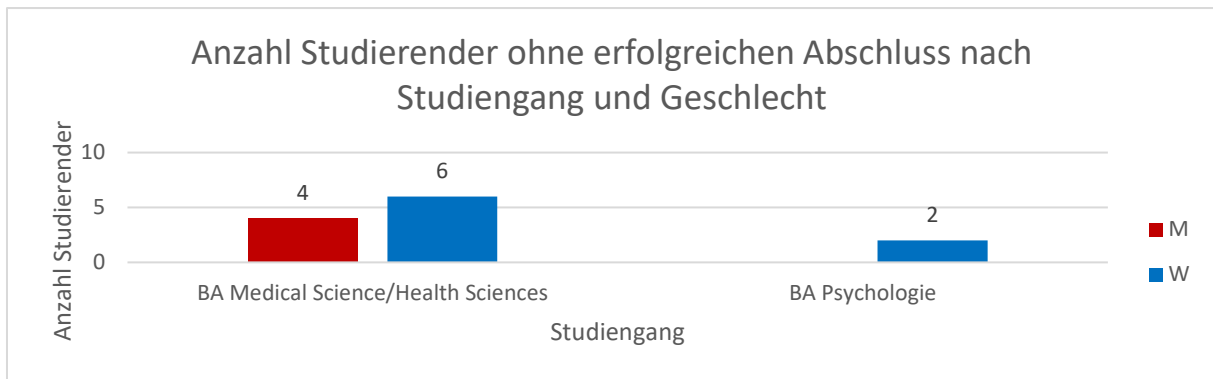


Abbildung 12

---

### **3.5 Umgesetzte Maßnahmen im Rahmen der Gleichstellung an der KL**

Die KL ist seit ihrer Gründung im Jahr 2013 bestrebt, an einer erhöhten Sensibilisierung für das Thema Gender und Diversität unter Studierenden, Lehrenden, Forschenden und in der Organisation und Administration zu arbeiten.

Entsprechend der KL Strategie zur Diversität und Gleichstellung und dem Rahmenplan zum Diversitätsmanagement wurden bisher Maßnahmen in den folgenden Bereichen umgesetzt.

---

### 3.5.1 Dimensionsspezifische Maßnahmen

#### 3.5.1.1 Alter

Die Dimension Alter umfasst jedes Alter bzw. jede Generation. Durch gezielten Einsatz und Förderung individueller Stärken kann die Generationenvielfalt für eine effektive Arbeitsweise genutzt werden. Hier sind folgende Maßnahmen an der KL implementiert:

- Generationenübergreifende Teamarbeit
- Wissenstransfer
- Einstellung älterer MA
- Nutzung öffentlicher Fördermöglichkeiten
- Nachfolgeplanung
- Weiterbildungsmaßnahmen
- Gesundheitsförderungsmaßnahmen (Bewegungsraum, Angebote Campus Sport, Gesundenuntersuchung, Impfangebot)

#### 3.5.1.2 Geschlecht

##### ***Frauenbeauftragte***

Die Frauenbeauftragte ist beratendes Mitglied der Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung (s. 3.5.6. Gremien und Initiativen zum Umgang mit Diversität).

##### ***Frauenförderplan***

Ziel der Frauenförderungsmaßnahmen ist es, gleiche Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer sicherzustellen. Frauen und Männer sollen einen gleichberechtigten Zugang zu allen Mitteln und Möglichkeiten wie Infrastruktur, finanzielle Ressourcen, etc. haben.

Maßnahmen der Frauenförderung dienen dazu, bestehenden Unterrepräsentationen von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen, in allen Funktionen und Tätigkeiten entgegenzuwirken.

Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches geeignete Frauenfördermaßnahmen zu ergreifen.

Gender Mainstreaming erfordert die Einbeziehung der Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung in alle Tätigkeiten, Maßnahmen und Entscheidungsprozesse der Universität.

Frauen sind bei Bewerbungen, beim beruflichen Aufstieg und bei der Aus- und Weiterbildung bei gleicher Qualifikation wie der bestgeeignete Mitbewerber so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis ein ausgewogenes Verhältnis in allen universitären Arbeitsbereichen erreicht ist. Dies gilt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Diese Gründe dürfen gegenüber Bewerber\_innen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.

Bei der Zusammensetzung von Organen, Kommissionen und sonstigen Gremien der KL ist ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter anzustreben.

---

Ein hoher Frauenanteil, angestrebte mind. 50% bei den Führungskräften, ist – bis auf die Berufungen von Professor\_innen - umgesetzt.

### ***Geschlechtersensibler Sprachgebrauch***

Alle Organe und Angehörigen der KL bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache. In allen Schriftstücken und mündlichen Äußerungen sind entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.

Die Richtlinie „Geschlechtersensibler Sprachgebrauch“, verabschiedet mit 7. März 2016, legt nahe, wie Texte im Rahmen der KL in Hinblick auf die Verwendung einer gendergerechten Sprache zu gestalten sind. Hauptaugenmerk dabei liegt auf einer sorgfältigen Formulierung. Es ist vordergründig Wert zu legen auf verständliche Sätze, prägnante Ausdrucksweise und eine zielgruppenorientierte (Fach)Sprache. Ein zeitgemäßer kreativer Umgang mit der Sprache im Kontext gesellschaftlicher Gegebenheiten ist das vorrangige Ziel.

Implementiert wurde die Richtlinie „Geschlechtersensibler Sprachgebrauch“ 2018 im Rahmen eines MA-Frühstückes.

### ***Schutz vor Diskriminierung***

Alle Angehörigen der KL, insbesondere jene mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell und geschlechtsbezogenes, belästigendes Verhalten, Diskriminierungen sowie Mobbing unterbleiben bzw. diesbezügliche Probleme einer Lösung zugeführt werden.

Für Betroffene gibt es auch die Möglichkeit sich anonym an die Anlaufstelle für Gleichbehandlungsfragen (s. 3.5.6 Gremien und Initiativen zum Umgang mit Diversität) zu wenden.

### ***Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben***

Die KL sieht die Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf bzw. Studium als ihre Verpflichtung an.

Bei der Festsetzung der Arbeitszeit sind spezifische familiäre oder aus dem persönlichen Umfeld entstandene Umstände zu berücksichtigen. Auf Verlangen der betroffenen MA sind unter Einbeziehung des Betriebsrats Gespräche über eine individuelle Regelung der Arbeitszeit zu führen und geeignete Maßnahmen zu setzen.

Abgestufte Regelungen für Eltern-Karenzzeiten und die gestaffelte Rückkehr an die Arbeitsstelle, Ermutigung von Männern zur Elternkarenzzeit, Möglichkeit für Führungskräfte in Teilzeit zu arbeiten, sind Beispiele für die Umsetzung der Ziele. Weitere Möglichkeiten, um Familie und Beruf besser vereinbar zu machen sind beispielsweise die geringfügige Anstellung während der Karenz oder unbezahlter Urlaub bei der Geburt.

Hinsichtlich Kinderbetreuungsmöglichkeiten ist es der KL ein besonderes Anliegen, Studierende und MA bei der Vereinbarkeit bestmöglich zu unterstützen. Auf der Website der KL sind unter der Rubrik „Leben am Campus“ zahlreiche Informationen hinsichtlich Kinderbetreuung zusammengestellt. Diese Informationen werden regelmäßig aktualisiert.



---

### 3.5.1.3 Sexuelle Orientierung

Die Initiative SAFESPACE<sup>7</sup> (s. 3.5.6 Gremien und Initiativen zum Umgang mit Diversität) ist eine Netzwerkgruppe der KL, die von Studierenden gegründet wurde und eine inkludierende Haltung gegenüber allen sexuellen Orientierungen und Gender-Identitäten, einschließlich der LGBTIQ+ (lesbian, gay, bisexual, trans, intersexual, queer) Community, lebt. Ein Grundpfeiler des Netzwerkes ist, die themenbezogene Bewusstseinsbildung und Wissensvermittlung voranzutreiben.

