

Gleichstellungsplan bis 2028

Sigmund Freud PrivatUniversität

publiziert im Jänner 2024

freigegeben durch den Rektor und den Kanzler der Sigmund Freud PrivatUniversität



Univ.-Prof. Dr. Dr. h.c. mult Alfred Pritz



Mag. Heinz Laubreuter

Inhalt

1. Allgemeines Ziel und öffentliches Bekenntnis.....	4
a. Diskriminierung und Ausschlussmechanismen abbauen.....	4
b. Verständnis von Diskriminierung und Intersektionalität.....	5
c. Gleichstellung als Prozess und Querschnittsthema.....	5
d. Entwicklungsplan und Zielvereinbarungen.....	6
2. Allgemeine Bestimmungen und gesetzliche Bezüge.....	6
a. Rechtliche Grundlagen.....	6
b. Anwendungsbereich.....	6
c. Geltungsdauer und Geltungsbereich.....	6
d. Inkrafttreten.....	7
e. Veröffentlichung.....	7
3. Infrastruktur und Einrichtungen: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGI) und Koordinationstelle für Gleichstellung, Diversität und Frauenförderung (Ko-GDF).....	7
4. Antidiskriminierung und Gleichstellung.....	8
a. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.....	8
b. Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, chronischen Erkrankung und/oder psychischen Erkrankung.....	9
c. Rassismus.....	9
d. Antisemitismus.....	10
e. Klassismus.....	10
f. Altersbezogene Diskriminierung.....	10
g. Diskriminierung aufgrund der Religion und/oder Weltanschauung.....	11
h. Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung.....	11
i. Intersektionalität und mehrdimensionale Diskriminierung.....	11
5. Übergreifende Strategien.....	12
a. Datenerhebung, Monitoring und Evaluation.....	12
b. Zulassungsverfahren.....	12

c. Vereinbarkeit und Work-Life-Balance	12
d. Lehre	13
e. Forschung	14
f. Personalplanung, Personalaufnahme und Karriereentwicklung	14
g. Kollegialorgane	15
h. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung.....	15
i. Maßnahmen gegen Mobbing.....	16
j. Sprache und Bildsprache	16
k. Räumlichkeiten.....	17
l. Organisationskultur und Beschwerdemanagement	17
m. Informationspflicht	18

1. Allgemeines Ziel und öffentliches Bekenntnis

Die Sigmund Freud PrivatUniversität (SFU) nimmt als Universität ihre gesellschaftliche Vorbildfunktion ernst. Sie fördert nicht nur Karrieren, sondern Persönlichkeiten (vgl. Mission Statement der SFU). Dies beinhaltet, Studierende und Mitarbeitende in ihrer ganzen Vielfalt willkommen zu heißen und sie zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung zu befähigen. Die SFU möchte, dass sich die in der Gesellschaft gegebene Vielfalt entsprechend an der Universität widerspiegelt – in der Zusammensetzung der Studierendenschaft und des Personals sowie auf allen Hierarchieebenen. Erklärtes Ziel der Universität ist es, allen Studierenden einen Raum zu bieten, der von Wertschätzung und Sicherheit geprägt ist. Als Arbeitgeber*in verpflichtet sie sich dazu, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden gleichgestellt sind. Gleichstellung bedeutet für die SFU ein gerechtes und wertschätzendes Arbeits- und Studienklima zu ermöglichen.

a. Diskriminierung und Ausschlussmechanismen abbauen

Die SFU setzt sich dafür ein, sämtlichen Diskriminierungsmechanismen, die unsere Gesellschaft strukturieren, konsequent und auf allen Ebenen entgegenzuwirken. Im Sinne einer anti-diskriminatorischen Wissenschafts- und Arbeitskultur werden herabsetzendes oder missachtendes Verhalten und jegliche Formen von Gewalt nicht toleriert, wie bereits im Code of Conduct festgeschrieben ist.

Der vorliegende Gleichstellungsplan widmet sich den notwendigen Maßnahmen, um Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit und Diversität im Arbeits- und Studienleben umzusetzen. Als europäische Universität fühlt sich die Sigmund Freud PrivatUniversität diesem Auftrag ausdrücklich verpflichtet und bekennt sich somit auch zu dem Grundwert der Europäischen Union: „In all its activities, the Union shall aim to eliminate inequalities and to promote equality between men and women.“ Die SFU orientiert sich somit an der Gender Equality Strategy der EU und den fünf empfohlenen Handlungsfeldern. Zugleich erweitert dieser Plan das Themenfeld Gleichstellung um weitere soziale Dimensionen. Ihm liegt ein breites Verständnis von Diskriminierung zugrunde, das unterschiedliche Kategorien der Ungleichbehandlung umfasst.

Die SFU verpflichtet sich zur Gleichbehandlung aller Universitätsangehörigen im Sinne einer Abwesenheit von Diskriminierung. Um eine de facto Benachteiligung auszugleichen, lässt sie zudem – im Sinne positiver Maßnahmen – bestimmten benachteiligten Gruppen besondere Unterstützung zukommen. Dazu zählen z. B. Instrumente der Frauenförderung oder Maßnahmen zum Nachteilsausgleich für Personen mit einer Behinderung/chronischen Erkrankung.

Um Diskriminierungsmechanismen langfristig abzubauen, werden jährlich Daten über die Bedarfe der Universitätsangehörigen im Hinblick auf Gleichstellung und Diversität erhoben und evaluiert und darauf aufbauend Maßnahmen entwickelt. Verantwortlich dafür sind eine ab Jänner 2024 eingerichtete Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Frauenförderung (Ko-GDF) und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGI).

