

Gleichstellungsplan

(Beschluss vom Senat: 18.03.2026)

§1 Präambel

Die Charlotte-Fresenius-Privatuniversität (CFPU) – University of Sustainability versteht sich als Bildungs- und Forschungseinrichtung mit einem klaren Bekenntnis zu Nachhaltigkeit, gesellschaftlicher Verantwortung und zukunftsorientierter Entwicklung. Die Gleichstellung aller Geschlechter sowie die Förderung von Diversität und Chancengleichheit sind integrale Bestandteile dieses Selbstverständnisses. Sie stellen nicht nur einen ethischen und gesellschaftspolitischen Auftrag dar, sondern sind zugleich wesentliche Voraussetzungen für wissenschaftliche Exzellenz, Innovationsfähigkeit und nachhaltige Qualitätsentwicklung.

Als private Hochschule im Sinne des Privathochschulgesetzes (PrivHG) bekennt sich die CFPU in ihrer Satzung (§ 2 und § 3) zur tatsächlichen Gleichstellung aller Geschlechter, Diversität und Chancengleichheit sowie zur aktiven Vermeidung und Bekämpfung jeder Form von Diskriminierung. Gleichstellung ist damit ein wichtiges handlungsleitende Prinzip und wird als strategisches Querschnittsziel in sämtlichen Entscheidungsprozessen, Entwicklungsplanungen und universitären Strukturen verbindlich verankert.

Auf dieser Grundlage versteht sich die CFPU als Vorreiterin in der Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit und chancengleicher Teilhabe in Forschung, Lehre, Studium, Verwaltung und im universitären Alltag. Der vorliegende Gleichstellungsplan ist Bestandteil der Universitätssatzung und dient der verbindlichen, systematischen und nachhaltigen Umsetzung dieses Anspruchs.

§2 Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich

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 und den Vorgaben des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung (BMFWF).

Die Bestimmungen dieses Gleichstellungsplans gelten ausnahmslos für alle Angehörigen der Charlotte-Fresenius-Privatuniversität (CFPU), insbesondere für Universitätsprofessorinnen und -professoren, wissenschaftliche Mitarbeitende, Lektorinnen und Lektoren, administratives Personal und Studierende. Ebenso sind sämtliche Organe, Gremien und Funktionsträgerinnen der Universität an diesen Plan gebunden. Der Geltungsbereich erstreckt sich darüber hinaus auf alle Personen, die sich um einen Studienplatz oder ein Beschäftigungsverhältnis bewerben. Der Antidiskriminierungsgrundsatz gilt ferner gegenüber allen sonstigen Personen, die sich im Rahmen universitären Wirkens auf dem Campus oder in universitären Einrichtungen aufhalten.

Der Gleichstellungsplan ist in sämtlichen universitären Entscheidungsprozessen, Organisationsstrukturen und Verfahren verbindlich zu berücksichtigen und bildet einen maßgeblichen Orientierungsrahmen für die Hochschulleitung, für Lehre und Forschung sowie für Verwaltung und Serviceeinrichtungen. Er tritt mit Beschlussfassung durch den Senat als Bestandteil der Satzung in Kraft und gilt bis zu seiner Änderung oder Aufhebung durch einen entsprechenden Satzungsbeschluss.

§3 Grundsätze der Gleichstellung

Die Charlotte-Fresenius-Privatuniversität (CFPU) versteht Gleichstellung als strukturelle und institutionelle Kernaufgabe. Gleichstellung geht über formale Gleichbehandlung hinaus und umfasst die aktive Herstellung tatsächlicher Chancengerechtigkeit durch den systematischen Abbau bestehender Benachteiligungen und struktureller Barrieren. Die CFPU bekennt sich zu den Grundsätzen des Gender Mainstreaming, der Anti-Diskriminierung sowie zu Diversität und Offenheit als handlungsleitenden Prinzipien ihres institutionellen Wirkens.