SafeSpace wird von Beginn an vom KL-Rektorat unterstützt und kooperiert auch mit dem IMC Krems und der Donau Universität Krems. Als Zeichen der Inklusion wurde vor dem KL-Gebäude die Regenbogenfahne gehisst. Des Weiteren wird derzeit an der Konzeption geschlechter-sensibler Beschilderungen für die WC-Anlagen an der KL gearbeitet.

### 3.5.1.4 Fähigkeiten/Beeinträchtigungen

Menschen mit Behinderung, die die geforderten Qualifikationskriterien für eine ausgeschriebene Stelle erfüllen, werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert und besonders berücksichtigt. Das Gebäude der KL ist in vielen Belangen barrierefrei gebaut und bietet Menschen mit Beeinträchtigungen Arbeits- und Studiermöglichkeiten. Die KL sieht die Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf bzw. Studium als ihre Verpflichtung an. Schulungen für MA werden wo möglich so gestaltet, dass Menschen mit Behinderungen ohne Einschränkungen teilnehmen können.

#### **Behindertenbeauftragte**

Die Behindertenbeauftragte ist beratendes Mitglied der Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung (s. 3.5.6. Gremien und Initiativen zum Umgang mit Diversität).

#### **Barrierefreiheit**

Damit ist die Gestaltung der baulichen Umwelt sowie die Gestaltung von Informationsangeboten, der Kommunikation usw. gemeint, so dass diese von Menschen mit Beeinträchtigung ohne Einschränkungen genutzt und wahrgenommen werden können. Grundlegend ist dabei, dass die Zugänglichkeit und Benutzbarkeit für *alle* Menschen gegeben ist. Im englischen Sprachgebrauch wird das Wort Accessibility (Zugänglichkeit) dafür benutzt.

Barrierefreiheit soll aber nicht nur für Menschen mit Behinderung gegeben sein, sondern beispielsweise auch für (ältere) Menschen mit Geh-, Seh- oder Gleichgewichtsstörungen und auch für Personen mit Kleinkindern (Kinderwagen). Auch für diese Personen soll die frei zugängliche Nutzung der baulich gestalteten Umwelt gegeben sein – die Bedürfnisse aller Menschen sollen berücksichtigt werden.

#### **Rechtliche Grundlagen**

- **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)**<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> [www.kl.ac.at/safespace](http://www.kl.ac.at/safespace)

<sup>8</sup> [RIS - Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 19.06.2022 \(bka.gv.at\)](#)

---

Dieses ist mit 1.1.2006 in Kraft getreten und verpflichtet im § 8 Abs. 2 den Bund, geeignete und konkret erforderliche Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu seinen Leistungen und Angeboten zu ermöglichen und nach Anhörung der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation einen Plan zum Abbau baulicher Barrieren für die von ihm genutzten Gebäude zu erstellen sowie dessen etappenweise Umsetzung vorzusehen („Etappenplan“).

- **OIB-Richtlinie 4 – „Nutzungssicherheit und Barrierefreiheit“**

Die OIB-Richtlinien dienen der Harmonisierung der bautechnischen Vorschriften in Österreich. Die Bundesländer können die OIB-Richtlinien in ihren Bauordnungen für verbindlich erklären, was bereits in acht Bundesländern der Fall ist.

- **ÖNORM B 1600**

In der ÖNORM B 1600 sind die "Planungsgrundlagen für das Barrierefreie Bauen" definiert (z.B. Gehsteige, Rampen, Eingangsbereiche und Türen). Die nachstehenden ÖNORMEN B 1601 bis B 1603 sind in Verbindung mit der (Basis-ÖNORM B 1600 anzuwenden:

- **ÖNORM B 1601**

Die ÖNORM B 1601 beinhaltet die "*Planungsgrundlagen für barrierefreie Gesundheitseinrichtungen, assistive Wohn- und Arbeitsstätten*".

- **ÖNORM B 1602**

Die ÖNORM B 1602 behandelt das Thema "*Barrierefreie Bildungseinrichtungen*".

- **ÖNORM B 1603**

Die ÖNORM B 1603 beinhaltet die "*Planungsgrundlagen für barrierefreie Tourismus- und Freizeiteinrichtungen*"

### **Umsetzung im Gebäude der KL**

Die vorab angeführten rechtlichen und normativen Vorgaben werden im Gebäude der KL umgesetzt:

### **Taktiler Leitsystem**

Die ÖNORM V 2102-1 ist bei der Kennzeichnung von Wegen mit taktilen (= tastbaren) Bodeninformationen für sehbehinderte und blinde Menschen anzuwenden. Taktile Bodeninformationen sind überall dort erforderlich, wo sehbehinderte und blinde Menschen mit den vorhandenen Anlagen und Baulichkeiten keine ihren Fähigkeiten zugängliche verlässliche Informationen erhalten, um unabhängige, selbständige und eigenverantwortlich Entscheidungen sicher treffen zu können.

**ÖNORM EN 81-70:** "*Sicherheitsregeln für die Konstruktion und den Einbau von Aufzügen - Besondere Anwendungen für Personen- und Lastenaufzüge - Teil 70: Zugänglichkeit von Aufzügen für Personen einschließlich Personen mit Behinderungen*"

---

Wie bereits bei den Normen B 1600 und B 1602 angegeben, entsprechen die Tableaus in den Aufzügen den rechtlichen Vorgaben zum Thema „Barrierefreies Bauen“ und „Barrierefreie Bildungseinrichtungen“. Es sind in den Aufzügen jeweils 2 Tableaus angebracht, wobei die Notruftaste einmal auf Höhe 94 cm waagrecht und einmal auf Höhe 90 cm senkrecht situiert ist.

Auf den Tableaus ist die Schrift geprägt und akustische Ansagen sollen den Sehbehinderten und Blinden eine Benützung gewährleisten.

### **Behindertenparkplätze**

In der Parkgarage im Untergeschoß des Laborgebäudes befinden sich direkt bei der Einfahrt 2 Stellplätze für Personen mit Behinderung. Diese erfüllen die Anforderungen der ÖNORM B 1600 mit einer Mindestbreite von 3,50 m und einer leichten Zugänglichkeit zum Gebäude. Ein direkter Zugang von diesen Stellplätzen führt zu den Aufzügen des Gebäudes (maximale Weglänge 30 m).

### **Behindertentoiletten**

Im Bürogebäude befindet sich in jedem Geschoß eine Behindertentoilette an zentraler Stelle.

Im Laborgebäude befinden sich auf allen Ebenen Behindertentoiletten, diese sind an unterschiedlichen Positionen angeordnet. Eine leichte Zugänglichkeit dieser Toiletten ist gewährleistet.

### **Akustikschleifen**

In den beiden großen Veranstaltungsräumen im Erdgeschoß sind Akustikschleifen (auch induktive Höranlagen) installiert. Es handelt sich dabei um eine technische Einrichtung, die es Träger\_innen von Hörgeräten ermöglicht, störungsfrei Audiosignale wie Musik oder Wortbeiträge in Veranstaltungsräumen drahtlos über das Hörgerät zu empfangen.

### **Außenflächen**

Auf den Außenflächen ist die ÖNORM B 1600 ebenfalls umgesetzt. Rampen weisen ein Gefälle von < 6 % auf, besitzen kein Quergefälle und haben eine rutschsichere Oberfläche.

### **Brandschutz – Schutz von Menschen mit optischen und akustischen Warnsystemen**

Um Menschen im Notfall effektiv aus der Gefahrenzone zu leiten, müssen Alarmierungsgeräte in öffentlichen und gewerblichen Gebäuden genauestens auf die örtlichen Gegebenheiten abgestimmt sein.

Nach der DIN 14675 definiert den Aufbau und den Betrieb von Brandmeldeanlagen. Dies wird im Gebäude mit optischen (Flasher) und akustischen (Sounder) Signalen umgesetzt und damit die verlässliche Alarmierung und Evakuierung sichergestellt.

### **Diversity-Toiletten**

In den Gebäudeteilen X und Y befinden sich in jedem Geschoß eine „All Gender Welcome Toilet“. Diese können von allen Personen, unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität, benutzt werden.