Die zuständigen Einrichtungen sowie die Leitungsorgane der Universität haben die Standards der Gleichstellung und Antidiskriminierung kontinuierlich auszubauen und zu dokumentieren.

b. Verständnis von Diskriminierung und Intersektionalität

Die SFU lehnt jede Form der Diskriminierung ab. Dazu gehören insbesondere Rassismus, Antisemitismus und jede Form der Diskriminierung bezogen auf geschlechtliche Identitäten sowie sexuelle Orientierungen (zugeschrieben oder tatsächlich vorhanden) und/oder zugeschriebene oder tatsächliche Eigenschaften wie Lebensalter, Religion und/oder Weltanschauung, chronische und/oder psychische Erkrankungen und/oder eine Behinderung/ Beeinträchtigung, die soziale Herkunft bzw. den sozialen Status und körperliche Merkmale. Bei den genannten Diskriminierungsformen handelt es sich nicht um eine abgeschlossene Liste. Erscheinungsformen von Diskriminierung unterliegen einem zeitlichen Wandel und sind je nach Kontext verschieden. Die Universität bekennt sich deshalb zu der Förderung einer Organisationskultur, in der ein aktiver und kontinuierlicher Austausch über gleichstellungsrelevante Themen und Formen von Diskriminierung für alle Universitätsangehörigen möglich ist.

Diskriminierung kann mittelbar und unmittelbar erfolgen. Sie findet sowohl als individuelle bzw. interaktionelle Handlung als auch auf struktureller oder institutioneller Ebene statt und muss dementsprechend auf allen diesen Ebenen adressiert werden. Entscheidend für die Einstufung einer Handlung als Diskriminierung ist insbesondere das Ergebnis, also ihre Wirkung.

Die SFU versteht Diskriminierung intersektional: Verschiedene Formen von Diskriminierung greifen ineinander und sind nicht getrennt voneinander zu betrachten. Jeder Mensch bringt vielfältige Merkmale und Zugehörigkeiten mit, kann und sollte also nicht auf ein einzelnes (zugeschriebenes oder tatsächliches) Merkmal reduziert werden. Eine intersektionale Herangehensweise an Diskriminierung beinhaltet, mehrdimensionale Diskriminierung ganz besonders in den Blick zu nehmen.

c. Gleichstellung als Prozess und Querschnittsthema

Gleichstellung, Antidiskriminierung und die Förderung von Diversität sind Querschnittsthemen, die alle Organisationseinheiten, das wissenschaftliche, administrative und allgemeine Universitätspersonal sowie alle Studierenden stetig betreffen. Eine Auseinandersetzung mit Gleichstellungs- und Diskriminierungsthemen muss deshalb übergreifend stattfinden. Gleichstellung und Antidiskriminierung sind ein Prozess. Die SFU setzt es sich zum Ziel, diesen Prozess aktiv zu fördern und Schritt für Schritt alle Organisationseinheiten und Universitätsangehörigen produktiv und wertschätzend in diesen Prozess einzubinden. Dieser Prozess wird fortlaufend durch Trainings und Fortbildungen begleitet in denen Bewusstseinsbildung, die Entwicklung und Schärfung von Gleichstellungs- und Anti-Diskriminierungskompetenzen und die Kommunikation gleichstellungsrelevanter Themen in alle Organisationseinheiten im Mittelpunkt stehen. Diese Trainings werden maßgeblich von der neu geschaffenen Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Frauenförderung (siehe Abschnitt 3) entwickelt, koordiniert und umgesetzt. Ebenso werden alle Organisationseinheiten dazu angehalten, solche Trainings und Fortbildungen im Bereich Gleichstellung für Mitarbeiter*innen und Studierende anzubieten.

d. Entwicklungsplan und Zielvereinbarungen

Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsziele sind in den Entwicklungsplan der SFU und in die Zielvereinbarungen zwischen den Organisationseinheiten und dem Rektorat einzubeziehen. In jedem Entwicklungsplan müssen alle Organisationseinheiten ihre Pläne bezüglich Gleichstellung und Antidiskriminierung benennen.

Die Ko-GDF und der AKGI sollten bei der Entwicklung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen beratend hinzugezogen werden und sind in jedem Fall über die jeweils festgelegten Maßnahmen zu informieren.

2. Allgemeine Bestimmungen und gesetzliche Bezüge

a. Rechtliche Grundlagen

Rechtliche Grundlagen des vorliegenden Gleichstellungsplans sind das österreichische Bundesverfassungsgesetz (B-VG), das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG), das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG), das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) und das Privathochschulgesetz (PrivHG). Der Gleichstellungsplan dient zudem der Umsetzung relevanter EU-Richtlinien, insbesondere der RL 2006/54/EG sowie der RL 2000/43/EG. An den einzelnen Orten der Durchführung außerhalb Österreichs kommen jeweilige länderspezifische gesetzliche Grundlagen hinzu.

b. Anwendungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt ausnahmslos für alle Angehörigen der SFU – sowohl Mitarbeitende als auch Studierende –, für sämtliche Organe und Gremien der Hochschule sowie für alle Personen, die sich um eine Aufnahme als Angehörige der Hochschule bewerben. Der Antidiskriminierungsgrundsatz gilt ebenfalls gegenüber allen sonstigen Personen, die sich auf dem Campus aufhalten.

c. Geltungsdauer und Geltungsbereich

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt bis 2028. Spätestens vier Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans überprüfen der AKGI, das Rektorat und der Senat seine Wirksamkeit. Auf Basis dieser Evaluation und im Hinblick auf aktuelle Entwicklungen wird der Gleichstellungsplan angepasst. Im Falle einer Änderung der rechtlichen Grundlagen oder bei akutem Anpassungsbedarf können Teile des Plans bereits vor dem Ende des genannten Zeitraums geändert werden.

Weil die Sigmund Freud PrivatUniversität nach österreichischem Recht akkreditiert ist, dient der vorliegende Gleichstellungsplan als Grundlage für alle Orte der Durchführung (Wien, Linz, Ljubljana, Paris, Mailand, Berlin). Die Universität strebt an, ihn bei Bedarf in Abgleich mit der jeweiligen nationalen Gesetzgebung und den spezifischen lokalen Bedingungen anzupassen.

d. Inkrafttreten

Die vorliegende Fassung des Gleichstellungsplans tritt mit der Veröffentlichung im Jänner 2024 auf der Website der SFU in Kraft.

e. Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan ist in seiner jeweils aktuell gültigen Fassung auf der Website der Universität in Deutsch und Englisch zu veröffentlichen. Dies gilt ebenso für den jährlichen Gleichstellungsbericht. Für Sichtbarkeit von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßnahmen wird zusätzlich durch die Bereitstellung von aktuellen Informationen auf den Social-Media-Plattformen der Universität gesorgt.

