

Universität	Maßnahmen/Vorhaben
Universität Wien	C2.2.1: Umsetzung und Weiterentwicklung des Qualitätssicherungs-Systems der Universität Wien im Bereich der Lehre. Beurteilung der Lehre durch Studierende, Weiterentwicklung der Evaluierungs- bzw. Feedbackmethode(n) in der Lehre und Umsetzung von daraus gezogenen Ableitungen. Die Lehrveranstaltungsevaluation dient der Qualitätssicherung der Lehre. Die Ergebnisse werden regelmäßig analysiert und für Maßnahmen herangezogen. Bei schlecht bewerteten Lehrveranstaltungen erfolgen gezielte Gespräche zur Qualitätssteigerung. Um gesunkene Rücklaufquoten durch die Online-Umstellung zu erhöhen, wird die Online-Evaluation grundsätzlich in Präsenz durchgeführt. C2.3.2: Zügig an der Universität Wien ankommen. Die erste Phase des "Student Life Cycle" von der Studienwahl bis zum Abschluss der STEOP wird zielgruppenorientiert gemeinsam mit den Fakultäts-, Studienprogrammleitungen und StudienServiceStellen optimiert, um mehr qualifizierte Studienbeginner*innen zügig an der Universität Wien zu sozialisieren, Bindung aufzubauen und die Prüfungsaktivität unter den Beginner*innen zu steigern. Schwerpunktmaßnahmen für folgende Zielgruppen: 1. First Generations Students; 2. MINT-Studienbewerber*innen, insbesondere mit einem Fokus auf Frauen in MINT-Studienfächern, in denen sie unterrepräsentiert sind; 3. Geflüchtete/Vertriebene; 4. Drittstaatstudierende C2.3.3: Studentische Peers als Hebel – Mitwirkung von Studierenden ausbauen, insbesondere im Bereich Studienwahl und Studieneinstieg sowie Barrierefreiheit. Erfolgsmodelle werden weiter ausgebaut. Höhersemestrige und qualifizierte Studierende unterstützen Studierende in früheren Studienphasen im Sinn einer Win-Win-Situation für beide Gruppen (tlw. Integration in den Regelbetrieb über LVs). Die Universität Wien stärkt Studierende mit neuen Angeboten und fördert den Studienerfolg und den „sense of community“: • Studienbotschafter*innen: informieren über die Studienwahl; • Individuelle Studienunterstützer*innen: unterstützen Kolleg*innen mit Beeinträchtigungen; • Peer-Studienfortschrittsberater*innen: helfen bei Problemfeldern C2.3.4: Studienerfolg verstehen und Impulse zur Selbstwirksamkeit setzen (handlungsorientierte Learning Analytics). Auf Basis der Ergebnisse des Projekts „Learning Analytics – Studierende im Fokus“ sollen zentrale Ergebnisse anwender*innen- und handlungsorientiert für Studierende und Funktionsträger*innen weiterentwickelt werden: • Elemente des im Pilotbetrieb des Projekts entwickelten Dashboard für Studierende werden in u:space für alle Studierenden schrittweise integriert; • Ausgehend vom (neuen) Dashboard in u:space erhalten Studierende die Möglichkeit, hinsichtlich ihres persönlichen Studienerfolgs digitale Unterstützung zu holen: Mit dem study:check steht allen Studierenden ein Tool zur verbesserten Selbsteinschätzung zur Verfügung, das auch Unterstützungsmöglichkeiten aufzeigt; • In speziellen Situationen können Studierende eine persönliche Beratung in Anspruch nehmen (individuelle Peer-Studienfortschrittsberatung); • Das im Projekt erprobte und evaluierte Konzept wird soweit wie möglich an den Regelbetrieb herangeführt; • Zu den Ausbildungsprogrammen für studentische Multiplikator*innen siehe oben 2. Die Universität Wien beteiligt sich am Wissensaustausch zu Unterstützungsstrukturen für Studierende mit den Projekten Learning Analytics, PASSt und PLUSTRACK (TU Graz, TU Wien und Universität Salzburg) zur allfälligen Erweiterung und Optimierung hauseigener Analysen und Projekte. C2.3.6: Barrierefreiheit im Studium erhöhen. Verbesserung der Studienmöglichkeiten und des Studienerfolgs der Zielgruppe "Studierende mit physischer und psychischer Beeinträchtigung" durch stärkere Integration dezentraler Unterstützungsstrukturen: Vorgesehen sind u.a. der Aufbau eines dezentralen Berater*innennetzwerks, das zielgerichtet auf die Bedarfe der Studierenden vor Ort eingehen kann, der Ausbau der koordinierenden Rolle des zentralen Teams Barrierefrei mit dem Ziel eines rascheren und transparenteren Verfahrens bei abweichender Prüfungsmodalität in Abstimmung mit den Lehrenden. A4.2.8: Inklusive Universität – Beschäftigungsinitiative für Menschen mit Behinderung. Erarbeitung eines Programms zur stärkeren Einbindung von begünstigt behinderten Personen in die Universität. Die unterschiedlichen inneruniversitären Bereiche werden bei der Integration von Personen mit Behinderung in den Arbeitsalltag entsprechend unterstützt und die Bedürfnisse und Einsatzmöglichkeiten werden mit den behinderten Personen im Vorfeld gut abgeklärt. Im Rahmen dieser Initiative werden wechselseitig Erfahrungen und "Learnings" gemeinsam mit der Initiative "Barrierefreiheit im Studium erhöhen" (siehe Vorhaben C2.3.6) mit dem Ziel ausgetauscht, daraus best practice Modelle zu generieren.