---

### 3.5.1.5 Ethnische Zugehörigkeit

An der KL sind MA aus unterschiedlichen Ländern beschäftigt: Abbildung 4. Als Beitrag zur Vielfalt kultureller Einflüsse und zur Internationalität bieten die Verwaltungseinheiten der KL Unterstützung bei Aufenthaltstiteln und Visumangelegenheiten an, um Menschen, die in Österreich Fuß fassen möchten, die bürokratischen Hürden zu vereinfachen und bestmögliche Integration in beruflicher wie auch privater Hinsicht zu ermöglichen.

### 3.5.2 Personalprozesse

Die Wertschätzung der Vielfalt von MA dient auch dem Erfolg der KL. Ziel ist es, Personalprozesse und Personalpolitik der KL so auszurichten, dass einerseits die Belegschaft die demographische Vielfalt des Geschäftsumfeldes widerspiegelt sowie andererseits alle Mitarbeitenden Wertschätzung erfahren und motiviert sind, ihr Potential zum Nutzen der KL einzubringen.

Alle MA werden mit Respekt und gleich behandelt. Trennende Schranken zwischen den Hierarchien werden vermieden.

Zur Herbeiführung erhöhter individueller Vielfalt und Diversität an der KL sind sämtliche Auswahlverfahren so zu gestalten, dass keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung erfolgt.

Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Leitungsfunktionen enthalten den Zusatz:

Die KL fühlt sich einer antidiskriminatorischen Anstellungspolitik verpflichtet und legt Wert auf Chancengleichheit und Diversität. Die KL ermutigt qualifizierte Menschen mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen (Gender, Alter, Ethnie, Konfession, sexuelle Orientierung, etc.) ausdrücklich zur Bewerbung. „Bei bestehender Unterrepräsentation ist nach Maßgabe von § 5.3.1 Abs. 3 der Satzung anzufügen: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen“.

„Gender Kompetenz“ wurde bei Ausschreibungen von Leitungs- und Führungspositionen sowie bei der Ausschreibung von Professuren in das Anforderungsprofil aufgenommen. Nachgewiesene Kompetenzen in diesem Bereich sind bei der Auswahl positiv zu berücksichtigen. Zu jeder Sitzung der Berufungskommission für Universitätsprofessor\_innen ist die Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung nachweislich zur Entsendung eines beratenden Mitglieds einzuladen.

Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerber\_innen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis orientieren. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, (geplante) Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss von Aus- und Fortbildungen auf Grund von Schwangerschaft, der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht zur Benachteiligung von Bewerber\_innen führen.

Bei der Bestellung von Gutachter\_innen ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis Bedacht zu nehmen.

Die KL unterstützt MA bei der Karriereplanung durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen und Mentoringprogramme.

---

Im Mitarbeiter-/Zielvereinbarungsgespräch ist ein wichtiger Punkt die persönliche Weiterbildung – hier werden jährlich persönliche Weiterbildungsziele vereinbart und Seminare angeboten (z.B. Effizientes Arbeiten / Selbstmanagement).

Im Jahr 2020/21 wurden 5 Weiterbildungsvereinbarungen über größere Weiterbildungen (Studien, Kurse) mit MA abgeschlossen.

Ein neues Karrieremodell für Forscher\_innen (Senior Lecturer, Senior Scientist, Assoc Pro, Assistan Prof) und im Admin Bereich „Senior Administrator“ wurden eingeführt.

In einem persönlichen Gespräch mit der Personalleitung werden neuen MA Richtlinien an der KL vorgestellt.

---

### 3.5.3 Studium und Lehre

Themen der Gleichstellung werden in den Curricula der Bachelor- (BA) und Master- (MA) Studiengänge an der KL behandelt. Die Inhalte aller Lehrveranstaltungen (LV) werden unter Wahrung des Gebotes der Gleichstellung und in geschlechtersensibler Weise vermittelt und reflektiert (z. B. Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, Verzicht auf geschlechterdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen sowie auf eine unkritische Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen, geschlechtersensible Didaktik etc.). Dies wird auch durch Formatvorlagen („Lehrendentemplates“) für die Erstellung von Lehrveranstaltungen unterstützt.

Andererseits wird in der Lehre sofern vorhanden auf genderspezifische Unterschiede in der Diagnostik und Therapie spezifischer Symptome und Erkrankungsbilder (wie zB. der KHK) eingegangen.

Es gibt darüber hinaus zum Thema Gender und Diversity eigene Lehrveranstaltungen im BA Psychologie und in den Studiengängen BA Medical Science und MA Humanmedizin, z. B. im Rahmen der Line „Professional Development and Skills“. Hier werden Kompetenzen vermittelt, die neben dem Fachwissen für die Ausübung des Ärzt\_innenberufs unverzichtbar sind. Insbesondere in Lehrveranstaltungen zu Team Building, Medical Ethics, Effective Communication, sowie Basics of Diversity erlernen Studierende den kompetenten Umgang mit Kolleg\_innen oder Patient\_innen aus diversen kulturellen, ethnischen oder religiösen Hintergründen und schärfen ihre Sensibilität für geschlechtsspezifische Unterschiede.

#### Lehrveranstaltungen zum Thema Gender und Diversity

##### Bachelorstudium Medical Science

Semester	Titel
1	Basics of Interprofessional Collaboration in the Health Sciences
1	Working in the Team
1	The modern physician patient relationship
2	Reflective Progress/Progressive Reflection
2	Nonverbal communication
2	Working in the Team 2
2	Medical Professionalism and values
2	Social Attitudes to health
2	Basics of Diversity 1
3	Reflective Progress/Progressive Reflection
3	Basics of Medical Competencies (KODE)
3	Progress in Medical Competencies (KODE)
3	Managing Team Conflicts
3	Indication and Patient Information
3	Psychology 1
3	Basics of Physical Examination, Communication / Patient History, Medical Skills; Radiation Protection
3	Physical Examination, Communication / Patient History, Medical Skills
4	Reflective Progress/Progressive Reflection
4	Individual Development in the Team
4	Ethics in the Life Cycle

4	Science Ethics
4	Basics of Diversity 2
5	Reflective Progress/Progressive Reflection
5	Progress Test 3 – judgement Fragen
5	Communication Reflection
5	Behavioural Change
5	Team Reflection
5	Psychology 2
5	Ethics Reflection
5	Reflective Progress/Progressive Reflection
5	Breaking Bad News
6	Interprofessional Training
6	Medicine, Health Care and Justice; Public Health Ethics
6	Basics of Diversity 3

**Tabelle 8**

Masterstudium Humanmedizin

Semester	Titel
FS1	Kognitive Beeinträchtigungen
FS1	Ethik Fachsemester 1
FS1	Aspekte der inneren Führung
FS2	Kommunikation –Wütende Patient_innen
FS2	Ethik Fachsemester 2
FS2	Führung zugeordneter Mitarbeiter_innen
FS3	Kommunikation Menschen mit Sinnesbeeinträchtigung – Schwerhörigkeit/Demenz
FS3	Ethik Fachsemester 3
FS3	Laterale Führung im Kolleg_innenkreis
FS4	Kommunikation mit Kindern und Jugendlichen
FS4	Einfluss auf übergeordnete Führungskräfte
FS3	Ethik Fachsemester 4

**Tabelle 9**

Bachelorstudium Psychologie

Semester	Lehrveranstaltung
1	Entwicklungspsychologie I: Kindes- und Jugendalter
2	Einführung in die psychologische Genderforschung
3	Differentielle und Persönlichkeitspsychologie II
3	Diversity Management und interkulturelle Kompetenzen

**Tabelle 10**

Masterstudium Psychologie

Semester	Lehrveranstaltung	ECTS
1	Angewandte Sozialpsychologie	3
1	Geschlechtsspezifische Aspekte des Gesundheits-verhaltens	2

**Tabelle 11**

Die KL fördert zudem die Integration, den Aufbau und Ausbau von Gender Studies und Gender-Based Medicine.