3. Infrastruktur und Einrichtungen: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGI) und Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Frauenförderung (Ko-GDF)

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGI) ist ein unabhängiges Gremium, das gleichstellungsrelevante Anfragen sowie akute Beschwerdefälle bearbeitet und Beratung für alle Universitätsangehörigen anbietet. Der AKGI ist für die begleitende Kontrolle der Einhaltung gleichbehandlungsrechtlicher Vorgaben bei Neueinstellungen und in der Karriereplanung zuständig. Zu seinen Aufgaben gehört ferner die Mitwirkung an und Kontrolle von Berufungs- und Habilitationsverfahren sowie Tenure-Track Verfahren (vgl. Abschnitt 4f). Detaillierte Informationen zur Arbeitsweise des AKGI stehen sämtlichen Universitätsangehörigen und der Öffentlichkeit online auf der SFU – Website zur Verfügung.

Ab 2024 wird für den AKGI eine Büroleitung eingerichtet, die insbesondere die administrativen Aufgaben übernimmt. Die Mitglieder des AKGI werden für ihre Gremienarbeit freigestellt. Damit der AKGI seine umfassenden Aufgaben adäquat erfüllen kann, wird ihm bedarfsorientiert Zugriff auf finanzielle Mittel gewährleistet (z. B. für Mediation, rechtliche Beratung, externe Gutachten).

Des Weiteren wird ab Jänner 2024 eine Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Frauenförderung (Ko-GDF) eingerichtet. Sie ist dafür zuständig, in einem partizipativen Prozess mit allen relevanten Stakeholdern und in enger Kooperation mit dem AKGI die Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplans zu kontrollieren (Monitoring und Evaluation) und daran anknüpfend weitere Gleichstellungsziele und -maßnahmen zu entwickeln. Eine zentrale Aufgabe der Ko-GDF sind die Erarbeitung, Koordinierung und Umsetzung von Trainings und Fortbildungen im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit und Diversität für alle Universitätsangehörigen auf Basis regelmäßig erhobener gleichstellungsbezogener Daten (siehe Abschnitt 5.a). Hierbei geht es zentral um die allgemeine Bewusstseinsbildung und die Kommunikation gleichstellungsrelevanter Thematiken, um dadurch Kompetenzen in Bereichen der Anti-Diskriminierung bei allen Universitätsangehörigen zu stärken. Weitere Kernaufgaben sind der Ko-GDF sind Entwicklung von Karriereförderprogrammen für

marginalisierte Personengruppen, die Förderung von intersektionaler Geschlechterforschung sowie die Bereitstellung von Expertise und Beratung für die Universitätsleitung.

4. Antidiskriminierung und Gleichstellung

Die SFU bekennt sich dazu, alle Dimensionen von Diskriminierung, die im Folgenden aufgeschlüsselt werden, stets zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere bei Personalverfahren, Zulassungsverfahren, der Besetzung von (Leitungs-)Funktionen, der Entsendung in Kollegialorgane, der Festsetzung des Entgelts im Arbeitsvertrag, Art, Befristung und Beschäftigungsausmaß des Anstellungsverhältnisses, der Gewährung finanzieller Unterstützung (z. B. Leistungs- und Förderstipendien), der Gewährung von Ausgleichsmaßnahmen (z. B. Möglichkeit einer Assistenz, abweichende Prüfungsmodalitäten, flexible Arbeitszeiten bei Sorgeverantwortung für Kinder oder zu pflegende Angehörige) sowie bei Raumzuteilungen.

a. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Gleichstellung im Hinblick auf Geschlecht beinhaltet für die Universität einerseits gezielte Frauenförderung und Maßnahmen zum Abbau von Sexismus. Sie beinhaltet des Weiteren die Schaffung eines geschlechterreflektierenden Umfelds, in dem der Diskriminierung von trans*, inter* und nicht-binären Personen konsequent entgegengetreten wird.

Um vollumfängliche Gleichstellung von Universitätsangehörigen aller Geschlechter zu erreichen, orientiert sich die SFU an den von der Europäischen Kommission empfohlenen Themenbereichen:

- 1) Work-Life-Balance (Vereinbarkeit) und Organisationskultur
- 2) Geschlechtergerechtigkeit in Führung und Entscheidungsfindung
- 3) Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und Karriereentwicklung
- 4) Integration der Dimension Geschlecht in Forschungs- und Lehrinhalte
- 5) Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Belästigung

Allen diesen Bereichen misst die SFU einen hohen Stellenwert bei.

Mitarbeitende der Universität verpflichten sich dazu, die geschlechtliche Selbstbestimmung ihres Gegenübers zu respektieren. Dies beinhaltet etwa, die von der Person gewünschte Anrede, den von ihr gewählten Namen und das von ihr gewählte Pronomen konsequent zu verwenden. Diskriminierung von trans*, inter* und nicht-binären Personen etwa durch Aberkennen ihrer Geschlechtsidentität, wiederholte invasive Fragen, abwertende Kommentare oder Fremddouting wird nicht geduldet. Die SFU hat sich ferner zum Ziel gesetzt, künftig keine Formulare u. ä. mehr zu verwenden, in denen sich ein ausschließlich binäres Verständnis von Geschlecht (männlich/weiblich) niederschlägt. Für die konsequente Anwendung geschlechtergerechter Sprache in der internen und externen Kommunikation liegt bereits ein Leitfaden vor (Manual der Hochschulkommunikation).

b. Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, chronischen Erkrankung und/oder psychischen Erkrankung

Die SFU orientiert sich am sozialen Modell von Behinderung, das den Fokus auf Barrieren und strukturelle Diskriminierung richtet, also auf die Frage, inwiefern Menschen durch vorhandene Strukturen behindert *werden*. Um Barrieren an der SFU zu reduzieren, ist zunächst eine umfangreiche Kontext- und Strukturanalyse geplant, die insbesondere folgende Aspekte untersucht:

- Wie können Behinderungen, chronische und psychische Erkrankungen in Prüfungsverfahren im Sinne eines Nachteilsausgleichs adäquat berücksichtigt werden?
- Wie kann die SFU Studierende und Mitarbeitende mit Assistenzbedarf unterstützen?
- Wie kann Nachteilsausgleich in der Lehre einheitlich und angemessen gewährleistet werden? (z. B. mögliche Ersatzleistungen bei krankheitsbedingten Ausfällen)
- Welche baulichen Veränderungen sind an den jeweiligen Orten der Durchführung der SFU nötig, um Barrieren abzubauen (z. B. rollstuhlgerechte Zugänge und Sanitäranlagen, Blindenleitsystem, barrierefreie Arbeitsplätze)?
- Welche Maßnahmen sind erforderlich, um die Barrierefreiheit in der internen wie externen Kommunikation zu erhöhen? (z. B. Barrierefreiheit von Dokumenten und Onlineressourcen, Abbau von Barrieren für blinde/sehbehinderte und gehörlose Personen)

Im Rahmen von Bewerbungs- und Zulassungsverfahren bemüht sich die SFU um die Herstellung gerechter Bedingungen, indem die Bewerbungssituation möglichst inklusiv und barrierearm gestaltet wird.

Im Bereich der Lehre werden transparente und diskriminierungssensible Prozesse entwickelt, die Studierende mit einer psychischen, chronischen Erkrankung und/oder Behinderung, wenn nötig, von der Lehre zeitweise freistellen und alternative Möglichkeiten von Anwesenheit, Mitarbeit und Leistungsnachweis bereithalten. Hierfür wird ein Verfahren eingerichtet, das in der Entwicklung eines „Equality Passport“ münden wird.

c. Rassismus

Die Universität bezieht klar Stellung gegen jegliche Form von Rassismus. Dies umfasst neben anti-Schwarzem Rassismus bzw. Kolonialrassismus, antimuslimischen Rassismus, Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze, anti-asiatischen Rassismus und Antislawismus.

Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Herkunft, aufgrund ihrer (tatsächlichen oder zugeschriebenen) Flucht- oder Migrationsgeschichte (oder der Flucht- oder Migrationsgeschichte ihrer Familie) wird an der Universität nicht geduldet.

Als nächsten Schritt einer antirassistischen Praxis strebt die Universität an, Fortbildungen und Sensibilisierungsangebote für nicht-betroffene Studierende und Mitarbeitende einerseits, sowie Empowerment-Angebote für betroffene Mitarbeitende und Studierende andererseits zu organisieren.

d. Antisemitismus

Die SFU positioniert sich konsequent gegen Antisemitismus. Dies umfasst beispielsweise, dass die Verbreitung antisemitischer Verschwörungsideologien nicht geduldet wird.

Die Universität nimmt Antisemitismus als strukturelles Problem ernst und sorgt für dessen Thematisierung. Jüdischen Universitätsangehörigen lässt sie allen nötigen Schutz vor Diskriminierung zuteilwerden.

Die Dimension Antisemitismus wird in der geplanten Datenerhebung (vgl. Abschnitt 4a) berücksichtigt und in Sensibilisierungsmaßnahmen aktiv adressiert.

e. Klassismus

Klassismus bezeichnet die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer sozialen Herkunft und/oder ihres sozialen Status. Diese Dimension umfasst etwa Benachteiligungen infolge geringer finanzieller Ressourcen und/oder erschwerten Zugangs zu formaler Bildung.

Ziel der Universität ist es, trotz der gegebenen Bedingungen, dass privat Studiengebühren zu leisten sind, eine möglichst hohe soziale Durchlässigkeit zu erreichen. Dazu gehört, (leistungsunabhängige) Stipendien für Studierende bereitzustellen und bestehende Fördermaßnahmen kontinuierlich zu prüfen und auszubauen.

Lehrende sind aufgefordert, die Lebenssituation von Studierenden, die parallel zu ihrem Studium auf eine Erwerbstätigkeit angewiesen sind, zu berücksichtigen, indem sie zum Beispiel in Absprache mit der jeweiligen Fakultät unterschiedliche Möglichkeiten anbieten, das Seminarsoll zu erfüllen.

Auf Personalebene beinhaltet das Bestreben nach möglichst hoher sozialer Durchlässigkeit beispielsweise, Quereinsteiger*innen oder Personen mit (vermeintlich) nicht geradlinigen Bildungs- bzw. Erwerbsbiografien – die etwa einen Abschluss auf dem zweiten Bildungsweg gemacht oder sich berufsbegleitend weiterqualifiziert haben – eine Anstellung an der Universität zu erleichtern.

In Sensibilisierungs- und Empowermentangeboten der SFU zu Antidiskriminierungsthemen wird klassistische Abwertung und Ungleichbehandlung explizit adressiert.

f. Altersbezogene Diskriminierung

Die Universität wendet sich gegen jegliche altersbezogene Diskriminierung, unabhängig davon, ob sie Personen aufgrund ihres (vermeintlich) jungen oder ihres (vermeintlich) hohen Alters trifft. Zu beachten sind dabei Intersektionen mit anderen Diskriminierungsdimensionen, etwa die spezifische Diskriminierung junger bzw. alter Frauen.

Sensibilität für altersbezogene Diskriminierung bedeutet zum Beispiel, in der Lehre unterschiedliche Lebensphasen und ggf. Verantwortlichkeiten mitzudenken und sichtbar zu machen, anstatt etwa davon auszugehen, dass alle Studierenden jung seien.

