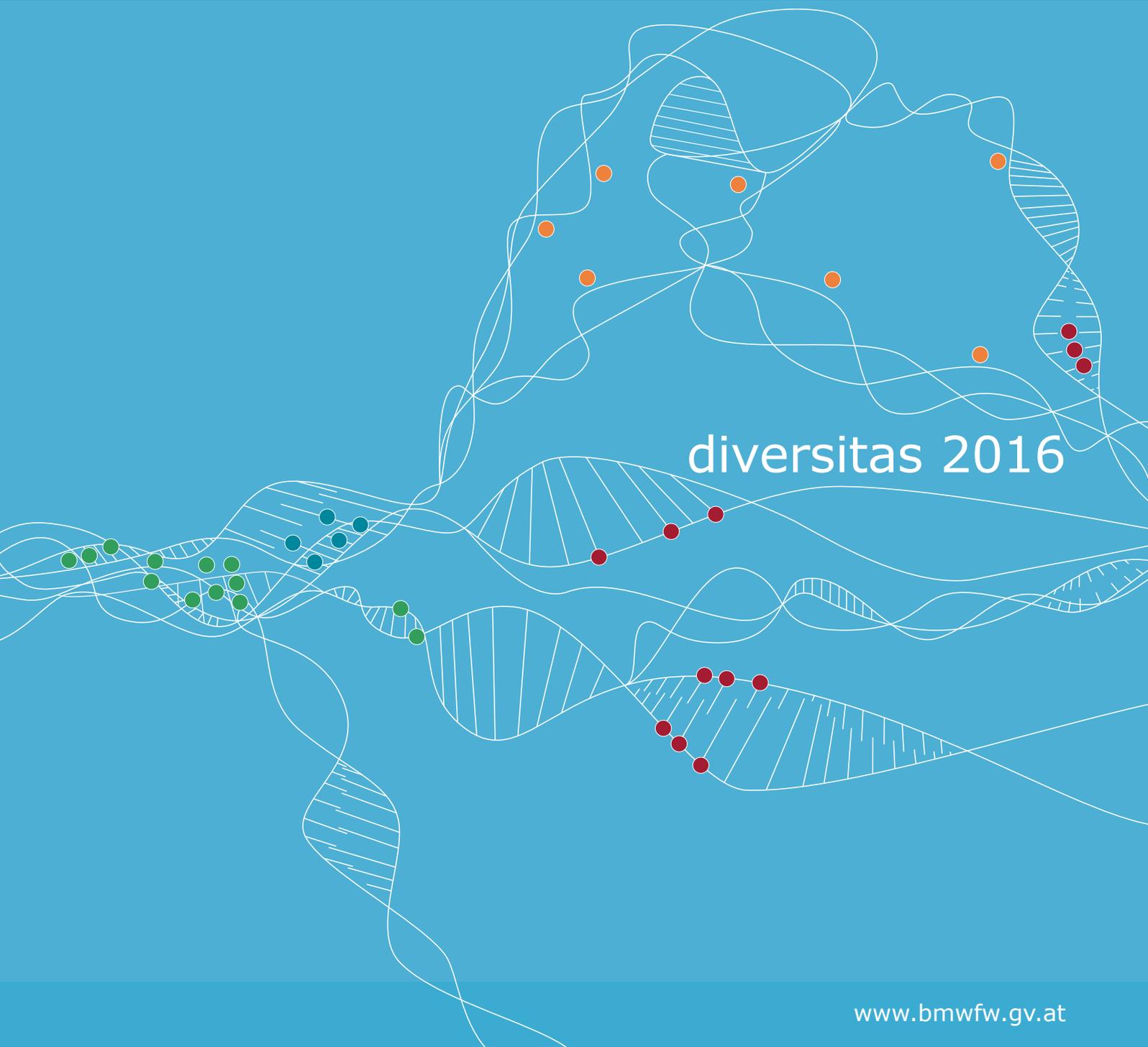


BLICKPUNKTE  DIVERSITÄT

Diversitätsgerechte Entwicklungen in Hochschul- und Forschungseinrichtungen

Handreichung für die Praxis



diversitas 2016

BLICKPUNKTE ●●●● DIVERSITÄT

Diversitätsgerechte Entwicklungen in Hochschul- und Forschungseinrichtungen

Handreichung für die Praxis

Impressum

Medieninhaber (Verleger):
Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft
1010 Wien | Minoritenplatz 5

Autorin:
Roswitha Hofmann | uebergrenzendenken –
Forschung & wissenschaftliche Beratung e.U., Oberrohrbach

Für den Inhalt verantwortlich:
Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Alle Rechte vorbehalten.
Auszugsweiser Nachdruck nur mit Quellenangabe gestattet.