Durch internationale Studierende sind interkulturelle Kompetenzen auch im täglichen Umgang miteinander gefordert. Die KL fördert unter anderem den Einstieg internationaler Studierender in das Medizinstudium, in dem der Bachelorteil Medical Science komplett in englischer Sprache abgehalten wird. Während des Bachelorstudiums können dann in einem Zeitraum von drei Jahren ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache erworben werden, um das konsekutive Masterstudium Humanmedizin absolvieren zu können. Der Erfolg dieser Maßnahmen zeigt sich durch einen entsprechenden Anteil an Internationaler Studierenden unterschiedlichster Herkunftsländer und Sprachen. Die Teilnahme von Studierenden an Mobilitätsprogrammen wie zB. Erasmus+ wird unterstützt, an der KL gibt es eine Stelle für International Mobility.

Im Rahmen eines peer to peer Mentoringprogramms werden entsprechende Maßnahmen zur Förderung der Integration von Internationalen Studierenden mit eigenen, mehrsprachigen Mentoring-Programmen und Veranstaltungen gesetzt.

Das Universitätsgebäude der KL am Campus Krems ist diversitätsgerecht konzipiert. Um den Zugang zur Privatuniversität zu erleichtern, werden Studierenden unterschiedliche Arten von Stipendien und Finanzierungsmodelle angeboten. Durch diese Stipendien und sonstige finanzielle Beihilfen soll sichergestellt werden, dass Interessent\_innen– unabhängig von der finanziellen Situation – die Chance haben, an der KL zu studieren. Auf der Website der KL sind alle Möglichkeiten der Finanzierung sowie weitere Informationen zu den Finanzierungspartner\_innen angeführt. Beim Zugang zum Studium ist Bedacht auf die Chancengleichheit der Geschlechter selbstverständlich

Die KL wirkt darauf hin, dass Schwangerschaft, Elternschaft und die Betreuung pflegebedürftiger naher Angehöriger mit Studium und Studienabschluss vereinbar sind.

Eine eigene Arbeitsgruppe (AG) zur Gleichstellung in der Lehre (gegründet im Studienjahr 2018/19 als Arbeitsgruppe zur Gleichstellung in Didaktik) erarbeitet Informationen für neue Lehrende (*Onboarding neuer Lehrender enthält in der Einführungs-Schulung einen Block zum Thema Gender- und Diversity-gerechte Lehre.* an der KL.), Empfehlungen und Fortbildungsveranstaltungen für bereits aktive Lehrende an der KL. Die Arbeitsgruppe erhält Feedback aus der Kommission für Gleichstellung an der KL sowie auch die Ergebnisse zum Thema „Diversität“ aus punktuellen Schwerpunkt-Studierendenbefragungen der KL (Vollerhebung 2021). bzw. den laufenden Lehrveranstaltungsevaluierungen. Die Erkenntnisse hieraus werden unter anderem in die erwähnten Weiterbildungsprogramme integriert.

Für individuelle Anliegen und Beratung im Fall von Diskriminierung von Studierenden in Belangen der Gleichstellung wurde im Studienjahr 2018/19 ein „Equal opportunities service“ als Anlaufstelle eingerichtet. Die Mitglieder dieser Anlaufstelle agieren weisungsfrei. Über die Anlaufstelle werden Beratungs- und Mediationsprozesse durchgeführt, (anonymisierte) Rückmeldungen an entsprechende bzw. betroffene Organisationsformen durchgeführt bzw. auch an zB. Studierendenberatungsstellen vermittelt.



---

Als weitere Form eines Beschwerdemanagements wurde an der KL im Jahr 2022 eine Ombudsstelle für Studierende eingerichtet.

Diversitätsfragen wurden in Erhebungen Studierendenzufriedenheit (2021) und Lehrendenzufriedenheit (2022) aufgenommen. Dies passiert in den Studiengängen aktuell in allen Lehrveranstaltungs- und Modulevaluationen und in Lehrgängen der KL Academy, sowie in MA-, Studierenden- und Lehrendenbefragungen; im Anlassfall werden mit zuständigen Personen/Abteilungen Maßnahmen abgeleitet (Stabstelle Qualitätsmanagement).

Die Grundlagen von gendersensibler und genderkompetenter Lehre wurden von Brigitte Schigl für den Tag der Geschlechterforschung 2021 zusammengefasst<sup>9</sup>.

### **3.5.4 Kommunikation**

Im Rahmen einer proaktiven transparenten Kommunikation aller im GP angeführten Maßnahmen wird die Bedeutung des Themas Gleichstellung für die KL bestärkt. Das Engagement der KL für die Gleichstellung ist für MA, Studierende, Stakeholder, andere wichtige Interessensgruppen sowie die breite Öffentlichkeit aufgrund regelmäßiger Informationsweitergabe und konstruktivem Austausch deutlich spürbar.

Veranstaltungen wie beispielsweise die in Kooperation mit der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW) an der KL stattfindenden „Maimonides Lectures“ leisten einen öffentlichkeitswirksamen Beitrag, die Diversitäts- und Inklusionskultur der KL sichtbar zu machen.

Initiativen wie der erstmals am 1.3.2022 vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung veranstaltete „Tag der Geschlechterforschung“ rückt die gesellschaftliche und wissenschaftliche Relevanz dieses Forschungszugangs an der KL in den Vordergrund und zeigt jährlich mögliche Beiträge zur Förderung von Exzellenz und Innovation auf.

Kommunikationsschwerpunkte wie der „Internationale Frauentag“ sensibilisieren wiederkehrend im Rahmen von Fachbeiträgen in den Sozialen Medien sowie auf der KL-Website, wie groß die Leistungen von Frauen für das individuelle und gesellschaftliche Wohlergehen waren und sind.

Darüber hinaus die KL Konzepte von „Gender und Diversity“ als Chance für neue Qualitäten in der Kooperation, für neue Ansätze in der Lehre und fruchtbare Forschungskoooperation. Die dafür notwendigen Maßnahmen finden sich im GP der KL.

### **3.5.5 Qualitätsmanagement**

Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung sind Teil der Organisationskultur der KL, alle MA, Führungsebenen, Lehrende, Forschende und Studierende werden adressiert.

Es gilt Zero Tolerance für diskriminierendes Verhalten von Lehrenden, Studierenden und MA.

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung beruhen auf Evidenzen (Evaluationen, Monitoring), Bedarf/Bedürfnissen bzw. auf Expertisen.

---

<sup>9</sup> [Tag der Geschlechterforschung | Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften \(kl.ac.at\)](#)

---

Prozesse zum Thema Gleichstellung laufen an der KL folgendermaßen ab: In einem ersten Schritt werden Ziele definiert, dann werden Maßnahmen mit Angabe von Zeithorizonten abgeleitet und anschließend wird die Maßnahmenenerfüllung evaluiert. Dieser Prozess wird regelmäßig durchgeführt.

Die Stabstelle Qualitätsmanagement ist verantwortlich für die Evaluationen von LV und Modulen. Hierfür wurde 2018 eine Gender/Diversity-Frage in den Fragebogen aufgenommen.

Die Stabstelle Qualitätsmanagement führt weiters in einem 3-Jahres-Zyklus Vollerhebungen zu Mitarbeiter\_innenzufriedenheit, Studierendenzufriedenheit und Lehrendenzufriedenheit durch. In allen Erhebungen sind Gender/Diversitäts-Fragen integriert und es werden Auswertungen dazu gemacht.

Onboarding Prozess für neue Lehrende: Hier Gender/Diversity –Sensibilisierung integriert

### **3.5.6 Gremien und Initiativen zum Umgang mit Diversität<sup>10</sup>**

#### **3.5.6.1 Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung**

Die Aufgabe der Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung ist, Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.

Die Kommission entwickelt die Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung des Frauenförderplans und zur Gleichstellung. Das Rektorat entscheidet über die Vorschläge.

Das Rektorat beruft nach Anhörung des Fachsenats zu Mitglieder der Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung: eine/n Vertreter\_in der Studiengangsleiter\_innen, drei Vertreter\_innen des wissenschaftlichen Universitätspersonals und je einen/eine Vertreter\_in der externen Lehrenden, des nicht-wissenschaftlichen Personals und der ordentlichen Studierenden. Mindestens 50% der Mitglieder müssen Frauen sein.

Die Kommission schlägt dem Rektorat – ein/e Kandidat\_in für die Funktion des/der Frauenbeauftragten und – ein/e Kandidat\_in für die Funktion des/der Behindertenbeauftragten zur Wahl vor. Frauenbeauftragte/r und Behindertenbeauftragte/r sind beratende Mitglieder der Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung.