In Einstellungsverfahren ist darauf zu achten, dass Alter weder nach unten noch nach oben eine Benachteiligung mit sich bringt. Die Benachteiligung von Personen aufgrund der ihnen zugeschriebenen Lebensphase (etwa hinsichtlich Schwangerschaft/Familienplanung) wird nicht geduldet. Um gesamtgesellschaftlichen Benachteiligungen entgegenzuwirken, wird bei Stellenneubesetzungen darauf geachtet, aktiv Personengruppen zu adressieren, die auf dem Arbeitsmarkt von Altersdiskriminierung betroffen sind, etwa Frauen über 50 Jahren.

g. Diskriminierung aufgrund der Religion und/oder Weltanschauung

Die SFU versteht sich als säkulare Bildungsinstitution, die keine Religion und keine religiöse Institution bevorzugt oder benachteiligt.

Um das Grundrecht der Glaubensfreiheit mit gelebter Diversität zu verknüpfen, ist die SFU bemüht, Sichtbarkeit für religiöse Vielfalt zu schaffen – etwa durch Glückwünsche zu verschiedenen Feiertagen. Nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeit berücksichtigt die SFU Feiertage der verschiedenen anerkannten Religionsgemeinschaften und Kirchen etwa in der Terminplanung für Personal und bei Prüfungen. Sie prüft zudem, inwiefern Angehörigen anerkannter Religionsgemeinschaften ihr Alltag organisatorisch erleichtert werden kann, etwa durch den Zugang zu einem Gebetsraum.

h. Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung

Die SFU möchte für Menschen aller sexueller/romantischer Orientierungen ein sicherer Ort sein. Queere Lebensweisen werden daher als Selbstverständlichkeit sichtbar gemacht und mitgedacht – jedoch ohne dabei einzelne Personen zu exponieren. Fremdouting und jegliche homo-, bi- oder queerfeindliche Äußerungen werden nicht akzeptiert.

Queere Familienkonstellationen sind Teil gelebter Realität und die SFU heißt sie willkommen. Praktisch bedeutet dies zum Beispiel, dass Sorgeverantwortung für Kinder auch dann anerkannt wird, wenn (noch) keine rechtliche Anerkennung der Elternschaft vorliegt.

i. Intersektionalität und mehrdimensionale Diskriminierung

Die Universität ist bestrebt, das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsdimensionen und die erschwerte Lage mehrdimensional diskriminierter Personen zu berücksichtigen. Wie wirken beispielsweise Rassismus und Sexismus zusammen, welche Folgen hat das für Schwarze Frauen und Frauen of Color im Team der Universität – und wie können etwaige Benachteiligungen vermieden werden? Mit welchen spezifischen Herausforderungen haben zum Beispiel Studierende zu kämpfen, die finanziell prekär leben und zugleich durch eine Behinderung auf diverse Hilfsmittel angewiesen sind – und wie kann die Universität für sie Entlastung schaffen?

Die SFU setzt sich einen fortlaufenden Auseinandersetzungsprozess mit solchen Fragen zum Ziel, um mehrdimensionaler Diskriminierung zum Beispiel bei positiven Maßnahmen und im Beschwerdemanagement Rechnung zu tragen.

Ebenso fließen intersektionale Perspektiven in die Lehre ein.

5. Übergreifende Strategien

a. Datenerhebung, Monitoring und Evaluation

Um die Grundlage für weitere Gleichstellungsstrategien zu schaffen, ist als entscheidende Maßnahme für 2024 eine umfassende qualitative und quantitative Datenerhebung geplant. Die Datenerhebung orientiert sich an den Handlungsfeldern, die im Folgenden (Abschnitt 4) aufgeschlüsselt werden. Sie erfolgt mit einer partizipativen Ausrichtung. Neben Umfragen und der strukturierten Aufbereitung bereits vorhandener Daten (etwa zur Geschlechterausgewogenheit in Leitungsfunktionen und in der Karriereentwicklung, zum Gender-Pay-Gap oder zu Erfahrungen mit Mobbing) beinhaltet die Datenerhebung Workshop- und Gesprächsformate, um konkrete Bedarfe und Erfahrungen von Hochschulangehörigen aller Statusgruppen zu erfassen, insbesondere den Input gesellschaftlich marginalisierter Personen.

Das Monitoring und die Evaluation des Gleichstellungsplans werden in erster Linie durch die im Jänner 2024 geschaffene Ko-GDF übernommen (vgl. Abschnitt 3). Sie überprüft die Erreichung wesentlicher Meilensteine. Auf Basis des Monitorings kann sie der Universitätsleitung Vorschläge zur Adaptation und Ausweitung von Gleichstellungsmaßnahmen unterbreiten.

Die Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen findet jährlich statt. Am Ende der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans (2027/2028) wird erneut ein partizipatives Datenerhebungsverfahren durchgeführt, bei dem dieselben Stakeholder wie zu Beginn einbezogen werden.

b. Zulassungsverfahren

Die Zulassungsverfahren zum Studium sind so zu gestalten, dass sie zu keinerlei Diskriminierung führen. Die Universität strebt die Entwicklung von gleichstellungs- und diskriminierungssensiblen Kriterien und eines darauf aufbauenden Leitfadens an. Sie sollen die für das Zulassungsverfahren verantwortlichen Personen darin unterstützen, allen Bewerber*innen ein gerechtes Verfahren zu ermöglichen.

c. Vereinbarkeit und Work-Life-Balance

Die Universität sieht es als ihre Verpflichtung an, Rahmenbedingungen für eine vollumfängliche Vereinbarkeit von familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben mit dem Berufsleben bzw. Studium zu schaffen.

Zugrunde gelegt wird dabei ein breites Verständnis des Begriffs „Familie“: Er umfasst alle Formen des privaten Zusammenlebens, in denen langfristig Verantwortung für andere Menschen übernommen wird. Unterschiedliche Lebensumstände im Bereich des Privatlebens werden von Dienstvorgesetzten respektiert.