(1) Die CFPU verpflichtet sich zum Grundsatz des **Gender Mainstreaming**. Bei allen strategischen, personellen, organisatorischen und budgetären Entscheidungen sind deren Auswirkungen auf die Geschlechtergerechtigkeit systematisch zu analysieren und zu berücksichtigen. Gleichstellung ist als verbindliches Querschnittsaufgabe und -ziel in sämtlichen Organisationseinheiten und Entscheidungsstrukturen verankert.

(2) **Anti-Diskriminierung** bedeutet die konsequente Verhinderung und Beseitigung jeder unmittelbaren oder mittelbaren Benachteiligung aufgrund personenbezogener Merkmale, insbesondere Geschlecht, geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter oder Behinderung. Dabei sind auch Formen der Mehrfach- und intersektionalen Diskriminierung ausdrücklich zu berücksichtigen.

(2) **Diversität** wird als Ressource und als Qualitätsmerkmal wissenschaftlicher und organisatorischer Arbeit verstanden. Unterschiedliche Lebensentwürfe, Perspektiven und Bildungsbiografien werden anerkannt und wertgeschätzt. Ziel ist die Förderung einer Organisationskultur, die von Respekt, Transparenz, Verantwortung, gleichberechtigter Teilhabe und sozialer Chancengleichheit geprägt ist.

§4 Ziele der Gleichstellung

Basierend auf den Grundsätzen der Gleichstellung verfolgt die Charlotte-Fresenius-Privatuniversität (CFPU) folgende Ziele:

(1) **Gleichstellung der Geschlechter**: Die CFPU strebt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen universitären Arbeits-, Studien- und Entscheidungsbereichen an und wirkt dem Entstehen oder Fortbestehen von Unterrepräsentationen aktiv entgegen. Für alle Geschlechter sind gleiche Arbeits- und Studienbedingungen sicherzustellen. Der gleichberechtigte Zugang zu Infrastruktur, finanziellen Ressourcen, Forschungsförderung, Qualifizierungsmaßnahmen und Leitungsfunktionen ist zu gewährleisten. Der Grundsatz des Gender Mainstreaming ist in sämtlichen Entscheidungsprozessen verbindlich anzuwenden. Ein gesonderter Frauenförderplan konkretisiert Ziele und Maßnahmen zur Förderung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen.

(2) **Diversität und Chancengleichheit**: Die CFPU erkennt die Vielfalt ihrer Universitätsangehörigen als gesellschaftliche Realität und institutionelle Stärke an und fördert diese aktiv. Ziel ist die Gewährleistung tatsächlicher Chancengleichheit durch faire, diskriminierungsfreie und strukturell gerechte Rahmenbedingungen in Studium, Forschung, Lehre und Verwaltung.

(3) **Inklusion und Förderung von Menschen mit Behinderungen:** Die CFPU verfolgt das Ziel der barrierefreien und gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Strukturelle, bauliche und organisatorische Barrieren sind schrittweise abzubauen. In Studien- und Arbeitsprozessen sind angemessene Vorkehrungen zu treffen, um Benachteiligungen zu vermeiden.

(4) **Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie:** Die CFPU fördert die Vereinbarkeit von Studium oder beruflicher Tätigkeit mit familiären Betreuungspflichten und Pflegeaufgaben. Flexible Arbeits- und Studienmodelle sind im Rahmen der organisatorischen Möglichkeiten zu gewährleisten. Nachteile aufgrund von Schwangerschaft, Elternschaft oder Pflegeverantwortung sind unzulässig.

(5) **Schutz vor Mobbing und Gewalt:** Die CFPU gewährleistet ein Arbeits- und Studenumfeld, das die Würde aller Universitätsangehörigen respektiert. Mobbing, sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische oder rassistisch-motivierte Gewalt sind unzulässig. Präventive Maßnahmen sowie transparente Beschwerde- und Interventionsverfahren sind sicherzustellen.

(6) **Sprache und Bildsprache:** Die CFPU verfolgt das Ziel einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Kommunikation in Wort und Bild. In internen und externen Kommunikationsformen ist die Vielfalt der Universitätsangehörigen angemessen abzubilden.