Die Kommission berät Maßnahmen zur Unterstützung von Universitätsmitgliedern und Studierenden mit Behinderung. Nach Stellungnahme des/der Behindertenbeauftragten entscheidet das Rektorat über die Vorschläge.

Den Mitglieder der Kommission ist vom Rektorat in allen inneruniversitären Angelegenheiten Auskunft zu erteilen sowie nach Maßgabe datenschutzrechtlicher Bestimmungen Einsicht in die Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt aufgezeichneten Daten über das Personal der Universität zu geben, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitskreises erforderlich ist.

---

<sup>10</sup> [Diversity | Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften \(kl.ac.at\)](https://www.kl.ac.at/diversity)

---

### **3.5.6.2 Arbeitsgruppe Gleichstellung in der Lehre**

Initiiert vom Rektorat und abgestimmt mit der Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung wurde die AG im Jänner 2022 eingerichtet. Aufgabe der AG sind:

- a) Erarbeitung und Definition von Zielen für die Bewusstseinsbildung zum Thema Gleichstellung in der Lehre
- b) Vorschläge für Maßnahmen (für Lehrende, Studierende etc.)

### **3.5.6.3 Anlaufstelle für Gleichbehandlungsfragen**

Auf Initiative der Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung wurde eine Anlaufstelle für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet. Die Anlaufstelle ist eine Beratungseinrichtung für alle MA und Studierende der KL, die Diskriminierung erfahren haben. Die Mitglieder der Anlaufstelle beraten und unterstützen in Problemsituationen mit höchster Diskretion sowie unter Wahrung der Verschwiegenheit.

Betroffene können per E-Mail mit einem Mitglied der Anlaufstelle für Gleichbehandlungsfragen in Kontakt treten. Im Rahmen eines vertraulichen Gespräches wird der Sachverhalt abgeklärt, darauf aufbauend werden individuelle Ziele besprochen und Möglichkeiten aufgezeigt. Wenn sich im Rahmen des Gespräches herausstellt, dass keine Intervention notwendig bzw. gewünscht ist, wird der Sachverhalt unter Wahrung der Anonymität der betroffenen Person dokumentiert.

Sollte eine Intervention notwendig bzw. gewünscht sein, können beispielsweise weitere Gespräche mit der zweiten Partei stattfinden. Sollte sich beim Gespräch herausstellen, dass die Anlaufstelle für Gleichbehandlungsfragen nicht zuständig ist, wird versucht, eine andere geeignete Stelle zu vermitteln.

### **3.5.6.4 SAFESPACE**

Die studentische Initiative SAFESPACE ist eine LGBTIQ+ (lesbian, gay, bisexual, trans, intersexual, queer) Netzwerkgruppe. SAFESPACE schafft eine unterstützende und wertschätzende Atmosphäre für die Studierenden der Universität, wodurch Studierenden auf persönlicher Ebene ein von Akzeptanz geprägter Entfaltungsraum ihrer individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und Potentiale ermöglicht werden kann.

Der Grundgedanke der Netzwerkgruppe ist, einen SAFESPACE zu schaffen - also einen sicheren Raum für alle - unabhängig von sexueller Orientierung oder Gender-Identitäten. SAFESPACE ist ein von Akzeptanz geprägter Entfaltungsraum, der von allen Personen gestaltet und ermöglicht wird, die eine wertschätzende, inkludierende und offene Einstellung teilen.

In der Netzwerkgruppe werden gemeinsame Aktivitäten sowie regelmäßige Treffen organisiert, die eine Möglichkeit zum Austausch und zur Diskussion von themenbezogenen Ereignissen bieten. Diese reichen beispielsweise von Filmabenden, Vorträgen und Awareness-Days bis hin zur Teilnahme an der Regenbogenparade. Es entstehen studiengang- und disziplinenübergreifende Vernetzungschancen im persönlichen Austausch wie auch durch die gemeinsame Awareness-Bildung und den interdisziplinären Wissenserwerb. SAFESPACE schafft eine unterstützende und wohlwollende Atmosphäre für Studierende und Mitarbeitende der Universität, wodurch allen die Verwirklichung ihrer individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und Potentiale ermöglicht werden kann. Es sind daher alle eingeladen, gemeinsam mit der Netzwerkgruppe einen inkludierenden Entfaltungsraum zu gestalten und Teil von SAFESPACE zu werden. Als Anlaufstelle für Fragen und Anliegen zu Themen der sexuellen Orientierung und Gender-Identitäten wird zudem ein klares Zeichen gegen Diskriminierung gesetzt.

---

### 3.5.7 Forschung

Ein wettbewerbsfähiger Forschungsstandort profitiert von der Expertise der besten Köpfe, unabhängig von deren Geschlecht oder Gender, Alter, Herkunft und Fähigkeiten. Gender Mainstreaming ist daher ein essenzieller Schritt für die Entwicklung einer neuen Forschungskultur.

Erkenntnissen der Geschlechterforschung folgend, dass Krankheiten und Störungen Frauen und Männer anders betreffen, und dass mit unterschiedlicher Prävalenz oder differenten Therapieergebnissen gerechnet werden muss, wird daran gearbeitet, Forschungsthemen unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte aufzubereiten.

Die KL setzt eine Reihe von Maßnahmen um die Gleichstellung der Geschlechter in der Forschung zu fördern. Geschlechtersensible Forschung bedeutet sowohl auf eine Geschlechterbalance im Forschungsteam zu achten, um eine größtmögliche Perspektivenvielfalt zu erreichen, als auch für das Thema Gender in der Forschung sensibilisiert zu sein und die möglichen Auswirkungen auf die Forschungspraxis zu berücksichtigen.

In diesem Zusammenhang sind daher zwei strategische Aspekte maßgeblich:

- Genderrelevante Aspekte im Forschungsinhalt berücksichtigen
- Die unterschiedlich hohe Beteiligung von Frauen und Männern in der Forschung ausgleichen und
- Zugang zu Spitzenforschung allen gleichermaßen zu ermöglichen

#### 3.5.7.1 Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Dimensionen im Forschungsinhalt

Die Berücksichtigung von Gender in einem Forschungsprojekt hat das Ziel die wissenschaftliche Qualität sowie die soziale Auswirkung des Projekts zu erhöhen.

Wichtige Beispiele für die Bedeutung von Gender in der Forschung sind die Erkenntnisse aus der Gendermedizin. Auf den männlichen Körper standardisierte Medikamente und daraus resultierende Dosierungs- und Nebenwirkungsrichtlinien sind nicht auf alle Personengruppen übertragbar und können daher unerwünschte Effekte erzeugen. Darüber hinaus können Symptome und deren Wahrnehmung ebenfalls mit dem Geschlecht – seinen biologischen Besonderheiten, aber auch seinen anerzogenen sozialen Rollen – zusammenhängen (etwa Herzinfarkt).

Grundsätzlich ist ein Forschungsprojekt genderrelevant,

- Wenn die Forschung auf bestimmte Anwender\_innengruppen ausgerichtet ist.
- Wenn spezifische Personen oder Personengruppen Gegenstand der Forschung sind.
- Wenn spezifische Personen oder Personengruppen von den Ergebnissen der Forschung im Alltag oder Beruf besonders betroffen sind.

#### 3.5.7.2 Chancengleichheit in der Forschung

Es wird angestrebt, dass die Forschungsteams ausgewogen zusammengesetzt werden und dass beim Forschungspersonal und bei den Projektleitungen entsprechend dem EU-Ziel ein Frauenanteil von mindestens 40% erreicht wird. Sollte dies nicht möglich sein, muss dies nachvollziehbar begründet werden.

---

In nationalen und internationalen Förderprogrammen werden Genderaspekte zunehmend in der Bewertung von Projektanträgen berücksichtigt. Bewertet werden vor allem Qualität des Vorhabens, Nutzen und Verwertung sowie Eignung der Förderwerbenden/Projektbeteiligten.

An der KL ist bei der Vergabe von Forschungsprojekten, -mitteln und -infrastruktur allen Personengruppen der gleiche Zugang zu gewähren.

