



Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg

FAU Wünschewand

Ein Ergebniskatalog

The FAU wishing wall

A catalogue of the results

Inhalt Content



Vorwort Preface

3

Über das Projekt About the project

11

Um mich an der FAU stärker wertgeschätzt
zu fühlen, brauche ich...

As support at or from FAU, I would like to see ...

12

Als Unterstützung an oder von der FAU
wünsche ich mir...

As support at or from FAU, I would like to see ...

21

Um mich an der FAU sicher/wohl zu fühlen,
brauche ich ...

In order to feel safe/well at FAU, I need ...

28

Beratung Counselling

35

Sehr geehrte Universitätsleitung,

Zu Beginn seines Studiums hat man geradezu fantastische Erwartungen an eine Universität. Man erwartet nicht weniger als das Beste in jeder Hinsicht – von der akademischen Ausbildung über die Räumlichkeiten, über die Arbeitsbedingungen bis hin zu jeder bereichernden zwischenmenschlichen Interaktion. Einige Semester und mindestens einen akademischen Abschluss später weiß man, dass die Realität diesen Erwartungen nicht entsprechen kann, doch für große Teile unserer Gesellschaft kommt dieses Aufwachen früher und härter als es sein müsste.

Niemand erwartet, dass die Uni ein Märchenland ist – nur hat sie leider manche patriarchalen Strukturen aus diesem übernommen. Jedem Menschen steht es zu, mit Respekt behandelt zu werden. Sei es im akademischen Streitgespräch, der Prüfungssituation, innerhalb eines Arbeitsverhältnisses und auf dem Flur zwischen zwei Seminaren sowieso. Jedem Missstand, der benannt werden kann, sollte interventionistisch begegnet werden. Dazu müssen regelmäßig offene Dialoge stattfinden, um diese Benennungen fortwährend zu ermöglichen.

Als Studierende dieser Universität hat jede aus unserer Gruppe in den letzten Jahren aus erster oder mindestens zweiter Hand erlebt, wie Sexismus und geschlechtsspezifische Diskriminierung in verschiedenen Formen präsent sind und unseren Alltag im universitären Kontext mitbestimmen. Universitäten müssen sich aktiv mit diesen Problemen auseinandersetzen, denn nur so kann eine gerechtere und inklusivere Bildungsumgebung geschaffen werden, da sind wir uns alle einig. Die Bereitschaft zu dieser Auseinandersetzung ist das mindeste, ebenso begrüßen wir bereits bestehende Angebote und Initiativen, die für eine gerechtere Universität sorgen.

Unter der Kampagne #FAUrespekt – Grenzen respektieren, Verstöße melden trat das Büro für Gender und Diversity an unsere Professorin und Frauenbeauftragte Frau Prof. Dr. Brandl-Risi heran, die sich daraufhin an unseren kleinen Kreis Studentinnen des Masters Theater - Forschung - Vermittlung wandte.

Begleitend zu den informativen Veranstaltungen der Kampagne sollte unter ihrer Leitung ein studentisches Projekt mit partizipativem Anspruch zum Thema der Kampagne entstehen. Nach ausdauernden und sinnvollen Diskussionen unter uns über die verschiedenen Chancen und Problematiken, die die Herstellung von öffentlicher Aufmerksamkeit für die Verhandlung von Sexismus und geschlechtsspezifischer Diskriminierung in verschiedenen informativen, öffentlichen oder performativen Formaten mit sich bringt, war die Idee der digitalen Wünschewand geboren.

Ziel war es, ein für möglichst viele Menschen zugängliches und sehr direktes Format zu schaffen, das Raum lässt für das Persönliche und dazu in der Lage ist, Betroffenheit sichtbar zu machen, ohne auf den darunter liegenden Lasten zu verweilen oder die Ernsthaftigkeit der Thematik zu sehr zu verfremden. Die FAU ist Innovator #1, ihr Leitspruch ist „Wissen in Bewegung“. Eine Institution des Forschens und Lehrens wie die FAU wird nur durch den Einsatz, die Vielfalt und den Ideenreichtum ihrer Studierenden und Mitarbeitenden zu dem, was sie ausmacht.



Daraus begründete sich zweierlei: zum einen sind alle Ideen, die es braucht, um die FAU besser zu machen, bereits in den Köpfen der FAU-Angehörigen vorhanden, zum anderen müssen neue Möglichkeitsräume aktiv geöffnet werden, um Zugang zu diesen Ideen zu finden. Dem sollte unsere Wünschewand Rechnung tragen.

Unter dem Motto #FAUrespekt – One Step Closer konnte sich jede Person mit ihren Wünschen und Ideen für mehr Wertschätzung, Anerkennung und Sicherheit an der FAU äußern. Und Ideen gab es viele! Zu Beginn des Projekts hatte keine von uns erwartet, dass wir innerhalb weniger Wochen mehr als 150 Wünsche allein zum Thema der Kampagne #FAUrespekt zugeschickt bekommen würden. Zudem erreichten uns viele Dutzende Wünsche zu anderen persönlichen und politischen Themen wie Zugänglichkeit, Barrierefreiheit, mentaler Gesundheit, Rassismus und Religionsausübung, die von großem Handlungsbedarf zeugen.

Eine Universität ist auch eine soziale Institution. Und hinter jedem dieser Wünsche steht eine Person, die ihre Bedürfnisse oder die Bedürfnisse anderer klar formuliert hat, um dieser Institution gerecht zu werden. Damit einher geht die Erwartung, dass die Institution umgekehrt auch ihnen gerecht wird.

In der Konsequenz – und ja, es klingt wie eine Wiederholung – sollte die Universität aktiv die Möglichkeit schaffen, dass ihre Studierenden und Mitarbeitenden einander gerecht werden können. In den Wünschen steckt eine Vision für eine Universität als Ort und Raum des gemeinsamen und gleichberechtigten Wirkens. Wir sind dankbar für die Zuversicht, die aus den Wünschen für die Zukunft der FAU spricht und für das Vertrauen, das unserer Initiative durch das Äußern der Wünsche entgegengebracht wurde.

Indem Universitäten Sexismus bekämpfen und sich für Gleichberechtigung einsetzen, schaffen sie eine sicherere und respektvollere Umgebung und prägen damit nachhaltig eine gerechtere Gesellschaft. Deshalb sollte es mit den Wünschen nicht vorbei sein. In den kommenden Wochen und Monaten wird sich das BGD gemeinsam mit der Universitätsleitung an die Aufarbeitung der Wünsche machen, sodass aus ihnen konkrete Umsetzungen wachsen können. Wir werden diesen Prozess nach Möglichkeit weiter begleiten.



Wir sind sicher, dass die Abschrift und Aufarbeitung aller Wünsche dazu beiträgt, positiv auf die universitären Strukturen einzuwirken und für ein diskriminierungsarmes und gewaltfreies Sein und Handeln an der FAU zu sensibilisieren, Schutzräume zu schaffen und Grenzen zu respektieren.

Wir danken dem Büro für Gender und Diversity, allen voran Dr. Magda Luthay und Harriet Ziegler sowie insbesondere Prof. Dr. Brandl-Risi für ihr Vertrauen und ihre Unterstützung sowie Sandeepkumar Ramesh und Hannah Hamer, ohne deren technisches Know-How die Wünschewand nie live gegangen wäre.

Wir hoffen, Sie hören die Wünsche und Anregungen der Studierenden und Mitarbeitenden und nehmen sie als Anlass, Prozesse in Bewegung zu setzen.

Für ein diskriminierungsfreies Leben, Lernen, Lehren und Forschen für alle!

**Die Projektgruppe
Melanie Kuch, Sabrina Mohr, Bernadette Rauscher, Miriam Sapio und Wiebke Witsch**

Dear Executive Board,

When you first start out at university, you have fantastic expectations. You expect no less than the best from the university in every respect, from the academic education to the facilities, from working conditions to all the valuable and enriching interactions with other people you hope to enjoy while you are there. Several semesters and at least one academic degree down the line, you realize that reality cannot live up to these expectations, but for many people in our society reality hits them earlier and harder than it should.

No-one expects life at university to be a fairytale, and yet unfortunately it exhibits some of the patriarchal structures typically found there. Everyone deserves to be treated with respect. It should be par for the course, whether during an academic disputation, in examinations, within an employment relationship or at the very least in the corridor moving between two seminars. Each and every grievance that can be aired calls for intervention. Open dialogs must be held on a regular basis to provide a channel for grievances to be brought out into the open.

As students at this university, each of us has directly or indirectly experienced the extent to which sexism and gender-specific discrimination is present in various forms, and the effect it has while we go about our daily life at university. Universities must tackle these issues head on, we all agree that this is the only way to create a fairer and more inclusive educational environment. The willingness to tackle this issue head on is the least that can be done, and we welcome the measures and initiatives aimed at ensuring a fairer university that are already in place.

During the campaign #FAUrespect - Respecting boundaries - Reporting misconduct, the Office of Equality and Diversity approached our professor and women's representative Prof. Dr. Brandl-Risi, who in turn approached a few students from the Master's degree program in Theater - Research - Transfer.

The intention was to launch a student project on the topic of the campaign to run in parallel to the informative events in the campaign and encourage people to get actively involved. After extensive and meaningful discussions about the various opportunities and challenges entailed by raising public awareness for exploring sexism and gender-specific discrimination in various informative, public or performative formats, we came up with the idea for the digital Wall of Wishes, or Wünschewand.

Our aim was to create an accessible and extremely direct format that would reach as many people as possible, a format that leaves space for the personal touch and is capable of making our concern visible without dwelling on the underlying burdens or taking too detached an approach to the serious nature of the topic. FAU is innovator #1, its motto is "Knowledge in motion". A teaching and research institution such as FAU is only made what it is thanks to the engagement, diversity and rich tapestry of ideas from its students and members of staff.



Reflecting on this led us to recognize two key aspects: the ideas we need to improve FAU are already in the minds of FAU members, and new openings must be provided to give us access to these ideas. This was the inspiration for our Wall of Wishes.

Under the motto #FAUrespect – One Step Closer everyone could express their wishes and ideas for more appreciation, recognition and safety at FAU. We were inundated with ideas! At the beginning of the project none of us dreamed that within a matter of weeks we would receive more than 150 wishes on the topic of #FAUrespect alone. In addition, we received dozens of wishes on other personal and political topics such as approachability, accessibility, mental health, racism and religious expression, highlighting the necessity of taking action. A university is also a social institution. And behind each of these wishes is a person who has expressed their needs or the needs of others to do justice to this institution. This goes hand in hand with the expectation that the institution will, in turn, do justice to them.

Consequently - and yes, it sounds repetitive - the university should actively create the possibility for its students and staff to do justice to each other. The wishes express a vision for a university as a place where people can go about their daily business together, enjoying equal opportunities. We are grateful for the confidence the wishes express in the future of FAU and for the trust that was laid in our initiative by everyone who communicated their wishes.

By combating sexism and standing up for equal opportunities, universities create a safe and more respectful environment, thereby playing their part in making society fairer in the long term. That is why the wishes should mark a beginning, not an end. In the coming weeks and months, the Office of Equality and Diversity will collaborate with the Executive Board to work through the wishes and derive concrete measures that can be implemented. We will continue to accompany this process as far as possible.



We are sure that writing down and working through all the wishes will have a positive impact on university structures at the same time as raising awareness at FAU of the university as a place where discrimination and violence will not be tolerated, helping to create protective spaces and respect borders.

We would like to thank the Office of Equality and Diversity, particularly Dr. Magda Luthay and Harriet Ziegler, and especially Prof. Dr. Brandl-Risi for their trust and their support, as well as Sandeepkumar Ramesh and Hannah Hamer, without whose technical expertise the Wall of Wishes would never have gone live.

We hope you will listen to the wishes and suggestions of the students and staff and will take them as an impetus to set processes in motion.

Let us all live, learn, teach and research together without anyone being subject to discrimination!