Grafik:
Gerda Palmetshofer, Wien

Foto:
© Marek Knopp, Wien

Druck:
Druckerei Berger | Ferdinand Berger & Söhne GmbH, Horn

Auflage: 1.000 Stück

Wien, September 2017



VORWORT



Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind seit jeher Orte des freien Meinungsaustausches und des wertschätzenden Umgangs unterschiedlicher Persönlichkeiten. Um Chancengleichheit zu fördern und Organisationskulturen zu schaffen, in denen gemeinschaftliches Miteinander und damit auch Diversität aktiv gelebt wird, braucht es einen stetigen Dialog zwischen allen betroffenen Akteur_innen einerseits und konsequente Verbesserungen legislativer Rahmenbedingungen andererseits.

Mein Ressort hat den Umgang mit Diversität daher in den zentralen Strategie- und Steuerungsinstrumenten – dem gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan, der Strategie zur sozialen Dimension und den Leistungsvereinbarungen – als wichtiges Handlungsfeld verankert und entsprechende Maßnahmen umgesetzt. So wurden etwa im Dezember 2016 erstmals acht Hochschulen mit dem Diversitätsmanagement-Preis „Diversitas“ ausgezeichnet und damit hervorragende Praxisbeispiele vor den Vorhang geholt. Im Frühsommer 2017 hat das Wissenschaftsministerium mit der Diversitas-Werkstatt einen Praxisdialog gestartet,

der gezielt Expert_innen in die praktische Umsetzung von Diversitätsmanagement einbindet. Zusätzlich wurde ein intensiver fachlicher Austausch in den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen sowie mit den Behindertenbeauftragten an den Hochschulen gefördert, um das Zusammendenken von Diversität im Sinne von Antidiskriminierung, Förderung der Vielfalt und Inklusion zu forcieren.

Das alles waren und sind wichtige Schritte auf unserem gemeinsamen Weg, einen proaktiven Umgang mit Diversität zu schaffen und damit auch innovative Organisationskulturen nachhaltig in Strukturen an unseren Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu fördern.

Die vorliegende Publikation „Blickpunkte Diversität“ möchte einen umfassenden Überblick zu allen Aktivitäten und Projekten in diesem Bereich bieten. Ziel ist, damit auch andere Organisationen zu eigenständigen Aktivitäten anzuregen und positive Entwicklungen weiter voranzutreiben. In diesem Sinne wünsche ich allen Interessierten eine spannende und aufschlussreiche Lektüre.



Dr. Harald Mahrer
Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

EXECUTIVE SUMMARY

Der erstmals 2016 vom BMWFW ausgelobte Diversitätsmanagement-Preis **DIVERSITAS** bot österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen die Möglichkeit, die Aktivitäten zu ihrem Umgang mit Diversität einer breiteren Öffentlichkeit zu präsentieren. Die in dieser Publikation dokumentierten 27 Einreichungen zeigen vielfältige Herangehensweisen zur Umsetzung der in der Leistungsvereinbarung 2016–2018 festgelegten ministeriellen Vorgaben zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Entwicklung eines Diversitätsmanagements. Die im Rahmen von Diversitas eingereichten Aktivitäten reichen von ersten Sensibilisierungsmaßnahmen über Maßnahmen zu einzelnen Diversitätsdimensionen bis zur Etablierung eines ganzheitlichen, systematischen Diversitätsmanagements.

Die Beispiele aus der Praxis zeigen, wie unterschiedlich Hochschul- und Forschungseinrichtungen mit diversitätsbezogenen Herausforderungen umgehen. Die Einreichungen geben konkrete Einblicke in Strategie- und Maßnahmenentwicklungen und bieten damit anderen Hochschul- und Forschungsorganisationen eine Vielzahl von Anregungen zur (Weiter-)Entwicklung ihres eigenen Diversitätsmanagements in Lehre, Forschung und Verwaltung.

