

Vielfalt leben!

Handbuch Diversität und Gleichstellung
der Joseph Haydn Privathochschule

Stand: Juni 2026

Gemeinsam gestalten wir eine inklusive Hochschule!

„Vielfalt muss gelebt werden –
in der Musik und im täglichen Miteinander.
Sie zeigt sich nicht nur in Symbolen,
sondern vor allem in Haltung und Handeln!“

Verantwortlich für das Handbuch ist
die Kommission für Diversität und Gleichstellung

Inhalt

1. Gender, Diversität & Gleichstellung	3
2. Recht & Gleichstellung	4
3. Daten & Monitoring	5
4. Bewusstseinsbildung & Kulturwandel	6
5. Beratung & Unterstützung	8
6. Barrierefreiheit & Inklusion	12
7. Kommunikation & Sprache	14

1. Gender, Diversität & Gleichstellung

Die Joseph Haydn Privathochschule (JHP) steht für eine Kultur der Vielfalt, des Respekts und der Chancengleichheit. In allen Bereichen – von Lehre, Forschung und Studium bis hin zu Verwaltung und täglichem Miteinander – engagiert sich die JHP aktiv für Wertschätzung, Gleichstellung, Inklusion und Antidiskriminierung.

Diversität

Diversität bedeutet, Unterschiede zwischen Menschen wertfrei anzuerkennen und zu schätzen – etwa in Bezug auf Alter, Geschlecht, Herkunft, Religion, Weltanschauung, körperliche oder geistige Fähigkeiten, soziale Lage oder sexuelle Orientierung.

Die Joseph Haydn Privathochschule bekennt sich zu dieser Vielfalt und ist überzeugt, dass gegenseitige Wertschätzung das Zusammenleben und Arbeiten bereichert. Diversität ist jedoch kein fester Zustand, sondern ein fortlaufender Prozess, der bewusst gestaltet und aktiv gelebt werden muss.

Organisatorische Einrichtung

Zur Förderung von Diversität und Gleichstellung hat der Senat – gemäß der Satzung der JHP – eine Kommission eingerichtet, in der Lehrende, Studierende und Mitarbeitende der Verwaltung vertreten sind. Bei ihrer Zusammensetzung wird auf größtmögliche Vielfalt geachtet. Die Kommission arbeitet unabhängig und ist in ihrer Tätigkeit an keine Weisungen gebunden. Sie wird in zentrale Prozesse wie Berufungs- und Evaluierungsverfahren einbezogen und erhält die Unterstützung aller Organe der Hochschule.

Zusätzlich wird eine Beauftragte oder ein Beauftragter für Gender & Diversity, eine Behindertenvertrauensperson sowie eine Ombudsperson für Beschwerden und Anliegen bestellt.

Handlungsfelder

- 1 **Recht & Gleichstellung:** Umsetzung gesetzlicher Vorgaben und Förderung einer diskriminierungsfreien Hochschulkultur.
- 2 **Daten & Monitoring:** Erhebung und Analyse von Kennzahlen zur Sichtbarmachung von Entwicklungen und Handlungsbedarf.
- 3 **Bewusstseinsbildung & Kulturwandel:** Förderung von Sensibilität, Reflexion und offener Haltung in allen Bereichen der Hochschule.
- 4 **Beratung & Unterstützung:** Vertrauliche Begleitung bei Anliegen, Konflikten und Diskriminierungserfahrungen.
- 5 **Barrierefreiheit & Inklusion:** Förderung gleichberechtigter Teilhabe – physisch, digital und sozial.
- 6 **Kommunikation & Sprache:** Entwicklung einer respektvollen, gendergerechten und inklusiven Kommunikationskultur.

2. Recht & Gleichstellung

Umsetzung gesetzlicher Vorgaben und Förderung einer diskriminierungsfreien Hochschulkultur

Die Joseph Haydn Privathochschule verpflichtet sich zur Einhaltung des Burgenländischen Gleichbehandlungsgesetzes und fördert aktiv Gleichstellung und Chancengerechtigkeit für alle Lehrenden, Studierenden und Mitarbeitenden.