**The project group
Melanie Kuch, Sabrina Mohr, Bernadette Rauscher, Miriam Sapio and Wiebke Witsch**

Liebe Studierende, liebe Mitglieder der FAU, liebe Interessierte,

im Frühsommer 2023 haben wir uns am Büro für Gender und Diversity dazu entschlossen, Themen fakultätsübergreifend sichtbar zu machen, mit denen wir als zentrale Einrichtung für Chancengleichheit, Diversität und Antidiskriminierung an der FAU immer wieder konfrontiert wurden.

Es war unser Anliegen und Ziel ein deutliches Signal zu setzen, dass an unserer Universität kein Raum sein darf für sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Machtmissbrauch. Denn: Wir alle haben ein Recht auf ein angstfreies und diskriminierungsfreies Arbeits- und Studenumfeld. Hierarchische Strukturen sowie bestehende Abhängigkeitsverhältnisse von Mitarbeitenden und Studierenden können für Grenzverletzungen, unerwünschte Annäherungen und diskriminierende Verhaltensweisen ausgenutzt werden.

Wir wollten informieren, sensibilisieren und im ersten Schritt möglichst viele Statusgruppen ansprechen: Studierende, Mitarbeitende aus Wissenschaft und Verwaltung, Professorinnen und Professoren, aber auch Personen in Leitungspositionen, die eine ganz besondere Verantwortung gegenüber ihrem Team haben.

So entstand unsere Kampagne #FAUrespekt – Grenzen respektieren – Verstöße melden, die zum Beginn des Wintersemesters 2023/24 in verschiedenen Formaten startete.

Im Februar 2024 haben wir die Kampagne an die Studierenden übergeben, denn es war uns wichtig, kein „zentrales top-down-Format“ zu kreieren, sondern unsere Kampagne interaktiv zu gestalten. Den Gesamtprozess haben wir seitens des BGD natürlich gerne engmaschig begleitet. Vielen Dank an meine Kollegin Harriet Ziegler aus dem Diversity Management für die Projektleitung und allen Einsatz.

Von der beeindruckenden Kreativität und dem großen Engagement der Studierenden des Masters Theater – Forschung – Vermittlung bin ich sehr angetan. Auch Professorin Bettina Brandl-Risi hat keine Sekunde gezögert, unsere Kampagne mit ihrer Expertise zu bereichern. Vielen Dank – ohne Ihren Einsatz hätten wir diese neue Akzentsetzung in unserer Kampagne nicht realisieren können.

One step closer – das war der Titel unseres Studierendenprojekts. Nun sind wir alle aufgerufen unseren Teil beizutragen, unserem Vorhaben einen großen Schritt näher zu kommen: Es ist uns als Büro für Gender und Diversity ein großes Anliegen, die bereits vorhandenen Strukturen an der FAU weiter zu professionalisieren, aber auch neue Prozesse zu etablieren, Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten auszubauen sowie Kommunikationswege transparent zu gestalten.

Mein Dank gilt an dieser Stelle der gesamten Universitätsleitung, insbesondere Vizepräsident People Professor Andreas Hirsch, für ihre Offenheit, wohlwollende Unterstützung und Gesprächsbereitschaft. Wir wurden im Rahmen unserer Kampagne in jeder Hinsicht vollumfänglich unterstützt und hatten komplett freie Hand. Vielen Dank für dieses positive Commitment.

Vielen Dank auch an unsere engagierten Frauenbeauftragten, mit denen wir nun weiter auf der Arbeitsebene strategisch-konzeptionell zusammenarbeiten.

Teamwork makes the dream work – all das schaffen wir nur gemeinsam mit Ihnen.

Sprechen Sie uns jederzeit an.

Herzliche Grüße

Magda Luthay
Leiterin Büro für Gender und Diversity

Dear students, Dear members of FAU, Dear all,

Early in the summer of 2023, we at the Office of Equality and Diversity decided to raise visibility across the campus of topics that we are confronted with again and again in our position as a central institution for equality, diversity and anti-discrimination at FAU.

Our intention was to make it quite clear that sexual harassment, discrimination or abuse of power must not be accepted at our university. Each and every one of us has the right to work and study without fear and without being subjected to discrimination. Hierarchies and existing positions of dependency of employees and students can be exploited for crossing boundaries, making undesired advances, and discriminatory behavior.

We wanted to provide information, raise awareness and address as many status groups as possible in the first instance: students, research and administrative staff, professors and also those in management, who are in a particular position of responsibility vis-à-vis their teams.

This was the motivation for us launching our campaign #FAUrespect - Respecting boundaries - Reporting misconduct in various different formats at the beginning of winter semester 2023/24.

In February 2024, we handed the campaign over to the students, as we were keen not to create a traditional "top-down format", but rather to offer an interactive campaign. We at the OED were of course happy to provide our backing and support all along the line. I would like to thank my colleague Harriet Ziegler from Diversity Management for all her efforts and for managing the project.

I am very impressed by the amazing creativity and commitment of the students in the Master's degree program Theater – Research – Transfer. Professor Bettina Brandl-Risi did not hesitate for a second before agreeing to enrich our campaign with her expertise. Thank you. Without your efforts, we would not have been able to incorporate this innovative approach into our campaign.

One step closer – that was the title for our student project. Now we are all called on to take one large step closer to our goal: In our capacity as the Office of Equality and Diversity, it is extremely important for us that the existing structures at FAU are made more professional, at the same time as establishing new processes, expanding our options for providing advice and support, and increasing transparency in communication.

I would like to thank the entire Executive Board, in particular Vice President People Professor Andreas Hirsch, for their open attitude, their constructive support and their willingness to enter into dialog with us. We were supported every step of the way throughout the campaign and were given free reign to pursue our own ideas. Thank you for this positive commitment.

Thank you too to our committed women's representatives, who we will continue to work with now at a strategic and conceptual level.

Teamwork makes the dream work – and that is why we need you.

Please do not hesitate to contact us at any time.

Kind regards,

Magda Luthay
Head of the Office of Equality and Diversity

Liebe Studierende, Liebe Mitglieder der FAU, Liebe Lesende,

auch ich möchte mich sehr herzlich für die mutige, kreative und wichtige Arbeit der Studentinnen des Masters „Theater – Forschung – Vermittlung“ sowie ihrer Professorin Bettina Brandl-Risi bedanken. Ohne ihr beeindruckendes Engagement wäre weder das Projekt der Wünschewand entstanden, noch wäre die diskursive und konstruktive Auseinandersetzung mit den resultierenden Handlungsbedarfen möglich, die wir mit der Demonstration „One Step Closer“ am 25. April auf dem Erlanger Schlossplatz gemeinsam angestoßen haben und nun mit dieser Publikation fortführen möchten.

Als Diversity Managerin ist es Teil meiner Aufgaben, Betroffenen von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Machtmissbrauch als Ansprechperson zur Seite zu stehen, sie zu beraten und gemeinsam nächste Schritte zu erarbeiten. Ich weiß also aus erster Hand, dass alle genannten Probleme auf Arbeitsebene und im Studium auch bei uns an der FAU auftreten, und dass solche Verhaltensweisen und die dahinterstehenden Ansichten keineswegs eine Frage des Bildungsstandes sind. Universitäten sind keine „erleuchteten Orte“, die über solchen Problemen stehen. Vielmehr ist es so, dass hierarchische Strukturen und Abhängigkeitsverhältnisse diese begünstigen. Deswegen arbeiten wir am Büro für Gender und Diversity mit der Unterstützung zahlreicher engagierter Personen innerhalb und außerhalb der FAU, von den Studierenden über die Frauenbeauftragten und Kolleginnen und Kollegen in den Fakultäten bis hin zur Universitätsleitung, aber auch mit Beratungsstellen und der Polizei, unermüdlich an der Verbesserung der Situation. Wir schaffen Awareness, sensibilisieren, bilden fort und optimieren schützende Strukturen, um Betroffene zu stärken, Verstöße lückenlos aufzudecken und zu sanktionieren. Wir dulden nicht, dass Menschen Diskriminierung und Belästigung erfahren, und wir schauen nicht weg!

Auch deswegen sind wir den Studentinnen, die das Projekt „One Step Closer“ initiiert haben, sehr dankbar für die „Wünschewand“, über deren wertvolles Feedback wir ganz konkrete Handlungsaufträge mitnehmen und nächste Schritte in die Wege leiten. So wollen wir zum Beispiel durch ein neues Awarenesskonzept das universitäre Miteinander in den verschiedensten Veranstaltungen und Alltagssituationen vorausschauend diskriminierungssensibel gestalten. An den Fakultäten sollen künftig Antidiskriminierungsbeauftragte als niedrigschwellige Ansprechpersonen implementiert werden. Und wir wollen unser gemeinsames Werteverständnis an der FAU in einen verbindlichen Code of Conduct gießen.

Für eine FAU, an der sich alle sicher und wertgeschätzt fühlen können, unabhängig ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihrer Sexualität, ihres Alters, ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeiten oder ihres sozialen Status, brauchen wir die Unterstützung aller FAU-Mitglieder – seien auch Sie Teil dieser Entwicklung!

Herzliche Grüße

Harriet Ziegler
Referentin für Diversity Management



Dear students, Dear members of FAU, Dear readers,

I would also like to express my thanks for the creative, brave and important work of the students in the Master's degree program in Theater – Research – Transfer and their professor Bettina Brandl-Risi. Their impressive commitment to the cause was the driving force behind the Wall of Wishes project, which triggered in turn the discursive and constructive approach to the highlighted need for action which we launched with the demonstration "One Step Closer" on April 25 on the Schlossplatz in Erlangen and would now like to pursue further with this publication.

As Diversity Manager, part of my job involves being available as a point of contact for those affected by sexual harassment, discrimination and abuse of power, to advise them and to work out the next steps together. I know from first hand experience that all the cited problems arise in the workplace and while studying at our FAU and that such behavior and the beliefs behind them are not by any means a question of educational background. Universities are not "enlightened places" that are above such problems. Rather, hierarchical structures and positions of dependency tend to nurture them. For this reason, we at the Office of Equality and Diversity work tirelessly with the support of numerous committed people within FAU and elsewhere, from students to women's representatives and colleagues in the faculties to the Executive Board, but also external services and the police, to improve the situation. We raise awareness, provide training and optimize protective structures in order to empower those affected and uncover and sanction all offenses. We do not tolerate discrimination and harassment and we do not turn a blind eye.



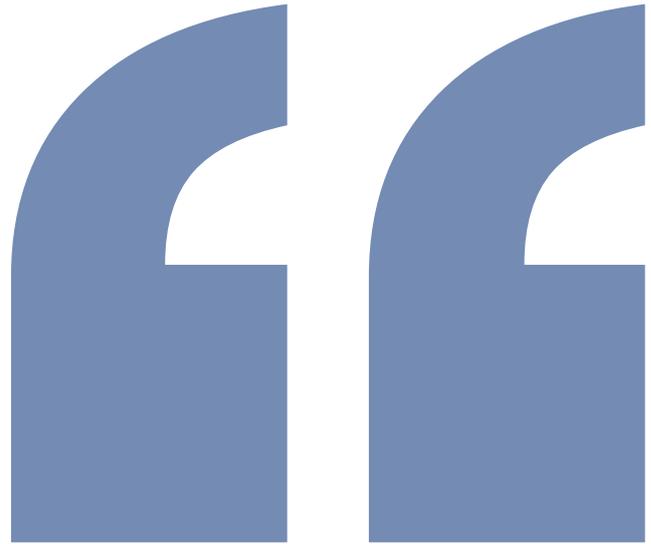
This is another reason why we are so grateful to the students who initiated the project "One Step Closer" for their Wall of Wishes, which has delivered such valuable feedback and given us specific suggestions for action that allow us to now start the ball rolling. For example, we intend to launch a new awareness strategy aimed at encouraging a university culture where people are more aware of discrimination in various events and day to day situations. In future, anti-discrimination officers are to be introduced to the faculties as a first point of contact. And in addition, we intend to set out our joint understanding of values at FAU in a binding Code of Conduct.