Die Zusammenschau zeigt interessierten Entscheidungsträger_innen und Mitarbeiter_innen von Hochschul- und Forschungseinrichtungen, wie Organisationen in ihrem Bereich Diversitätsmanagement-Strategien entlang ihrer spezifischen Bedingungen und Zielsetzungen begründen und ausrichten. Es gibt verschiedene

Einflussfaktoren, die sich auf die konkrete Ausgestaltung von Maßnahmen auswirken: Dazu zählen der bisherige Umgang mit dem Themenfeld „Gleichstellung und Antidiskriminierung“, die disziplinäre Verortung der Hochschule bzw. Forschungseinrichtung, die „im Haus“ vorhandenen diversitätsbezogenen Expertisen und die regulativen Anforderungen (Gesetze, nationale Vorgaben, internationale Übereinkommen etc.).

Die vorliegende Publikation gibt Praktiker_innen einen Überblick zu zentralen Erfolgsfaktoren von Diversitätsmanagement an Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Hierzu zählen: der Grad an zugedachter Relevanz, die sich u.a. in der Form der strukturellen Verankerung des Themas ausdrückt; die Kombination aus „top down“ – und partizipativen Zugängen bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen; eine adäquate Ressourcenausstattung des Aufgabenbereichs; ein fundierter Wissens- und Kompetenzaufbau unter Nutzung interner und externer Expertisen. Als zentraler Erfolgsfaktor muss zudem die Verknüpfung von Diversitätsmanagement mit existierenden Strukturen und Prozessen, wie beispielsweise Frauenförderungsplänen, dem Gender Mainstreaming, der Personalentwicklung oder den Studienzugangsbedingungen, gesehen werden. Nicht zuletzt spielen organisationskulturelle Aspekte, wie die Sicht von Mitarbeiter_innen auf Diversitätsphänomene und das daraus resultierende Akzeptanzniveau, für den Erfolg von Maßnahmen eine wichtige Rolle.

INHALT

EINLEITUNG	8
ÜBERBLICK ZU DEN EINREICHUNGEN UND HANDLUNGSSCHWERPUNKTEN	10
GANZHEITLICHES, SYSTEMATISCHES DIVERSITÄTSMANAGEMENT	12
Beispiele systematischer Implementierung von Diversitätsmanagement	14
AKTIVITÄTEN ZUR DIVERSITÄTSBEZOGENEN ORGANISATIONSENTWICKLUNG	18
Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung: Veränderung von Fach- und Organisationskulturen	20
Instrumente zur Strategieentwicklung	22
Personalentwicklung und Karriereförderung	26
AKTIVITÄTEN ZU SPEZIFISCHEN DIVERSITÄTSDIMENSIONEN	28
Soziale Herkunft – „First Generation Students“	30
Behinderung und Inklusion	31
Geschlechter-Diversität	33
Interkulturalität	35
Lebenslanges Lernen	37
INTERSEKTIONALITÄT	38
Organisationale Verankerung einer Intersektionalitätsperspektive	40
Intersektionalität im Studienangebot	41
Intersektionale Betrachtung der Situation von Studierenden	42
AUSBLICK	43
ÜBERBLICK ZU DEN EINREICHUNGEN UND KONTAKTPERSONEN	44
QUELLENVERZEICHNIS	47
WEITERFÜHRENDE LINKS	49
GLOSSAR	50

EINLEITUNG

Verglichen mit den Entwicklungen im anglo-amerikanischen Hochschulraum und mit privatwirtschaftlichen Organisationen, ist Diversitätsmanagement im deutschsprachigen Hochschul- und Forschungsbereich ein noch relativ neues strategisches Konzept, um gesellschafts- und hochschulpolitischen Anforderungen zu begegnen (vgl. Vedder 2006; Klammer/Matuko, 2010; Klein/Heitzmann 2012; Blome et al. 2013, 217ff; Bender et al. 2013). Für die diesbezüglichen Entwicklungen in Österreich lassen sich einige zentrale Impulse ausmachen: Auf gesetzlicher Ebene sind dies insbesondere die Ausweitung der Gleichbehandlungsgesetzgebung auf weitere Diversitätsdimensionen nebst Geschlecht¹, die Umsetzung der UN-Konvention für Menschen mit Behinderung², der Nationale Aktionsplan Behinderung 2012–2020³, die im Universitätsgesetz 2002 enthaltenen Vorgaben zu Gleichbehandlung, Gleichstellung und Frauenförderung⁴ und die UG-Novelle 2015 (BGBl. I Nr. 21/2015), mit der die Implementierung eines Gleichstellungsplans vorgesehen ist, der die Bereiche Vereinbarkeit und Antidiskriminierung regelt. Hinzu kommt der gesellschaftspolitische Anspruch zur sozialen Durchlässigkeit des Hochschulraums⁵, zur Internationalisierung von Hochschulen, sowie die hochschulpolitischen Anforderung an Qualitätssicherung und Entwicklungsfähigkeit in Lehre, Forschung und Verwaltung.