Diskriminierung ist insbesondere verboten aufgrund von:

- Geschlecht oder Geschlechtsidentität
- Herkunftsland, ethnischer oder kultureller Zugehörigkeit
- Religion oder Weltanschauung
- sexueller Orientierung
- Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen
- Alter oder anderen persönlichen Merkmalen

Diese Grundsätze gelten für alle Bereiche der Hochschule, insbesondere für Studium, Lehre, Auswahlverfahren, berufliche Entwicklung, Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu Ressourcen und Angeboten.

Verbot von Diskriminierung und Belästigung

Diskriminierung ist jede ungerechtfertigte Benachteiligung aufgrund persönlicher Merkmale. Dies betrifft insbesondere:

- Aufnahme von Studierenden und Auswahl von Lehrenden und Mitarbeitenden
- Lehr-, Lern- und Arbeitsbedingungen
- Zugang zu Förderungen, Weiterbildungen und beruflichen Möglichkeiten

Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung, wird nicht toleriert. Dazu zählen alle unerwünschten Verhaltensweisen, die die Würde einer Person verletzen oder ein einschüchterndes, feindliches oder respektloses Umfeld schaffen. Dies gilt für Lehrende, Studierende und Mitarbeitende gleichermaßen.

Förderung der Gleichstellung

Die Hochschule setzt Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und zur Erhöhung der Vielfalt unter Lehrenden und Studierenden. Ziel ist eine ausgewogene und faire Teilhabe aller Geschlechter und Gruppen in Lehre, Studium und Funktionen. Vielfalt wird respektiert und ein diskriminierungsfreies Umfeld für alle Lehrenden, Studierenden und Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung gewährleistet.

Dazu werden regelmäßig Daten erhoben und Maßnahmen entwickelt, um bestehende Benachteiligungen zu erkennen und nachhaltig zu beseitigen.

3. Daten & Monitoring

Erhebung und Analyse von Kennzahlen zur Sichtbarmachung von Entwicklungen und Handlungsbedarf

Zur Förderung von Gleichstellung, Vielfalt und Chancengerechtigkeit werden regelmäßig Daten zu Lehrenden, Studierenden und Mitarbeitenden erhoben und ausgewertet. Ziel ist es, Entwicklungen sichtbar zu machen, Benachteiligungen frühzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu setzen.

Dabei werden insbesondere folgende Kennzahlen analysiert:

- Anteil von Frauen bei Lehrenden, Studierenden und Mitarbeitenden, getrennt nach Bereichen und Funktionen
- Entwicklung der Geschlechterverteilung über einen längeren Zeitraum
- Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsangeboten sowie Karriereentwicklungen
- Vielfalt unter Berücksichtigung von Herkunftsländern, kulturellen Hintergründen, Religionen und sexuellen Orientierungen (auf freiwilliger und anonymisierter Basis)

Ziele des Monitorings sind:

- Gleichstellung und Chancengerechtigkeit für alle Lehrenden, Studierenden und Mitarbeitenden zu fördern
- Unterrepräsentationen und mögliche Benachteiligungen zu erkennen
- nachhaltige und gezielte Fördermaßnahmen zu entwickeln
- Transparenz über Fortschritte und Entwicklungen zu schaffen

Nachhaltige Maßnahmen auf Basis der Datenanalyse können sein:

- gezielte Förder- und Mentoringprogramme
- Sensibilisierung und Weiterbildung zu Diversität und Gleichstellung
- transparente und faire Auswahl-, Aufnahme- und Berufungsverfahren
- Maßnahmen zur Verbesserung eines diskriminierungsfreien und inklusiven Umfelds
- regelmäßige Überprüfung der gesetzten Ziele anhand klarer Kennzahlen

Das Monitoring erfolgt kontinuierlich und dient als Grundlage für langfristige, wirksame und überprüfbare Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Vielfalt.

4. Bewusstseinsbildung & Kulturwandel

Förderung von Sensibilität, Reflexion und offener Haltung in allen Bereichen der Hochschule.