Unterstützung für die Forschenden in der Konzeption eines gendergerechten Forschungsprojekts und der Darstellung der Genderaspekte in Förderanträgen wird durch die Stabsstelle Forschung der KL durch gezielte Beratung und Unterstützung gewährleistet:

- Beratung bei der Ausarbeitung der genderrelevanten Abschnitte in der Projektbeschreibung
- Beratung bei der Prüfung der Genderrelevanz einer Forschungs idee
- Prüfung der Ausschreibungsunterlagen hinsichtlich der genderrelevanten Vorgaben der Förderstelle
- Bereitstellung von Informationsmaterial, Arbeitshilfen, Formulierungshilfen zu Genderthemen in der Forschung
- Sensibilisierung für den Stellenwert der Thematik und Initiativen, um die relevanten Kennzahlen in den datenführenden Systemen bereitstellen zu können

Folgende Struktur für den gesamten Verlauf eines Forschungsprojekts wird empfohlen um ein gendergerechtes Forschungsdesign zu erreichen:

#### **Planungsphase**

- Entwicklung geschlechtersensibler Forschungshypothesen

#### **Antragsphase**

- Formulierung geschlechtersensibler Forschungsfragen
- Zusammenstellung eines ausgewogenen Teams mit Personen aller Geschlechter
- Wahl einer adäquaten geschlechtersensiblen Methodik

#### **Durchführung**

- Wertschätzung der Beiträge von Männern und Frauen, sowie anderer Personengruppen und die Gleichstellung der Geschlechter sicherstellen
- Geschlechtsbezogene Parameter im Forschungsprozess umsetzen

#### **Verbreitungsphase**

- Geschlechtsspezifisch berichten und die verwendete Sprache reflektieren
- Sichtbarkeit aller beteiligten Personen in ausgewogener Form sicherstellen

---

Weiters werden entsprechende Personengruppen über aktuelle spezifische Förderprogramme informiert (z.B. Frauenförderungen, Nachwuchsförderung).

---

### 3.6 Geplante Maßnahmen der Gleichstellung an der KL

#### Prozess:

- Definition der Ziele
- Ableitung von Maßnahmen mit Angabe von Zeithorizonten
- Maßnahmenerfüllung
- Regelmäßige Evaluation

#### Ziele:

- Kooperationen von MA aus verschiedenen Altersgruppen fördern
- Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren und Lehrgangslösungen
- Förderung von Mobilität
- Attraktivität als Arbeitgeberin erhöhen
- Diskriminierung entgegenwirken und eine entsprechende Willkommenskultur und Sensibilisierung erreichen
- Erhöhen des Anteils internationaler Studierender

Folgende Maßnahmenswerpunkte wurden für den Zeitraum 2022/2023 erarbeitet.

#### 3.6.1 Dimensionsspezifische Maßnahmen

- Änderung der Bezeichnung Diversity in der Satzung auf Gleichstellung

##### 3.6.1.1 Alter

- Weitere Angebote im Bereich Gesundheitsförderung entwickeln
- Lehrstellenangebot entwickeln (ab 2023), Praktika ermöglichen

##### 3.6.1.2 Geschlecht

- Teilnahme an der Zertifizierung für familienfreundliche Hochschulen ab 2024
- Förderung von Care-Arbeit-verträglichen Arbeitszeitmodellen
- Gezielte Nutzung von Karriere-Plattformen für Frauen, um diese auf Ausschreibungen aufmerksam zu machen
- Umzug in Neubau: Teilnahme an der Zertifizierung für familienfreundliche Hochschulen
- Genderneutrale Toiletten im Neubau
- Gender/Diversity-Sensitivity-Trainings für alle MA anbieten

##### 3.6.1.3 Sexuelle Orientierung

- Unterstützung der Initiative SAFE Space

---

#### **3.6.1.4 Fähigkeiten/Beeinträchtigungen**

- Weitere Aufnahme von Personen mit Beeinträchtigungen

#### **3.6.1.5 Ethnische Zugehörigkeit**

- Betreuung von Incomings (Buddy System)
- Aktive Unterstützung bei Stipendienanträgen
- Schaffung eines Stipendiums für geflüchtete Personen (mit aufrechtem Asylbescheid) mittels Fundraising

#### **3.6.2 Personalprozesse**

- Ausschreibungen in Netzwerken von Wissenschaftlerinnen platzieren
- Coaching für Führungskräfte ermöglichen
- Gender/Diversity in TOP/TOM Zielvereinbarungen verankern
- Aktuelle Gleichstellungsthemen in Aktivitäten am Onboarding Day inkludieren
- MA über Beratungsangebote informieren
- Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen zum Thema Gleichstellung und Voreingenommenheit (Unconscious bias Training) für Personal und Entscheidungsträger\_innen anbieten
- Ein entsprechendes Infoblatt in der Onboarding Mappe für neue MA inkludieren

Die Ausschreibungstexte für Führungspositionen sollen künftig der Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung spätestens 14 Tage vor der Veröffentlichung der Ausschreibung nachweislich zur Kenntnis gebracht werden. Hat diese Grund zur Annahme, dass ein Ausschreibungstext eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder eines anderen Tatbestandes gemäß Abs. 1 bewirkt, ist sie berechtigt, innerhalb von zwei Wochen Einwände zu erheben.

Der Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung sollen nach Ablauf der Bewerbungsfrist bei Ausschreibungen gem. Abs. (5) unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis gebracht werden und die Möglichkeit zur rechtzeitigen Einsicht in die Bewerbungsunterlagen zu geben.

#### **3.6.3 Studium und Lehre**

- Training für Lehrende zur Berücksichtigung der Genderdimension in den Lehrplänen anbieten (entsprechend den EU Vorgaben)
- Onboarding Programm und Fortbildungen in Hinblick auf Gender und Diversity anbieten
- Erheben von Diskriminierung in LV-Evaluationen 2022
- Ausstellung zum Thema "Wahrnehmung in der Medizin" (als Empowerment der Studierenden)

#### **3.6.4 Kommunikation**

- Der GP wird auf der Website veröffentlicht und aktiv nach innen und außen kommuniziert.
- Die Erfüllung der im GP festgelegten Verpflichtungen und Maßnahmen liegt in der Verantwortung der MA innerhalb der KL auf allen Ebenen. Die MA sind für die Umsetzung des GP in ihrem Bereich verantwortlich. Die Ressourcen, die für die Umsetzung des Plans bereitgestellt werden, werden klar dargelegt, ebenso wie die Monitoringprozesse, die sicherstellen sollen, dass die Gleichstellung zu einem Schwerpunkt wird.



- Die zu vermittelnden Schlüsselbotschaften und wie diese auf die verschiedenen Zielgruppen zugeschnitten werden sollen, werden sorgfältig geprüft.
- KL-spezifische Aktivitäten (Veranstaltungen, Social Media Postings, Pressearbeit) anlässlich relevanter Tage (z.B. Internationaler Frauentag, Tag der Geschlechterforschung, Equal Pay Day)
- Initiativen und Veranstaltungen kommunizieren (z.B. Maimonides Lectures) und neue Formate implementieren
- KL-internen Newsletter zur Ankündigung von relevanten Themen nutzen
- Vorträge, Podiumsdiskussionen und Workshops von Gleichstellungsexperten, führenden Wissenschaftler\_innen und akademischen Führungskräften, Weiterbildungsangebot im Rahmen der KL Academy entwickeln
- Veröffentlichung des GP im Rahmen einer öffentlichen Präsentation für alle MA, unter Beteiligung der Führungsebene sowie laufende Kommunikation im gleichen Setting bei Aktualisierungen
- Ermöglichung der Teilnahme an externen Veranstaltungen (z. B. Konferenzen) und Kommunikation interessanter Informationen von außerhalb der Organisation über die Integration der Geschlechtergleichstellung in Forschungseinrichtungen und Universitäten

### **3.6.5 Qualitätsmanagement**

- Berücksichtigung der definierten Diversity Dimensionen in Qualitätsförderungsmaßnahmen wie Umfragen und Evaluationen (LV Evaluierungen, MA, Studierenden, Lehrenden Befragungen)
- Prozesskreislauf definieren: Ziele - Maßnahmen – Monitoring – neue Ziele....
- Konzept Monitoring relevanter Kennzahlen entwickeln (Controlling)

### **3.6.6 Forschung**

Zusätzlich zu den im 36 erwähnten bereits laufenden Maßnahmen an der KL sind folgende Aktivitäten für die Stärkung des Bewusstseins und der Kompetenz für Gender und Diversity Themen in Forschungsvorhaben geplant.

