



Gleichstellungsplan der FH Kufstein Tirol

Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter sowie Darstellung von Maßnahmen im Bereich Diversity, Inklusion sowie zur Förderung benachteiligter Gruppen

1 Einleitung

Die FH Kufstein Tirol setzt Maßnahmen in unterschiedlichsten sozialen Dimensionen, deren Basis das Leitbild der Hochschule darstellt. Darin ist eine Selbstverpflichtung festgehalten, als international vernetzte Hochschule zu leben und Diversität und das Verständnis für Menschen aus unterschiedlichen Kulturen und Lebenssituationen zu fördern. Die Förderung von Studierenden, deren persönliche und individuelle Betreuung steht im Zentrum der Tätigkeiten, eingebettet in einer Hochschulgemeinschaft, die auf gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und Gleichbehandlung basiert. Die Lebensrealitäten aller Hochschulmitglieder sind individuell – diskriminierungsfreier Zugang zu Bildung, bestmögliche Studien- und Arbeitssituationen und gute soziale Rahmenbedingungen sind ein Anliegen der Hochschule.

Gemäß dem Leitbild fördert und fordert die FH Kufstein Tirol ihre Mitarbeiter:innen bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen. Dies schließt auch das gender- und diversitätskompetente Handeln und Kommunizieren ein. Die FH Kufstein Tirol sorgt dafür, dass Mitarbeitende entsprechend ihrer Fähigkeiten und Stärken eingesetzt werden, dass sie ihre Qualifikationen weiterentwickeln und sich an veränderte Anforderungen laufend anpassen können. Die FH Kufstein Tirol strebt dabei eine aktive Gleichstellung von Frauen, Männern und nicht-binären Personen sowie von Personen mit Behinderung oder chronischen Krankheiten an. Die Hochschule bekennt sich zu gleichen Arbeitsbedingungen, gleichen Aufstiegschancen sowie gleicher Entlohnung für gleichwertige Arbeit.

Die FH Kufstein Tirol hat das Ziel, soziale Diskriminierungen von Personen zu verhindern, deren Chancengleichheit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit familiären Verpflichtungen zu verbessern. Darüber hinaus soll eine Sensibilisierung für gleichstellungsbezogene Themen erfolgen sowie Diversitäts-Kompetenzen durch spezifische Maßnahmen erhöht werden, um die Gleichstellung von Mitarbeiter:innen und Studierenden zu fördern. Die FH Kufstein Tirol sieht die Umsetzung des Gleichstellungsplans als gesamtheitliche gemeinsame Aufgabe aller Hochschulangehörigen an, um langfristig eine ressourcenorientierte, wertschätzende Diversitätskultur zu erreichen.

Die FH Kufstein Tirol setzt sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben für die im Fachhochschulgesetz (FHG) sowie die im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) gebotene Gleichstellung ein. Weitere lenkende Dokumente der FH Kufstein Tirol flankieren diese Strategie zur Gleichstellung: 5. Satzungskapitel zur Gleichstellung¹, Code of Conduct² und das Leitbild der Hochschule³.

2 Gesellschaftliche Vorbildfunktion

Dem Management der Hochschule kommt die zentrale Aufgabe zu, die strategischen Ziele festzulegen und für deren Umsetzung zu sorgen. Strategisches Ziel ist die Gleichstellung aller Hochschulangehörigen, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder von Behinderung. Gender- und Diversity-Kompetenz erstreckt sich auf alle Diversitätsdimensionen, insbesondere auf benachteiligte Gruppen und deren Förderung. Darüber hinaus liegt es in der Verantwortung aller Mitarbeiter:innen für die Umsetzung einzutreten.

Durch das Setzen von strategischen Entscheidungen sollen Werte vermittelt, Ungleichheiten aufgespürt, Ursachen hinterfragt und richtungsweisende Maßnahmen gesetzt werden, um Gleichstellung herzustellen. Durch die Umsetzung sollen gleichermaßen gender- und diversitätskompetenter Wissensaufbau, Strukturen, Prozesse, Aufgaben und Ansprechpersonen für die Hochschule fixiert werden. Zur Vorbereitung, Anbahnung und Umsetzung der Maßnahmen wurde die Arbeitsgruppe „Inklusion, Gender Mainstreaming & Diversity Management“ eingesetzt.

