

ANHANG J

Bundesministerium für

Landesverteidigung

Rossauer Lände 1

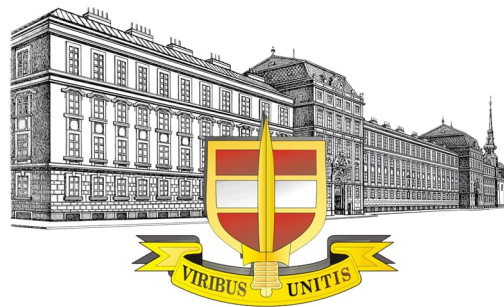
1090 Wien

Am Standort

Landesverteidigungsakademie

Stiftgasse 2a

1070 Wien



FH-Masterstudiengang Militärische Führung (FH-MaStg MilFü)

Richtlinie zum
Diversity Management
im Rahmen des FH-MaStg MilFü

Oktober 2022

Inhaltsverzeichnis

1	ZIEL UND ZWECK DER RICHTLINIE.....	3
1.1	ZIEL	3
1.2	ZWECK	3
2	RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN UND GLEICHSTELLUNGSKONZEPTE.....	3
2.1	GESETZE, VERORDNUNGEN, ERLÄSSE	3
2.2	GLEICHSTELLUNGSKONZEPTE	4
3	BEGRIFFSBESTIMMUNGEN.....	5
4	AMBITION, GLEICHSTELLUNGSDIMENSIONEN UND ANWENDUNGSBEREICH.....	6
4.1	DIE AMBITION IM BEREICH DES DIVERSITY MANagements.....	6
4.2	DIE DIMENSIONEN DER GLEICHSTELLUNG	7
4.3	ANWENDUNGSBEREICH	8
5	ZIELE UND MAßNAHMEN IN DEN HANDLUNGSFELDERN	8
5.1	DIVERSITY MANAGEMENT IM RAHMEN DES STUDIENGANGMANagements	8
5.2	DIVERSITY MANAGEMENT IN DER PERSONALENTWICKLUNG	9
5.3	DIVERSITY MANAGEMENT IN DER LEHRE.....	10
5.4	DIVERSITY MANAGEMENT IN DER FORSCHUNG	10
5.5	DIVERSITY MANAGEMENT IN BEREICH DER INFRASTRUKTUR	11
6	SCHLUSSBEMERKUNGEN UND GÜLTIGKEIT	11

1 Ziel und Zweck der Richtlinie

1.1 Ziel

Die Zielsetzung dieser Richtlinie liegt primär in der Anleitung zur strukturellen und prozessualen Umsetzung der Ambition zum Diversity Management am FH-MaStg MilFü. Auf Grundlage der rechtlichen Rahmenbedingungen werden konkrete Maßnahmen zur gezielten Wahrnehmung, Nutzung und Förderung von Vielfalt in verschiedenen Handlungsfeldern formuliert. Die Wissensvermittlung über angewandte Methoden, Vorgangsweisen, deren wesentliche Leistung und deren Einbettung im QMS des Erhalters, liegt dabei im Fokus. Sie soll den handelnden internen wie externen Akteuren Grundlage und Nachschlagewerk sein, um entsprechend den Bestimmungen und einer „gelebten“ Werthaltung zu handeln.

Gleichzeitig wird damit auch ein langfristiger, nachhaltiger Prozess der Organisationsentwicklung begonnen, der bestehende Strukturen und die vorherrschende Arbeits- und Lernkultur aus einer Diversitätsperspektive weiterentwickelt.

1.2 Zweck

Der gesamtheitliche Zweck dieser Richtlinie ist es, auf Grundlage der strategischen Ausrichtung des QMS, die Qualitätsstrategie des Erhalters auf die Ebene des FH-MaStg MilFü zu adaptieren und zur Umsetzung zu bringen.

Dabei sollen Studierenden wie Mitarbeitenden am FH-MaStg MilFü gleiche Chancen im Studienbetrieb und im Arbeitsumfeld geboten werden, unabhängig ihrer sozialen und strukturellen Unterschiede oder Gemeinsamkeiten.

Diese Richtlinie soll dazu beitragen, gleichstellungsfördernde Lehr-, Lern- und Arbeitsbedingungen zu gestalten sowie einen proaktiven Beitrag zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung zu leisten.

2 Rechtliche Rahmenbedingungen und Gleichstellungskonzepte

2.1 Gesetze, Verordnungen, Erlässe

Nachfolgende Grundlagen bilden den Rahmen für die gegenständliche Richtlinie:

- Bundes-Verfassungsgesetz Artikel 7 idgF.
- Bundesgesetz über Fachhochschulen 2021 idgF.
- Bundes-Bedienstetenschutzgesetz 1999 idgF.

- Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz idgF.
- Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993 idgF.
- Bundesministerium für Landesverteidigung 2020. Verlautbarungsblatt I, Nr. 42/2020. Gleichstellungsrichtlinie. Erlass vom 12. Dezember 2019, GZ S97598/82-MFW/2019.
- Kundmachung der Bundesministerin für Landesverteidigung betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Landesverteidigung 2020-2025.
- Satzung der vom Bundesministerium für Landesverteidigung als Erhalter von Fachhochschul-Studiengängen eingerichteten Fachhochschul-Studiengänge idgF. (Gleichstellungsplan)

2.2 Gleichstellungskonzepte

Die vier wesentlichsten Konzepte des BMLV zur Herstellung von Chancengleichheit und Gleichstellung sind:

(1) Frauenförderung

Sie zielt auf die Beseitigung einer Unterrepräsentation von Frauen sowie bestehender Benachteiligung von Frauen ab.

(2) Gleichbehandlung (Anti-Diskriminierung)

Sie zielt auf die Beseitigung aller Formen von Benachteiligung von Menschen aufgrund von Geschlecht, Alter, sexueller Ausrichtung, Behinderung, Herkunft/Ethnie, Hautfarbe und/oder Religion/Weltanschauung ab.

(3) Gender Mainstreaming

Dieses Konzept zielt darauf ab durch eine geschlechterbezogene Sichtweise bei allen Maßnahmen die unterschiedlichen Anliegen und Bedürfnisse von Menschen miteinzubeziehen und damit strukturelle Benachteiligungen zu verhindern.

(4) Diversity Management

Dieses Konzept zielt auf eine ganzheitlich-systemische Weiterentwicklung von Organisationsstrukturen und -kulturen ab, welche einen bewussten und konstruktiven Umgang mit Diversität (Vielfalt) fördert und Gleichstellung als Querschnittsmaterie auffasst.

Auf der individuellen Ebene bedeutet dies, dass eine wertschätzende und respektvolle Haltung gegenüber Vielfalt etabliert, erarbeitet und gefördert wird.

Auf der interpersonellen Ebene bedeutet dies, dass Unterschiedlichkeiten und Vielfalt akzeptiert und respektiert werden sowie die Zusammenarbeit in heterogenen Teams gefördert wird.

Auf der strukturellen Ebene bedeutet dies, dass Rahmenbedingungen geschaffen werden, die eine produktive und konstruktive Zusammenarbeit ermöglichen.

3 Begriffsbestimmungen

Barrierefreiheit in der Lehre bedeutet die uneingeschränkte Teilhabe an Informationen und die eigenständige Teilhabe an Lehr- und Lernprozessen. Der Zustand der Barrierefreiheit ist erreicht, wenn für möglichst alle Menschen bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung sowie andere gestaltete Lebensbereiche in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernisse und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

Diskriminierung bedeutet die direkte oder indirekte Benachteiligung von Personen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in allen Lebensbereichen.

Diversität/Diversity bedeutet „Unterschiedlichkeit“ und bezieht sich auf die Heterogenität bzw. Vielfältigkeit einer Gruppe. Der Begriff wird mit Blick auf das darin steckende Potenzial verwendet und setzt auf einen verantwortungsvollen Umgang und die Nicht-Diskriminierung in den Bereichen Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, ethnische Zugehörigkeit oder sexuelle Orientierung.

Diversity Management beschreibt die Gesamtheit der Maßnahmen, die dazu führen, dass Unterschiedlichkeiten in und von einer Organisation anerkannt, wertgeschätzt und als positive Bereicherung zum Erfolg genutzt werden. Das Ziel von Diversity Management ist es, durch die Förderung von Chancengleichheit und den respektvollen Umgang mit Vielfalt personelle Kompetenz und Ressourcen in Organisationen optimal zu nutzen.

Diversitykompetenz umfasst das grundsätzliche Erkennen der Relevanz von Zuschreibungen aufgrund eines Merkmals im eigenen Arbeits- und Wirkungskontext (Wissen). Dieses Erkennen ist mit der Bereitschaft (Wollen) und der Fähigkeit verbunden, sich damit im Arbeits- und Studienalltag auseinander zu setzen und daraus abgeleitet Handlungen zu setzen (Können).

Sowohl Erkennen, Auseinandersetzen und Handeln unterliegen einem stetigen Reflexionsprozess (Reflexion).

Gleichstellung bedeutet für alle Personengruppen gleiche Ausgangssituationen und faire Bedingungen zu schaffen.