§5 Organisationsstruktur

Alle Organe, Leitungsorgane und Führungskräfte der Charlotte-Fresenius-Privatuniversität (CFPU) tragen im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten Verantwortung für die Umsetzung der im Gleichstellungsplan festgelegten Ziele und Maßnahmen. Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte sind in die strategischen Planungen, Entwicklungsziele, Zielvereinbarungen und Entscheidungsprozesse verbindlich einzubeziehen. Dies gilt insbesondere für Personalentscheidungen, Budgetplanungen, Organisationsentwicklungen sowie für Aktivitäten in Lehre, Forschung und Verwaltung. Die Umsetzung der Gleichstellungsziele ist somit als integraler Bestandteil der universitären Governance und Qualitätssicherung zu verstehen.

Zur Sicherstellung der Umsetzung dieses Gleichstellungsplans bestellt der Senat der CFPU laut §11 der Universitätssatzung **eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n** sowie eine Stellvertretung für die Funktionsperiode von drei Jahren. Ab einer Universitätsgröße von 30 Mitarbeitenden wird ein **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen** eingerichtet, der sich aus je einer/m Vertreter/in und Stellvertreter/in jeder Statusgruppe zusammensetzt. Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unabhängig und an keine Weisungen gebunden. Sie sind bei der Ausübung ihrer Funktion zu unterstützen und dürfen aufgrund ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen die Organe und Organisationseinheiten der CFPU bei der Umsetzung dieses Gleichstellungsplans. Zu ihren Aufgaben zählen insbesondere:

- Die Ausarbeitung, Weiterentwicklung und Evaluierung des Gleichstellungsplans sowie des Frauenförderplans
- Mitwirkung am Monitoring und an der Erstellung des Gleichstellungsberichts als Teil des Jahresberichts
- Mitwirkung in Berufungs-, Auswahl- und Entscheidungsverfahren mit beratender Stimme.

- Begleitung und Unterstützung bei der Entwicklung von Maßnahmen zu den Themen Gleichstellung, Diversität und Chancengleichheit sowie Anti-Diskriminierung ggf. in Zusammenarbeit mit der/die Inklusionsbeauftragten.
- Zentrale Anlaufstelle für Beschwerden hinsichtlich Diskriminierung und Gewalt

Die Gleichstellungsbeauftragten sind in alle relevanten Entscheidungsprozesse rechtzeitig einzubinden und erhalten Zugang zu den zur Aufgabenerfüllung erforderlichen Informationen. Die CFPU stellt sicher, dass die Gleichstellungsbeauftragten über die notwendigen personellen, organisatorischen und finanziellen Ressourcen verfügen.

Die CFPU richtet einen vertraulichen und niederschwellig zugänglichen **Beschwerdemanagementprozess** über die E-Mail-Adresse dei@uni-sustainability.at ein. Dieser dient der Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden im Zusammenhang mit Diskriminierung, Mobbing, geschlechtsspezifischer oder rassistisch-motivierter Gewalt sowie sexueller Belästigung. Das Beschwerdesystem gewährleistet eine unparteiische Prüfung der Sachverhalte und geeignete Maßnahmen zur Intervention.

§6 Gleichstellung in Personalverfahren

Ausschreibungen und Auswahlverfahren sind transparent, objektiv und diskriminierungsfrei zu gestalten. Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, geschlechtlicher Identität, Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter, Religion oder Weltanschauung sind unzulässig. Alle Personalverfahren sind so zu gestalten, dass gleiche Zugangschancen gewährleistet und strukturelle Benachteiligungen vermieden werden.

(1) **Stellenausschreibungen:** Bei der Erstellung von Ausschreibungstexten für Lehr- und Forschungspersonal kann der/die Gleichstellungsbeauftragte beratend einbezogen werden.

(2) **Personalauswahlverfahren:** Für die Auswahlverfahren sind die Gleichstellungsbeauftragten rechtzeitig zu informieren und erhalten Zugang zu den für ihre Tätigkeit erforderlichen Unterlagen.