We need the support of all FAU members for an FAU where everyone can feel safe and appreciated, irrespective of their gender, origin, religion, sexuality, age, physical and mental abilities or their social status – can we count on you?

Kind regards,

Harriet Ziegler
Diversity Manager

Über das Projekt About the project



Wir sind ein kleines Team von Studentinnen aus dem Masterstudiengang Theater - Forschung - Vermittlung und haben gemeinsam mit dem Büro für Gender und Diversity und Frau Prof. Dr. Brandl-Risi vom Institut für Theater- und Medienwissenschaft ein Projekt im Rahmen der Kampagne “#FAURespekt Grenzen respektieren – Verstöße melden” durchgeführt: So ist die digitale Wünschewand entstanden.

An dieser konnten Studierende und Mitarbeitende der FAU zwischen Februar und März 2024 ihre Wünsche und Anregungen, wie sie sich das gemeinsame Leben und Lernen an der FAU vorstellen, formulieren. Die Wünsche wurden dabei moderiert und unterlagen Richtlinien, die absolute Anonymität garantieren sollten. Es hat uns sehr gefreut, dass das Angebot der Wünschewand so rege genutzt wurde. Mit der Zeit wurde jedoch deutlich, dass es neben dem Kernthema des Projekts - die Thematisierung von Abhängigkeitsverhältnissen, Diskriminierung und (sexueller) Belästigung - noch viele weitere Bedarfe gab. Um den Fokus auf die ursprüngliche Thematik nicht zu verlieren, wurden Wünsche zu anderen Themen nicht auf der Wand veröffentlicht, jedoch weiterhin von uns gesammelt und sind nun hier auch in diesem Dokument zu finden. Am Ende des Dokuments befinden sich Links zu Beratungsmöglichkeiten und Hilfsangeboten.

We are a small team of students from the Master's degree program Theater - Research - Transfer and together with the Office of Equality and Diversity and Prof. Dr. Brandl-Risi from the Institute for Theater and Media Studies we conducted a project within the framework of the campaign #FAURespect Respecting boundaries - Reporting misconduct. The result was the digital Wall of Wishes (Wünschewand).

Between February and March 2024, students and staff at FAU were able to write their wishes and suggestions for how they would like people to work and study together at FAU. The wishes were reviewed and subject to guidelines guaranteeing absolute anonymity. We were very pleased that the Wall of Wishes was so well received. However, over time it became clear that the core topic of the project – speaking out about dependency relationships, discrimination and (sexual) harassment - was only one of a wide range of topics mentioned in the wishes participants expressed. In order to ensure that we did not lose our focus on the original topic, wishes on other topics were not published on the wall. We collected them all, however, and have included them in this document. At the end of the document we have included links to counseling and support services.

**Um mich an
der FAU stärker
wertgeschätzt
zu fühlen,
brauche ich...**

**In order to feel
more valued
at FAU I need...**

Um mich an der FAU stärker wertgeschätzt zu fühlen, brauche ich...

As support at or from FAU, I would like to see...

- ... dass Beschwerdeverfahren bei sexueller Belästigung bis hin zur Entscheidung, ob diese überhaupt stattgefunden hat, schneller gehen als mehrere Monate
- ... dass sich die FAU konsequent zu gendersensiblen Sprachgebrauch bekennt, auch gerade im Zeichen des verkündeten „Genderverbots“ in Behörden
- ... dass die Hierarchien flacher sind und Professor:innen auch nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen mit Respekt begegnen.
- ... dass es ein wenig weniger mit negativen Konsequenzen drohendes als förderndes Umfeld gibt
- ... dass schwangere Studierende mitgedacht und nicht ausgeschlossen werden (zum Beispiel wegen Schadstoffbelastung können Schwangere einige Räume an der Philosophischen Fakultät nicht betreten).
- ... dass es auf den Toiletten Binden und Tampons gibt, damit ich im Notfall nicht davon abhängig bin, dass andere Frauen da sind, die mir aushelfen können (wenn ich mich traue, sie anzusprechen).
- ... dass es eine gleiche Anzahl von Damen- und Herrentoiletten gibt
- ... dass eine Benachteiligung von Schwangeren bei anstehenden Vertragsverlängerungen wirksam unterbunden wird.
- ... mehr Maßnahmen, um die FAU offener für Internationales zu machen, z.B. alle Emails und Poster zu übersetzen. Es ist schön, sich eingebunden zu fühlen, selbst wenn die Veranstaltung selbst auf Deutsch ist. Es wäre außerdem schön, wenn Veranstaltungen wie der FAU Dialog auf Englisch wären.
- ... ein Grundverständnis dafür, dass Internationalisierung auch mit Englischsprachigkeit einhergeht. Dass die FAU zu wenig Sprachkurse anbieten kann und die Verwaltungsmitarbeiter*innen oft kein Englisch sprechen, ist nicht die Schuld internationaler Studierender. Diese scheitern oft an der mangelnden sprachlichen Flexibilität der Universität und nicht an ihren Fähigkeiten oder mangelnder Integrationsbereitschaft.
- ... that the complaint process for sexual harassment until the decision, whether it actually happened, takes less time than a couple of months
- ... that the FAU consistently commits to a gender-sensitive use of language, especially in times of an announced “prohibition of gender-sensitive language” in offices.
- ... flatter hierarchies and that professors meet everyone, also non-scientific colleagues, with respect.
- ... an environment that is less threatening with negative consequences and more supportive.
- ... that students who are pregnant are being considered and not excluded (for example: some rooms at the philosophical faculty can't be entered by pregnant people due to contaminant loads).
- ... pads and tampons available in the restrooms, so in case of emergency I'm not dependent on other women helping me out (if I dare to ask them).
- ... an equal amount of restrooms for women and men.
- ... that a disadvantage for pregnant people at a pending contract extension is being effectively prevented.
- ... more efforts in making FAU more international friendly; like translating every email and posters. It is nice to feel included even if the event was in German. Also, it would be nice if events like FAU Dialog were in English.
- ... a basic understanding that the process of internationalisation goes along with speaking English. It's not the international students' fault that FAU isn't able to offer enough language courses and that the administrative staff often doesn't speak English. So the students often fail due to the lacking language flexibility of the university and not due to their lack of abilities or willingness to integrate.

Um mich an der FAU stärker wertgeschätzt zu fühlen, brauche ich...

As support at or from FAU, I would like to see...

... dass es verpflichtend sein müsste, inklusiv zu gendern (mit Binnen-I)

... that it should be mandatory to use gender-inclusive forms of language (with an internal I) (StudentInnen).

... dass alle Informationen, die auf Deutsch verfügbar sind, auch auf Englisch verfügbar sind. Englischsprachige Studierende sollten sich nicht als Studierende zweiter Klasse fühlen müssen. Der Tiefpunkt der derzeitigen Sprachpolitik war während der Pandemie, als die FAU Impfgelegenheiten organisierte und die E-Mail, die darüber informierte, nur auf Deutsch war.

... all information that is available in German to be available in English as well. English-speaking students should not have to feel like second-class students. The low point of the current language policy was during the pandemic, when FAU organized vaccination opportunities and the email informing about it was only in German.

... dass die FAU-Dialoge auf Englisch gehalten werden.

...the FAU dialogs to be held in English.

... dass es für alle Mitglieder der FAU selbstverständlich ist, konsequent auf die Verwendung gender- und allgemein diskriminierungssensibler Sprache zu achten.

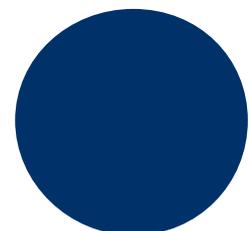
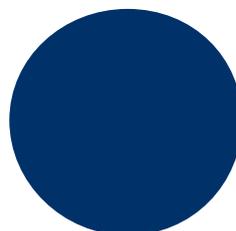
... that it is a matter of course for all members of the FAU to consistently pay attention to the use of gender-sensitive and generally discrimination-sensitive language.

...dass es eine Beschwerdestelle gibt, die Betroffenen von Diskriminierung wirklich helfen kann. Diskriminierungen jeglicher Art müssten geahndet werden und der Schutz von Betroffenen an oberster Stelle stehen.

... that there is an office for complaints that can really help people being targeted by discrimination. Any kind of discrimination must be penalised and the protection of the affected must be of utmost importance.

... dass es einen Raum der Stille, bestenfalls an der Hauptbibliothek, gibt. Ein solcher Raum würde den Studierenden einen ruhigen und friedlichen Ort bieten, um sich zurückzuziehen und sich zu konzentrieren, insbesondere in Zeiten erhöhten akademischen Drucks. Dies fördert die geistige Gesundheit und das Wohlbefinden der Studierenden. Des Weiteren kann ein Raum der Stille dazu beitragen, den kulturellen und religiösen Bedürfnissen unserer vielfältigen Studierendenschaft gerecht zu werden, indem er einen Ort für Gebete und Meditation bietet. Dies fördert ein Gefühl der Zugehörigkeit und des Respekts für die verschiedenen Glaubensrichtungen innerhalb unserer Universitätsgemeinschaft. Zusätzlich kann ein Raum der Stille auch dazu beitragen, die allgemeine Atmosphäre der Bibliothek zu verbessern, indem er als Rückzugsort dient und so dazu beiträgt, die Gesamterfahrung der Studierenden zu bereichern. Ich bin überzeugt, dass die Einrichtung eines solchen Raums einen positiven Beitrag zur akademischen Umgebung unserer Universität leisten würde.

... that there is a room of silence, at best at the main library. Such a space would provide students with a quiet and peaceful place to retreat and concentrate, especially in times of increased academic pressure. This promotes students' mental health and well-being. Furthermore, a space of silence can help to meet the cultural and religious needs of our diverse student body by providing a place for prayer and meditation. This fosters a sense of belonging and respect for the different faiths within our university community. Additionally, a quiet space can also help to enhance the overall atmosphere of the library by serving as a place of retreat, helping to enrich the overall student experience. I believe that the creation of such a space would make a positive contribution to the academic environment of our university.



Um mich an der FAU stärker wertgeschätzt zu fühlen, brauche ich...

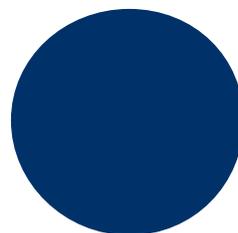
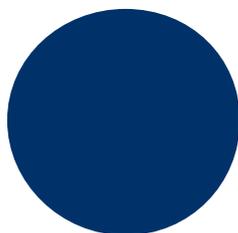
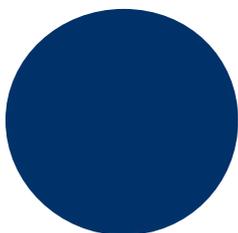
As support at or from FAU, I would like to see...