Als wichtige Voraussetzung für Vereinbarkeit fördert die Universität flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Gleitzeit). Darüber hinaus unterstützt die SFU ausdrücklich Karenz bzw. Elternzeit für Personen aller Geschlechter. Hochschulangehörige dürfen nicht aufgrund von Teilzeitbeschäftigung, Karenzierung,

Elternzeit oder Sonderurlaub zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen in ihrer Karriereentwicklung behindert werden. Dies beinhaltet, dass bei einer Anstellung in Teilzeit oder bei der Inanspruchnahme von Karenz es möglich sein muss, Leitungspositionen zu erreichen und auszufüllen. Der diesbezügliche Ist-Zustand und die notwendigen Maßnahmen zur Nachbesserung werden im Rahmen der für 2024 geplanten Datenerhebung identifiziert.

Die SFU ermutigt alle Universitätsangehörigen, stereotype Geschlechterrollen und die normative Verteilung von familiären Betreuungsaufgaben zu hinterfragen. Dies bedeutet zum Beispiel, Männer zu Karenz bzw. Elternzeit zu ermutigen. Queere Personen mit Sorgeverantwortung sind gleichgestellt zu behandeln. Die jeweiligen Dienstvorgesetzten bzw. Lehrenden sind dazu angehalten, die spezifischen Herausforderungen von Alleinerziehenden zu berücksichtigen, etwa durch weitestmögliche Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Der SFU ist es ein wichtiges Anliegen, Studierenden mit Kind(ern) und Studierenden, die Angehörige pflegen, ein Studium ohne Nachteile zu ermöglichen.

d. Lehre

Die Universität stellt ein zeitgemäßes Lehrangebot bereit. Ein integraler Bestandteil dessen ist es – wie auch der Code of Conduct festschreibt –, Grundprinzipien der Gleichbehandlung, Diversität und Geschlechtergerechtigkeit zu vertreten und zu vermitteln.

Ziel der Universität ist es, Geschlechterforschung und diskriminierungskritische, intersektionale Perspektiven noch tiefer in den Curricula aller Studiengänge zu verankern – in Form von Lehrveranstaltungen mit entsprechenden Schwerpunkten, aber auch als Querschnittsthemen in Lehrveranstaltungen mit einem anderen inhaltlichen Fokus.

Von zentraler Bedeutung sind dabei Fragen der Repräsentation und der Diversität. Einerseits gilt dies für die verwendete Forschungsliteratur. Es ist Aufgabe der Lehrenden, Literatur von Forschenden aus marginalisierten gesellschaftlichen Positionen in ihre Lehrpläne und Literaturlisten aufzunehmen. Ebenso ist bei der Zusammenstellung von Ringvorlesungen, der Einladung zu Gastdozenturen u. ä. auf Diversität in den Inhalten und Perspektiven zu achten. Andererseits betrifft dies das Lehrpersonal selbst. Die Universität bekennt sich zu Geschlechtervielfalt und Diversität im Lehrkörper und setzt sich aktiv dafür ein, dass gesellschaftlich marginalisierte Lehrpersonen an der Universität lehren.

Ein weiteres Ziel der SFU ist es, inklusive und innovative Formen von Lehre und Wissenschaftskommunikation zu fördern, zu erproben und beständig weiterzuentwickeln. Hierzu zählen etwa partizipative Ansätze, die auf eine Zusammenarbeit von Forschung, Lehre und Praxisakteur*innen abzielen. Die Universität bestärkt somit ihre Mitarbeitenden darin, die Lehre durch Kooperationen mit externen Personen, Institutionen und Vereinen zu bereichern, insbesondere, wenn diese Expertise aus gesellschaftlich marginalisierten Positionen einbringen können (z. B. Selbstvertretungsorganisationen).

In der Didaktik sind mögliche Barrieren zu berücksichtigen. Methodische Vielfalt ist ein wichtiges Instrument, um diese Barrieren zu reduzieren. Dementsprechend misst die Universität der methodisch-didaktischen Weiterqualifizierung von Lehrenden einen hohen Stellenwert bei, insbesondere wenn dadurch gleichstellungs- und diskriminierungssensible Perspektiven in die Lehre integriert werden können.

Als nächsten wichtigen Schritt zur Reduzierung von Barrieren strebt die Universität an, ein diskriminierungssensibles Verfahren zu entwickeln, durch welches sichergestellt werden kann, dass Studierenden mit einer psychischen und/oder chronischen Erkrankung und/oder Behinderung im Studium kein Nachteil entsteht. Im Fokus steht dabei die Entwicklung von Kriterien, die einen Nachteilsausgleich u. a. in den Bereichen Anwesenheit und Prüfungsleistung ermöglichen.

e. Forschung

Die Universität bekennt sich zur Förderung von Frauen und gesellschaftlich marginalisierten Personen in der Forschung und in der wissenschaftlichen Qualifizierung mit dem Ziel, Berufungsfähigkeit zu erreichen. Dieser Aspekt wird bei der Verteilung von Mitteln berücksichtigt. Forschungsvorhaben von Frauen, trans*, inter* und nicht-binären Personen werden an der Universität besonders unterstützt.

Dienstvorgesetzte im wissenschaftlichen Bereich sind dazu angehalten, Frauen und marginalisierte Personen aktiv dazu zu ermutigen, Forschung zu betreiben und ihre Qualifizierung voranzutreiben. Bei gleichzeitiger Sorgeverantwortung für Familienangehörige darf niemandem ein Nachteil daraus entstehen, jener Sorgeverantwortung nachzugehen.

Als Institution, die sich innovativer Forschung verschrieben hat, fördert die Universität geschlechtersensible und intersektionale Forschungsansätze. Die Universität strebt an, dafür Eigenmittel zur Verfügung zu stellen, bei deren Vergabe auch die Positionierung der Forschenden Berücksichtigung findet.

f. Personalplanung, Personalaufnahme und Karriereentwicklung

In der Personalplanung der Universität steht die aktive Förderung von Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Antidiskriminierung an vorderster Stelle. Die SFU wirkt auf die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen und gesellschaftlich marginalisierten Personen in allen Bereichen hin. Im Fokus stehen dabei, gleiche Arbeitsbedingungen, gleiche Aufstiegschancen, gleichen Zugang zu Ressourcen sowie gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit sicherzustellen. Aktuell ist an der Universität noch ein Gender-Pay-Gap insbesondere beim wissenschaftlichen Personal festzustellen. Die Universität strebt an, hier schnellstmöglich einen Ausgleich zu schaffen.