Gleichstellungskompetenz umfasst das grundsätzliche Erkennen der Relevanz von strukturellen und institutionellen Ungleichheiten im eigenen Arbeits- und Wirkungskontext (Wissen). Dieses Erkennen ist mit der Bereitschaft (Wollen) und der Fähigkeit verbunden, sich damit im Arbeits- und Studienalltag auseinander zu setzen und daraus abgeleitet Handlungen zu setzen (Können). Sowohl Erkennen, Auseinandersetzen und Handeln unterliegen einem stetigen Reflexionsprozess (Reflexion).

Gleichstellungsorientierung beschreibt das zielgerichtete und systematische Herstellen von Chancengleichheit für alle gesellschaftlichen Gruppen.

Inklusion in der Lehre bedeutet jede Form der Exklusion und Diskriminierung in der Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen zu vermeiden.

Intersektionalität bezieht sich auf die Überschneidung bzw. das Zusammenwirken mehrerer Diskriminierungsformen (z.B. Geschlecht, soziales Milieu, Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, Behinderung, Alter, ...).

Querschnittsmaterie bedeutet, dass es sich um ein Thema handelt, das in mehreren strukturellen und prozessualen Bereichen von Relevanz ist.

4 Ambition, Gleichstellungsdimensionen und Anwendungsbereich

4.1 Die Ambition im Bereich des Diversity Managements

„Dem Leitbild des BMLV als Erhalter von Fachhochschulstudiengängen folgend, strebt der FH-MaStg MilFü nach der Entwicklung einer gleichstellungsorientierten Unternehmenskultur und der Verankerung von Diversitykompetenz in den hochschulischen Strukturen und Prozessen.“

Die Individualität jedes Menschen ist als Potenzial zu begreifen, anzuerkennen und durch Einbeziehung zu nutzen. Daher werden Talente, Fähigkeiten, Perspektiven und das intellektuelle Kapital unterschiedlichster Akteure gefördert, um die Kreativität und Genialität

unseres Wirkens zu begünstigen. Die Förderung von Vielfalt stärkt die Mitarbeiterzufriedenheit, leistet einen wesentlichen Beitrag für die Kompetenzentwicklung unserer Studierenden und wird nicht zuletzt als Qualitätsmerkmal verstanden.

4.2 Die Dimensionen der Gleichstellung

Der englische Begriff „Diversity“ steht für Vielfalt, ist positiv belegt und bringt immer auch Wertschätzung und Respekt für personelles „Anderssein“ zum Ausdruck.

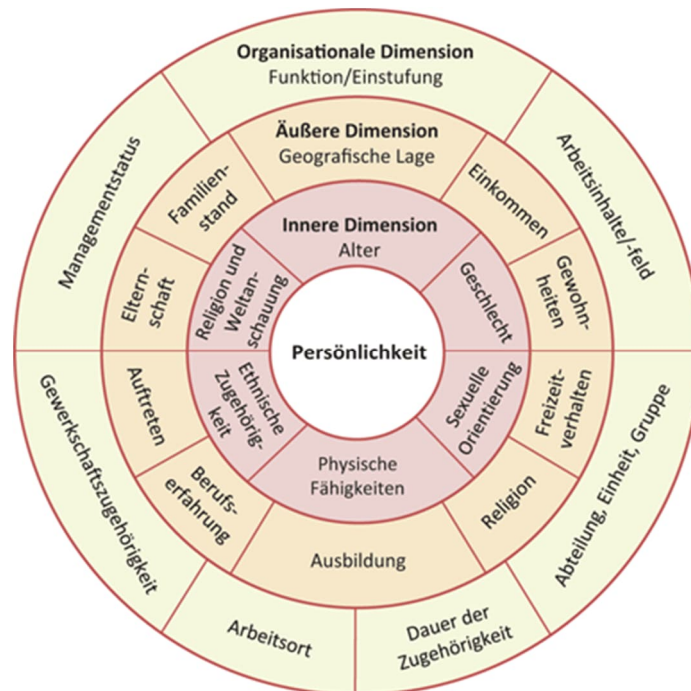


Abbildung 1: Die Dimensionen von Diversität

Das Diversity Management am FH-MaStg MilFü orientiert sich in deren Umsetzung mit Schwergewicht am Zentrum – der Persönlichkeit – und den „Inneren Dimensionen“.

Die Persönlichkeit, als individuelle Kombination persönlicher Charakteristika, unterscheidet Personen voneinander und prägt zwischenmenschliche Beziehungen. Deren Bedeutung ist generell anerkannt und wird in vielerlei Hinsicht berücksichtigt (z.B.: Ausbildung, Aufnahmeverfahren, Bestellungsverfahren).