Die Hochschule setzt sich aktiv für Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Vielfalt ein. Ziel ist es, ein respektvolles, diskriminierungsfreies Umfeld für alle Lehrenden, Studierenden und Mitarbeitenden zu schaffen – unabhängig von Geschlecht, Herkunftsland, kulturellem Hintergrund, Religion, Alter oder sexueller Orientierung.

Dabei werden drei zentrale Ziele verfolgt:

- Ausgewogene Teilhabe: Förderung einer fairen Vertretung aller Geschlechter und diverser Gruppen in Lehre, Studium und Funktionen.
- Strukturelle Verankerung: Gleichstellung und Diversität werden dauerhaft in Abläufe, Entscheidungen und Strategien integriert.
- Integration in Lehre und Forschung: Themen der Gleichstellung und Diversität werden in Lehrveranstaltungen und Forschungsaktivitäten berücksichtigt.

Gender- und Diversitätskompetentes Management

Die Hochschulleitung berücksichtigt Gleichstellung und Diversität in allen Bereichen – Lehre, Studium, Forschung und Verwaltung.

Maßnahmen:

- Förderung von Gender- und Diversitätskompetenz bei Lehrenden und Mitarbeitenden durch Weiterbildungen
- Verpflichtende Sensibilisierungsfortbildungen für alle Personen in Führungspositionen und/oder Funktionen
- Berücksichtigung von Gleichstellung und Diversität bei Entscheidungen und in Entwicklungsplänen
- Regelmäßige Evaluation der Maßnahmen durch das Qualitätsmanagement
- Transparente Information über Fortschritte und Entwicklungen
- Gestaltung von Formularen, Infrastruktur und Prozessen inklusiv für alle Geschlechter und Identitäten
- Zusammenarbeit und Austausch mit anderen Hochschulen zu Diversitäts- und Gleichstellungsthemen

Gender- und Diversitätskompetentes Handeln

Alle Hochschulangehörigen, insbesondere Lehrende und Personen mit Verantwortung, handeln bewusst und respektvoll im Sinne von Gleichstellung und Vielfalt.

Maßnahmen:

- Bereitstellung von Informationen und Schulungen zu Diversität, Gleichstellung und Antidiskriminierung
- Sensibilisierung für unterschiedliche Lebensrealitäten, kulturelle Hintergründe, Religionen und sexuelle Orientierungen
- Verwendung einer respektvollen und inklusiven Sprache
- Aktive Einbindung von Studierenden in Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen
- Diskriminierungsfreie Darstellung in Kommunikation, Lehre und Öffentlichkeitsarbeit

Gender- und Diversitätskompetene Lehre

Lehrende berücksichtigen Gleichstellung und Diversität in ihrer Lehre und fördern ein respektvolles Lernumfeld für alle Studierenden.

Maßnahmen:

- Integration von Gleichstellungs- und Diversitätsthemen in Lehrveranstaltungen
- Weiterbildungsmöglichkeiten für Lehrende zur Förderung von Diversitätskompetenz
- Förderung von Abschlussarbeiten und Projekten zu Gleichstellung und Diversität
- Unterstützung von Studierenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung

Gender- und Diversitätskompetente Forschung

Die Hochschule fördert Forschung, die Gleichstellung und Diversität berücksichtigt und weiterentwickelt.

Maßnahmen:

- Förderung von Forschungsprojekten zu Gender- und Diversitätsthemen
- Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten in Forschungsprojekten
- Faire und transparente Vergabe von Forschungsmitteln

Ziel ist eine Hochschule, in der sich alle Lehrenden und Studierenden respektiert, unterstützt und gleichberechtigt fühlen und ihre Potenziale unabhängig von persönlichen Merkmalen entfalten können.

5. Beratung & Unterstützung

Vertrauliche Begleitung bei Anliegen, Konflikten und Diskriminierungserfahrungen

Neben strukturellen Maßnahmen stellt die Hochschule sicher, dass Lehrende, Studierende und Mitarbeitende bei persönlichen Anliegen, Diskriminierungserfahrungen oder Unterstützungsbedarf individuelle und vertrauliche Beratung erhalten. Zu diesem Zweck werden drei unabhängige Vertrauenspersonen bestellt, die als niederschwellige Anlaufstellen zur Verfügung stehen.