- ... dass die FAU Diversität nicht nur als Querschnittsaufgabe propagiert, sondern auch faktisch lebt und umsetzt. Es sollte u.a. verpflichtende Schulungen für Führungskräfte im DEI geben. Insbesondere auch für Professor_innen. Ebenso wünsche ich mir flachere Hierarchien, mehr demokratische Beteiligung aller und weniger Machtmissbrauch.
- ... eine klare Stellung der Universitätsleitung und auch Änderung der Kultur auf allen Ebenen, nichtbinäre Menschen sichtbar zu machen und mitzudenken. Das fängt bei „Sehr geehrte Damen und Herren“ an, geht über das Ignorieren der Mailsignatur („bitte weder mit Herr noch Frau anreden“) und das politisch geplante „Genderverbot“ weiter und hört bei der nicht nur bedarfsgesteuerten Anlage von neutralen Toiletten noch nicht auf.
- ... dass sowohl ProfessorInnen (verpflichtend), wissenschaftlichen und wissenschafts-unterstützenden Personal sowie Studierenden (als Teile des Studiengangs, z.B. als Wahlfach) Fortbildungen und Schulungen zu den Themen Diversität und Intersektionalität zur Verfügung gestellt werden.
- ... dass es spürbarer ist, dass eine Universität nur als Ganzes gut funktioniert - von der Reinigungskraft über die Gärtner:in im botanischen Garten, Hilfskräfte, Sekretär:innen bis hin zu Lehrbeauftragten und Professor:innen. Dies sollte sich auch in Gehältern niederschlagen, die allen, unabhängig ob Akademiker:innen oder nicht, ein anständiges Leben ermöglichen. Danke für die Möglichkeit, sich zu äußern und in der Hoffnung, dass sich diesbezüglich etwas ändert!
- ... dass der Machtmissbrauch im Rahmen einer Promotion verhindert und das starke finanzielle Abhängigkeitsverhältnis vom Betreuer gemindert wird. Promotion sollte nichts mit moderner Sklaverei zu tun haben.
- ... dass mehr darauf geachtet wird, dass Männer nicht offen benachteiligt werden (siehe z.B. Girl's Day und „Finanzielle Fördermöglichkeiten“).
- ... die Sicherheit, dass es zur FAU-Kultur de facto (und nicht nur in shiny Broschüren) dazu gehört, nicht abfällig über andere Menschen und Kulturen zu sprechen. Hier klaffen der Schein und das Sein sehr auseinander.
- ... that the FAU not only propagates diversity as a cross-sectional task, but also actually lives it and implements it. Among other things, there should be mandatory training for managers at DEI, especially for professors. I would also like to see flatter hierarchies, more democratic participation of everyone and less abuse of power.
- ... a clear positioning of the university board and a change of the culture on all levels to make non-binary people more visible and take them into account. That starts with “Dear ladies and gentlemen”, continues with ignoring the mail signature (please don't address as Sir or Miss/Mrs.) and the politically scheduled “Gender-prohibition” and doesn't stop with the demand-driven installment of neutral restrooms.
- ... that professors (mandatory) as well as scientific and scientifically supporting staff and students (as part of the study program, e.g. selected studies) get offered training in the topics of diversity and intersectionality.
- ... for it to be more appreciable that a university only functions as a whole - from the cleaning staff, to the gardeners in the botanical garden, auxiliaries, secretaries up to teachers and professors. This should also be reflected in salaries that should enable everyone, independent from their academic degree, to have a decent life. Thank you for the opportunity to speak up, in the hope that things are going to change accordingly.
- ... that the power abuse within a PhD-program is being prevented and the strong financial dependency of the advisor is being decreased. Doing a PhD shouldn't have to do anything with modern slavery.
- ... that there will be more attention paid to men not being openly disadvantaged (see Girl's Day and “Financial promotion opportunities”)
- ... the security that it's de facto part of the FAU culture (not just in shiny brochures) to not speak demeaningly about other people and cultures. Appearance and reality are vastly different here.

Um mich an der FAU stärker wertgeschätzt zu fühlen, brauche ich...

As support at or from FAU, I would like to see...

- ... dass Veranstaltungstitel geschlechterneutral formuliert werden müssen (z.B. nicht Mathematik für Ingenieure).
- ... dass meine Chefs für meine chronische Krankheit mehr Akzeptanz und Verständnis aufbringen; insbesondere für Situationen am Lehrstuhl, wo es von vornherein klar auf der Hand liegt, dass sie aufgrund meiner Krankheit absolut gesundheitsgefährdend für mich sind.
- ... dass es auf allen Toiletten Mülleimer und kostenlose Periodenprodukte gibt.
- ... dass es für jede Frauen-Fördermaßnahme eine Männer-Fördermaßnahme gibt. Fördermaßnahmens-Geschlechterquoten sozusagen. (Künstliche Maßnahmen wie z.B. die AuD-Extraübungen nur für Mädchen widersprechen jeder Chancengleichheit.)
- ... dass der Gender Gap, den es auch hier noch sehr stark gibt, endlich überwunden wird!!!
- ... dass es eine Kultur des Hinschauens und Zuhörens seitens der Führungskräfte gibt. Es sollte selbstverständlich sein, dass Führungskräfte ein Interesse an der (mentalen) Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiter haben und ein wertschätzendes Arbeitsklima gepflegt wird. Was nützen Konzepte und Zielvereinbarungen, wenn es nicht gelebte Realität wird?!
- ... bei den Evaluierungsbögen für Studierende (zur Lehre) den klaren Hinweis geben, dass persönliche Beleidigungen ggf. weiterverfolgt und nicht toleriert werden.
- ... dass es ein Onboarding für alle Mitarbeitenden gibt, nicht nur für die Profs. Ich tue mich z.B. extrem schwer mit den administrativen Prozessen, Formularen, etc. und keiner kann so wirklich weiterhelfen. Dadurch geht unnötig viel Zeit verloren.
- ... dass ein Gebetsraum angeboten wird für Muslime.
- ... that course titles must be formulated in a gender-neutral way.
- ... that my bosses show more acceptance and understanding for my chronic illness; especially for situations at the chair where it already is clear in the beginning that they are endangering my health due to my condition.
- ... that there are rubbish bins and free period products in all restrooms.
- ... that there is a male support measure for every female support measure. Support measure-gender quotas, so to speak. (Artificial measures like the AuD-Extra practices just for girls go against any equal chances).
- ... that the gender gap, that is still very much existing here, is finally overcome!!!
- ... a culture of paying attention and listening on the side of leading positions. It should be self-evident that people in leading positions should take an interest in maintaining the (mental) health of their employees and cultivate an appreciative working environment. What use are concepts and goal-agreements if it doesn't become lived reality?!
- ... clear indications on the evaluation sheets for students (about the teaching) that personal insults may be prosecuted and will not be tolerated.
- ... that there is an onboarding for all employees, not just for the professors. For example, I have an extremely hard time with the administrative processes, forms, etc. and no one can really help me. This wastes a lot of time unnecessarily.
- ... that a praying space is being offered to Muslims.



Um mich an der FAU stärker wertgeschätzt zu fühlen, brauche ich...

As support at or from FAU, I would like to see...

... dass das Prüfungsamt überarbeitet wird. Ich habe jedes Mal Angst, mich bei Fragen an meine zuständige Sachbearbeiterin zu wenden, da ich schon das ein oder andere Mal auf eine sehr unfreundliche Art und Weise zurechtgewiesen wurde. Ich habe manchmal nicht das Gefühl, dass ich als hilfesuchende Person behandelt werde, sondern als dumme*r, faule*r Student*in. Ich habe über die Jahre gemerkt, dass ich dadurch eine große Angst vor möglich auftretenden Problemen entwickelt habe. Ein entspannterer und respektvoller Umgang wäre wünschenswert.

... dass die Räume der PhilFak umgebaut werden. Es ist bedauerlich zu sehen, dass die PhilFak im Vergleich zu anderen Fakultäten nicht den gleichen Fokus und die gleichen Investitionen in Renovierungen erhält. Die Qualität der Räumlichkeiten hat direkte Auswirkungen auf das Lernumfeld und das Wohlbefinden der Studierenden. Es ist schwer, sich in veralteten und beengten Räumen zu konzentrieren und produktiv zu arbeiten. Noch dazu ist die PhilFak nicht behindertengerecht, und wenn man auch bedenkt, dass es mehr Frauen an der PhilFak gibt als Männer, fühlt man sich als Frau doch sehr ignoriert und unfair behandelt. Ich verlange ein ausgewogenes und qualitativ hochwertiges Bildungsangebot. Bis dass der „Himbeerpalast“ zur neuen PhilFak umgebaut wird, so wie versprochen, werden weitere 10 Jahre vergangen sein. Daher bitte ich um eine Renovierung.

... dass es einen Rückzugsort gibt, den man als Gebetsraum nutzen kann.

... dass wenn sich jemand an Ihrer Universität bewirbt, Sie ihm bitte helfen, seine Zulassung rechtzeitig zu erhalten. Die Bearbeitungszeit für die Annahme und Ablehnung von Zulassungen sollte rechtzeitig vor Beginn des Kurses erfolgen.

... dass das FAU-Personalwesen auf Ausscheiden von Angestellten nicht mehr mit „Muss die Stelle wirklich neu ausgeschrieben werden, hier kann doch auch eingespart werden und das Team ab jetzt mit einem weniger genauso gut (schlecht) funktionieren?“. Auch das Personalwesen ist nicht doof und weiß im Grunde was Sache ist, aber es scheint wohl unsere ungute Firmenpolitik zu sein, auf Personalverlust so „kreativ“ zu reagieren.

... that the examination office is being overhauled. Every time I have questions, I am afraid to approach the person in charge, as I have been reprimanded in a very unfriendly manner on one or two occasions. Sometimes I feel like I'm being treated not as a person in need of help but as a stupid, lazy student. Over the years, I've realized that by that I've developed a big fear of potential problems. A more relaxed and respectful approach would be desirable.

... that the rooms at PhilFak are being remodelled. It's unfortunate to see that the PhilFak doesn't get the same focus and investments in renovations compared to other faculties. The quality of the vicinities has direct effect to the learning environment and the wellbeing of the students. It's hard to focus in old, tight rooms and to work productively. Additionally, the PhilFak is not disability-friendly and when you think about there being more women at PhilFak than men, you feel very ignored and treated unfairly as a woman. I demand a balanced and qualitatively high-grade education offer. Until the "Himbeerpalast" is being rebuilt to be the new PhilFak, as promised, 10 more years will have passed. That's why I'm asking for a renovation.

... that there is a place of retreat that can be used as a prayer room.

... that if someone applies at your university, please help them get their admits on time. Processing time of accepting and rejection of admits should be on time before the course begins.

... that FAU Human Resources no longer responds to the departure of employees with „Does the position really have to be re-advertised, surely we can make savings here and the team can function just as well (badly) with one less person?“. The HR department isn't stupid either and basically knows what's going on, but it seems to be our bad company policy to react so „creatively“ to staff losses.

Um mich an der FAU stärker wertgeschätzt zu fühlen, brauche ich...

As support at or from FAU, I would like to see...

... dass die Kleinkinderbetreuungsmöglichkeiten um vieles ausgebaut werden; zum Vergleich siehe gewisse andere große Arbeitgeber im Raum, die hier wesentlich weiter sind.

... that the care facilities for small children are being expanded by far; for comparison see certain other big employers in the area that are far ahead in that respect.

... dass um Längen schneller entfristet wird, deutlich besser bezahlt wird, dass es klarere Vereinbarungen gibt, was in einer Arbeitsstelle von wem Zuständigkeitsbereich ist und was nicht. Es ist sehr frustrierend, schon in meiner relativ kurzen bisherigen FAU- Zeit etliche menschlich tolle, fachlich kompetente, leistungsstarke Kollegen motiviert in das FAU-Team starten zu sehen, nur um live mitzukriegen, wie sie bald desillusioniert wegen den drei oben genannten Faktoren (und oft zu kleinen Teams insgesamt für zu viel Aufgaben) die Lust am Arbeitsumfeld Universität verlieren und schnellstmöglich schauen „was Besseres“ zu bekommen. Wir wollen gute Arbeit für die Studierenden und Forschenden leisten, müssen uns aber oft wegen mangelnder entsprechender Ressourcen enttäuschen und uns dafür schämen. Andere, vielversprechendere Arbeitgeber zu finden, gelingt „zum Glück“/„leider“ vielen; dann hat die FAU schon wieder eine gute Arbeitskraft verloren und es muss mühsam jemand Neues eingearbeitet werden (mühsam grad auch deswegen, weil es selten Einarbeitung von Vorgängern gibt, die sind ja meist schon länger weg bis die Stelle endlich neu besetzt wird), nur auf dass der Neue mit recht großer Wahrscheinlichkeit uns auch relativ bald wieder aus den gleichen Gründen verlässt.

... that permanent jobs are offered a lot quicker,, that pay is significantly better, that there are clearer agreements about what is and is not the responsibility of whom in a job. In my relatively short time at FAU so far, it has been very frustrating to see a number of great, professionally competent, high-performing colleagues join the FAU team with great motivation, only to see them soon become disillusioned and lose interest in the university working environment due to the three factors mentioned above (and often teams that are too small overall for too many tasks) and look for „something better“ as quickly as possible. We want to do good work for the students and researchers, but often have to disappoint ourselves and feel ashamed of it due to a lack of appropriate resources. „Fortunately“/“unfortunately“ many people succeed in finding other, more promising employers; then FAU has lost another good employee and someone new has to be painstakingly trained (painstakingly because there is rarely training by predecessors, who have usually been gone for a long time before the position is finally filled), only for the new person to leave us again relatively soon for the same reasons.