Universität Graz	A2.2.1.3: Uniqability meets University. Halten des hohen Anteils an Mitarbeiter:innen aus dem Personenkreis der begünstigt Behinderten (90-100 %) A2.2.1.4: Strategie Soziale Dimension – AntiBias-Universität. • Weiterführung der Orientierungstutorien und des Beratungsangebots; • AntiBias-Aktionsplan C2.3.1: Personal Study Assistant (PSA). Förderung der Studierbarkeit und Prüfungsaktivität durch Entwicklung von Modulen für App C2.3.3: Microcredential Künstliche Intelligenz. Förderung der KI Literacy von (BA-)Studierenden
Universität Innsbruck	A2.2.1.1: Weiterentwicklung der Initiativen zur Förderung der Anstellung von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung in allen Bereichen der Universität. Weiterentwicklung des erfolgreichen Projekts zur Förderung von begünstigt Behinderten und/oder chronisch kranken Personen durch eine Anstellung (6 Monate bis max. 4 Jahre, 4-10 Stunden pro Woche) als studentische Mitarbeiter:innen im Bereich der Lehre, Forschung und Verwaltung (= „Inn2science students“). Diese Maßnahme soll auf den Bereich des allgemeinen Personals (allgemeine Verwaltung) ausgedehnt werden. Weiterführung des erfolgreichen Projekts zur Förderung von Dissertant:innen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung (= „Inn2science PhD“). Angesichts einer Pensionierungswelle in der hier relevanten Personengruppe (ca. 20% der bis dato angestellten Personen gehen in der LV Periode in Pension) ist das Halten und das Bemühen um Steigerung das Ziel. C2.3.3: Weiterentwicklung des Buddy-Mentoring-Systems (BMS) mit Angebot universitätsweiter Einstiegstage für Erstsemestrige. Konzeption und Implementierung eines gesamtuniversitären Rahmens für die Etablierung fakultätsspezifischer Formate des BMS und universitätsweiter Einstiegstage (basierend auf der bereits 2024 erfolgten Evaluierung) C2.3.4: Pilotprojekt „Berufsermöglichendes Studienangebot“ (Arbeitstitel) mit der Fakultät für Bildungswissenschaften. Im Rahmen des Pilotprojekts „Berufsermöglichendes Studienangebot“ (Arbeitstitel) mit der Fakultät für Bildungswissenschaften wird ein Fokus auf das Thema „Vereinbarkeit von Studium und Beruf und/oder Familie“ gelegt. Die Präsentation der Ergebnisse soll der Diskussion möglicher Ableitungen zugrunde liegen. C2.3.9: Nudging Projekt Prüfungsinaktive. Das Potential von Prüfungsaktiven mit 12 bis 16 ECTS wird analysiert; die Motive der derzeitigen Prüfungsinaktivität werden erhoben und identifiziert; mögliche Maßnahmen zur Hebung der potentiellen Prüfungsaktiven werden entwickelt; Evaluierung zum Abschluss des (Learning/Academic Analytics) Projektes. Die Analyse der Prüfungsaktivität wird einen besonderen Fokus auf das erste Studienjahr (siehe IHS Studie zur Prüfungsaktivität) und die Studienabschlussphase legen. D2.2.2.3: Ausbau von Kurzzeitmobilitäten. Die Förderung internationaler Lern- und Mobilitätserfahrungen sowohl vor Ort, als auch an Partneruniversitäten, ist ein wichtiges Entwicklungsziel der Universität Innsbruck. Zur Steigerung der physischen outgoing Mobilitätszahlen wird in den kommenden Jahren ein besonderer Schwerpunkt auf den Bereich der Kurzzeitmobilitäten und hierbei auf die Erasmus+ Blended Intensive Programmes (BIP) gelegt. Als noch relativ junge Förderschiene von Erasmus+ bieten BIPs die Möglichkeit, sowohl für Studierende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, als auch Mitarbeitenden des allgemeinen Personals, neue und inklusive Internationalisierungsperspektiven zu eröffnen (und damit auch den Mechanismen sozialer Selektivität in den bekannten Austauschprogrammen entgegenzuwirken). Im Bereich der Internationalisierung vor Ort wird die LFUI Guestprofessorship Schiene als erfolgreiches Incoming Format für sämtliche Fakultäten und Forschungsschwerpunkte fortgesetzt (siehe hierzu auch Ziele in D2.2.3).

Universität Salzburg	A4.2.3: PLUS als inklusive Arbeitgeberin. Die PLUS möchte gezielt Menschen mit Einschränkungen identifizieren und einladen, sich zu bewerben. Steigerung des Anteils besetzter Pflichtstellen zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter gemäß BEinStG bis Ende 2026 um 7 Prozentpunkte gegenüber dem Niveau von Ende 2023. C2.3.3: PLUSTRACK - Digitale Studierendenplattform. Implementierung und Weiterentwicklung der Plattform „Student.Place“ als einheitliche Einstiegsseite für alle zentralen digitalen Zugänge und Angebote der PLUS für Studierende und Begleiter durch den Studienalltag. Dies vereinheitlicht die digitale User Journey von Studierenden, erleichtert den Zugang zu Unterstützungsangeboten, schafft Orientierung, bietet Andockpunkte an die akademische Welt und macht Vielfalt sichtbar. C2.3.4: PLUSTRACK - Learning Analytics und gezielte Unterstützung. An der PLUS werden bereits eine Vielzahl von Daten rund um Studium und Lehre erhoben und insb. im Datawarehouse themenspezifisch aufbereitet. Im Kontext von Learning Analytics sind diese Auswertungen heranzuziehen und mit Unterstützungsangeboten zu verknüpfen (vgl. dazu auch das Vorhaben zum Ausbau des Datawarehouse). C2.3.5: Erstsemestrigen-Mentoringprogramm. Weiterführung des Erstsemestrigen-Peermentorings von Studienanfänger:innen mit höhersemestrigen Studierenden bei gezielter Bewerbung an identifizierte Zielgruppen (siehe Learning Analytics) C2.3.6: Darstellung der Entwicklung der sozialen Durchmischung der Studierenden. Anhand der UHSTAT1-Daten sowie anhand der Ergebnisse der Studierendensozialerhebungen wird die Entwicklung der Durchmischung der Studierenden dargestellt.
Technische Universität Wien	A2.2.1.2: Operative Umsetzung der nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung. Die TUW bekennt sich zur Umsetzung der „Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung“ um unterrepräsentierten Gruppen Chancengerechtigkeit zu ermöglichen. Die operative Umsetzung erfolgt durch Vorhaben, die den Aktionslinien der Strategie zuordenbar sind. Dies sind insbesondere: Aktionslinie 1: Qualität und Zugänglichkeit von Informationsangeboten verbessern, siehe C2.3.6, C2.3.7; Aktionslinie 2: Outreach-Aktivitäten und heterogenitätssensible Studienberatung, siehe A2.2.1.1, C2.3.1, C2.3.3.; Aktionslinie 3: Anerkennung und Validierung nicht-formaler und informeller Kompetenzen, siehe C2.3.5; Aktionslinie 4: Einstieg ins Studium erleichtern, siehe C2.3.3; Aktionslinie 5: Studienorganisation und Qualität der Lehre, siehe C2.3.2, C2.3.7; Aktionslinie 6: Vereinbarkeit des Studiums mit anderen Lebensbereichen erhöhen, siehe C2.2.4, C2.3.9, C2.3.11 A4.2.7: Disability Management. Bescheid über die Ausgleichstaxe für das Jahr 2025 sowie Bericht über die zusätzlichen erfolgten Anstellungen im Jahr 2026. Ein professionelles Disability Management an der Universität ist entscheidend, um Chancengleichheit und Inklusion für Studierende und Mitarbeiter_innen mit Behinderungen zu gewährleisten. Durch bedarfsgerechte Unterstützung, Förderung des beruflichen Erfolgs, Einhaltung rechtlicher Verpflichtungen und Schaffung einer inklusiven Kultur trägt es dazu bei, eine Umgebung zu schaffen, in der alle Mitglieder der Universitätsgemeinschaft gleiche Chancen haben, erfolgreich zu sein und Vielfalt sowie Respekt gefördert werden. Daher wird ein umfassendes Konzept für ein ganzheitliches Disability Management in Abstimmung mit dem VR Lehre (für Studierende und Lehrende) beauftragt. Zunächst soll die IST-Situation evaluiert werden und darauf aufbauend Maßnahmen zum Abbau von baulichen, digitalen sowie prozessualen Barrieren sollen analysiert und entwickelt werden. Ziel ist es, mittel- bis langfristig den Anteil begünstigter behinderter Mitarbeiter_innen und Studierender zu erhöhen. Dazu sollen mehrere Task Forces entlang der zentralen Handlungsfelder etabliert und jeweils von Personen des zuständigen Fachbereichs geleitet werden. Die drei zentralen Handlungsfelder sind: • Bauliches und Gebäudenutzung; • Organisation und Kultur; • Technologie, Kommunikation und Lehre; Die Themen werden auch in die Allianz EULIST eingebracht (D2.2.4).