Eine Realität der FH Kufstein Tirol ist die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, in Studiengängen, insbesondere technischer Fächer und deren Forschungsbereichen. Diese Ungleichheit erfordert Maßnahmen der Frauenförderung, die sich an Barrieren und Hemmschwellen für Frauen orien-

¹ Vgl: Satzung, Kapitel 5, in Kraft seit 30.10.2013, letzte Aktualisierung 08.10.2025

² Vgl: Code of Conduct der FH Kufstein Tirol, in Kraft seit 16.10.2017, letzte Aktualisierung 30.09.2025

³ Vgl. [Die Hochschule | Profil & Organisation](#)

tieren und auf Ursachenforschung basieren. Besondere Bedeutung kommt der Sicherstellung eines lebenswerten Arbeits- und Studenumfeldes unter Bedachtnahme auf die Vereinbarkeit von Studium und/oder Beruf für Personen mit Betreuungsaufgaben zu. Durch die Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Mobile Working-Konzepten und einer familienfreundlichen Unternehmens- und Studienkultur, kann an der verbesserten Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie gearbeitet werden⁴. Wenngleich diese Maßnahmen allen betroffenen Personen zugutekommen, entfalten sie vor allem auch im Kontext der Förderung von Frauen eine spezifische Wirkung.

3 Die Rolle von Lehre und Forschung

Die Hochschule ist sich ihrer gesellschaftlichen Vorbildfunktion bewusst und setzt höchste Anforderungen an ihre Lehrenden, denen die wohl wichtigste Aufgabe zukommt, die hier angeführten Werte der Hochschule im Hörsaal in die Realität umzusetzen. Lehrende sind die Schlüsselstelle des Vermittlungsprozesses, umso wichtiger ist die gender- und diversitätskompetente Gestaltung der Lehre, um der Vorbildfunktion gerecht zu werden. Gender- und diversitätsrelevante Inhalte aufgreifen, bedeutet gesellschaftliche Stereotype und scheinbare Normen zu hinterfragen und eine exakte wissenschaftliche Sprache anzuwenden, die niemanden ausschließt.

Gender- und diversitätskompetente Lehre und Forschung an der FH Kufstein Tirol strebt einen diskriminierungsfreien Raum an. Dies betrifft den Umgang miteinander sowie die Gleichbehandlung aller Studierenden, Lehrenden und Forschenden sowie ihren Zugang zu Mitteln und Ressourcen. Vorfälle von Diskriminierung, sexueller Belästigung, Mobbing oder Gewalt sind aufgrund ihrer Bedeutung der obersten Instanz – der Hochschulleitung – zugeordnet⁵. Zudem stehen davon unabhängige Stellen für Beratung innerhalb der Hochschule zur Verfügung: Personalabteilung, Betriebsrat, Ansprechperson für Personen mit besonderen Bedürfnissen und ÖH-Referate.

In den strategischen Zielen und Maßnahmen hinsichtlich Gender- und Diversity-Kompetenz im Bereich Lehre & Forschung sind laufendes Monitoring, konkrete Maßnahmen hinsichtlich Satzung, aber auch eine inhaltliche Auseinandersetzung mit spezifischen Gender- und Diversity-Themen in den Fachbereichen beinhaltet.

⁴ Details dazu in den Umsetzungsplänen des Audits *hochschuleundfamilie*, Zertifizierung seit 2012