Die „Inneren Dimensionen“ umfassen soziale und strukturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen und Gruppen, die meist als unveränderbar gelten. Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Nationalität, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierungen, Behinderungen und Beeinträchtigungen beschreiben Bereiche, die definieren, was normal bzw.

abnormal ist, wer wo inkludiert bzw. wovon ausgeschlossen wird oder wer als krank oder gesund gilt.

Vom „Dimensionen-Modell“ angeleitet, wird erkannt, dass von innen nach außen gesehen die Möglichkeiten der externen Einflussnahme zunehmen. Die Verankerung dieser Möglichkeiten in hochschulische Strukturen und Prozesse stellt die Basis der Ambition dar.

4.3 Anwendungsbereich

Die in dieser Richtlinie verschriftlichen Bestimmungen und Wertehaltungen gelten für alle Personen, die mit dem FH-MaStg MilFü assoziiert werden. Sie richtet sich somit im Besonderen an die Leitung des Instituts für Höhere Militärische Führung, die Studiengangsleitung, Mitarbeitende in Lehre, Forschung und Administration, externe Lehrende sowie Studierende und Bewerberinnen und Bewerber um die Aufnahme an den Studiengang.

5 Ziele und Maßnahmen in den Handlungsfeldern

Zahlreiche internationale und nationale gesetzliche Regelungen – von der Erklärung der Menschenrechte, über die österreichische Bundesverfassung bis hin zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und dem Bundesgesetz über Fachhochschulen – bilden den unmissverständlichen Auftrag in allen gesellschaftlichen Bereichen Gleichstellung von Menschen nachhaltig zu fördern und sicherzustellen.

Neben den Policy-Strategien der Antidiskriminierung (Gleichstellung), der Frauenförderung und des Gender Mainstreaming bildet das Diversity Management die vierte Säule, welche im Ressort des Bundesministeriums für Landesverteidigung verankert ist. Bezogen auf den FH-MaStg MilFü werden durch diese Richtlinie in den Handlungsfeldern Studiengangmanagement, Personalentwicklung, Lehre, Forschung und Infrastruktur erste konkrete Maßnahmen zur nachhaltigen Umsetzung von Gleichstellung und Wertschätzung von Vielfalt festgelegt.

5.1 Diversity Management im Rahmen des Studiengangmanagements

5.1.1 Leitsatz

Auf dem Weg zu gleichstellungsorientierten Fachhochschulstudiengängen werden Möglichkeiten des Veränderungs- und Innovationspotenzials und der Qualitätssicherung genutzt und entwickelt.

5.1.2 Ziele

- Durch die Leitung des FH-MaStg MilFü werden Ressourcen für den Aufbau und die Verbreiterung von Diversitykompetenz bereitgestellt.
- Durch die Leitung des FH-MaStg MilFü werden die Rahmenbedingungen für eine diversitygerechte Personalstruktur geschaffen.
- Durch die Leitung des FH-MaStg MilFü wird eine Expertin bzw. ein Experte zur Unterstützung des Aufbaus und der Verbreiterung von Diversitykompetenz betraut.
- Bei der Zusammensetzung von Kommissionen und Gremien wird durch die Leitung dieser Kommissionen und Gremien auf fachliche und personelle Diversität geachtet.
- Bei jeder Adaptierung von Richtlinien sowie Studienplänen bzw. Curricula wird den Gleichstellungsdimensionen eine maßgebliche Bedeutung zugemessen.
- Es wird durch die Leitung des FH-MaStg MilFü eine Plattform zur Bündelung von Diversitykompetenz-Wissen geschaffen.
- Alle Formulare, Richtlinien, etc. werden in einer geschlechtergerechten Sprache formuliert.
- Bei der Erstellung von wissenschaftlichen Arbeiten wird die Verwendung einer gendersensiblen Schriftform als Qualitätskriterium bei der Beurteilung festgelegt.

5.2 Diversity Management in der Personalentwicklung

5.2.1 Leitsatz

Die Bedeutung von Diversitykompetenz im Arbeitsumfeld ist den Angehörige des FH-MaStg MilFü bewusst.