Folgende Funktionen sind eingerichtet:

Beauftragte:r für Gender & Diversity

Der:die Beauftragte für Gender & Diversity ist Ansprechperson für alle Anliegen im Zusammenhang mit Gleichstellung und Diversität. Ihre Tätigkeiten umfassen insbesondere:

- vertrauliche Beratung von Lehrenden, Studierenden und Mitarbeitenden zu Fragen der Gleichstellung und Diversität
- Unterstützung bei Anliegen im Zusammenhang mit Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Herkunft, kulturellem Hintergrund oder Religion
- Entgegennahme von Hinweisen auf Diskriminierung oder Benachteiligung sowie Begleitung der betroffenen Personen
- Vermittlung bei Konflikten und Unterstützung bei der Lösungsfindung
- Beratung der Hochschulleitung und Mitwirkung an Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Diversität

Behindertenvertrauensperson

Die Behindertenvertrauensperson unterstützt Lehrende, Studierende und Mitarbeitende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen sowie Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf. Ihre Tätigkeiten umfassen insbesondere:

- Beratung zu Fragen der Barrierefreiheit und zu individuellen Unterstützungsmaßnahmen im Studien- und Arbeitsumfeld
- Unterstützung bei der Organisation angemessener Rahmenbedingungen für Studium, Lehre und Arbeit
- Entgegennahme von Anliegen im Zusammenhang mit Benachteiligungen aufgrund von Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen
- Vermittlung zwischen betroffenen Personen und Organisationseinheiten der Hochschule
- Mitwirkung an der Weiterentwicklung barrierefreier und inklusiver Strukturen

Ombudsperson zur Entgegennahme von Beschwerden

Die Ombudsperson ist zentrale Anlaufstelle für Beschwerden, insbesondere bei Diskriminierung, Belästigung, Machtmissbrauch oder sexuellen Übergriffen. Ihre Tätigkeiten umfassen insbesondere:

- vertrauliche Entgegennahme und Prüfung von Beschwerden von Lehrenden, Studierenden und Mitarbeitenden
- Beratung über Rechte, Handlungsmöglichkeiten und weitere Schritte
- Unterstützung und Begleitung betroffener Personen im weiteren Verfahren
- Vermittlung und Moderation in Konfliktfällen
- Weiterleitung von Beschwerden an zuständige Stellen unter Wahrung der Vertraulichkeit und unter Einbeziehung der betroffenen Person

Alle Vertrauenspersonen sind zur strikten Verschwiegenheit verpflichtet und handeln unabhängig im Interesse der betroffenen Personen. Die Hochschule unterstützt ihre Tätigkeit durch geeignete Rahmenbedingungen und Weiterbildungsmaßnahmen, um eine professionelle, vertrauliche und wirksame Beratung sicherzustellen.

Was passiert, wenn Sie sich an uns wenden?

Wenn Sie sich diskriminiert oder (sexuell) belästigt fühlen, können Sie sich jederzeit an eine Vertrauensperson der Gleichstellungskommission wenden – persönlich, telefonisch oder per E-Mail.

Sie müssen nicht sicher sein, ob das Erlebte bereits eine Diskriminierung, Grenzverletzung oder (sexuelle) Belästigung darstellt. Eine erste Kontaktaufnahme dient der vertraulichen Beratung und verpflichtet Sie zu keinen weiteren Schritten. Ihnen dürfen daraus keine Nachteile im Studium, im Arbeitsverhältnis oder im Hochschulalltag entstehen.

1. Vertrauliches Erstgespräch

Wir vereinbaren mit Ihnen einen Termin in einem geschützten Rahmen. Sie können eine Vertrauensperson Ihrer Wahl zum Gespräch mitbringen.

2. Dokumentation

Das Gespräch wird protokolliert. Sie erhalten die Möglichkeit, das Protokoll gegenzulesen und zu unterzeichnen. Es wird vertraulich aufbewahrt und ohne Ihre Zustimmung nicht an Dritte weitergegeben.

Sie können sich auch dann an uns wenden, wenn Sie zunächst lediglich eine vertrauliche Dokumentation des Vorfalls wünschen, ohne weitere Schritte einzuleiten.