Technische Universität Graz	A2.2.1.7: Frauenförderung: Maßnahmen gegen die Leaky Pipeline. Auf Basis der Erkenntnisse aus dem Gleichstellungsreporting sollen Frauen weiterhin in kritischen Phasen proaktiv unterstützt werden. Insbesondere soll hierbei der Fokus auf Studienanfängerinnen zur Verringerung des Dropouts gelegt werden. A2.2.1.13: Universitätsübergreifende Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Behinderung und Arbeit. Mit universitätsübergreifend abgestimmten Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Universitätsangehörige (Führungskräfte, Wissenschaftler*innen, allg. Univ. Personal) wird eine größere Zielgruppe erreicht und die Sichtbarkeit der Maßnahmen für inklusive Arbeitsplätze der Universitäten am Standort Graz erhöht. Das universitätsübergreifende Angebot fördert das gegenseitige Lernen und die Umsetzung von „Best Practice“ Maßnahmen. A2.2.1.14: Förderung einer Stelle für Menschen mit einer begünstigten Behinderung in jeder Fakultät. Das Rektorat finanziert jeder Fakultät eine zusätzliche Stelle für Menschen mit einer begünstigten Behinderung. Eine Person kann für max. 24 Monate vom Rektorat finanziert werden und wird dann von der Fakultät weiterfinanziert. Danach kann eine andere Person mit einer begünstigten Behinderung über das Rektorat finanziert werden. Durch den Kontakt mit den Role-Models im Arbeitsalltag können Vorurteile und Hemmungen abgebaut werden. A2.2.1.15: Fortführung und Weiterentwicklung der Servicestelle GESTU: Erstellen von zwei Videos zum Zwecke der Sensibilisierung. Laufende Unterstützung von gehörlosen und gehörbeeinträchtigten Studierenden aller Grazer Hochschulen und jährlicher Statusbericht zum Projektverlauf an das BMBWF. Organisatorische Mitbetreuung von max. fünf Studierenden an der Universität Klagenfurt. Videos umsetzen, in denen Studierende, die von GESTU schon unterstützt werden, (eventuell auch Lehrende und STUMAs, die mit diesen Studierenden arbeiten) interviewt werden. Diese Videos sollen dann auf den Social Media-Kanälen der TU Graz veröffentlicht werden. C2.3.4: Studierendensupport. Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende im Studienverlauf (insb. Studieneinstieg und Studienabschlussphase) auf Basis von Analysen. Weiterführung von Maßnahmen zur Optimierung der Studierbarkeit zur Erhöhung der Prüfungsaktivität (insb. Brückenkurse, Studienabschlussberatung, Lerngruppen in Lehrveranstaltungen, Studierendenbefragungen, Check what you expect! Angebot). Durchführung von Think Tanks für Lehrende und Studierende zur innovativen Weiterentwicklung der Studien auf Basis von Evidenzen
Montanuniversität Leoben	A2.2.1.7: Erhöhung der Zahl der Studierenden an der Montanuniversität Leoben durch Ausbau der Bildungsangebote für unterrepräsentierte Gruppen. Gezielte Ansprache und Unterstützung unterrepräsentierter Gruppen (Frauen in MINT Fächern; Personen mit besonderen Bedürfnissen; ethnische Minderheiten und Geflüchtete), Sprachkurse, Vorbereitungsprogramme, kulturelle Integrationsangebote; First Generation Studierende und Studierende aus sozioökonomisch benachteiligten Verhältnissen (Schnupperstudien, spezielle Beratungsangebote; Stipendien) A4.2.4: Beschäftigung begünstigter Behinderter. Zur stärkeren Erfüllung der Beschäftigungspflicht von begünstigten Behinderten werden weitere Maßnahmen gesetzt C2.3.1: Maßnahmen an der Schnittstelle Schule/Hochschule. Unterstützung von Studienanfänger:innen, um Studienabbrüche am Studienbeginn zu reduzieren und den Studienerfolg zu verbessern. - Brückenkurse unter Einbindung des Vorstudienlehrganges, Angebot von digitalen Lernangeboten und begleitende Kurse (Proseminar) als z.B. Abendkurse für die MINT Fächer; - Onboarding mit „Mint@Leoben“; - MOOCs; - Auf- und Ausbau von Supportsystemen; - Peer teaching; Workshop für Lehrende zur Förderung der sozialen und akademischen Integration C2.3.2: Didaktikausbildung für Lehrende, unter besonderer Berücksichtigung der e-Didaktik und KI. Wissenschaftler:innen sollen in ihrer Lehrfähigkeit entwickelt werden und erfahrene Lehrende sollen in neuen Lehr- und Lernformen weitergebildet werden.

Universität für Bodenkultur Wien	A2.2.1.2: Umsetzung der Diversitätsstrategie der BOKU –Sustainable Diversity als Beitrag zur sozialen Dimension. Bewusstseinsbildung und Kompetenzaufbau für BOKU-Angehörige durch die Etablierung von „Reflexionsräumen“ in ausgewählten Handlungsfelder der Strategie (z.B. Recruiting, Lehre) A2.2.1.5: Fortführung und Weiterbildung von Maßnahmen auf den Weg zu einer inklusiven Universität. • breit angelegte Kommunikations-, Informations- und Schulungskampagne in den Handlungsfeldern Studium, Lehre (C2.3, Vorhaben 9), Forschung und Personal (A2.2., Vorhaben 2) der BOKU zur Schaffung von Awareness; • Maßnahmenpaket zum weiteren Aufbau und der Verbreiterung von Inklusionswissen und Kompetenzerwerb insbesondere im Rahmen der Führungskräftebildungen; • bisherige Maßnahmen im Bereich barrierefreie Lehre erweitern und optimieren A2.3.1.2: Kinderuni-Aktivitäten unter Berücksichtigung der Sozialen Dimension. • Als Beitrag zur Chancengerechtigkeit zum Bildungszugang werden die etablierten Kinderuni-Aktivitäten evaluiert.; • Ergebnisse fließen in die Weiterführung der Projekte ein. A4.2.8: Inklusion von Menschen mit Behinderung in die „Arbeitswelt BOKU“. • Konzeption und Umsetzung eines Projektes für die initiative-Bewerbung von Menschen mit Behinderung auf adäquate Arbeitsplätze; • Erarbeitung von Empfehlungen für zielgruppenspezifische Ausschreibungstexte und Nutzung spezieller Plattformen; • Schaffung von Arbeitsplätzen, die ausschließlich begünstigten behinderten Menschen zur Verfügung stehen C2.3.2: Lehre- und Lernlandkarten für die Förderung von innovativen und transformativen Lehr- und Lernkonzepten. • Stärkung von kompetenzorientierten, studierendenzentrierten Lehr- und Lernformaten; • systematische Förderung und Verankerung folgender Konzepte in den Studienprogrammen: z.B. inter- und transdisziplinäre Didaktik, Bildung für nachhaltige Entwicklung, gender- und diversitätssensible Didaktik, transformatives Lernen, Vermittlung von Wissenschaft und Forschungsergebnissen C2.3.3: Future Skills – Open Spaces for Learning. • Weiterentwicklung des Konzepts zum „Lernen, Lesen und Schreiben“ in Academia (Club Bachelor, zertifizierte Lerncoaches, Lerncafé, Lange Nacht des Lernens) in Zusammenarbeit mit den Lehrenden und der ÖH; • Schaffung kreativer, inklusiver, formeller und informeller Räume für Austausch und Reflexion für Studierende und/oder Lehrende (virtuell und onsite); • Unterstützung in der Studienabschlussphase unter Berücksichtigung möglicher Care-Aufgaben der Studierenden (KinderBOKU) C2.3.4: Virtuelle Lehr- und Lernwelten. • Ausbau virtueller Lehr- und Lernräume inklusive Augmented und Virtual Reality sowie 360° Szenarien; • Einsatz unterschiedlicher technologiegestützter Lernformen: MicroLearning, Blended Learning, Hybride Lehr- und Lernsettings, immersive Lernszenarien, MOOCs; • Aufbau einer zentralen OER-Plattform mit Anbindung OER Hub Austria (siehe Forschung); • Lehren und Lernen mit, von und durch KI; • Berücksichtigung von Barrierefreiheit C2.3.7: Diversitätsstrategie „Sustainable Diversity“ in der Lehre. • Förderpreis im Bereich Diversity in der Lehre; • Förderung von Future Skills - Erweiterung von Gender- und Diversitätskompetenzen und Inklusionswissen
---	--