5.2.2 Ziele

- Bei den hochschulischen Bestellungsverfahren und sonstigen Auswahlverfahren wird die Gleichstellungskompetenz der Bewerberinnen und Bewerber geprüft.
- Die Teilnahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Fort- und Weiterbildungen zur Weiterentwicklung der Gleichstellungskompetenz wird unterstützt und gefördert.
- Bei den jährlich stattfindenden Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen sind gleichstellungsorientierte Entwicklungsziele einzubeziehen.
- Bei Personalmaßnahmen werden individuelle gleichstellungsorientierte Aspekte berücksichtigt.
- Bei der Vergabe von Lehraufträgen an Lehrende wird deren formal erworbene oder informell angeeignete Gleichstellungskompetenz berücksichtigt.

5.3 Diversity Management in der Lehre

5.3.1 Leitsatz

Lehrende geben ihre Gleichstellungskompetenz an die Studierenden weiter und Studierende erkennen die Wichtigkeit und Relevanz von Gleichstellungskompetenz.

5.3.2 Ziele

- Auf Grundlage des akkreditierten Studienplans werden interdisziplinär durchgeführte Lehrveranstaltungsangebote durch Modulverantwortliche und Lehrbeauftragte initiiert.
- Lehrunterlagen werden geschlechtergerecht formuliert und barrierefrei zugänglich gemacht.
- Der Lehr- und Lernprozess wird inklusiv gestaltet.
- Bei Bedarf werden Lehrbeauftragte bei der Erschließung von Diversitätsdimensionen in der Lehrtätigkeit unterstützt.
- Das Shadowing durch einen critical friend wird vorzugsweise disziplinenübergreifend durchgeführt und beinhaltet auch die diversitygerechte Gestaltung der Lehr- und Lernprozesse.
- In der Lehrtätigkeit kommen unterschiedliche inklusive didaktische Konzepte zur Umsetzung.
- Die studentische Evaluierung der Lehrveranstaltungen beinhaltet zumindest eine Frage zur inklusiven Gestaltung der Lehrveranstaltung.
- Informationen über Angebote zu Aus-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu einer diversitätssensiblen Didaktik werden bereitgestellt.
- Studentische Abschlussarbeiten, welche sich Diversitätsaspekten widmen, werden gezielt gefördert.

5.4 Diversity Management in der Forschung

5.4.1 Leitsatz

Die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der Forschungstätigkeit ist für Forschende selbstverständlich.

5.4.2 Ziele

- Forschungs- und Entwicklungsprojekte werden nach Möglichkeit in interdisziplinären Teams durchgeführt.
- Bei der Konzipierung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten wird zumindest ein Diversitätsaspekt miteinbezogen.

- Forschungs- und Entwicklungsprojekte, welche gleichstellungsorientierte Zielsetzungen formulieren, werden gefördert und unterstützt.
- Publikationen werden in einer geschlechtergerechten Sprache formuliert.
- Bei Forschungs- und Entwicklungsprojekten wird darauf geachtet, dass Studierende des FH-MaStg MilFü beteiligt sind.

5.4.3 Operationalisierung

5.5 Diversity Management in Bereich der Infrastruktur

5.5.1 Leitsatz

Allen Akteuren am FH-MaStg MilFü wird ein barrierefreier Zugang zu Gebäuden, Medien, Forschung, Bildung und vor allem zu Menschen angeboten.

5.5.2 Ziele

- Behindertengerechte Parkplätze, Rampen und Lifte, Toiletten, Hörsäle und Seminarräume, Kanzleien, Betreuungseinrichtungen sind vorhanden.
- Das Informations- und Kommunikationsmanagement ermöglicht allen Akteuren den ungehinderten und einfachen Zugang zu deren Informationsbedarfen und fördert Transparenz sowie den Dialog zwischen unterschiedlichen Akteuren.
- Das Veranstaltungs-, Sport-, Freizeit- und Transportangebot ist barrierefrei und inklusiv gestaltet und ermöglicht die Teilnahme ohne besondere Erschwernisse und grundsätzlich ohne fremde Hilfe.

6 Schlussbemerkungen und Gültigkeit

Diese Richtlinie ist als Anhang J im Regelwerk des FH-MaStg MilFü abzulegen. Das Regelwerk ist den Studierenden und dem Lehr- und Forschungspersonal in geeigneter Weise zugänglich zu machen.

Diese Richtlinie des FH-MaStg MilFü ist bei Bedarf zu erweitern und im Rahmen der Qualitätssicherungssystematik in die Evaluierung einzubinden. Dadurch ist die kontinuierliche Verbesserung unter Mitwirkung und Einbindung der Studierenden, der Studierendenvertretung und des Lehr- und Forschungspersonals sichergestellt.

Diese Richtlinie ist am FH-MaStg MilFü ab 01.10.2022 gültig.

Der Studiengangsleiter des FH-MaStg MilFü:

(Mag. ROTHENEDER, Bgdr)