3. Sie entscheiden über das weitere Vorgehen

Sie bestimmen, ob und in welchem Umfang die Gleichstellungskommission tätig werden soll. Wenn Sie keine weiteren Maßnahmen wünschen, bleibt die Dokumentation vertraulich in unseren Unterlagen. Für weitere Schritte benötigen wir Ihre ausdrückliche Zustimmung.

4. Gespräch mit der betroffenen Person

Wenn Sie einer weiteren Bearbeitung zustimmen, führen wir ein Gespräch mit der Person, gegen die sich Ihre Beschwerde richtet. Sie werden informiert, bevor diese Person von dem Termin erfährt. Das Gespräch findet grundsätzlich ohne Ihre Anwesenheit statt.

Der geschilderte Sachverhalt wird erörtert und die betreffende Person angehört. Ihre Interessen und Ihre Vertraulichkeit werden dabei bestmöglich geschützt. Soweit möglich, wird Ihre Identität nicht offengelegt. Auch dieses Gespräch wird dokumentiert.

5. Prüfung möglicher Maßnahmen

Gemeinsam mit den zuständigen Stellen prüfen wir die rechtlichen und organisatorischen Handlungsmöglichkeiten. Je nach Sachverhalt können unter anderem folgende Maßnahmen in Betracht kommen:

- Wechsel der Lehrperson oder Betreuungssituation
- dienstrechtliche Konsequenzen bis hin zur Beendigung des Dienstverhältnisses
- Vermittlung an Mediator:innen oder Supervisor:innen
- Unterstützung bei einer polizeilichen Anzeige sowie Information über weitere Möglichkeiten

6. Information und Vertraulichkeit

Wir informieren Sie nach jedem Verfahrensschritt über das weitere Vorgehen. Grundsätzlich werden keine Maßnahmen ohne Ihre Zustimmung eingeleitet.

Die Gleichstellungskommission ist zur Vertraulichkeit verpflichtet. Bestehen gesetzliche Melde- oder Schutzpflichten, informieren wir Sie frühzeitig und transparent über die daraus resultierenden Schritte.

6. Barrierefreiheit & Inklusion

Förderung gleichberechtigter Teilhabe – physisch, digital und sozial.

Die Hochschule verpflichtet sich zur Förderung einer barrierefreien und inklusiven Studien- und Arbeitsumgebung, um die gleichberechtigte Teilhabe aller Hochschulangehörigen – insbesondere von Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden mit Behinderungen, chronischen Erkrankungen oder besonderen Bedürfnissen – sicherzustellen. Ziel ist es, strukturelle, digitale und soziale Barrieren zu erkennen, abzubauen und präventiv zu vermeiden.

Physische Barrierefreiheit

Die Hochschule strebt an, ihre Gebäude, Räume und Infrastruktur im Rahmen der rechtlichen und baulichen Möglichkeiten barrierefrei zugänglich und nutzbar zu gestalten. Dies umfasst insbesondere:

- einen möglichst barrierefreien Zugang zu Unterrichts-, Arbeits- und Veranstaltungsräumen,
- die Berücksichtigung von Barrierefreiheit bei Neuplanungen, Umbauten und infrastrukturellen Maßnahmen,
- die Bereitstellung geeigneter Rahmenbedingungen für Lehrende, Studierende und Mitarbeitende mit körperlichen Einschränkungen,
- sowie die kontinuierliche Identifikation und Reduktion bestehender Barrieren.

Bedarfe werden in Abstimmung mit den betroffenen Personen sowie der Behindertenvertrauensperson geprüft und im Rahmen der institutionellen Möglichkeiten berücksichtigt.

Digitale Barrierefreiheit

Die Hochschule fördert den barrierefreien Zugang zu digitalen Informations- und Lernangeboten. Dies umfasst insbesondere:

- einen möglichst barrierearmen Zugang zu digitalen Lehr- und Lernplattformen,
- die Bereitstellung von Lehr- und Informationsmaterialien in zugänglichen Formaten, soweit dies organisatorisch möglich ist,
- die Sensibilisierung von Lehrenden und Mitarbeitenden für barrierearme Gestaltung digitaler Inhalte,
- sowie die Berücksichtigung der digitalen Barrierefreiheit bei der Weiterentwicklung der IT-Infrastruktur.