(3) **Berufungsverfahren:** Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und -professoren:

- Die zu besetzenden Stellen werden überregional ausgeschrieben. Laut §2 der Berufsordnung ist ein/e Gleichstellungsbeauftragte/r Mitglied der Berufungskommission, zu dem ist innerhalb der Kommission auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten.
- Bei Auswahlentscheidungen ist die Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte im Verfahren transparent darzustellen. Vor Aufnahme von Berufungsverhandlungen ist die Auswahlentscheidung der/m Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis zu bringen. Diese/r hat das Recht, innerhalb einer angemessenen Frist eine Stellungnahme abzugeben.
- Zur Herstellung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses sind bei Vorliegen gleichwertiger Qualifikationen Bewerbende des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugt zu berücksichtigen, sofern keine sachlich gerechtfertigten Gründe dem entgegenstehen.

§7 Gleichstellung im Studium

(1) **Studieninhalte und Lehrmaterialien:** Die Charlotte-Fresenius-Privatuniversität (CFPU) verpflichtet sich, Gender- und Diversitätsaspekte in, den Curricula, Studieninhalten und Lehrmaterialien angemessen zu berücksichtigen. Lehrveranstaltungen sind so zu gestalten, dass unterschiedliche Perspektiven sichtbar gemacht und diskriminierungsfreie Inhalte vermittelt werden. Bei der Auswahl von

Lehrmaterialien ist auf Vielfalt in Bezug auf Autoren und Autorinnen, Forschungsperspektiven und gesellschaftliche Kontexte zu achten. Einseitige oder stereotype Darstellungen sind zu vermeiden und gegebenenfalls kritisch zu reflektieren. Lehrende sind angehalten, eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden.

(3) **Beurlaubung:** Studierende haben gemäß §5 der Allgemeinen Prüfungsordnung der CFPU die Möglichkeit, aus wichtigen Gründen einen Antrag auf Beurlaubung zu stellen. Eine Beurlaubung kann u.a. aus familiären Gründen, zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, bei Schwangerschaft oder Elternschaft, im Rahmen eines freiwilligen sozialen Engagements oder bei erheblicher studienerschwerender Erwerbstätigkeit gewährt werden. Der Antrag ist mit einer Frist von sechs Wochen zum Semesterende des dem Urlaubssemester vorangehenden Semesters zu stellen

§8 Vereinbarkeit von Studium und beruflicher Tätigkeit mit Familie

Die Charlotte-Fresenius-Privatuniversität (CFPU) misst der Vereinbarkeit von Studium und beruflicher Tätigkeit und familiären Betreuungspflichten und Pflegeaufgaben einen hohen Stellenwert bei. Die CFPU möchte familienfreundliche Rahmenbedingungen schaffen, die eine gleichberechtigte Teilhabe in allen universitären Bereichen ermöglichen.

(1) **Studium:** Studierenden mit Betreuungspflichten – insbesondere im Fall von Schwangerschaft, Elternschaft oder Pflegeverantwortung – sind im Rahmen der geltenden Studien- und Prüfungsordnung flexible Studiengestaltungsoptionen zu ermöglichen. Nachteile im Studienverlauf aufgrund familiärer Verpflichtungen sind zu vermeiden. Die Prüfungsordnung der CFPU regelt in §16 entsprechende Möglichkeiten zum Nachteilsausgleich, Prüfungsfristen und Ersatzprüfungsleistungen.

(2) **Beschäftigungsverhältnisse:** Für Mitarbeitende sind im Rahmen der organisatorischen Möglichkeiten flexible Arbeitszeitmodelle sowie geeignete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorzusehen. Schwangerschaft, Karenz, Teilzeitbeschäftigung oder Pflegeverantwortung dürfen sich nicht nachteilig auf Karriereverläufe, Qualifikationsverfahren oder Leistungsbeurteilungen auswirken.