- Keynote lectures von Expert\_innen innerhalb der KL sowie von externen Vortragenden (Awareness)
- Einführungs-Workshop für Forschende zu den forschungsrelevanten Aspekten des GP und laufende Reflexion von Teilaspekten anhand der Monitoringergebnisse
- Training for researchers and academics on how to include the gender dimension into research design
- Entsprechende Erweiterung des Kursangebots der Science Skills Services
- Handbuch/Leitfaden mit Linksammlung zu Gender Mainstreaming in der Forschung
- Bereitstellung von Best Practice Beispielen und Reflexion
- Vernetzung von Gender-Professionals mehrerer einschlägiger Forschungseinrichtungen
- Entwicklung von Mentoring-Programmen für Forschende

### **3.6.7 Betriebsrat**

Der Betriebsrat hat den gesetzlichen Auftrag, die Einhaltung der für die Arbeitnehmer\_innen geltenden Rechtsvorschriften zu überwachen. Dies ist die Grundlage jeder Betriebsratstätigkeit. In der Praxis werden bestehende Richtlinien überprüft und gegebenenfalls durch Betriebsvereinbarungen adaptiert.

---

Ein wichtiges Prinzip ist, dass sich die MA mit Anliegen jeglicher Art vertraulich an ein beliebiges Mitglied des Betriebsrates wenden können. Es wird klar kommuniziert, ob der Betriebsrat die richtige Anlaufstelle ist bzw. bei der Suche nach der richtigen Ansprechperson geholfen.

Der Betriebsrat ist bemüht, gemeinsam mit dem Rektorat Lösungen zu finden, um soziale Aspekte und individuelle Bedürfnisse im Arbeitsalltag zu berücksichtigen.

---

### 3.7 Ressourcen

Für die verschiedenen Phasen des GP, einschließlich Analyse der Ausgangssituation, Entwicklung des Plans, Umsetzung und Monitoring werden Ressourcen benötigt.

Folgende Ressourcen wurden für den GP an der KL bereitgestellt. Der Umfang und die Struktur dieser Ressourcen für die Entwicklung und Umsetzung des GP entsprechen der Größe und dem Bedarf der KL.

#### Entwicklung

- Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter liegt in der Verantwortung eines jeden MA
- Koordinationsaufgaben und fachliche Expertise für die Entwicklung des GP
- Das GP Entwicklungsteam besteht aus MA aus verschiedenen Bereichen der KL im Auftrag des Rektorats

#### Aufgaben:

- strategische Planung, Prozessentwicklung, Einbindung in das Zielsystem
- Festlegung der Ziele des GP
- Analyse der vorhandenen Daten und umgesetzten Maßnahmen
- Identifizierung von Bereichen, die Aufmerksamkeit erfordern

Der GP profitiert von der Einbeziehung von Fachwissen in den Bereichen Gleichstellung und Veränderungsmanagement

#### Umsetzung

Der GP bindet die gesamte KL in seine Umsetzung ein. MA aus der gesamten Organisation sind an den verschiedenen Schritten beteiligt.

Für bestimmte Aspekte des GP, wie z. B. die Datenanalyse für die Jahresberichte und die Bewertung, werden Personalressourcen benötigt. Darüber hinaus wird Personal für die Teilnahme an AG benötigt, die sich mit bestimmten Themen befassen, z. B. mit der Organisationskultur, und die unter Mitwirkung verschiedener Teile der Organisation neue Strategien und Praktiken entwickeln. Soweit möglich, werden solche AG und Umsetzungsteams geschlechterparitätisch besetzt sein.

Personalressourcen für das Entwicklungsteam sowie das Monitoring werden aus den jeweiligen Bereichen zur Verfügung gestellt.

---

### **3.8 Monitoring und Evaluierung der Maßnahmen**

Eine fortlaufende Überprüfung der geplanten Maßnahmen bietet Raum für Lernen und Feedback, um Anpassungen und Verbesserungen zu ermöglichen.

Um ein wirksames Monitoring zu gewährleisten, werden wo möglich relevante quantitative und/oder qualitative Kennzahlen für jede im GP enthaltene Maßnahme entwickelt. Die Indikatoren werden mit dem Kennzahlenprojekt des Controllings abgestimmt.

Qualitative und quantitative Daten durch Evaluationen liefert die Stabstelle Qualitätsmanagement durch eine Berücksichtigung der definierten Diversity Dimensionen in Qualitätsentwicklungsmaßnahmen wie Befragungen und Evaluationen.

Entsprechende technische Voraussetzungen für die Datensammlung und -Auswertung werden in die bestehenden Systeme integriert.

Anhand dieser definierten Kennzahlen wird die Umsetzung des Plans bewertet (3.4).

Folglich wird ein jährlicher Fortschrittsbericht durch das Entwicklungsteam erstellt und auf der Website der KL veröffentlicht.

Durch die Veröffentlichung des Berichts auf der Website werden das Personal, die Studierenden, weitere wichtige Interessengruppen und die breitere Öffentlichkeit über die Fortschritte der KL auf dem Weg zur Gleichstellung informiert und eingebunden.

### 3.9 Begriffsdefinitionen

#### Kerndimensionen von Diversität<sup>11</sup>

Die sogenannten Kerndimensionen von Diversität tragen eine Geschichte der Herstellung von Ungleichheit in sich. Mittels der Kerndimensionen wurde definiert, was normal bzw. nicht normal ist, wer wo inkludiert bzw. wovon ausgeschlossen wird oder wer als krank bzw. gesund gilt: Geschlecht, Alter, Race/Hautfarbe, Ethnizität/Nationalität, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierungen, Behinderungen und Beeinträchtigungen. Bei den vorliegenden Begriffsbestimmungen wird auf sozialkonstruktivistische Überlegungen aus den Forschungsgebieten der Sozialwissenschaften zurückgegriffen. Denn diese sind im Bildungsbereich Erwachsenenbildung für den Umgang mit Diversität besonders hilfreich.

##### a. Geschlecht/Gender

Geschlecht ist soziologisch gesehen eine Strukturkategorie und hat Allokationsfunktion, das heißt, dass die Geschlechtskategorisierung mit gesellschaftlichen Zuweisungen von Möglichkeiten und Nichtmöglichkeiten verbunden ist. Auf der Individuationsebene ist Geschlecht ein wesentlicher Aspekt biopsychosozialer Identität (Geschlechtsidentität). Geschlecht umfasst soziale und biologische Aspekte in Rekursivität (in wechselseitiger Beeinflussung).

"Gender beschreibt soziokulturelle Aspekte der Geschlechtlichkeit von Subjekten, welche sie in Enkulturations- und Sozialisationsprozessen und in Rekursivität mit ihren biologischen Prozessen in ihren jeweiligen soziokulturellen Kontexten erwerben und gestalten. In sozialen Welten werden Wert- und Normvorstellungen von Gender ausgebildet, welche von Machtdiskursen und -konstellationen geprägt sind und sich in kollektiv- und subjektiv-mentalenen Repräsentationen des Denkens, Fühlens und Handelns in ihren Interaktionsmustern und ihrer Körpersprache<sup>12</sup> und ihrer sprachlichen Performance zeigen<sup>13</sup>.

##### b. Alter/Generationen

Der Begriff Alter bezieht sich auf jedes Lebensalter. In einem umfassenden Verständnis von Alter sprechen wir in den Sozialwissenschaften von drei Ebenen des Alters:

- einem biologischen Alter, das sich auf den Körper bezieht,
- einem psychologischen Alter und
- einem sozialen Alter, mit dem kulturelle Werte und Normen sowie altersbezogene Rollenerwartungen verbunden sind.