Die Universität fördert die Karriereentwicklung von Frauen und marginalisierten Personen im Bereich des administrativen Universitätspersonals und im Bereich des wissenschaftlichen Personals. Dies beinhaltet die Planung und das Monitoring von gendersensiblen Karrieremodellen. Hinzu kommt die Entwicklung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen mit einer bedürfnisorientierten Planung, die der Zielgruppe die Teilnahme erleichtert (z. B. Berücksichtigung von Sorgeverpflichtungen bei der Terminplanung, Maßnahmen zum Abbau von Barrieren).

Die SFU ermutigt Frauen und marginalisierte Personen aktiv dazu, Leitungsfunktionen anzustreben. Sie fördert dies durch Weiterbildungsmaßnahmen für Nachwuchsführungskräfte.

Des Weiteren fördert sie die wissenschaftliche Weiterentwicklung von Frauen und marginalisierten Personen, die eine Berufung zu einer Professur anstreben, durch spezielle Programme (Mentoring, Berufungstraining).

Die Universität strebt an, alle Stellenausschreibungen diskriminierungssensibel zu verfassen und ebenso in Bewerbungsgesprächen und Einstellungsverfahren die Grundsätze der Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung zu wahren. Bei Stellenbesetzungen, bei denen keine Ausschreibung erfolgt, sind die Auswahlverfahren so zu gestalten, dass es bei der Auswahl zu keinerlei Diskriminierung kommt. Hierbei sind alle in Abschnitt 3 genannten sozialen Dimensionen zu berücksichtigen.

In Berufungs-, Habilitations- und Tenure-Track-Verfahren zur Berufung zu einer Professur bekennt sich die Universität zu einem gleichstellungs- und diskriminierungssensiblen Vorgehen. Dies betrifft die Ausschreibung, die Überprüfung der Bewerber*innenlage, die Besetzung der Berufungs- oder Habilitationskommission und den Vergabeprozess. In die Auswahl von Bewerber*innen für Berufungsverfahren sind nachgewiesene Erfahrungen und Kompetenzen in Frauenförderung, Gender Mainstreaming und/oder Frauen- und Geschlechterforschung sowie Antidiskriminierung positiv einzubeziehen.

Der AKGI hat die Aufgabe, die Zusammensetzung von Berufungs- und Habilitationskommissionen zu überprüfen. D.h. der AKGI hat das Recht, eine*n Vertreter*in zu Sitzungen der Berufungskommission zu entsenden. Ist das Geschlechterverhältnis unausgewogen, muss eine neue Kommission zusammengesetzt werden. Der AKGI ist fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung des AKGI die Beratung und Beschlussfassung neuerlich durchzuführen. (vgl. dazu § 11 der Geschäftsordnung des AKGI der SFU). Das Rektorat hat dem AKGI einmal im Jahr über die Anzahl von Bewerber*innen, das Verhältnis von Bewerber*innen und Listenplätzen und das Geschlechterverhältnis der in diesem Jahr neu berufenen Professor*innen pro Organisationseinheit Bericht zu erstatten.

Bei der Bestellung von Gutachter*innen in Habilitations-, Berufungs- und sonstigen der Feststellung einer Qualifikation dienenden Verfahren ist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und die Einbeziehung von Personen aus gesellschaftlich marginalisierten Positionen zu berücksichtigen. Ebenso sind die Gutachter*innen dazu aufgefordert, bei der Feststellung von Qualifizierungen auf die spezifischen Lebensumstände und -läufe der Bewerber*innen zu achten. Die Übernahme von Sorgeverantwortung darf Bewerber*innen nicht zum Nachteil werden.

g. Kollegialorgane

Im Rahmen einer ersten Bestandsaufnahme konnte bereits festgestellt werden, dass zentrale Gremien der Universität, namentlich der Universitätsrat, das Rektorat und der Senat, aktuell bereits ausgewogen von Männern und Frauen besetzt sind.

Der Universität ist es ein Anliegen, sämtliche Kollegialorgane dauerhaft ausgewogen zu besetzen und gesellschaftlich marginalisierte Personen aktiv dazu zu ermutigen, Gremienarbeit aufzunehmen.

h. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung

Geschlechtsspezifische Gewalt umfasst alle Gewaltformen, die Frauen erleben, eben weil sie Frauen sind, und von denen Frauen überproportional betroffen sind. Zudem erleben nicht-binäre, trans* und

inter* Personen geschlechtsspezifische Gewalt. Sie ist immer Folge und Ausdruck eines strukturellen Machtunterschieds zwischen den Geschlechtern. Es kann sich dabei um körperliche, psychische und/oder sexualisierte Gewalt handeln. Beispiele sind Stalking, Vergewaltigung, Bedrohung, sexuelle Belästigung und vieles mehr.

Sexuelle Belästigung ist ein sehr verbreitetes Problem in der Arbeitswelt. Dabei wird Sexualität gezielt als Mittel zur Machtausübung eingesetzt. Beispiele für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind taxierende Blicke, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen (ggf. unter Androhung beruflicher Nachteile, wenn den Aufforderungen nicht nachgekommen wird), sexualisierte körperliche Berührungen, unerwünschte sexuelle Anspielungen und vieles mehr.

Der Code of Conduct der SFU legt fest, dass jegliche Form von Belästigung nicht toleriert wird – insbesondere bei Abhängigkeitsverhältnissen, vor allem zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden sowie zwischen Lehrenden und Studierenden. Der Code of Conduct macht klar: In solchen Abhängigkeitsverhältnissen ist auf die Wahrung einer angemessenen Distanz zu achten.

Ziel der SFU ist eine auf allen Ebenen gelebte Organisationskultur, in der geschlechtsspezifischer Gewalt der Nährboden entzogen wird. Betroffene sollen sich darauf verlassen können, seitens der SFU Unterstützung zu erfahren. Die Förderung einer entsprechenden Organisationskultur hat für die Universität Priorität.