... dass es im Foyer der Südmensa WLAN gibt

... there to be Wifi in the lobby of the Südmensa.

... dass die Verfahren zur Ausstellung des Bachelorzeugnisses schneller gehen statt dass man nachdem die Note bereits eingetragen ist, mehrere Monate warten muss und mehrmals nachhaken muss, bevor sich die zuständige Person tatsächlich an das Erstellen des Zeugnisses setzt. Immerhin braucht man das Zeugnis für den Master und seine Arbeit...

... that the process of issuing the bachelor's degree certificate goes faster instead of having to wait for the papers for months after receiving the grade, before the according person actually starts working on the paper work. After all, you need the certificate for the Master's degree and work.

... dass man nicht erst nach 6 Jahren (!) Zugehörigkeit als Mitarbeiter ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bekommt.

... that as an employee you don't have to wait 6 (!) years of work to get a permanent contract

Um mich an der FAU stärker wertgeschätzt zu fühlen, brauche ich...

As support at or from FAU, I would like to see...

... dass Mitarbeiter:innen eine bessere berufliche Planung ermöglicht wird. Durch viele kurze Arbeitsverträge, die oft erst wenige Wochen vor Vertragsende verlängert werden, ist keine berufliche und finanzielle Sicherheit und Planbarkeit gewährleistet. Wer finanzielle Verantwortung (Familie, laufende Kredite, ...) hat, ist somit mehr oder weniger aus diesem Berufsfeld ausgeschlossen. Für mehr Diversität braucht es daher bessere Möglichkeiten Mitarbeitern längere Zeit im Voraus den Arbeitsplatz zuzusichern.

... dass die nach wie vor herrschende Hierarchie zwischen professoraler Ebene und Mittelbau bzw. Verwaltung sowie Studierenden deutlich flacher und wertschätzender wird. Eigene, gravierende Erlebnisse von (teils subtilem) Macht- und Positionsmissbrauch über viele Jahre lassen mich sehr an dem nach außen hin propagierten „Gemeinsam“ (Jahresmotto 2023) zweifeln. Dazu gehört z.B. fehlende regelmäßige Mitarbeiter-Gespräche und Leitungs-Evaluationen, wie sie in der freien Wirtschaft Usus sind, Konsequenzen bei konstruktiven Rückmeldungen zur Leitungsebene, Ausnutzen der Möglichkeiten, die wissenschaftliche Arbeitszeiteinteilung bietet (fehlende Anwesenheit bzw. Abwälzung von Aufgaben), das „Bedienen“ bei Institutsgeldern, wenn Ausstattungen an Mitarbeitende nach Sympathie zugeteilt und in die Ausstattung des eigenen Homoffice-Paradieses investiert werden. Fazit: Wir haben immer noch viel zu viele kleine Königreiche an der FAU bzw. im universitären Verständnis, bei der die König:innen nicht kritisiert werden dürfen.

... dass sich der Umgang mit wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal grundlegend ändert. Statt von Respekt zu reden, muss Respekt umgesetzt werden. Statt Entwicklung zu verhindern, muss Entwicklung gefördert werden. Ich habe den Eindruck, dass weder alle Vorgesetzten, noch die für Personal zuständigen Einrichtungen an der FAU wirklich realisiert haben, was Fachkräftemangel bedeutet. Es bedeutet, dass es immer schwieriger werden wird, gute Leute an die FAU zu binden. Das heißt, die FAU sollte sich um gute Leute wirklich bemühen, ihnen Entwicklungschancen eröffnen, und ihnen nicht permanent Steine in den Weg legen.

... that employees are able to plan their careers better. Many short employment contracts, which are often only extended a few weeks before the end of the contract, do not guarantee professional and financial security and predictability. Anyone with financial responsibilities (family, ongoing loans, etc.) is therefore more or less excluded from this professional field. For more diversity, there is therefore a need for better opportunities to secure jobs for employees longer in advance.

... that the hierarchy that still prevails between the professorial level and mid-level staff, administration and students becomes significantly flatter and more respectful. My own serious experiences of (sometimes subtle) abuse of power and position over many years make me very doubtful about the outwardly propagated „Together“ (annual motto 2023). This includes, for example lack of regular staff appraisals and management evaluations, as is customary in the private sector, consequences of constructive feedback to the management level, exploiting the opportunities offered by the organisation of academic working hours (lack of attendance or delegation of tasks), the „servicing“ of institute funds, when equipment is allocated to employees according to sympathy and invested in equipping one's own home office paradise. Conclusion: We still have far too many small kingdoms at FAU or in the university understanding, where the kings must not be criticised.

... that the treatment of academic and non-academic staff changes fundamentally. Instead of talking about respect, respect must be realised. Instead of preventing progress, it needs to be fostered. I'm under the impression that neither all the bosses nor the institutions responsible for the staff at FAU have truly realised what a lack of skilled employees means. It means that it will become progressively harder to get good people to commit to FAU. That means, FAU should make an effort to give people an opportunity to develop and don't put hurdles in their way.

Um mich an der FAU stärker wertgeschätzt zu fühlen, brauche ich...

As support at or from FAU, I would like to see...

... dass es auch für Lehrstuhlinhaber /Professoren, die ein Team führen, verpflichtend ist, an Fortbildungen oder Schulungen teilzunehmen, in denen es um Mitarbeiterführung und Kommunikation geht. Manchmal hat man als Mitarbeiter das Gefühl, man wird von „oben herab“ behandelt und die Hierarchie in der Kommunikation deutlich gemacht.

... that it is also mandatory for department chairs/ professors who lead a team to take part in further education or training courses that focus on leadership and communication. As an employee, you sometimes get the feeling that you are being treated from „above“ and that the hierarchy is made clear in communication.

... dass man die Personalabteilung nicht darauf hinweisen muss, dass das 25-jährige Dienstjubiläum erreicht wurde, sondern diese wichtige Information muss selbstverständlich unaufgefordert von der Universitätsleitung erfolgen!

... that it doesn't have to be pointed out to the HR department that a 25-year service anniversary has been reached; this important information has to evidently come unprompted from the board!

... dass der Respekt und die Toleranz, die jetzt überall gefordert wird, auch für die Personen gelten, die sich nicht impfen haben lassen!

... that the respect and tolerance that are being required everywhere, also applies to people who haven't been vaccinated.

... dass Respekt und Toleranz auch für ungeimpfte Menschen gelten.

... that respect and tolerance also apply to unvaccinated people.



**Als Unter-
stützung an
oder von der
FAU wünsche
ich mir...**

**As support at
or from FAU,
I would like
to see...**

Als Unterstützung an oder von der FAU wünsche ich mir...

As support at or from FAU, I would like to see...

- ... dass die Beratungsstellen personell so ausreichend besetzt sind, dass bei akuten Fällen eine angemessen zeitnahe Rückmeldung erfolgen kann. Nichts ist schlimmer als eine Verweisberatung, die im nichts ändert.
- ... dass eine Schulung zur Prävention von sexueller Belästigung für jede*n Beschäftigte*n bei Einstellung verpflichtend ist genauso wie z.B. die Sicherheitsschulung für Labore etc.
- ... dass die inhaltliche Auseinandersetzung mit Diversity- Themen und Intersektionalität in Form von Veranstaltungen und Seminaren weiter gestärkt und gefördert wird.
- ... dass Gender & Diversity eine wöchentliche, auf Wunsch anonyme, Telefonsprechstunde anbietet.
- ... dass Dozent*innen nach Pronomen fragen, statt Gender zu assumen. Eine dozierende Person meinte beispielsweise, dass es ja toll sei, dass sie in der Runde gar nicht gendern müsse (es waren nur weiblich gelesene Personen anwesend, allerdings identifizierten sich nicht alle als Frauen). Es wäre ein schönes Zeichen, wenn Dozierende dies in der ersten Sitzung offen fragen würden :)
- ... dass das Büro für Gender und Diversity Beratungstermine über ein Online-Bookingtool anbietet (ähnlich wie die psychologische Beratungsstelle TechFak).
- ... Selbstverteidigungskurse für Frauen beim Hochschulsport.
- ... kostenlose Menstruationsartikel auf den Uni-Toiletten.
- ... eine klare Positionierung für das Gendern an Universitäten. Nicht im Sinne von einer Verpflichtung für das Gendern, sondern die Betonung auf die Wichtigkeit von Sprache und für Inklusion.
- ... für alle queeren Personen an der FAU, dass sich die Universität trotz der Nähe zur bayerischen Regierung gegen ein Gender-Verbot ausspricht und Gendern - wie in den neuesten Postings auf Instagram - beibehält.
- ... einen Kündigungsschutz im Falle der Schwangerschaft.
- ... that the counseling centers are adequately staffed so that appropriate feedback can be provided promptly in acute cases. Nothing is worse than referral advice that changes nothing.
- ... that training on the prevention of sexual harassment is mandatory for every employee when they are hired, as is safety training for laboratories, etc.
- ... that the content-related discussion of diversity issues and intersectionality is further strengthened and promoted in the form of events and seminars.
- ... that Equality & Diversity offers a weekly telephone consultation, which can be anonymous on request.
- ... that lecturers ask for pronouns instead of assuming gender. One lecturer, for example, said that it was great that she didn't have to use gender in the group (there were only female presenting persons, but not all of them identified as women). It would be a good sign if lecturers asked this openly in the first session :)
- ... that the Office for Equality and Diversity offers counseling appointments via an online booking tool (similar to the TechFak psychological counseling center).
- ... self-defense courses for women at university sports.
- ... free menstruation articles in the university toilets.
- ... a clear position for the use of a gendered language at universities. Not in the sense of an obligation to use a gendered language, but an emphasis on the importance of language and inclusion.
- ... for all queer people at FAU that the university, despite its proximity to the Bavarian government, is speaking out against a ban against gender-sensitive language forms and retaining the use of it - as in the latest posts on Instagram.
- ... protection against dismissal in the event of pregnancy.

Als Unterstützung an oder von der FAU wünsche ich mir...

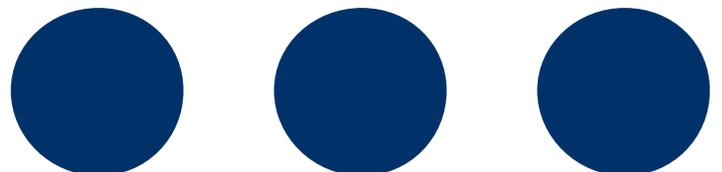
As support at or from FAU, I would like to see...