Veterinärmedizinische Universität Wien	A2.2.1.1: Maßnahmen zu einer Weiterentwicklung in Richtung barrierefreie und inklusive Universität – QR Code. QR Code für Info innerhalb der Gebäude A2.2.1.2: Maßnahmen zu einer Weiterentwicklung in Richtung barrierefreie und inklusive Universität - Schulungsangebote: Evaluierung und Weiterentwicklung der bestehenden Kursangebote: Barrierefreiheit & Inklusion am Arbeitsplatz, Schwerpunkt: Menschen mit Behinderung; Diversity Basic; Personalgewinnung rechtssicher durchführen. Fokus auf die Einladung von behinderten Personen zu einem Bewerbungsgespräch gelegt A2.2.1.3: Maßnahmen zu einer Weiterentwicklung in Richtung barrierefreie und inklusive Universität – Inklusiver Auftritt: Inklusiver Auftritt (barrierefreie Website), Etablierung Corporate English A2.2.1.4: Maßnahmen zu einer Weiterentwicklung in Richtung barrierefreie und inklusive Universität - Beschäftigung begünstigter Behinderter: Ausbau der Aktivitäten zur Erhöhung der Beschäftigung begünstigter Behinderter gemäß BEinstG A2.3.1.6: VetmedRegio: Stärkung der Bedeutung der Veterinärmedizin als One Health-Vorbild in der Gesellschaft und Berücksichtigung der sozialen Dimension: Fortführung und Ausbau der Medienarbeit und Events für VetmedRegio C2.3.1: Stärkung der Resilienz der Studierenden: Zur besseren Vorbereitung der Studierenden auf die Herausforderungen des Studiums und des beruflichen Alltags werden Maßnahmen zur Stärkung der Resilienz etabliert C2.3.2: Brückenkurse für Quereinstieg ins 5. Semester Diplomstudium Veterinärmedizin – primär für Bachelor Professional (bei positiver Evaluierung Bachelor Professional): Vorbereitung der Absolvent:innen des Bachelor Professional zur Unterstützung von Veterinärmediziner:innen für einen Quereinstieg ins 5. Semester des Diplomstudiums Veterinärmedizin C2.3.3: Bachelor Professional für Hilfstätigkeiten in der Veterinärmedizin (nur in FG 3): Zur Förderung der Studierbarkeit und Durchlässigkeit soll ein außerordentliches Bachelorstudium für Studienanfänger:innen mit einschlägiger Berufserfahrung evaluiert werden (evtl. Kooperation mit einer Höheren Bundeslehranstalt für Landwirtschaft und Ernährung) zur Unterstützung von Veterinärmediziner:innen zur Gewährleistung der Versorgungssicherheit C2.3.4: Regelmäßige Wirkungsanalyse von Instrumenten zur sozialen Dimension durch institutionelles Monitoring und Evaluierung: Automatisierung des Evaluationszyklus Plan-Do-Check-Act zur Durchführung von regelmäßigen Wirkungsanalysen von Maßnahmen im Bereich Lehre. Austausch mit den Projekten der TU Wien, TU Graz und Universität Salzburg (PASSt, Learning Analytics und PLUSTRACK) zur allfälligen Erweiterung und Optimierung der hauseigenen Analysen und Projekte C2.3.5: Besondere Maßnahmen zur Steigerung der Diversität und sozialen Dimension: Outreach-Maßnahmen zur Steuerung der Studierendenzusammensetzung im Kontext der sozialen Dimension und Diversität
--	--

Wirtschaftsuniversität Wien	A4.2.6: KarriereInklusiv@WU. Entwicklung eines Maßnahmenpakets zur Steigerung der Beschäftigungsquote von begünstigten behinderten Mitarbeitenden aller Personalkategorien. Das Maßnahmenpaket umfasst einerseits Aktivitäten zur Rekrutierung von Personen mit Behinderung, andererseits Informations- und Sensibilisierungsinitiativen rund um das Thema Arbeiten und Studieren ohne Barrieren an der WU. C2.3.2: Digitales Prüfen am Campus. Dieses Vorhaben hat zum Ziel, die Infrastruktur v.a. in Hörsälen > 60 Plätze für digitale Prüfungen am Campus im BYOD-Ansatz bereit zu stellen. Dabei werden Aspekte der Barrierefreiheit berücksichtigt. C2.3.4: Targeting von Studierendenzielgruppen mit dem Fokus Prüfungsaktivität. Basierend auf dem PASSt-Projekt soll der prädiktive Teil der Aktivitätsanalysen mit der Hilfe von diversen Clusteranalysen stärker auf Identifikation von studentischen Zielgruppen ausgebaut werden. Targeting hilft bspw. im Marketing, zielgerichtet seine Zielgruppe zu identifizieren und diese zielgruppengerecht zielgerichtet zu werben bzw. zu kommunizieren. In PASSt wurden im Rahmen der dort durchgeführten prädiktiven Analysen ein Proof of Concept für die Durchführung von Zielgruppenanalysen mit unterschiedlichen Clusteranalysen durchgeführt C2.3.6: Monitoring der Zulassungstests der Bachelorprogramme im Zusammenhang mit der sozialen Dimension. Die WU kommittiert sich zu einer jährlichen Evaluierung der Zulassungstests für ihre drei Bachelorverfahren unter Berücksichtigung der sozialen Dimension und unter Einbezug einer WU-internen Expert*innen- Taskforce zur Interpretation und Validierung der Ergebnisse. C5.3.3.1: (Weiter-)Entwicklung von Micro-Credentials in der Weiterbildung und Prüfung der Berücksichtigung von non-formalen und informellen Qualifikationen und Anerkennung in diesem Kontext. Die Entwicklung von Micro- Credentials entlang qualitätssichernder Kriterien ist ein Vorhaben, das die LLL-Initiativen der WU auf der Ebene der WU EA Zielgruppen unterstützt. Es geht dabei um Lehr-/Lerninhalte, die in einem kurzen Zeitraum erarbeitet werden können und unmittelbar in der beruflichen Praxis umsetzbar sind. C5.3.3.2: Individualisierung & Modularisierung von Lehr-/Lerninhalten und Studienformaten. Die Individualisierung und Modularisierung von Lehr/Lerninhalten entspricht den Anforderungen Lebenslangen Lernens in der Weiterbildung für die WU EA-Zielgruppen; durch die Anpassung an die spezifischen Bedürfnisse der Lernenden in Inhalt/Format wird eine bessere Integration in den beruflichen Alltag ermöglicht und ein effektiverer Transfer in die Praxis gewährleistet.
--------------------------------	--