In Bezug auf den Bildungsbereich ist v.a. die dritte Dimension des Alters relevant. In der konstruktivistisch orientierten Alters- und Diversitätsforschung wird Alter daher als gesellschaftlich konstruiert

---

<sup>11</sup> <https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/dimensionen.php>

<sup>12</sup> [Soziale Konstruktion : Theoretische Grundlagen : Diversitätsmanagement : Themen :: erwachsenenbildung.at](#)

<sup>13</sup> Abdul-Hussain 2012

---

konzipiert; d.h. Alterszuschreibungen werden in alltäglichen Interaktionen hergestellt, bestätigt, aktualisiert, dauerhaft verfestigt und auch verändert<sup>14</sup>.

### c. Ethnizität/Nationalität

Der Begriff Ethnizität kommt aus der Ethnologie und erfasst soziale Gruppen und ihre Beziehungen zu anderen sozialen Gruppen. Soziale Gruppen teilen gemeinsame kulturelle Praktiken und Einstellungen, die sie von anderen Gruppen unterscheiden. Ethnizität ist somit als sozial konstruiert zu betrachten und wird im Laufe der Zeit produziert und reproduziert. Die häufigsten Kriterien sind Sprache, Geschichte oder Herkunft (ob tatsächlich oder imaginär), Religion, Kleidung und Schmuck. Ethnizität ist ein Merkmal, das alle Mitglieder einer Bevölkerung besitzen, und wird durch Sozialisation und Enkulturation erworben. Ethnizität grenzt sich ab von "Rasse" (biologisch verfasst) und von "Kultur" (nicht nur die soziale Gruppe, sondern auch die Beziehungen zwischen den Gruppen werden fokussiert). In anderen Diskursen werden auch die Begriffe ethnische Zugehörigkeit oder ethnische Herkunft verwendet. Der Begriff Nationalität bezieht sich auf die rechtliche nationale Zugehörigkeit im Sinne einer Staatsbürgerschaft.

### d. Behinderungen/Beeinträchtigungen

Das lange vorherrschende medizinische Modell von Behinderung gerät im letzten Jahrzehnt unter starke Kritik. In diesem Modell wird Behinderung als medizinisches Problem betrachtet, welches beseitigt bzw. unsichtbar gemacht werden soll. Behinderung wird hier individualisiert. Daher soll sich die behinderte Person verändern bzw. anpassen. Im Gegensatz dazu wurde in den Disability Studies das sogenannte soziale Modell entwickelt. Danach ist Behinderung eine gesellschaftliche Konstruktion: Behindert ist man nicht, behindert wird man. Behinderung wird im sozialen Modell als Prozess gesehen, der Menschen die gesellschaftliche Teilhabe, Anerkennung und den Respekt vorenthält, welche Menschen ohne Beeinträchtigungen selbstverständlich zustehen (Prozess des Behindertwerdens).

### e. Sexuelle Orientierungen

Die sexuelle Orientierung ist ein Teil der Geschlechtlichen Identität eines Menschen. Sie bezeichnet die emotionale und sexuelle Anziehung zwischen Menschen gleichen und/oder unterschiedlichen Geschlechts (Hofmann 2013). Im Alltag wird aufgrund der sozialen Stigmatisierung von nichtheterosexuellen Orientierungen eine heterosexuelle Orientierung des Gegenübers zumeist angenommen bzw. vorausgesetzt. Heterosexualität wird so als Selbstverständlichkeit in Alltagsgesprächen "mitverhandelt" und mit Bildern eines selbstverständlichen sozialen, emotionalen und sexuellen Miteinanders von Frau und Mann verbunden. Heterosexualität und die Zweigeschlechtlichkeit bilden so eine Norm, die in der Literatur auch als Heteronormativität bezeichnet wird.

**Gleichstellung** ist ein Konzept der Soziologie, das in der deutschen Wirtschaft und Gesellschaft, analog zum Begriff Diversity im englischsprachigen Raum, für die Unterscheidung und Anerkennung von Gruppen- und individuellen Merkmalen benutzt wird. Häufig wird der Begriff Vielfalt anstelle von Diversität benutzt. Diversität von Personen - sofern auch rechtlich relevant - wird klassischerweise auf folgenden Dimensionen betrachtet: Kultur (Ethnie), Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, Religion (Weltanschauung).

---

<sup>14</sup> Bendl, Eberherr, Mensi-Klarbach 2012

---

## **Diversitymanagement - Gleichstellung<sup>15</sup>**

Der Leitgedanke von Gleichstellung ist: Die Wertschätzung der Vielfalt von MA dient dem Erfolg der Institution. Ziel ist, Personalprozesse und Personalpolitik von Organisationen so auszurichten, dass einerseits die Belegschaft die demographische Vielfalt des Geschäftsumfeldes widerspiegelt sowie andererseits alle MA Wertschätzung erfahren und motiviert sind, ihr Potential zum Nutzen der Organisation einzubringen.

## **Genderkompetenz**

Die Fähigkeit Genderaspekte des Forschungsgegenstandes zu erkennen. Bereitschaft, Genderexpertise durch ausgewiesene Expert\_innen in allen Phasen des Projekts maßgeblich einzubeziehen.

Zudem wird in der Fachliteratur zwischen Gendersensibilität und Genderkompetenz unterschieden<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> <http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity/diversity-management.html>

<sup>16</sup> Grundlagen zu gendersensibler und genderkompetenter Lehre, Brigitte Schigl, [Tag der Geschlechterforschung | Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften \(kl.ac.at\)](#)

### 3.10 Referenzen

- **KL Dokumente**

- Rahmenplan für Diversitätsmanagement an der KL 2015
- Richtlinie geschlechtersensibler Sprachgebrauch RL013\_2016
- Satzung Novelle 2020 Fassung genehmigt vom Fachsenat am 15. Juni 2020
- Entwicklungsplan 2019-2025 Lt. Beschluss des Universitätsrats vom 2. Juli 2020
- Jahresberichte 2019/20 und 2020/21 gemäß § 7 Abs. 1 PrivHG und Privathochschulen-Jahresberichtsverordnung 2021

- **Links**

- Charta der Vielfalt - Für Diversity in der Arbeitswelt ([charta-der-vielfalt.de](http://charta-der-vielfalt.de))
- [erwachsenenbildung.at](http://erwachsenenbildung.at) | Wissen vernetzt, Bildung wirkt | Das Portal zur österreichischen Erwachsenenbildung
- Öffentlicher Dienst - Gleichstellung, tatsächliche, von Frauen und Männern ([oeffentlicherdienst.gv.at](http://oeffentlicherdienst.gv.at))
- [genderplattform](http://genderplattform.at)
- RIS - Privathochschulgesetz - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 08.06.2022 ([bka.gv.at](http://bka.gv.at))
- Horizon Europe | European Commission ([europa.eu](http://europa.eu))
- Horizon Europe guidance on gender equality plans - Publications Office of the EU ([europa.eu](http://europa.eu))
- Calls - Gesellschaft für Forschungsförderung NÖ ([gff-noe.at](http://gff-noe.at))
- United Nations Official Document
- EHK ([bmbwf.gv.at](http://bmbwf.gv.at))
- [www.kl.ac.at](http://www.kl.ac.at)
- Diversity | Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften ([kl.ac.at](http://kl.ac.at))
- Tag der Geschlechterforschung | Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften ([kl.ac.at](http://kl.ac.at))
- Internationaler Weltfrauentag 8. März | Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften ([kl.ac.at](http://kl.ac.at))
- [www.ihs.ac.at](http://www.ihs.ac.at)
- Gender Mainstreaming ([fwf.ac.at](http://fwf.ac.at))
- Gender Mainstreaming in der FFG | FFG
- RIS - Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 19.06.2022 ([bka.gv.at](http://bka.gv.at))

- **Publikationen**

- Abdul-Hussain, Surur (2012): Genderkompetenz in Supervision und Coaching. Mit einem Beitrag von Ilse Orth und Hilarion G. Petzold zu "Genderintegrität". Wiesbaden: Springer VS VerlagBendl/Eberherr/Mensi-Klarbach 2012
- Diverse Teams at Work: Capitalizing on the Power of Diversity, Gardenswartz and Rowe, 2003