Das BMWFW hat für dieses Themenfeld in Form der Stabsstelle Gender und Diversitätsmanagement⁶ und der Arbeitsgruppe Gender- und Diversitätsmanagement eine interne Struktur geschaffen. Diese arbeiten sowohl sektionsübergreifend⁷ wie auch international an Strategien für den Hochschul- und Forschungsbereich. Für die Leistungsvereinbarungsperiode 2016–2018 hat das BMWFW in der Ausformulierung des Gleichstellungsverständnisses den mittelfristigen Aufbau eines aktiven Diversitätsmanagements festgelegt.⁸ Damit wird der gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Bedeutung von Diversität im tertiären Bildungsbereich Rechnung getragen.

In diesem Rahmen wurde mit der Auslobung des Diversitätsmanagement-Preises **DIVERSITAS 2016**⁹ das Ziel verfolgt, die aktuelle Praxis im Umgang mit Diversität an österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen sichtbar und das dabei generierte Wissen dem gesamten Hochschul- und Forschungsbereich zugänglich zu machen. Von den 58 einreichberechtigten Hochschul- und Forschungseinrichtungen sind 27 Organisationen der Einladung zur Einreichung gefolgt. Die Einreichungen wurden durch eine international besetzte Fachjury¹⁰ begutachtet und fünf zweckgebundene Geldpreise zu je 25.000,- Euro und drei Sachpreise zu je 8.333,- Euro vergeben.¹¹

Die vorliegende Publikation wendet sich an Mitarbeiter_innen in- und auch ausländischer Hochschul- und Forschungseinrichtungen sowie an die interessierte Öffentlichkeit und soll die Vernetzung sowie den Wissensaustausch zwischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen anregen und unterstützen. Die Publikation ist in vier Handlungsfelder geclustert, die sich aus den Schwerpunkten der Ein-

reichungen ergeben: „Ganzheitliches, systematisches Diversitätsmanagement“, „Aktivitäten zur diversitätsbezogenen Organisationsentwicklung“, „Aktivitäten zu spezifischen Diversitätsdimensionen“ und „Intersektionalität“¹².

Die **BLICKPUNKTE**  am Ende des jeweiligen Kapitels fassen zentrale Umsetzungsaspekte kurz zusammen.

1 Siehe Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Fassung vom 07.06.2017, <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858>, und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG), Fassung vom 09.06.2017, <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395>.
2 Siehe UN-Behindertenrechtskonvention, <https://www.behindertenrechtskonvention.info/inhalte/>.
3 Siehe Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012–2020, https://www.sozialministerium.at/site/Service_Medien/Infomaterial/Downloads/Nationaler_Aktionsplan_Behinderung_2012_2020.