Universität Linz	A2.2.1.2: Förderung Personen mit Beeinträchtigung: Erhöhung des Anteils an begünstigt behinderten Mitarbeiter*innen (u.a. durch Einbindung des Dyslexie Labs und des Assistive Technology Labs) in Richtung von 10 Prozentpunkten, mindestens aber um 7 Stellen, bis Ende 2026 im Vergleich mit Ende 2023. D2.4.2.1: Etablierung eines Kursangebotes für Menschen mit Beeinträchtigung: Etablierung eines zielgruppenorientierten Kursprogrammes auf Basis der Evaluierungsergebnisse C2.3.1: Kompetenzzentrum für Hochschuldidaktik und AI-sensible Hochschullehre: An der Linz School of Education soll ein interdisziplinäres Kompetenzzentrum für Hochschuldidaktik und AI-sensible Hochschullehre entstehen, das die hochschuldidaktische Kompetenz fördert und speziell Innovationen für digitale und forschungsorientierte Lehre an der JKU stärkt. Weitere Aufgabe ist die Nutzung und Erforschung des Potentials von KI für Hochschullehre. C2.3.4: Fernuniversität Hagen: Die in der LV-Periode 19-21 verlängerte Kooperation mit der Fernuniversität Hagen wurde nachhaltig intensiviert. D1.2.9: Gemeinsames Auftreten der Medizinischen Universitäten/Medizinischen Fakultät der Universität Linz zur Information von Studieninteressierten und zur Erhöhung des Anteils von Studienwerber*innen aus unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen: Fortführung der Weiterentwicklung der gemeinsamen Online-Informationsplattform zum MedAT und zum Humanmedizinstudium www.medizinstudieren.at sowie gemeinsames Auftreten auf relevanten Bildungsmessen. Beide Angebote zielen insbesondere auch auf Interessierte aus peripheren Regionen und mit Eltern ohne Matura ab.
Universität Klagenfurt	A2.2.6 (A2.2.1.6): Beibehaltung der Erfüllung der Quote der zu besetzenden Pflichtstellen für begünstigte Behinderte. Zielsetzung ist das Halten des Anteils besetzter Pflichtstellen zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter. C2.2.4: Monitoring und Evaluierung der Studierbarkeit in allen Studien als Bestandteil des Qualitätsmanagements, einschließlich Behandlung im Quality Audit; gegebenenfalls ergänzt durch Erkenntnisse aus Absolventinnen- bzw. Absolventenbefragungen und -trackings Weiterentwicklung der Studierbarkeitsanalyse StudEval und StudEval2.0 zu einer Evaluierung von Studien (s. auch StudE-val2.1) unter Einbindung von Erkenntnissen von Absolvent:innenbefragung und Absolvent:innen-Tracking (ATRACK). Weiterentwicklung Absolvent:innenbefragung C2.3.1: TeilzeitStud. Teilzeitstudium. Einführung von „Teilzeitstudien“, um Studierenden den Abschluss eines ordentlichen Studiums neben Erwerbstätigkeit oder Betreuungspflichten zu ermöglichen C2.3.2: TutMent2.0. Tutoring & Mentoring 2.0. Weiterentwicklung der Beratungs- und Unterstützungsangebote durch Tutor:innen und Mentor:innen; Weiterentwicklung der Schulungsprogramme für Tutor:innen; Entwicklung und Umsetzung eines englischsprachigen Mentor:innenprogramms C2.3.7: DivLehre. Diversität in der Lehre. Entwicklung einer Diversity Toolbox für Lehrende; Entwicklung eines Code of Conduct; Umsetzung eines Maßnahmenbündels zum Thema „Barrierefreie Lehre“ sowie Ausweitung des Projekts GESTU auf die Universität Klagenfurt

Medizinische Universität Wien	C2.3.1: Weiterführen der Maßnahmen zu Social Dimension Mainstreaming Inklusion in Studium und Lehre: Unterstützung Studierender mit Behinderung und Beeinträchtigung. 1. Weiterhin Beteiligung an PROMOLi in den Doktoratsstudien; 2. Weiterentwicklung barrierefreier MedAT (Rahmenbedingungen bei MedAT für Studienwerber:innen mit chronischer Krankheit und/oder Behinderung); 3. AG zur Inklusion in Studium und Lehre zur Weiterentwicklung von Unterstützungs- und Beratungsangeboten für Studierende mit Behinderung und Beeinträchtigung, sowie Unterstützung der Lehrenden im Studienbereich; Zusammenarbeit mit Behindertenbeirat, Behinderten-Referat, Behindertenbeauftragte für Studienbedingungen, Beauftragte der MedUni Wien für Inklusion; Einrichten einer eigenen Webseite für Inklusion im Studien- und Lehrbereich (Einrichten als „one-stop-shop“); Entwicklung und Implementierung von Personalentwicklungseminaren für Tutor:innen und Lehrende (Studierenden-Buddy-Ausbildung, Koordinator:innenausbildung, train the trainer-Seminare für Lehrende zur Unterstützung in der Lehre) C2.3.2: Weiterführen der bestehenden Maßnahmen zum Social Dimension Mainstreaming: Wirkungsanalyse für die Erarbeitung einer institutionellen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung. Weiterführen der bisherigen Maßnahmen Social Dimension Mainstreaming: 1. Analyse der Sozialstruktur MedAT, 2. Abbau von sozialen Barrieren, wohnortnahe KPJ Plätze, 3. Mobilitätsförderung, 4. Mentoringprogramme, 5. Sozialtopf für Studierende, 6. Förderprogramm Nostrifizierungswerber:innen, 7. Ausbau Young Scientists, 8. Audit Hochschule und Familie, 9. soziale Dimension in der Akkreditierung der Curricula, 10. Wirkungsanalyse: Longitudinalstudie mit MedAT-Testergebnissen und Studienerfolgsdaten von Studierenden in Human- und Zahnmedizin unter Berücksichtigung sozialer Faktoren (Geschlecht, Sozioökonomischer Status (SES), Bildungshintergrund der Eltern etc.) werden im Zuge einer Moderatoranalyse, Einflüsse auf den Studienerfolg aufgezeigt und als Grundlage für die Evaluierung gesetzter Maßnahmen zur Förderung heterogenitätssensibler Outreach-Aktivitäten herangezogen A2.2.1.2: Erfüllung der Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter: ESG-Inklusion: entsprechend der Zielsetzung (Ausschreibung von zusätzlichen 2 Stellen pro Jahr explizit für Personen, die zum Kreis der begünstigt Behinderten gehören) umsetzen. Inklusion@ MedUni Wien Projektes
-------------------------------	---