- ... dass anerkannt wird, dass auch Mitarbeitende Behinderungen oder chronische Erkrankungen haben können und dass es entsprechende Beratungsangebote und „Accommodations“ gibt und nicht jede Person diese Dinge erst individuell erkämpfen muss. Außerdem sollten Führungskräfte über diese Dinge informiert sein, die Informationsarbeit sollte nicht den Betroffenen aufgebürdet werden.
- ... eine Anlaufstelle, an die ich mich wenden kann, wenn der Verdacht besteht, dass sich nicht an gesetzliche Regelungen gehalten wird und der/dem Verantwortlichen ggf. „auf die Finger klopft“ ohne, dass es auf mich selbst negativ zurück fallen kann und ohne dass ich selbst Rechtshilfe in Anspruch nehmen muss
- ... mehr Ansprechpersonen in Form von Menschen.
- ... dass es Schulungsangebote für Mitarbeitende gibt, wie man mit Studierenden, die einem im Rahmen der Betreuung von Abschlussarbeiten eine psychische Krankheit (wie z.B. Depression) offenbaren, entsprechend ihrer Erkrankung bedürfnisgerecht umgeht.
- ... Barrierefreiheit.
- ... Fortbildungen und Schulungen auch für Studierende, damit alle ein Grundverständnis für Antisemitismus, Rassismus, Sexismus usw. entwickeln können.
- ... keine schlechtere Note fürchten zu müssen, wenn ich nicht gendern möchte.
- ... als Lehrperson Schulungen darüber, wie ich mit meinen Studierenden unterschiedliche Diskriminierungsthemen besprechen kann. Gerade zu Beginn der akademischen Karriere fehlt manchmal das Selbstvertrauen einzuschätzen, wie sozial engagiert man als Lehrperson sein darf oder sogar muss.
- ... dass sich alle Fakultäten für Ideen wie die Wünschewand einsetzen bzw., dass sowas an alle Fakultäten kommuniziert wird.
- ... mehr Förderung und transparentere Unterstützung von Erstakademikern.
- ... ein diverses studentisches ‚Awareness-Team‘, an das ich mich peer-to-peer wenden kann.
- ... that it is recognized that employees can also have disabilities or chronic illnesses and that there are appropriate counselling services and accommodations and that not every person has to fight for these things individually. In addition, managers should be informed about these things and the information work should not be placed on the shoulders of those affected.
- ... a point of contact that I can turn to if I suspect that legal regulations are not being adhered to and, if necessary, to „rap the knuckles“ of the person responsible without it reflecting negatively on me and without me having to seek legal assistance myself.
- ... more contact persons in the form of people.
- ... that there are training courses for employees on how to deal with students who disclose a mental illness (e.g. depression) in the context of thesis supervision in a manner appropriate to their needs.
- ... barrier-free accessibility.
- ... further education and training, including for students, so that everyone can develop a basic understanding of anti-Semitism, racism, sexism, etc.
- ... not having to fear a lower grade if I don't want to use gendered language.
- ... as a teacher, I need training on how to discuss various discrimination issues with my students. Especially at the beginning of an academic career, sometimes you lack the confidence to assess how socially engaged you can or even have to be as a teacher.
- ... that all faculties support ideas such as the wishing wall and that this is communicated to all faculties.
- ... more funding and more transparent support for first-time graduates.
- ... a diverse student ‚awareness team‘ that I can turn to peer-to-peer.

Als Unterstützung an oder von der FAU wünsche ich mir...

As support at or from FAU, I would like to see...

- ... All-Gender-Toiletten in allen Gebäuden der Uni. ... all-gender toilets in all university buildings.
- ... dass uniinterne Gremien familienfreundlicher organisiert sind, d.h. nicht spät am Nachmittag/Abend stattfinden, wenn die Kinderbetreuung bereits schließt. ... that internal university committees are organized in a more family-friendly way, i.e. do not take place late in the afternoon/evening when childcare is already closed.
- ... Schulungen, um mit Studierenden mit psychischen Erkrankungen besser umgehen zu können. ... training courses to deal better with students with mental illnesses.
- ... kostenlose Hygiene-/Periodenprodukte auf allen Toiletten (Frauen UND Männer). + Mülleimer in jeder Kabine. ... free hygiene/period products in all toilets (women AND men). + trash can in each cabin
- ... Klarheit von Seiten der Uni: A) wie ich als Student*in damit umgehen soll, wenn ich von Vorwürfen der sexuellen Belästigung gegenüber einer Person in meinem nahen Uni-Umfeld weiß. Darf ich andere Studierende und Mitarbeitende darauf aufmerksam machen? B) wenn Vorwürfe zu entsprechenden Sanktionen führen, die andere an der Uni betreffen: Dass diese Sanktionen seitens der Uni an Mitarbeitende und Studierende klar kommuniziert werden und zwar solange sie gelten, sodass auch neue Mitarbeitende und Studierende informiert sind. Zu Punkt A: könnte man z. B. in ein Q&A auf der Website aufnehmen (besser als ein Dokument in Beamtendeutsch mit 30 Seiten) ... clarity from the university: A) How should I deal with this as a student if I know about allegations of sexual harassment against a person in my immediate university environment? Can I draw the attention of other students and staff to this? B) If allegations lead to corresponding sanctions that affect others at the university: That these sanctions are clearly communicated by the uni to staff and students and for as long as they apply so that new staff and students are also informed. Point A: could be included in a Q&A on the website, for example (better than a 30-page document in officialese)
- ... die Durchführung einer anonymen Online-Umfrage unter Studierenden und Mitarbeitenden, um zu erheben, wie viele Personen Erfahrung mit sexueller Belästigung an der FAU gemacht haben und um welche Art von Belästigung es sich gehandelt hat. Nur wenn es eine gesicherte Datenlage gibt, können wirksame Maßnahmen ergriffen werden. ... an anonymous online survey conducted among students and staff to find out how many people have experienced sexual harassment at FAU and what kind of harassment it was. Effective measures can only be taken if there is reliable data.
- ... eine Stellungnahme der FAU/des Präsidenten gegen antimuslimischen Rassismus/Islamophobie. Die Zunahme von Vorurteilen und Hassreden gegenüber Muslim:innen ist besorgniserregend und wird ignoriert. ... a statement by the FAU/President against anti-Muslim racism/Islamophobia. The increase in prejudice and hate speech against Muslims is worrying and is being ignored.
- ... ein Programm, das weibliche PhDs der FAU die Möglichkeit gibt (auch gerne mit Unterbrechung für postdoc Station) eine unbefristete Stelle zu bekommen und zurückzukehren oder gleich zu bleiben. ... a program that gives female PhDs at FAU the opportunity to get a permanent position (also with an interruption for a postdoc station) and return or stay.



Als Unterstützung an oder von der FAU wünsche ich mir...

As support at or from FAU, I would like to see...

- ... reale Hilfe bei Machtmissbrauch und Diskriminierung unabhängig vom Status einer Person! Mit einem befristeten Vertrag ist es leider schwierig sich zu wehren. Ebenso ist es schwierig sich zu wehren, wenn die diskriminierende Person eine günstige Position in der Universitätsstruktur hat und alle Kolleg_innen schweigen oder wegschauen. Abteilungen/Lehrstühle, die eine hohe Mitarbeitendenfluktuation aufweisen, sollten geprüft werden. Hierfür sollte es Standards geben (z.B. Befragung der Mitarbeitenden der Abteilung/ des Lehrstuhls).
- ... mehr Inklusion im Studium, bei Veranstaltungen und am Arbeitsplatz. Förderung und Unterstützung von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen mit Behinderung.
- ... eine Gremienorganisation, die durch Familienfreundlichkeit Vielfalt repräsentiert (keine Termine am späteren Nachmittag).
- ... dass auch im Marketing nicht mehr so leichtfertig und unreflektiert Stereotype befördert werden (z.B. ist einer von „10 Gründen für ein Informatikstudium“, dass der Studiengang „nichts für Weicheier“ ist).
- ... eine von gegenseitigem Respekt geprägte Feedback-Kultur. Angestellte sollten ihren Vorgesetzten kommunizieren dürfen, wenn diese sich falsch verhalten. Auf Fehlverhalten hinweisen ist kein persönlicher Angriff, wird aber oft so gewertet.
- ... dass Profs, von denen bekannt ist, dass sie Studentinnen und Mitarbeiterinnen schikanieren und sexuell belästigen, wirklich Konsequenzen erfahren und nicht einfach weitermachen können wie bisher.
- ... eine konkrete Stelle, die Machtmissbrauch aufnimmt, sammelt und dann auch handelt. Durch die Strukturen an der FAU erfolgt keine Konsequenz bei wiederholtem Machtmissbrauch bzw. es gibt ein Gespräch und das war es dann. Manche Personen werden aufgrund ihrer Stellung kaum merklich ihr Fehlverhalten gespiegelt bekommen oder gar gekündigt werden.
- ... dass starke Frauen genau so wichtige Positionen einnehmen wie Männer und ihnen genauso selbstverständlich eigene Meinungen eingeräumt werden wie Männern. Auch wenn sie dem Präsidenten widersprechen.
- ... real help with abuse of power and discrimination regardless of a person's status! Unfortunately, it is difficult to defend yourself if you have a limited contract. It is also difficult to defend oneself if the discriminating person has a favorable position in the university structure and all colleagues remain silent or look the other way. Departments/chairs with a high staff turnover should be checked. There should be standards for this (e.g. interviewing the employees of the department/ chair).
- ... more inclusion in studies, at events and in the workplace. Promotion and support of academic staff with disabilities.
- ... a committee organization that represents diversity through family friendliness (no appointments in the late afternoon)
- ... that stereotypes are no longer promoted so carelessly and without reflection in marketing (e.g. one of „10 reasons to study computer science“ is that the course is „not for sissies“).
- ... a feedback culture characterized by mutual respect. Employees should be allowed to tell their superiors when they are behaving incorrectly. Pointing out misconduct is not a personal attack, but is often seen as such.
- ... that professors who are known to bully and sexually harrass female students and staff really do face consequences and cannot simply carry on as before.
- ... a specific office that records, collects and then acts on abuses of power. Due to the structures at FAU, there are no consequences for repeated abuse of power or there is a conversation and that's it. Due to their position, some people will not likely be confronted about their misconduct or be fired for it.
- ... that strong women occupy positions just as important as men and that they are granted their own opinions just as naturally as men. Even if they disagree with the president.

Als Unterstützung an oder von der FAU wünsche ich mir...

As support at or from FAU, I would like to see...

... dass die vielen guten Vorschläge auch wirklich Gehör finden und umgesetzt werden (und nicht nur Teil von glänzenden Broschüren werden!)

... that the many good suggestions are actually heard and implemented (and not just become part of glossy brochures!)

... Menstruationsartikel auf den Toiletten

... menstrual products in the toilets

... dass eine Sensibilisierung auf allen Ebenen dafür stattfindet, dass ein „Girls' Day“ und „Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ keine „Diskriminierung von Männern“ darstellt, sondern als wirkungsvolle Mechanismen der systemischen, auf althergebrachten Rollenklischees basierenden Diskriminierung von Frauen/ FLINTA-Personen entgegenwirkt. Es braucht kein „Männer-Stipendium“, denn Stipendien gehen häufiger an Männer als an FLINTA. Es braucht einen „Girls' Day“, um stark männlich geprägte Räume für Frauen zu öffnen. Männer, die sich dadurch benachteiligt sehen, benötigen Anreize zur Reflektion. Gleichzeitig darf nicht ignoriert werden, dass Männer ebenfalls Formen der Unterstützung benötigen, die ihnen eine freie Entfaltung jenseits der als „maskulin“ definierten Rollenklischees ermöglicht. Es gilt, beide Forderungen können nebeneinander bestehen!

... an increase in awareness at all levels that a „Girls' Day“ and „support for women in science“ do not represent „discrimination against men“, but are effective mechanisms to counteract the systemic discrimination against women/FLINTA individuals based on traditional role clichés. There is no need for a „men's scholarship“, because scholarships go more often to men than to FLINTA. A Girls' Day is needed to open up strongly male-dominated spaces for women. Men who feel disadvantaged by this need incentives to reflect. At the same time, it must not be ignored that men also need forms of support that allow them to develop freely beyond the role clichés defined as „masculine“. Both demands can exist side by side!

... billigeres Mensaessen, nicht jeder ist ein reiches Siemenskind

... cheaper canteen food, not everyone is a rich Siemens child

... eine Initiative gegen Islamfeindlichkeit. Klare Positionierung der FAU gegen jeglichen Hass.

... an initiative against Islamophobia. Clear positioning of the FAU against all forms of hatred.

... einen Raum der Stille in Nürnberg und Erlangen als Rückzugsort und Raum der Begegnung. Viele Universitäten haben dieses Projekt schon umgesetzt.

... a room of silence in Nuremberg and Erlangen as a retreat and a space for encounters. Many universities have already implemented this project.

... einen Kulturwandel hin zu mehr echter, gelebter Gleichstellung.