Ziel ist es, allen Lehrenden, Studierenden und Mitarbeitenden eine gleichberechtigte Nutzung der digitalen Studien- und Arbeitsumgebung zu ermöglichen.

Soziale Inklusion und individuelle Unterstützung

Neben der physischen und digitalen Barrierefreiheit fördert die Hochschule eine inklusive und wertschätzende Hochschulkultur, die die Vielfalt der Hochschulangehörigen anerkennt und unterstützt. Dies umfasst insbesondere:

- die individuelle Beratung und Unterstützung von Lehrenden, Studierenden und Mitarbeitenden mit Behinderungen oder besonderen Bedürfnissen,
- die Berücksichtigung individueller Erfordernisse im Studien- und Arbeitskontext im Rahmen der geltenden rechtlichen Bestimmungen,
- die Zusammenarbeit mit der Behindertenvertrauensperson sowie weiteren zuständigen Stellen,
- sowie die Förderung eines diskriminierungsfreien und inklusiven Hochschulumfeldes.

Qualitätssicherung und Entwicklung

Die Hochschule versteht Barrierefreiheit und Inklusion als kontinuierlichen Entwicklungsprozess. Bestehende Maßnahmen werden regelmäßig überprüft und im Rahmen der Qualitätssicherung weiterentwickelt. Rückmeldungen von Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden werden dabei berücksichtigt, um bestehende Barrieren zu identifizieren und geeignete Verbesserungsmaßnahmen umzusetzen.

Ziel ist es, eine Hochschule zu gewährleisten, die allen Angehörigen eine gleichberechtigte, selbstbestimmte und diskriminierungsfreie Teilhabe am Studium und am Arbeitsleben ermöglicht.

7. Kommunikation & Sprache

Entwicklung einer respektvollen, gendergerechten und inklusiven Kommunikationskultur.

Die Joseph Haydn Privathochschule verwendet eine geschlechtergerechte und inklusive Sprache in allen schriftlichen und mündlichen Kommunikationsformen. Ziel ist es, alle Geschlechter sichtbar zu machen und eine respektvolle Ansprache von Lehrenden, Studierenden und Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Geschlechtergerechte Sprache trägt zur Gleichstellung bei und unterstützt ein diskriminierungsfreies Hochschulumfeld. Sprache entwickelt sich laufend weiter und soll die Vielfalt der Hochschulangehörigen angemessen widerspiegeln.

Grundsätze

Bei allen Formulierungen ist auf folgende Punkte zu achten:

- alle Geschlechter werden respektvoll und sichtbar angesprochen
- die gewählte Sprachform wird innerhalb eines Textes einheitlich verwendet
- Formulierungen sind klar, verständlich und gut lesbar
- diskriminierende oder stereotype Ausdrucksweisen werden vermieden

Allgemeine Hinweise, dass die männliche Form „für alle gilt“, sollen nicht verwendet werden.

Formulierungsformen

Folgende Möglichkeiten sind zulässig:

- Geschlechtsneutrale Begriffe: z. B. Studierende, Lehrende, Mitarbeitende, Person, Team
- Paarformen: z. B. Studentinnen und Studenten
- Kurzformen: z. B. Student:innen, Mitarbeiter:innen
- Direkte Anrede oder neutrale Formulierungen: z. B. Bitte beachten Sie die Hinweise statt Der Student muss beachten

Geschlechtsneutrale Formulierungen sind nach Möglichkeit zu bevorzugen, da sie besonders gut lesbar sind.

Anwendungsbereiche

Diese Richtlinie gilt für alle Bereiche der Hochschule, insbesondere für:

- Lehr- und Lernunterlagen
- interne und externe Kommunikation
- Webseiten und Publikationen
- Formulare und offizielle Dokumente
- Stellenausschreibungen und Informationsmaterialien

Ziel ist eine klare, respektvolle und inklusive Kommunikation, die die Vielfalt von Lehrenden, Studierenden und Mitarbeitenden sichtbar macht und wertschätzt.