(3) **Strukturelle Maßnahmen:**

- Die CFPU entwickelt und überprüft regelmäßig Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit. Dazu zählen insbesondere transparente Regelungen zu Beurlaubungen, flexible Organisationsmodelle sowie eine familienfreundliche Infrastruktur.
- Sitzungen, Besprechungen und Gremientermine sollen nach Möglichkeit so angesetzt werden, dass sie die Vereinbarkeit mit familiären Betreuungspflichten berücksichtigen. Eine vorausschauende und transparente Terminplanung soll dazu beitragen, die Teilnahme von Universitätsangehörigen mit Sorgeverantwortung zu erleichtern und strukturelle Benachteiligungen zu vermeiden.

(4) **Elternfreundliche Infrastruktur:** Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Studium und Familie stellt die CFPU geeignete infrastrukturelle Maßnahmen bereit, die Studierenden und Eltern mit Betreuungspflichten zur Verfügung stehen.

§9 Förderung von Personen mit Behinderung

(1) **Studium:** Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen sind angemessene Vorkehrungen zu gewähren, um eine gleichberechtigte Teilnahme am Studium sicherzustellen. Dazu zählen insbesondere angepasste Prüfungsmodalitäten, flexible Studienorganisation sowie unterstützende

Maßnahmen im Lehr- und Lernprozess. Die Möglichkeiten der Berücksichtigung von Behinderung oder chronischer Erkrankung im Rahmen von Prüfungsleistungen sind explizit in § 16 der Prüfungsordnung der CFPU geregelt und inkludieren Nachteilsausgleich, Prüfungsfristen und Ersatzprüfungsleistungen.

(2) Arbeitsverhältnisse:

- Bewerbende mit Behinderung werde bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt.
- Mitarbeitenden mit Behinderungen ist eine diskriminierungsfreie Beschäftigung sowie der gleichberechtigte Zugang zu Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu gewährleisten.
- Erforderliche Anpassungen des Arbeitsplatzes werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen vorgenommen. Bewerbende mit Behinderung bei gleicher Qualifikation

(3) Barrierearme Infrastruktur:

- Die CFPU strebt an ihren Standorten eine **barrierearme Zugänglichkeit** zur universitären Infrastruktur an. Gebäudezugänge, zentrale Lehr- und Veranstaltungsräume sowie Verwaltungsbereiche sind so gestaltet, dass sie für Personen mit Mobilitätseinschränkungen erreichbar und zugänglich sind. Erforderliche Unterstützungsmaßnahmen werden im Bedarfsfall individuell organisiert. Bei der Ausweitung von Universitätsstandorten wird „Barrierefreiheit“ als Entscheidungsfaktor berücksichtigt.
- Die **technische und digitale Infrastruktur** ist so auszugestalten, dass Lehr-, Lern- und Verwaltungsprozesse möglichst barrierefrei zugänglich sind. Bei der Gestaltung der offiziellen Webseite der CFPU-Webseite wird sich an gängigen Standards der digitalen Zugänglichkeit orientiert, sodass eine Nutzung mit assistierenden Technologien möglich ist.

(4) **Inklusionsbeauftragte/r:** Für die Beratung und Unterstützung von Universitätsangehörigen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung wird vom Senat ein/e Inklusionsbeauftragte/r bestellt, die/der für die Aufgabenerfüllung die notwendigen zeitlichen und sachlichen Ressourcen erhält. Die Aufgaben der/des Inklusionsbeauftragten umfasst insbesondere die folgenden Aufgaben:

- Mitwirkung bei der Organisation und Umsetzung von Nachteilsausgleichen im Studium und im Prüfungswesen,
- Beratung bei individuellen Unterstützungsbedürfnissen von Mitarbeitenden,
- Begleitung von Maßnahmen zur barrierefreien Ausgestaltung der baulichen, technischen und digitalen Infrastruktur,
- die Sensibilisierung der Universitätsangehörigen für Fragen der Inklusion und Barrierefreiheit.

§10 Schutz vor Diskriminierung und Gewalt

(1) Die CFPU gewährleistet ein diskriminierungsfreies, sicheres und wertschätzendes Arbeits- und Studenumfeld. Jede Form von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung, Mobbing, „Bullying“, Stalking oder sonstiger Gewalt ist unzulässig. Gemäß den Vorgaben des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung (https://www.bmfwf.gv.at/wissenschaft/gud/gud_praevention_gewalt.html) ist eine Kultur der **Null-Toleranz gegenüber Gewalt** zu etablieren und damit sicheres, wertschätzendes und menschenzentriertes Arbeits- und Studenumfeld als Raum für persönliche Entfaltung und fördert Kreativität sowie Innovation zu schaffen.