⁵ Siehe auch Code of Conduct, Kapitel 12: Meldung von Verstößen

4 Bereits implementierte Maßnahmen zur Gleichstellung und Förderung

Themen-schwerpunkt	Implementierte Maßnahmen 2021 - 2025	Umsetzung
Wissensmanagement erweitern	<ul style="list-style-type: none"> ○ Jährliches Event, um unterschiedliche Diversitätsthemen in einen zeitkritischen und aktuellen Fokus zu setzen ○ Regelmäßige Outreach-Aktivitäten für junge, benachteiligte und unterrepräsentierte Zielgruppen, um auf Bildungsoptionen aufmerksam zu machen. ○ Jährliche Datenerhebung, Monitoring und interne Veröffentlichung von Gender- & Diversity-Daten der Hochschule, der Studiengänge und F&E ○ Gender- und Diversity-Kompetenz-Training für alle Führungskräfte, Lehrenden, hochschulischen Kommissionen und spezielle Abteilungen sowie Sensibilisierungs-Training auf behinderte Studierende (1st Contact-Stellen) ○ Vernetzung mit anderen externen Diversity-Arbeitsgruppen 	implementiert
Anpassung bestehender Prozesse, Dokumente und Richtlinien	<ul style="list-style-type: none"> ○ Erstellung, Umsetzung und Controlling des Gleichstellungsplans sowie regelmäßige Kontrolle von Strategiepapieren, Prozessen und Steuerungsinstrumenten auf Gender- und Diversity-Kompetenz ○ Berufung der Arbeitsgruppe Inklusion, Gender Mainstreaming & Diversity Management ○ Mitglied der Hochschulleitung (Vizekanzler) mit Genderagenden betraut ○ Hochschulweite Nutzung genderneutraler, inklusiver Sprache ○ Regelmäßiges Monitoring der gendergerechten Entlohnung ○ Anwenden einer hochschulweiten geschlechtergerechten Sprache ○ Regelmäßige Überprüfung der Gebäude-Infrastruktur hinsichtlich Geschlechtervielfalt und Eignung für behinderte Personen sowie Prüfung des Eltern-Kind-Bereichs ○ Bereitstellung von umfassenden Informationen zu unterschiedlichen Arten von Auszeiten im Intranet (z.B. Bildungskarenz, Elternkarenz etc.) 	implementiert
Gendergerechte Bewerbung, Berufung, Onboarding und Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> ○ Maßnahmen zur gendergerechten Repräsentanz im Kollegium werden sowohl bei Kollegiums-Wahlvorbereitungen als auch bei der Besetzung von Berufungskommissionen umgesetzt. ○ Alle Ausschreibungen sind geschlechterneutral zu verfassen, Berufungskommissionen verfügen über mind. ein Mitglied mit absolviertem Gender- und Diversity-Kompetenz-Training ○ Bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts (weniger als 50 %) im Rahmen von Ausschreibungen innerhalb des jew. Bereichs, ist, bei gleicher Qualifikation, das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht vorrangig zu wählen ○ Internes Pat:innenprogramm für Neueinsteiger:innen, idealerweise mit einem erfahrenen Mitglied aus der gleichen Abteilung ○ Für internationale Lehrende, die neu an die FH Kufstein Tirol kommen, werden die Mitgliedschaften im Welcome Service Tirol und Dual Career Netzwerk West genutzt, um auch den Partner:innen und Kindern von Hochschulpersonal bei Einstiegshürden beizustehen (z.B. Kinderbetreuung, Jobsuche etc.) 	implementiert
Maßnahmen für Lehre und Forschung	<ul style="list-style-type: none"> ○ Betreuungspflichten von Studierenden gelten als Entschuldigungsgrund – festgelegt durch ASPO⁶ und Satzung ○ Regelmäßige Evaluierung von Lehrveranstaltungen mit Freiraum für z.B. Diskriminierungsverhalten ○ Prozesses abweichender Prüfungsmodi (Aufnahmeverfahren und Studierendauer) für Personen mit Behinderung – festgelegt durch ASPO und Satzung ○ Kooperation mit dem Tiroler AMS zur speziellen Förderung von Frauen (FIT) ○ Anwendung genderneutraler und wissenschaftlich korrekter Sprache in BA/MA-Arbeiten ○ Integration von Gender- & Diversity-Kompetenz im Rahmendokument für die regelmäßige obligatorische Überprüfung von Studiengängen. 	implementiert

⁶ ASPO: Allgemeine Studien- und Prüfungsordnung

5 Maßnahmen in Planung/Umsetzung zur Gleichstellung und Förderung

Themenschwerpunkt	Maßnahmen in Planung oder Umsetzung	Umsetzung Wer/Wann
Wissensmanagement erweitern	<ul style="list-style-type: none"> ○ Trainingsangebot für Staff & Lehre erweitern auf interkulturelle Themen, um auf international Studierende zu sensibilisieren ○ Schulungsangebot und Coaching für Lehrende zu gendersensibler Didaktik und Diversity Kompetenz ○ Weiterführung der jährlichen Datenerhebung in der bestehenden Form. 	<p>HRM 2026ff</p> <p>HRM 2026ff</p> <p>AG Diversity</p>
Anpassung bestehender Prozesse, Dokumente und Richtlinien	<ul style="list-style-type: none"> ○ Audit digitale Barrierefreiheit durchführen (Website & öffentliche PDFs) ○ Prozessoptimierung der regelmäßigen Überprüfung der Gebäude-Infrastruktur hinsichtlich Geschlechtervielfalt und Eignung für behinderte Personen sowie Prüfung des Eltern-Kind-Bereichs ○ Anpassungen des 5. Satzungskapitels „Gleichstellungsplan“ im Auftrag des FH-Kollegiums sowie Aktualisierung des Code of Conduct ○ Datensammlung aller bestehenden hausweiten Aktivitäten und Maßnahmen, um Diskriminierung oder sexuelle Belästigung zu ahnden bzw. vorzubeugen. 	<p>Marketing 2027</p> <p>AG HS & Familie und AG Diversity 2027</p> <p>AG Diversity 2025</p> <p>HRM laufend</p>
Gendergerechte Bewerbung, Berufung, Onboarding und Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> ○ Erweiterung des internen Pat:innenprogramms für Neueinsteiger:innen insbesondere für Professor:innen und Führungskräfte, um schnellere Integration sicher zu stellen mit einem erfahrenen Mitglied aus der gleichen Funktionsebene. ○ Maßnahmen-Setzung zur Erhöhung des Frauenanteils bei Studiengangsleitungen, Personal aus Lehre & Forschung und wissenschaftlichen Mitarbeitenden, um Ziele des Hochschulplans zu erfüllen. 	<p>HRM 2026ff</p> <p>HRM 2026ff</p>