Medizinische Universität Graz	A4.2.6: Bestmögliche Erfüllung der Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter gem. BEinstG. Die Med Uni Graz verfolgt die bisher sehr erfolgreiche Strategie einerseits jungen Menschen mit Behinderung die Möglichkeit zur Ausbildung und Weiterbeschäftigung an der Med Uni zu geben und andererseits ältere Mitarbeiter*innen mit Behinderung durch angepasste Aufgaben, Beschäftigungsausmaße und flankierende Unterstützung möglichst lange im Arbeitsprozess zu halten. Dazu werden die Führungskräfte zur generellen Strategie und zu individuellen Maßnahmen/Möglichkeiten informiert. C2.3.12: Institutionelle Strategie zur sozialen Dimension. Die während der Leistungsvereinbarungsperiode 2022-2024 entwickelte institutionelle Strategie zur sozialen Dimension der Med Uni Graz wird weiterentwickelt und veröffentlicht. C2.3.3: Maßnahmen und heterogenitätssensible Outreach-Aktivitäten gemäß der institutionellen Strategie zur sozialen Dimension zum Abbau von Schwellenängsten betreffend das Humanmedizinstudium. Zur Förderung der Heterogenität der Studierenden werden ausgewählte Maßnahmen in Analogie zur Strategie zur sozialen Dimension umgesetzt. Ebenfalls sollen die Outreach-Aktivitäten zielgruppengerichtet, durch die Einbindung von Akteur*innen der Zivilgesellschaft (z.B. NGOs, Interessensvertretungen) oder Multiplikator*innen (z.B. Lehrer*innen, niedergelassene Ärzt*innen), im Sinne eines integrativen Zugangs zur Hochschulbildung, ausgeweitet werden. C2.3.4: Ausbau der Informationsangebote mit regional uneingeschränkter Zugänglichkeit. Zusätzlich zu den bestehenden Angeboten (Informationen auf der Website der Med Uni Graz, Teilnahmen an lokalen und regionalen Bildungsmessen, Schulbesuchen) soll eine e-lecture-Reihe zu den Themen Basisinformation und Ablauf des Aufnahmeverfahrens, Vorbereitungsmöglichkeiten, Vergabe der Studienplätzen, und Informationen zu den Diplomstudien Human- und Zahnmedizin erstellt und sukzessive auf weitere, für Studieninteressierte und Studienwerber*innen relevante Themen (z.B. FAQs, MedAT-Mythen) ausgeweitet werden. C2.3.5: Implementierung zusätzlicher heterogenitätssensibler Maßnahmen zur Gewährleistung des Studienfortschritts und zur Minimierung von Studienabbrüchen. Ziel dieses Vorhabens ist es, Faktoren, die Misserfolg im Studium begünstigen und in weiterer Folge zum Studienabbruch führen können, rechtzeitig zu erkennen, und den betroffenen Studierenden niederschwellige, aber kompetente Hilfe bei der Erarbeitung von Lösungsstrategien durch Angebote der Beratungsstelle Peer2Peer im Sinne der Förderung der Studierenden-Journey anzubieten. Es werden „Stolpersteine“ im Studium identifiziert, gemonitort und entsprechende unterstützende Maßnahmen konzipiert und umgesetzt. C2.3.14: Weiterentwicklung der MedAT Aufnahmeverfahren unter Berücksichtigung der sozialen Kompetenz, sozialen Fairness und Diversität. Fortführung der Weiterentwicklung des MedAT in Abstimmung mit den anderen Medizinischen Universitäten sowie der Medizinischen Fakultät der JKU Linz. In Hinblick auf die soziale Fairness und die Diversität der Bewerber*innen Weiterentwicklung des Testteils zur sozialen Kompetenz, basierend auf den Evaluationen aus 2024. C2.3.15: MedAT-Z: Weiterentwicklung des Testteils Manuelle Fertigkeiten. Die Testung der für Zahnärzt*innen essenziellen manuellen Fertigkeiten im MedAT-Z wird durch Verbesserung der Aufgabenformate und Auswertemethodik gemeinsam mit den Medizinischen Universitäten Wien und Innsbruck weiterentwickelt.
-------------------------------	---

Medizinische Universität Innsbruck	A2.2.1.1: Projekt Inklusion am Campus. Bei diesem Vorhaben soll die Beschäftigung und Integration hör- und sehbehinderter Menschen in den Fokus gerückt werden. In Kooperation mit der Universitätsklinik für Hör-, Stimm- und Sprachstörungen sowie der Universitätsklinik für Augenheilkunde und Optometrie setzen wir uns das Ziel, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen. Durch gezielte Maßnahmen und Unterstützung bieten wir Menschen mit Hör- und Sehbeeinträchtigungen die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten und Talente in verschiedenen Bereichen der Universität einzubringen. A2.2.1.6: Maßnahmen im schulischen Bereich, um SchülerInnen aus peripheren Gymnasien für ein Medizinstudium zu interessieren. Weiterentwicklung der eingegangenen Partnerschaften mit peripheren Gymnasien in Tirol mit Vorträgen, Informationen zu Studienangeboten und Aufnahmeverfahren, Unterstützung von vorwissenschaftlichen Arbeiten (VWA) zu Medizinthemen. A2.2.1.7: Maßnahmen im schulischen Bereich, um SchülerInnen aus unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen für medizinische Studien bzw. Ausbildungen im Medizinbereich zu interessieren Fortführung und Weiterentwicklung von Kooperationsprojekten aus der LV 2022-2024 im Mittelschulbereich (vgl. Ziel A2.2.2.2) A2.2.1.2: Einstellung begünstigter Behinderter. Die MUI ist bestrebt, den Anteil der besetzten Pflichtstellen zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter gemäß BEinstG bis Ende 2027 zu steigern. Dazu werden die Führungskräfte zu individuellen Maßnahmen/Möglichkeiten informiert. C2.2.3: Monitoring des ersten Studienjahrs, insbesondere hinsichtlich der Prüfungsaktivität. Durchführung von studienspezifischen Abfragen der Prüfungsaktivität, Identifikation von problematischen Lehrveranstaltungen (LV) und Prüfungen, Abgleich der Analyse mit dem Feedback aus LV-Evaluationen sowie aus Konsultationen der Studiengangsleitung in Problemfällen. C2.2.4: Monitoring und Evaluierung der Studierbarkeit in allen Studien als Bestandteil des Qualitätsmanagements, einschließlich Behandlung im Quality Audit; gegebenenfalls ergänzt durch Erkenntnisse aus AbsolventInnenbefragungen und -trackings. Monitoring zu Abschlusszahlen, Notenverteilungen bei Gesamtprüfungen und Kohortenfortschritt, Zusammenführung mit Evaluationsergebnissen; Prüfen der Notwendigkeit von Aufholerprogrammen. Befragung der AbsolventInnen der Grund- bzw. Doktoratsstudien. Fortführung der Beteiligung an ATRACK sowie der Kooperation mit Alumni-Gruppen. Eingerichtete Advisory Boards werden weiter konsultiert, für Molekulare-Medizin-Studien wird ein neues Advisory Board eingerichtet, um die Performanz und Ausrichtung des Studienangebots international zu evaluieren. D1.2.2: Gemeinsames Auftreten der Medizinischen Universitäten zur Information von Studieninteressierten und zur Erhöhung des Anteils von StudienwerberInnen aus unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen. Fortführung der Weiterentwicklung der gemeinsamen Online Informationsplattform zum MedAT und zum Human- und Zahnmedizinstudium www.medizinstudieren.at sowie gemeinsames Auftreten auf relevanten Bildungsmessen. Beide Angebote zielen insbesondere auch auf Interessierte aus peripheren Regionen und mit Eltern ohne Matura.
---------------------------------------	--