4 Siehe Universitätsgesetz 2002, Fassung vom 07.06.2017, <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128>.
5 Siehe Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung, <https://wissenschaft.bmwfw.gv.at/bmwfw/studium/nationale-strategie-zur-sozialen-dimension/>.
6 Siehe Stabsstelle für Gender- und Diversitätsmanagement, <https://wissenschaft.bmwfw.gv.at/bmwfw/wissenschaft-hochschulen/gender-und-diversitaet/stabsstelle-gender-und-diversitaetsmanagement/>.
7 Z.B. Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Budgeting, <http://www.imag-gendermainstreaming.at/>.
8 Siehe gesamtösterreichischer Universitätsentwicklungsplan, System-Ziel 8, <https://wissenschaft.bmwfw.gv.at/bmwfw/wissenschaft-hochschulen/universitaeten/der-gesamtoesterreichische-universitaetsentwicklungsplan-2016-2021/>, und Österreichische ERA-Roadmap, https://era.gv.at/object/document/2581/attach/oesterreichische_ERA_Roadmap.pdf.
9 Siehe <https://wissenschaft.bmwfw.gv.at/bmwfw/wissenschaft-hochschulen/gender-und-diversitaet/diversitas-ausschreibung-bis-31-mai-2016/>.
10 Jury-Mitglieder: Surur Abdul-Hussain (ÖVS), Martin Bernhofer (Ö1 Wissenschaft), Andrea Bührmann (Institut für Diversitätsforschung, Georg-August-Universität Göttingen), Roland Engel (Austrian Society for Diversity), Bettina Schmidt (International Society for Diversity Management, Deutschland), Roberta Schaller-Steidl (BMWFW, Stabsstelle Gender- und Diversitätsmanagement).
11 Die Liste der Gewinner_innen und die Jury-Begründungen sind unter <https://wissenschaft.bmwfw.gv.at/bmwfw/wissenschaft-hochschulen/gender-und-diversitaet/diversitas-preistraegerinnen-2016/> einsehbar.
12 Aufgrund thematischer Überschneidungen konnten einige Einreichungen mehreren Schwerpunktbereichen zugeordnet werden.

ÜBERBLICK ZU DEN EINREICHUNGEN UND HANDLUNGSSCHWERPUNKTEN

Zu den Einreichungen ist anzumerken, dass einige der Hochschul- und Forschungseinrichtungen nur einen Teil ihrer Aktivitäten bzw. eine bestimmte Entwicklung oder Maßnahme in den Blick gerückt haben. Auch ist aufgrund der genannten Impulse davon auszugehen, dass

jene Hochschul- und Forschungseinrichtungen, die der Einladung zur Einreichung 2016 nicht gefolgt sind, bereits Aktivitäten im Bereich Gleichstellung gesetzt haben. Die Einreichungen geben demnach einen Ausschnitt aus dem aktuellen Umsetzungsstand wieder.

LEGENDE

- Ganzheitliches, systematisches Diversitätsmanagement | 5*
- Aktivitäten zur diversitätsbezogenen Organisationsentwicklung | 12*
- Aktivitäten zu spezifischen Diversitätsdimensionen | 13*
- Intersektionalität | 7*

● Universität Linz: „Let’s Play and Create Diversity“ | > Seite 20

● Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz: NOT WELCOME | > Seite 35

● FH Oberösterreich: Einführung eines ganzheitlichen Hochschul-Diversitätsmanagements | Sachpreis im Wert von: 8.333,- Euro > Seite 23

● Universität Salzburg: „VielfaltPLUS“ – Landkarte der Vielfalt > Seite 20

● FH Salzburg: Einführung eines ganzheitlichen Diversity Managements an der FH Salzburg | > Seite 15

● Universität Innsbruck: First Generation Students – Economic and Multicultural Diversity > Seite 30

● FH Kufstein Tirol: Diversity Management: „The Art of Thinking Independently Together“ | > Seite 20

● FH Kärnten: Studiengang „Disability & Diversity Studies“ | > Seiten 32, 41

● Universität Klagenfurt: Seniorstudium liberale (SSL) | > Seite 37

● Universität für Weiterbildung Krems: Kohärentes Diversitätsmanagement an der Donau-Universität Krems | > Seiten 35, 37

● Universität Wien: Diversity-Studierendenbefragung | > Seiten 24, 30, 42

● Technische Universität Wien: TU Diversity-Management Sachpreis im Wert von: 8.333,- Euro | > Seite 16

● Universität für Bodenkultur Wien: Videokurzfilm „intercultural snapshots @ boku“ | > Seite 35

● Wirtschaftsuniversität Wien: uLike – universitäre Leistungsbewertung im Kontext entwickeln | Geldpreis: 25.000,- Euro | > Seiten 26, 40

● Medizinische Universität Wien: Workplace Diversity | > Seite 21

● Universität für Musik und darstellende Kunst Wien: Die Band „All Stars inclusive“ – die inklusiv musizierende Band der Musikuniversität Wien (MDW) | Geldpreis: 25.000,- Euro | > Seite 32

● Akademie der bildenden Künste Wien: Non-binary Universities. Maßnahmen zur Stärkung der Geschlechter-Diversität an Universitäten in Österreich | Sachpreis im Wert von: 8.333,- Euro | > Seiten 33, 40