(2) Alle Universitätsangehörigen sind verpflichtet, jegliche Formen der Diskriminierungen und Gewalt zu unterlassen. Wahrnehmungen entsprechender Vorfälle sind den zuständigen Stellen der CFPU zu melden (siehe (3)). Für Betroffene besteht keine Meldepflicht. Die CFPU ermutigt jedoch zur Inanspruchnahme der inneruniversitären Beratungs- und Beschwerdestrukturen. Anlassfälle sind unter Wahrung größtmöglicher Vertraulichkeit und im Einvernehmen mit den betroffenen Personen zu behandeln.

(3) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte oder der Arbeitskreis für Gleichbehandlung ist die zentrale vertrauliche Anlaufstelle für sämtliche Vorfälle bzgl. Diskriminierung und Gewalt (dei@uni-sustainability.at). Sie/Er oder der Arbeitskreis prüft den Sachverhalt, ermittelt die zuständige Stelle, stellt auf Wunsch Kontakte her und dokumentiert den Vorfall unter Wahrung der Anonymität sowie der datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

(4) Die CFPU verpflichtet sich, potenziell strafrechtlich relevante Handlungen, insbesondere Eingriffe in die sexuelle Selbstbestimmung, physische oder psychische Gewalt (z. B. Stalking) – sofern Einvernehmen mit der betroffenen Person besteht oder die Schwere der Tat dies gebietet – den zuständigen Strafverfolgungsbehörden anzuzeigen.

§11 Monitoring und Evaluation

Die CFPU führt zur Sicherstellung der Wirksamkeit ihrer Gleichstellungs-, Diversitäts- und Inklusionsmaßnahmen regelmäßige Evaluierungen durch. Diese bilden die Grundlage für die Weiterentwicklung der strategischen Gleichstellungsziele.

Der/die Gleichstellungsbeauftragten oder der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen erstellt jährlich einen Bericht, der die Umsetzung von Zielen und Maßnahmen evaluiert, sowie Daten zur Gleichstellung auswertet.

Neben der Auswertung vorhandener Daten werden alle drei Jahre auch Befragungen und qualitative Interviews durchgeführt, um Erwartungen, Bedürfnisse und Erfahrungswerte hinsichtlich der Gleichstellungsthemen an der CFPU zu erfassen. Sämtliche Erhebungen und Auswertungen erfolgen unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen sowie unter Beachtung der Vertraulichkeit personenbezogener Daten.

§12 Sprache und Bildsprache

(1) Alle Angehörigen der CFPU bedienen sich grundsätzlich einer geschlechtergerechten, diskriminierungsfreien und für alle leicht zugängliche Sprache. Eine geschlechtergerechte Sprache öffnet sich dem Pluralismus von Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen und verwendet keine verallgemeinernde männliche Form.

(2) Offizielle Schriftstücke der Universität, analoge und digitale Berichten, schriftliche Aussendungen, Formulare, Lern- und Prüfungsunterlagen, Seminar- und Abschlussarbeiten, Forschungsartikel, Protokolle, Mitteilungen und sonstige Dokumente, sowie Texte auf der Webseite und den Social-Media-Kanälen der Universität folgen sprachlich den Vorgaben aus (1). Bilddarstellungen, Infografiken oder Fotos der Universität sind diskriminierungsfrei und nicht stereotyp zu wählen.

(3) Die Formulierung von Generalklauseln, in denen z. B. zu Beginn, am Ende oder in Fußnoten eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für alle Geschlechter gelten, sind unzulässig

(4) Ein Leitfaden zur Verwendung geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Sprache und Bildsprache wird von der/m Gleichstellungsbeauftragten oder dem Arbeitskreis für Gleichstellung für die Universitätsangehörigen bereitgestellt.