Akademie der bildenden Künste Wien	A2.2.1.1: Gleichstellung, Diversität und Inklusion. Als inklusive und diverse Universität sieht die Akademie sich als Vorreiterin und bringt sich mit ihrer Expertise in diesem Bereich weiterhin als „best-practice“-Beispiel und Vorbild für andere Institutionen aktiv in Netzwerke ein. Zur gemeinsamen Verbesserung der Gleichstellung, Diversität und Inklusion wird der Austausch mit anderen Institutionen u. a. über die Task Force Gleichstellung und Diversität sowie die Zusammenarbeit mit MdW und Angewandter (im Rahmen gemeinsamer Lehrveranstaltungen) verstärkt. Zu den Schwerpunkten zählen Barrierefreiheit sowie die intensivierte Auseinandersetzung mit Rassismus und Antisemitismus und damit ein nachdrücklicher Fokus auf die Beziehungen zwischen verschiedenen Formen struktureller Benachteiligung und Diskriminierung. A3.2.3: Leitfaden für eine möglichst diskriminierungsfreie Gestaltung der Zulassungsverfahren. Aufbauend auf dem Gleichstellungsplan der Akademie sowie dem seit dem Jahr 2020 umgesetzten Monitoring der Zulassungsverfahren (Chancenmonitor) und der daraus gewonnenen Erkenntnisse entwickelt die Akademie als Maßnahme einen Leitfaden für eine möglichst diskriminierungsfreie Gestaltung der Zulassungsverfahren. Das Vorhaben wird in einer Kooperation des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Abteilung Qualitätsentwicklung durchgeführt. A4.2.2: Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement in Bezug auf Dis-Ability. Die Akademie setzt sich für die bessere Förderung und Integration von Mitarbeiter_innen mit Beeinträchtigung ein. Dafür werden die bestehenden Infrastrukturen und Services nach budgetärer Maßgabe ausgebaut sowie die Anwerbung von Mitarbeiter_innen mit Behinderung weiter intensiviert.
---------------------------------------	---

Universität für angewandte Kunst Wien	A2.2.1.2: Diversität: Barrierefreiheit. Ausgehend von einer umfassenden, durch eine*n externe*n Sachverständige*n begleitete Analyse des Status-quo und in Abstimmung mit einem partizipativen Prozess innerhalb der Angewandten entsteht ein konkreter Maßnahmenkatalog, der als Grundlage für priorisierte Umsetzungsentscheidungen dient, die insbesondere auf die gleichberechtigte Teilhabe aller Universitätsangehörigen abzielen. Mit der geplanten schrittweisen Implementierung der gelisteten Maßnahmen wird zunehmend eine verbesserte Barrierefreiheit in den Gebäuden sichergestellt. A2.2.1.3: Diversität: Partizipation und Vernetzung. Ein Co-Design-Prozess wird aufgesetzt, der Universitätsangehörige als Expert*innen wie Betroffene einbindet, um Schnittstellen für dieses Querschnittsthema zu erarbeiten, in Richtung Digitalität, Infrastruktur, Werkstätten sowie Lehre und Studium. Co-Design bedeutet hier, die internen Gestaltungsexpertisen der Angewandten, in Lehre wie Studium, in diesen interdisziplinär aufgesetzten Prozess zu integrieren. Dieser Prozess betrifft gleichermaßen den baulichen wie den immateriellen Bestand. Übergeordnetes Ziel ist es, die Angewandte als gesellschaftlich innovative Institution, als Labor für die gesellschaftliche Bedeutung ihrer Ausbildungsangebote, auch in einem internationalen Vergleich zu positionieren. Es werden vorhandene Ressourcen und Kapazitäten in den Bereichen Diversität, soziale Dimension, Inklusion und Partizipation erfasst und beschrieben. Veranstaltungen zur Sensibilisierung von Lehr- und Verwaltungspersonal sowie zu den Themenbereichen Kunst-Forschung-Geschlecht sowie Rassismus und Ableismus werden eingeführt. A4.2.3: Fokus auf die Einstellung von Menschen mit Behinderung. Zur Erhöhung der Zahl begünstigter Behinderter gem. BEinstG prüft die Angewandte adäquate Anstellungsmöglichkeiten und mögliche Maßnahmen. Ziel ist es, den Anteil besetzter Pflichtstellen zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter gemäß BEinstG bis Ende 2026 um 10 Prozentpunkte gegenüber dem Niveau von Ende 2023 zu steigern. C2.2.2: Monitoring und Evaluierung der Studierbarkeit. Die Sichtweisen der Studierenden bezüglich des angemessenen Umfangs von Lehrveranstaltungen und Studienteilen fließen durch bewährte Formate wie Absolvent*innenbefragungen, Workshopcafés und Peer Review-Verfahren in die Universitätsentwicklung ein und werden entsprechend berücksichtigt. C2.2.5: Umfassende Sichten auf Lernen, Lehren und Prüfen (Erfassung des Prüfungswesens). Eignungsprüfung, Einzelunterricht, kontinuierlicher Austausch mit Peers im ‚Klassenverbund‘ und öffentliche Abschlusspräsentationen kennzeichnen u. a. die besondere Prüfungssituation an Kunstuniversitäten. Prüfen kann an der Angewandten daher nicht isoliert von Lernen und Lehren betrachtet werden. Die jeweils spezifischen Anforderungen, Möglichkeiten und Qualitätssicherungselemente werden erhoben und am Ende der LV-Periode als digitales, modulares Kompendium den Lehrenden zur Verfügung gestellt. C5.3.3.1: Angewandte für Alle. Weiterentwicklung der Ansätze der „Klasse für Alle“ mit den künstlerischen Strategien der interdisziplinären Wissensvermittlung.
---------------------------------------	--