● FH Campus Wien: Potenzial durch Vielfalt III: Studieren und Arbeiten ohne Barrieren an der FH Campus Wien | Geldpreis: 25.000,- Euro > Seiten 31, 42

● FH Technikum Wien: Entwicklung und Implementierung der Strategie zu „Gender Mainstreaming & Managing Diversity“ an der FH Technikum Wien | Geldpreis: 25.000,- Euro | > Seiten 14, 33, 42

● MODUL University Vienna Privatuniversität: Equal Working Opportunity Party | > Seite 20

● IST Austria: Entwicklung eines umfassenden Personalentwicklungs- und Karriereförderplans | > Seite 26

● Webster Vienna Private University: Diversity and Inclusion at Webster Vienna Private University – Diversity Awareness Month at Webster University Vienna | > Seite 20

● Universität Graz: „AntiBias-Universität“ – Organisationale Verankerung eines intersektional mainstreaming an der Universität Graz | Geldpreis: 25.000,- Euro | > Seiten 16, 40

● Technische Universität Graz: IDuK – Integration von Diversität in den universitären Kernfunktionen | > Seite 15

● Medizinische Universität Graz: Rahmenprogramm Gender & Diversität | > Seite 24

● Universität für Musik und darstellende Kunst Graz: Music4Refugees/Meet4Music | > Seite 35

● FH JOANNEUM: Empowerment-Circle Karriere | > Seite 26

GANZHEITLICHES, SYSTEMATISCHES DIVERSITÄTSMANAGEMENT



Ganzheitlich, systematisches Diversitätsmanagement, verstanden als ein kontextsensibler und strategisch gesamtorganisatorisch angelegter Veränderungs- und Transformationsprozess, bezieht alle Statusgruppen ein (Verwaltungsmitarbeiter_innen, Lehrende, Forschende, Studierende) und umfasst alle Funktionsbereiche der Organisation. Es zeichnet sich insbesondere durch seine Anlage als längerfristiger partizipationsorientierter Entwicklungsprozess, seine strategische und nachhaltig angelegte strukturelle Verankerung und eine entsprechende Ressourcenwidmungen aus. Beispiele dafür finden sich allerdings im deutschsprachigen Hochschul- und Forschungsraum noch wenige (Jansen-Schulz et al. 2011, Auferkorte-Michaelis/Linde 2015).

Einige der Einreichungen zum **DIVERSITAS** stellen Entwicklungen in Richtung ganzheitlicher, systematischer Strategien vor. Dabei variieren die Ausprägungen der vorhandenen Diversitätsmanagement-Konzepte entsprechend der bisherigen historischen Entwicklung des Themenfeldes in den jeweiligen Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Die strategische Ausrichtung oszilliert zwischen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsansprüchen und Zielen der Qualitäts- und Organisationsentwicklung. Die strukturelle Verankerung bildet sich vor allem in der Festschreibung des Themas in strategischen Dokumenten und in der Institutionalisierung von Verantwortlichkeiten ab. Die Einreichungen machen auch eine Reihe an Herausforderungen sichtbar. So stellt sich für einzelne Hochschulen und Forschungseinrichtungen u.a. die Frage nach dem Verhältnis zwischen Diversitätsmanagement und schon länger bestehenden Strukturen und Strategien, wie insbesondere der Frauenförderung und dem Gender Mainstreaming. Auch werden die Verknüpfung mit bestehenden Strukturen und Prozessen und der Umgang mit Widerständen thematisiert – Themen also, die für jeden Veränderungsprozess zentral sind.

Beispiele systematischer Implementierung von Diversitätsmanagement

Beispiele systematischer Implementierung von Diversitätsmanagement

Dass die Implementierung eines Diversitätsmanagements ein längerfristiger und vielschichtiger Veränderungsprozess ist, zeigt das Beispiel der **Fachhochschule Technikum Wien** (FHTW). Die Entwicklung, Implementierung und erste Evaluierung der FH-Strategie zu „Gender Mainstreaming & Managing Diversity“ erstreckte sich bisher über fünf Jahre. Dabei wurde die systematische Implementierung von Diversitätsmanagement gezielt mit dem vorhandenen Instrument des Gender Mainstreaming verbunden.