Eine geschützte und bei Bedarf anonyme Beschwerdemöglichkeit bietet der AKGI. Wenn nötig, folgen aus der Bearbeitung entsprechender Beschwerden klare Konsequenzen für die Täter*innen bis hin zur Kündigung.

i. Maßnahmen gegen Mobbing

Mobbing am Arbeitsplatz bezeichnet systematisches Anfeinden, Schikanieren bzw. Ausgrenzen durch Kolleg*innen oder Vorgesetzte. Dabei handelt es sich um eine Reihe sich über längere Zeit fortsetzender Verhaltensweisen, die in ihrer Gesamtheit die Würde der betroffenen Person verletzen und meist das Ziel verfolgen, diese Person „loszuwerden“.

Die SFU nimmt das Thema Mobbing sehr ernst. Sie legt demnach Wert auf Maßnahmen zur Mobbingprävention, also zur Förderung einer kollegialen und gewaltfreien Teamkultur. Als eine wichtige präventive Maßnahme (ggf. als Intervention) stellt die SFU Mittel für Team-Supervision bereit.

Die vorgesehene Beschwerdestelle für Mobbingfälle ist der AKGI.

j. Sprache und Bildsprache

Die SFU bekennt sich zu geschlechtergerechter Sprache. Standard ist die Schreibweise mit Asterisk/Sternchen, also z. B. „Professor*innen“. Ein entsprechender Leitfaden (Manual der Hochschulkommunikation) liegt vor und soll innerhalb der Universität einen noch höheren Bekanntheitsgrad erreichen.

Selbstbezeichnungen sowie gewünschte Namen, Anreden und Pronomen sind zu respektieren (vgl. dazu Abschnitt 3a). Die SFU setzt sich diesbezüglich für mehr Sensibilisierung aller Studierenden und Mitarbeitenden ein.

Begriffe, die von Betroffenen als diskriminierend eingestuft werden, werden in der internen wie externen Kommunikation der SFU nicht verwendet. Dies gilt für alle unterschiedlichen Diskriminierungsdimensionen. Alle Lehrenden an der SFU sind dazu angehalten, sich über die Ursprünge und Implikationen diskriminierender Begriffe zu informieren, diese selbst nicht zu verwenden und sie, wo nötig, kritisch einzuordnen.

Die SFU ist bestrebt, gesellschaftliche Vielfalt in der Öffentlichkeitsarbeit, der internen Kommunikation und der Lehre sichtbar zu machen. Als lehrende Person bedeutet das zum Beispiel, die eigene Auswahl von Beispielen stets mit einer diskriminierungssensiblen Perspektive zu betrachten.

k. Räumlichkeiten

Im Rahmen der für 2024 geplanten umfassenden Datenerhebung ist eine Bestandsaufnahme vorhandener baulicher Barrieren vorgesehen (vgl. Abschnitt 3b). Im Anschluss daran werden konkrete Schritte zum Abbau der Barrieren festgelegt. Hierbei geht es etwa um rollstuhlgerechte Zugänge zu den Räumlichkeiten und rollstuhlgerechte Sanitäranlagen, eine barrierearme Raumausstattung oder Leitsysteme für blinde/sehbehinderte Personen.

Um die Vereinbarkeit von Studium bzw. Berufsausübung mit familiären Betreuungsaufgaben zu erleichtern, spielen räumliche Gegebenheiten eine Rolle, etwa das Vorhandensein eines Wickeltisches (der nicht Teil der Frauentoilette ist). Diesbezügliche Bedarfe und räumliche Möglichkeiten werden laufend erfasst, um daraus zielführende Maßnahmen abzuleiten

Die SFU strebt ebenso an All-Gender-Toiletten an allen Orten der Durchführung weiter auszubauen.

l. Organisationskultur und Beschwerdemanagement

Die SFU fördert eine Organisationskultur, in der eine angemessene Work-Life-Balance insbesondere für Menschen mit Kind(ern) oder pflegende Angehörige begrüßt und unterstützt wird. Sie pflegt außerdem eine Organisationskultur, in der Hierarchien transparent und besprechbar sind und in der Machtmissbrauch, Belästigung und Mobbing nicht akzeptiert werden. Den Einsatz für Gleichstellung und gegen Diskriminierung versteht sie als fortlaufenden Auseinandersetzungsprozess.

Dementsprechend heißt die Universität Kritik und Beschwerden als Chancen, die eigenen Strukturen noch weiter zu verbessern, willkommen. Die Codes of Conduct halten fest, dass bei Verstößen gegen ihre Einhaltung nicht nur der Beschwerdeweg über die direkte Führungskraft offen steht, sondern dass zusätzlich alle Mitarbeitenden der SFU das Recht haben, sich bei Verstößen an die Leitung der Fakultät und an das Rektorat zu wenden. Ihnen ist dabei garantiert, dass alle mit einer Beschwerde befassten Personen die Beschwerde vertraulich behandeln. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, beim AKGI – bei Bedarf anonym – Beschwerde einzureichen (vgl. Abschnitt 5).

m. Informationspflicht

Bei Dienstantritt bzw. Zulassung sind alle Studierenden bzw. Mitarbeitenden über das Bekenntnis der SFU zu Antidiskriminierung und Gleichstellung zu informieren. Sie sind des Weiteren in Kenntnis darüber zu setzen, wo sie den Gleichstellungsplan einsehen können und welche Beschwerdemöglichkeiten ihnen im Falle von erlebter Diskriminierung und/oder Gewalt an der SFU zur Verfügung stehen.

Die Mitarbeitenden und die Studierenden der SFU werden darüber hinaus in einem Rundschreiben per E-Mail über die finale Verabschiedung des vorliegenden Gleichstellungsplans informiert, der anschließend auf den Webseiten aller Orte der Durchführung einsehbar ist (vgl. Abschnitt 2e). Die Ergebnisse der für 2024 geplanten Datenerhebung werden transparent kommuniziert: auf den Webseiten aller Orte der Durchführung und in einem Rundschreiben an Mitarbeitende und Studierende per E-Mail.