mdw - Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	A2.2.1.1: Maßnahme zur nachhaltigen Verankerung der mdw Diversitätsstrategie und des Wissenstransfers. Die aus dem mdw Diversitätsstrategieprozess gewonnenen Erkenntnisse und die Dokumentation zur Tagung „Diversität als diskriminierungskritische Praxis in Kunst, Kultur und Bildung I“ werden in einer Publikation veröffentlicht und präsentiert. Zum vertiefenden Erwerb von Gender und Diversitätswissen soll eine weiterführende Arbeitstagung („Diversität als diskriminierungs kritische Praxis in Kunst, Kultur und Bildung II“) stattfinden. A2.2.1.2: Erwerb und Aneignung von Gender und Diversitätswissen. Verbreiterung der Maßnahme „Webtool Tricky Moments“ A2.2.1.3: Vermittlung von Gender und Diversitätskompetenz. Auf- und Ausbau von Gender- und Diversitätskompetenz durch geeignete Wissensvermittlungsformate in Kooperation mit der Personalentwicklung A2.2.2.1: Weiterführung der Verankerung von Gender und Diversitätskompetenz in mdw Curricula. Weiterführung der jährlichen Begutachtung neuer Studienpläne (ein Studienplan pro Jahr) durch die Abteilung Gleichstellung, Gender und Diversität in Bezug auf die Erwerbsmöglichkeit von Gender und Diversitätskompetenz A2.2.2.2: Fokus First Generation Students. Jährliche Erhebung des Bedarfs der Studierenden in Kooperation mit dem Qualitätsmanagement A4.2.3: Barrierefreie Gestaltung der Jobinserate und des Bewerbungsportals. Gemeinsam mit externen Partnerinstitutionen, wie u. a. myability, soll das Bewerbungsportal der mdw barrierefrei gestaltet werden (Web Accessibility) A4.2.6: Erstellung einer Leitlinie für ein barrierefreies, diversitätssensibles Bewerbungsverfahren. Leitlinie für ein barrierefreies, diversitätssensibles, Bewerbungsverfahren mit dem Ziel einer Steigerung des Anteils von beschäftigten begünstigten Behinderten (soziale Dimension) C2.3.4: Erhöhung der Sichtbarkeit und Zugänglichkeit von zielgruppenspezifischen Unterstützungsmaßnahmen für barrierefreies Studieren Erhöhen der Sichtbarkeit des Angebots der Koordinationsstelle für barrierefreies Studieren; Fokus auf Neurodiversität durch Peergroups für Studierende einerseits und Wissensaufbau im System andererseits; Einführen einer Interventionskette zum Thema Umgang mit herausfordernden Situationen in der Lehre in Zusammenarbeit mit der Hochschuldidaktik C2.4.3: Erhöhung der Sichtbarkeit des Angebots der Koordinationsstelle für barrierefreies Studieren. Konzeption und Dissemination von Infomaterialien für Studienwerber_innen, Studierende, Lehrende und Mitarbeiter_innen der Verwaltung (Print, Web) gesamt C2.4.4: Einführung einer Interventionskette zum Umgang mit schwierigen Situationen in der Lehre. Interventionskette zum Thema Umgang mit schwierigen Situationen in der Lehre eingeführt gesamt C2.4.5: Etablierung moderierter Peergroups. Anzahl der etablierten moderierten Peergroups (für die Themen ADS und ASS) kumulativ
--	--

Universität Mozarteum Salzburg	A2.2.1.4: Gleichstellung und Diversität. Implementieren von digitalen Schulungsangeboten/-tools (Webinare, MOOCs, etc.) für alle Universitätsmitglieder zur Erhöhung der Gender- und Diversitätskompetenz, Gleichstellung sowie zu Inhalten des Code of Conduct bzw. Antidiskriminierungs- und Gewaltschutzes (in Kooperation mit der Personalentwicklung, AKG, ÖH und ggf. ausgewählten Departments). A2.2.1.5: Soziale Dimension. Veranstaltungsreihe „Social Justice“ (u. a. im Hinblick auf die Entwicklung neuer Vermittlungsformate) unter gezielter Einbindung von div. Departments. A2.2.1.7: Fokus auf die Einstellung von Menschen mit Behinderung. Auf die Einstellung von Menschen mit Behinderung wird zur Erhöhung der Zahl begünstigter Behinderter gem. BEinstG besonderer Fokus gelegt
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	A2.2.1.6: Maßnahmen zur stärkeren Erfüllung der Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter gemäß BEinstG. Unter Einbeziehung der relevanten Stakeholder wird eine Strategie zur stärkeren Erfüllung der Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter entwickelt, um damit die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und/ oder chronischer Erkrankung an der KUG zu intensivieren sowie die Ausgleichszahlungen nach dem BEinstG zu reduzieren. C2.2.2: Implementierung von Grundsätzen und Richtlinien für Integrität im wissenschaftlichen und künstlerischen Studien-, Lehr- und Forschungsbetrieb und Dissemination. Zur Implementierung bzw. Förderung von Guter Wissenschaftlicher Praxis sind folgende Vorhaben geplant: x) A3.2. Vorhaben 1 „Qualitätssicherung von guter wissenschaftlicher Praxis“, x) B1.2. Vorhaben 1 „GWP – Forschung und Qualifikationsschriften“, x) C2.3. Vorhaben 1 „Fortbildungsangebote zu GWP“, x) C2.3. Vorhaben 2 „GWP in den Curricula kompetenzorientiert verankern“. C2.3.6: Inklusion 360°. Ausgehend vom Erasmus+ Projekt „PRIhME“ (Power Relations in higher Music Education) erarbeitet die KUG ein institutsübergreifendes Handbuch für barrierefreies Studieren an der KUG. Dazu gehören barrierefreie Lehrmaterialien und wie sie bereitgestellt werden (hier kooperiert die KUG mit der Universität Graz), ein Buddy-System für Studierende mit Beeinträchtigung, der Einsatz von Therapiehunden bei Klassenvorspielen, ein interaktiver Campusplan zur verbesserten Zugänglichkeit und Roundtables mit dem ZfGD, der ÖH, betroffener Studierender und Vereinen (wie Lebens-Groß) zur Verbesserung der Barrierefreiheit auf allen Ebenen. Aus der Lehre heraus werden sogenannte „Relaxed Performances“ an der KUG angeboten, die sich an Menschen mit Behinderung in Bezug auf Körper, Kognition, Sinne oder Psyche richten. C2.4.2: Reform der Curricula (Ziel). Neue Curricula unter Bedachtnahme von ECTS-Gerechtigkeit, hindernisfreiem Studienverlauf, berufsbegleitendem Studieren und Individualisierung der Studienschwerpunkte nach Beschlussfassung durch den Senat implementiert (kumuliert)

Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	A2.2.1.2: Soziale Dimension: Zugangsmechanismen. Adressieren von Bewertungsmechanismen bei Zulassungsprüfungen A2.2.1.3: Soziale Dimension: Studierbarkeit, Vereinbarkeit. Adressieren von Studierbarkeit und Vereinbarkeit von Studium mit Sorge- und Erwerbsarbeit A2.2.1.4: Soziale Dimension: Diversität. Aufbau einer Kooperation mit Fiftitu% für FLINTA* für Beratungen im Kunst- und Kulturbereich A2.2.1.5: Soziale Dimension: Netzwerk disability studies. Unterstützung des Ausbaus des Netzwerkes im Bereich disability studies (disability-Netzwerk Linz und darüber hinaus) A4.2.9: Personalrecruiting-Konzept mit Fokus auf die Einstellung von Menschen mit Behinderung zur Erhöhung der Zahl begünstigt Behinderter gem. BEinstG. Entwicklung und Umsetzung eines Personalrecruiting-Konzepts mit Fokus auf die Einstellung von Menschen mit Behinderung zur Erhöhung der Zahl begünstigt Behinderter gem. BEinstG um 10 Prozentpunkte im Vergleich zu 2023 C.2.2.3: Befragung zur Zufriedenheit mit dem Studium in Hinblick auf Studierbarkeit und Erwerbstätigkeit. Evaluierung der Studierbarkeit gekoppelt mit der Befragung zur Adäquatheit von Studium und Arbeitsmarkt/ Erwerbstätigkeit in ausgewählten Studienrichtungen im Rahmen von leitfadengesteuerten Gruppendiskussionen mit Studierenden und Absolvent*innen, ergänzt um ATRACK-Daten C2.3.1: Einrichtung eines Studierenden-Service-Centers. Im Studierenden-Service-Center sollen bereits bestehende Unterstützungs- und Serviceangebote gebündelt und zusätzliche Maßnahmen sowie Projekte initiiert und koordiniert werden (gesamter Student Life Cycle). Der Ausbau von Serviceleistungen in englischer Sprache wird dabei besonders berücksichtigt.
---	---