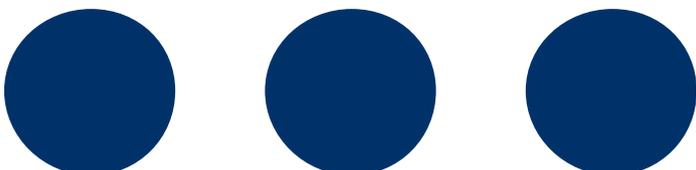
... a cultural change towards more genuine, lived equality.

... eine psychologische Beratungsstelle, wo ich keine drei Monate auf einen Ersttermin warten muss.

... a psychological counseling center where I don't have to wait three months for an initial appointment.

... mehr Klausuren, wo kritisches Denken gebraucht wird und nicht, wo man auswendig lernen soll und nach 2 Wochen alles vergessen wird. Egal, ob man Medizin, Ingenieurswesen, oder Psychologie studiert.

... more exams where critical thinking is needed and not where you have to memorize and forget everything after 2 weeks. It doesn't matter whether you're studying medicine, engineering or psychology.



Als Unterstützung an oder von der FAU wünsche ich mir...

As support at or from FAU, I would like to see...

... die Verbesserung der Bibliotheksausstattung sowie eine bessere und optimale Planung der Prüfungen, so dass zwischen den Semestern eine Pause eingelegt werden kann.

... an improvement in the library facilities and better and optimal planning of exams so that a break can be taken between semesters.

... einen respektvollen und sensiblen Umgang des Prüfungsamtes mit Studierenden. Eine chronische Erkrankung ist anstrengend genug, da müssen Mitarbeitende des Prüfungsamtes einen nicht herablassend behandeln oder unterstellen, man sei einfach faul, obwohl eindeutige Atteste vorliegen.

... a respectful and sensitive treatment of students by the Examinations Office. A chronic illness is stressful enough, so employees of the examination office do not have to treat you condescendingly or assume that you are simply lazy, even though clear attestations are available.

... eine baldige Prüfung der Eingruppierung aller Lehrstuhlsekretariatsstellen (E6), da die meisten schon lange nicht mehr als „Schreibkräfte“ tätig sind, sondern vielmehr als Lehrstuhlmanager*In angesehen werden sollten. Drittmittelprojekte werden oft im Controlling alleinig gemanagt und koordiniert. Diese Überprüfung ist längst überfällig!

... an urgent review of the grading of all chair secretarial positions (E6), as most of them have long since ceased to be „typists“ and should instead be regarded as chair managers. The controlling of third party-funded projects is often solely coordinated and managed by them. This review is long overdue!



**Um mich an
der FAU sicher/
wohl zu fühlen,
brauche ich ...**

**In order to
feel safe/
well at FAU,
I need ...**

Um mich an der FAU sicher/wohl zu fühlen, brauche ich ...

In order to feel safe/well at FAU, I need ...

- ... transparente Kommunikation über Machtgefälle.
- ... systematische Informations- und Schulungsangebote, wie ich mich als Lehrende in Krisensituationen verhalten und Unterstützung anbieten kann.
- ... eine konkrete Bestandsaufnahme der Gebäude hinsichtlich des Schutzes vor Übergriffen und Implementierung von entsprechenden Maßnahmen wie verbesserter Beleuchtung, Notknöpfe, Videoüberwachung.
- ... genderneutrale Toiletten! Entweder flächendeckend zusätzliche Toiletten oder einfach jeweils ein FLINTA-Klo als Schutzraum und ein all-Gender-Klo für cis-Männer und alle die sich dort sonst noch wohlfühlen.
- ... Dozenten, die mich in erster Linie als Mensch wahrnehmen und nicht als Objekt. Ich erwarte Respekt und einen fairen Umgang.
- ... offene Kommunikation über nicht sichtbare Behinderungen und einen besseren Umgang mit Betroffenen.
- ... dass Professoren aufhören, psychiatrische Diagnosen als Beleidigung zu benutzen oder Witze über Selbstmord zu machen. Es sind vielleicht autistische Studenten oder Menschen mit einer psychischen Erkrankung im Seminar, und wir sind nicht „verrückt“ oder Menschen zweiter Klasse, wir sind Menschen wie alle anderen.
- ... psychologische Dienste, die sich mit Dingen wie Autismus oder ADHS auskennen. Einige Dinge, die einer neurotypischen Person mit Burnout helfen, sind zum Beispiel für eine autistische Person mit Burnout eher schädlich. Menschen könnten Hilfe suchen, ohne von ihrem Autismus oder ADHS zu wissen.
- ... klare, zugängliche und spezifische Informationen in englischer Sprache (und, wenn möglich, in anderen Sprachen) über das Verfahren und das Protokoll für die Einreichung einer Beschwerde. Etwas, das als Leitfaden dafür dient, was zu erwarten ist. Die auch die Möglichkeit von Vergeltungsmaßnahmen aufzeigt und erklärt, was man als Student dagegen tun kann. Das die Frage beantwortet: Wenn ich eine Beschwerde einreiche, ist meine physische und psychische Gesundheit durch die Fakultät/Universität geschützt?
- ... transparent communication about power imbalances.
- ... systematic information and training on how I as a teacher can behave in crisis situations and offer support.
- ... a concrete assessment of the buildings with regard to protection against attacks and implementation of appropriate measures such as improved lighting, emergency buttons, video surveillance.
- ... gender-neutral toilets! Either additional toilets across the campus or simply a FLINTA toilet as a shelter and an all-gendered toilet for cis-men and everyone else who feels comfortable there.
- ... lecturers who see me first and foremost as a person and not as an object. I expect respect and fair treatment.
- ... open communication about invisible disabilities and better interaction with those affected.
- ... professors to stop using psychiatric diagnoses as insults or making suicide jokes. You might have autistic students or people with a mental illness in your class and we are not „crazy“ or second-class, we are humans like everyone else.
- ... mental health services that are aware of things like autism or ADHD. Some things that help a neurotypical person with burnout are actually harmful for an autistic burnt-out person, for example. People might seek help without knowing about their autism or ADHD.
- ... clear, accessible and specific information in English (and if possible, other languages) of the process and protocol of how to file a complaint. Something that works as a guideline on what to expect. Also, that acknowledges the possibility of retaliation and what we, as students, can do about it. That answers the question: if I file a complaint, is my physical and psychological health protected by the faculty/university?

Um mich an der FAU sicher/wohl zu fühlen, brauche ich ...

In order to feel safe/well at FAU, I need ...

- ... mehr All-Gender-Toiletten, damit ich mir nicht regelmäßig aussuchen muss, auf welcher Toilette ich mich unwohl fühlen darf.

... more all-gender toilets so that I don't have to regularly choose which toilet I feel uncomfortable in.
- ... ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle ihrer Rolle und Macht bewusst sind. Ist es wirklich angemessen, mich wegen dieser Sache zu kontaktieren? Oder ist es doch eher privat? Ist die eine Geschichte wirklich harmloser Smalltalk oder überschreitet sie meine Grenzen und ich kann es nicht sagen, weil ich „mich nicht anstellen“ möchte?

... a working environment where everyone is aware of their role and power. Is it really appropriate to contact me about this? Or is it more private? Is the one story really harmless small talk or is it overstepping my boundaries and I can't say it because "I don't want to „make a fuss“?"
- ... ein Bewusstsein aller Uniangehörigen darüber, dass es nicht nur zwei Geschlechter gibt!

... an awareness among all members of the university that there are not just two genders!
- ... in Seminarkontexten eine bewusstere Diskussionsleitung, in Form von dem*der Dozierenden, die kompetent und gewissenhaft Diskussionen dahingehend anleitet, dass ideologisch unreflektierte Überzeugungen und Äußerungen nicht unhinterfragt und unkommentiert stehen bleiben oder ausgesessen werden und es allein den Kommiliton*innen zufällt, sich zu positionieren.

... a more conscious discussion leader in seminar contexts, in the form of the lecturer, who competently and conscientiously leads discussions in such a way that ideologically unreflected convictions and statements do not remain unquestioned and uncommented or are sat out and it falls to the fellow students alone to take a position.
- ... Dozierende, die in jedem Fach darauf geschult sind, Diskriminierung (Antisemitismus, Rassismus, Sexismus etc.) zu erkennen und zu benennen.

... lecturers in each subject who are trained to recognize and name discrimination (anti-Semitism, racism, sexism, etc.).
- ... klar regulierte Berufungsverfahren. Studierende sollten nicht instrumentalisiert werden, um Interessen von anderen Mitgliedern zu sichern. Moderation und Protokolle sollten von einer externen und neutralen Person durchgeführt werden. Die Rechte und Pflichten der Studierenden in solchen Verfahren sollten von vornherein klar kommuniziert werden und eine neutrale Beschwerdestelle zur Verfügung stehen.

... clearly regulated appointment procedures. Students should not be instrumentalized to secure the interests of other members. Moderation and protocols should be carried out by an external and neutral person. The rights and obligations of students in such procedures should be clearly communicated from the outset and a neutral complaints office should be available.
- ... dass mir meine Studiengangsleitung keinen Druck macht, meinen Abschluss in Regelstudienzeit zu machen, obwohl ich eine chronische Erkrankung habe.

... that my course director doesn't put pressure on me to complete my degree within the standard period of study, even though I have a chronic illness.
- ... Toiletten, die alle Geschlechter benutzen können und in denen Mülleimer und Waschbecken vorhanden sind.

... I need toilets that can be used by all genders and that have waste garbage cans and washbasins.
- ... korrekte Maßnahmen gegen wiederholte Belästigungen durch Lehrende!

... correct measures against repeated harassment by lecturers!
- ... einen gut ausgeschilderten Raum, den ich in akuten Situationen aufsuchen kann, um dort sicher zu sein. Evtl. dort mit jemandem reden kann. Eine Art Safe Space.

... a well-signed room that I can go to in acute situations to be safe. Maybe I can talk to someone there. A kind of safe space.

Um mich an der FAU sicher/wohl zu fühlen, brauche ich ...

In order to feel safe/well at FAU, I need ...

... gratis Selbstverteidigungskurse für Frauen, die auch Themen behandeln wie „Sich im akademischen Kontext durchsetzen“

... free self-defense courses for women, which also cover topics such as “how to assert yourself in an academic context“

... dass die „Sagt Nein zu sexueller Belästigung“-Plakate ausgetauscht werden durch welche, die kein Victim Blaming betreiben!! Vielleicht lieber „belästigt niemanden“ oder „nein heißt nein“. Verantwortung sollte nicht beim Opfer liegen.

... that the „Say no to sexual harassment“ posters are replaced by ones that don't engage in victim blaming!!! Maybe rather „don't harass anyone“ or „no means no“. Responsibility should not lie with the victim.

... eine professionelle Studie über sexuelle und andere Belästigungen an der FAU.

... a professional study about sexual and other harassment at FAU.

... genderneutrale Toiletten.

... gender-neutral bathrooms.

... genderneutrale Toiletten in allen Unigebäuden.

... gender-neutral toilets in all university buildings.

... eine einheitliche, zuverlässige, vertrauenswürdige und wirkmächtige Anlaufstelle für Betroffene jeglicher Form von Diskriminierung, Machtmissbrauch oder übergriffigem Verhalten.

... a consistent, reliable, trustworthy and effective point of contact for those affected by any form of discrimination, abuse of power or abusive behavior.

... müsste das Arbeitsumfeld mehr von gegenseitigem Respekt, Inklusion und Kooperation auf Augenhöhe geprägt sein als von Mikroaggressionen, Hierarchien und akademischem Wettbewerb. Ich würde mir modernere Strukturen und viel stärkere Sensibilisierung für Diskriminierungserfahrungen insb. auch unter der Professor*innenschaft wünschen.

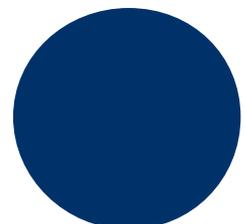
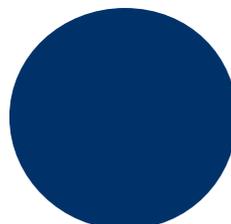
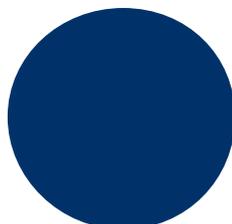
... the working environment should be characterized rather by mutual respect, inclusion and cooperation on an eye level than by microaggressions, hierarchies and academic competition. I would like to see more modern structures and much greater awareness of experiences of discrimination, especially among professors.

... die Möglichkeit, DIGITALE Belästigung zu melden. Es sollte ein Team von Leuten geben, die geschult sind, auf jeden zuzugehen (der anonym mit Beweisen gemeldet wurde), um mit ihm über angemessenes Verhalten gegenüber weiblichen Studenten im digitalen Raum zu diskutieren. Auch wenn die Belästigung nicht „studienbezogen“ ist oder „auf dem Campus stattfindet“, handelt es sich dennoch um eine Belästigung durch einen Studenten der FAU.

... the ability to report DIGITAL harassment. There should be a body of people who are trained to approach anyone (who has been reported anonymously with proof) to discuss with them appropriate behaviour towards female students in the digital space. Even if the harassment is not „university studies related“ or „happening on campus“, it is still harassment by a student of FAU.

... Garantien, dass Lehrende jeglicher Art bei Fehlverhalten (Machtmissbrauch, Belästigung, Sexismus, Diskriminierung, Rassismus und Benachteiligung) zur Rechenschaft gezogen werden, bis zum Verlust ihrer Stelle!

... guarantees that teachers of any kind will be held accountable for misconduct (abuse of power, harassment, sexism, discrimination, racism and disadvantage) if necessary until they lose their job!



Um mich an der FAU sicher/wohl zu fühlen, brauche ich ...

In order to feel safe/well at FAU, I need ...

- ... eine Richtlinie oder ein Konzept, das Opfer von psychischer Gewalt und Machtmissbrauch schützt. Die Richtlinien gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung erfassen diese Form der Gewalt nicht. Ich wünsche mir ein reguliertes Verfahren in solchen Fällen.
- ... als weiblich gelesene Person Schutzräume vor misogynen Kommilitonen.
- ... dass sich die Professoren auch dann nicht abfällig über nicht-weiße/nicht-männliche/nicht-cis Menschen äußern, wenn sie unter sich sind. Sie stärken sich im kleinen Kreis immer noch gegenseitig und handeln nur „politisch korrekt“, wenn sie unter Beobachtung sind.
- ... die Sicherheit, dass die Schwächeren geschützt werden, dass Profs ihre Machtposition nicht missbrauchen dürfen.
- ... dass sich Professoren untereinander auch auf die Finger schauen und sich nicht gegenseitig vor Konsequenzen bei Fehlverhalten beschützen.
- ... weiterhin Frauentoiletten als Schutzräume. In genderneutralen Toiletten würde ich mich unwohl fühlen.
- ... eine anonyme Beschwerdestelle!!
- ... auch die Wertschätzung älterer Mitarbeitenden, die mit ihrer Erfahrung einen großen Beitrag zum Arbeitsalltag beitragen.
- ... eine echte pluralistische und offene Debatte. Ich bitte darum, zu beachten, dass die Gesamtheit der Vorschläge, die hier gepostet werden, nicht repräsentativ sind für alle Studierenden und Beschäftigten der Universität. Ich fürchte eine Verzerrung der Debatte und der Sichtweise beteiligter Personen auf das Thema. Dies wiederum würde Unverständnis begünstigen und das Ablehnen anderer vermeintlich konträrer Sichtweisen.
- ... einen Kulturwandel hin zu mehr echter, gelebter Gleichstellung.
- ... einen Betriebsrat für Wissenschaftler.
- ... einen Gebetsraum, besonders für Muslime. Viele haben Schwierigkeiten einen Platz zum Beten zu finden.
- ... a policy or concept that protects victims of psychological violence and abuse of power. The guidelines against sexualized violence and discrimination do not cover this form of violence. I would like to see a regulated procedure in such cases.
- ... as a person who is perceived as female, safe spaces from misogynistic fellow students.
- ... that professors do not make disparaging remarks about non-white/non-male/non-cis people even when they are among themselves. They still reinforce each other in a small circle and only act „politically correct“ when they are under scrutiny.
- ... the security that the weaker ones are protected, that professors are not allowed to abuse their position of power.
- ... that professors also keep an eye on each other and do not protect each other from the consequences of misconduct.
- ... that women’s toilets continue to be available as safe spaces. I would feel uncomfortable in gender-neutral toilets.
- ... an anonymous complaints office!!!
- ... to acknowledge the value of older employees, whose experience makes a major contribution to everyday working life.
- ... a genuine pluralistic and open debate. Please note that the proposals posted here are not representative of all students and staff at the university. I fear a distortion of the debate and the views of those involved on the subject. This in turn would encourage a lack of understanding and the rejection of other supposedly contrary points of view.
- ... a cultural change towards more genuine, lived equality.
- ... a works council for academics.
- ... a prayer room, especially for Muslims. Many have difficulty finding a place to pray.

Um mich an der FAU sicher/wohl zu fühlen, brauche ich ...

In order to feel safe/well at FAU, I need ...

- ... eine Universität, die sich in gesellschaftlichen und politischen Themen auf die Seite der Studierenden stellt und dies auch öffentlich kundtut.

... a university that takes the side of students on social and political issues and makes this known publicly.
- ... eine Universität, die sich nicht an der Entwicklung von Waffen und anderen Unterdrückungstechnologien beteiligt. Ich könnte mich besser mit der FAU identifizieren, würde sie ihre Zivilklausel ernst meinen und umsetzen.

... a university that does not participate in the development of weapons and other oppressive technologies. I could identify better with FAU if it took its civil clause seriously and implemented it.
- ... einen deutlich besseren Schutz der Nichtraucher an der FAU und am Uniklinikum für Studierende und Arbeitende.

... significantly better protection for non-smokers at FAU and the University Hospital for students and employees.
- ... mündliche Prüfungen, in denen ein unabhängige*r Zweitprüfer*in oder Teilnehmende vorhanden ist. Mündliche Prüfungen, die nur von einem Lehrstuhl betreut werden oder von Prüfern, die sich sehr nahe stehen, sind nicht neutral und nicht sicher vor Gewalt. Ähnliche Thematik bei Hausarbeiten, die in kleinen Kursen geschrieben werden. Ein unabhängige*r Zweitprüfer*in. Bessere Aufklärung zu dem Thema verbale Gewalt und Grenzen bei Dozierenden, Lehrstuhlinhaber*innen und Beschäftigten in Machtpositionen. Ein reformiertes Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, das Studierende im öffentlichen Hochschulwesen schützt.

... oral examinations in which there is an independent second examiner or participant. Oral examinations that are only supervised by one chair or by examiners who are very close to each other are not neutral and not safe from violence. Similar issue with assignments written in small courses. An independent second examiner. Better education on the topic of verbal violence and boundaries for lecturers, department chairs and employees in positions of power. A reformed General Equal Treatment Act that protects students in public higher education.
- ... einen Wasserspender im Philosophischen Seminargebäude II.

... a water dispenser in the Philosophical Seminar Building II.
- ... bessere Sanitäreinrichtungen in der Wiso Nürnberg.

... better sanitary facilities in the Wiso Nuremberg.
- ... eine schönere Gestaltung der Wiso in Nürnberg... Die Wiso könnte einen Anstrich von innen gebrauchen - bei dem grauen Beton fühlt man sich wie in einer Lagerhalle oder ähnliches.

... a nicer design for the Wiso in Nuremberg... The Wiso could do with a coat of paint on the inside - the gray concrete makes you feel like you're in a warehouse or something similar.
- ... die Gewährleistung und Unterstützung der religiösen Freiheit für Minderheiten. Ich brauche die Erlaubnis und Unterstützung der Uni, dass ich beten darf, wenn ich meinen ganzen Tag in der Uni verbringe und dabei auch zum Fortschritt der Gesellschaft beitragen möchte. Ich bin in Ausbildung, damit ich meinen Mitmenschen helfen kann, dabei fühle ich mich von diesen diskriminiert, weil ich meine Pflichtgebete nicht verrichten darf.

... the guarantee and support of religious freedom for minorities. I need the permission and support of the university to pray if I want to spend my whole day at university and contribute to the progress of society. I am in education so that I can help my fellow human beings, yet I feel discriminated against by them because I am not allowed to perform my obligatory prayers.
- ... dass es mir erlaubt ist, meine Gebete an einem bestimmten Ort auszuführen, wo andere Nutzer nicht gestört werden und meine Privatsphäre gewahrt bleibt.

... to be allowed to pray my prayers at a dedicated place where other users would not be disturbed and my privacy is maintained.

Um mich an der FAU sicher/wohl zu fühlen, brauche ich ...

In order to feel safe/well at FAU, I need ...

... um mich im Gleichgewicht zu fühlen, wünsche ich mir wirklich einen Gebetsraum in der Hauptbibliothek HB. Ich bin Moslem und bete 5 Mal am Tag. Es ist wie Wasser und Luft für mich. Ich würde es sehr zu schätzen wissen, wenn Sie mir einen solchen Raum zur Verfügung stellen könnten, auch wenn er noch so klein ist. Ich danke Ihnen vielmals.

...einen Gebetsraum für Muslime an der Wiso!

... die Sicherheit, dass vertrauliche Daten auch vertraulich bleiben. Beispiel: Wenn ich mich beim Dozenten mit Corona abmelde, erwarte ich, dass das nicht in der gesamten Zoom- Session verkündet wird.

... derzeit ist es in den CIP-Pools und in der Bibliothek an der Wiso deutlich zu laut. Man kann sich nicht konzentrieren und da ist niemand, der etwas kontrolliert. Geht es aber darum, Studenten aus Räumen zu schmeißen, weil man da angeblich „nicht lernen darf“, sind eure Mitarbeiter auf Platz 1.

... modernisierte und gut instandgehaltene Infrastruktur am Südgelände (Technische Fakultät) statt Werbung an Straßenbahnen in Nürnberg, ein vielfältiges gastronomisches Angebot statt einem Mensamonopol, Fokussierung auf eine gute Lehre in herkömmlichen Studiengängen statt weiterer „attraktiver Studiengänge“ für Internationals, welche lediglich die Kassen der Universität füllen

... ansprechende Begegnungs- und (Individual- und Gruppen-)Lernräume. Insb. den CRS verlässt man lieber so schnell wie möglich.

... in order to feel well balanced, I really wish to have a prayer space in the main library HB. I am Muslim and pray 5 times a day. It is like water and air. I would greatly appreciate it if you could provide me with such a space, no matter how small. Thank you very much.

... prayer room for Muslims in Wiso!

... the security that confidential data remains confidential. Example: If I call in sick to the lecturer with Covid, I expect that this will not be announced in the entire Zoom session.

... at the moment it is clearly too loud in the CIP-pools and in the library at Wiso. You can't concentrate and there's nobody there to control anything. But when it comes to kicking students out of rooms because they are supposedly „not allowed to study there“ your staff are in 1st place.

... modernized and well-maintained infrastructure at the southern campus (Faculty of Engineering) instead of advertising on tramways in Nuremberg, a diverse gastronomic offering instead of a canteen monopoly, a focus on good teaching in traditional degree programs instead of additional „attractive degree programs“ for internationals, which merely fill the university's till.

... appealing meeting and (individual and group) learning spaces. In particular, it is better to leave the CRS as soon as possible.



Beratung

Ihre universitätsinterne Ansprechpartnerin des Büros für Gender und Diversity ist Harriet Ziegler. Auch die Frauenbeauftragten Ihrer Fakultät stehen für eine Erst- und Verweisberatung zur Verfügung.

Weitere FAU-interne wie externe Beratungsstellen finden Sie unter folgendem Link:

gender-und-diversity.fau.de/respekt



Counselling

Your FAU contact at the Office of Equality and Diversity is Harriet Ziegler. The women's representatives of your faculty are also available for initial and referral counselling.

Other counselling offers, both internal and external from FAU, can be found under the following link:

equality-and-diversity.fau.eu/respect