Diversität wird an der FHTW grundsätzlich als mehrdimensional und intersektional verstanden. Ausgangspunkt für die Strategiebildung bildete eine Diversity-Ist-Analyse¹³, welche die Vielfalt und Intersektionalitäten (z.B. Geschlecht und Vorbildung) an der FH sichtbar machte. Zudem wurden vorhandene Maßnahmen auf Synergien überprüft und Handlungsbedarfe identifiziert. Die Analyseergebnisse dienten der Konzeption und Entwicklung einer evidenzbasierten, von der FH-Leitung getragenen, Diversitätsstrategie mit Zielsetzungen in fünf Handlungsfeldern:

1. Implementierung der erforderlichen Strukturen zur nachhaltigen Implementierung der Diversitätsstrategie
2. Sensibilisierung und Förderung der Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt aller an der FHTW studierenden und arbeitenden Menschen
3. Umsetzung von Gender Mainstreaming und Frauenförderung
4. Förderung von Vielfalt und Potenzialen
5. Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Die feste strukturelle Verankerung der Strategie zeigt sich in mehreren Bereichen. Im ersten Schritt wurde die Strategie organisationspezifisch definiert und in den strategischen Dokumenten (gesamtstrategische Ausrichtung,

Leitbild, Verhaltensgrundsätze, Satzung, Forschungsstrategie, Internationalisierungsstrategie, Personalentwicklungskonzept, Ausbildungsverträge, Qualitätskriterien zur Erlangung der FH-Professur) und in der Kostenplanung verankert. Mit dieser strukturellen Setzung wurde die Strategie zum Bestandteil aller Entwicklungsprozesse der FHTW. Zudem wurden Verantwortlichkeiten institutionalisiert, in diesem Fall durch die Ernennung einer Gender Mainstreaming-Beauftragten (20 h/Woche) und einer Managing Diversity-Beauftragten (30 h/Woche) als Stabsstellen von Geschäftsleitung und Rektorat, sowie durch die Gründung des Think Tank Gender Management und die Einrichtung einer Diversity-Arbeitsgruppe mit Vertreter_innen aus allen Funktionsbereichen. In einem weiteren Schritt wurden nach intern und extern gerichtete Kommunikations- und Vernetzungsmaßnahmen etabliert.

Im Folgenden setzte die FHTW Maßnahmen in unterschiedlichen Funktionsbereichen. Im Personalbereich wurden z.B. Maßnahmen im Recruiting, der Mitarbeiter_innenbefragung und zur Work-Life-Balance (Karenzmodelle, Papanonat, Coachingangebote) ergriffen. Im Bereich der Internationalisierung wurden u.a. Maßnahmen zur Förderung der Mobilität gesetzt, ein Buddy-System für Incoming-Students entwickelt und Trainings zu interkultureller Kompetenz und Diversity angeboten. In Lehre und Forschung wurde ein Leitfaden für Projektanträge mit Best Practices entwickelt, ein diversitätsbezogenes Methodenportal verankert und Sensibilisierungstrainings für Forschende und Lehrende angeboten.

Der aktuelle Fokus hinsichtlich individueller Fördermaßnahmen richtet sich auf Frauen und Personen mit Migrationshintergrund. Auf struktureller Ebene steht die Einbindung von Gender & Diversität in die Lehre und Forschung im Zentrum.

Die Entwicklung und Umsetzung der Strategie zu „Gender Mainstreaming & Managing Diversity“ erfolgte unter Einbezug aller Statusgruppen (Mitarbeiter_innen, Lehrende und Studierende) und in Kooperation mit allen Serviceeinrichtungen der FHTW. Die Anschlussfähigkeit der Strategie an aktuelle Herausforderungen zeigt sich in der Weiterentwicklung von „Managing Diversity“ zu „Diversity & Inclusion“, die sich durch die verstärkte Beschäftigung mit der Diversitätsdimension „Behinderung“ ergab.

Den laufenden Einbezug des Themas in die Abläufe der FHTW stellen die Gender- und Diversity-Beauftragten auch über ihre Teilnahme an unterschiedlichen Arbeitsgruppen sicher und sorgen dadurch für eine kontinuierliche Sensibilisierung der Mitarbeiter_innen. Gender- & Diversity-Aspekte sind zudem Bestandteil der Mitarbeiter_innenbefragung.

Im Implementierungsprozess zeigen sich – wie bei jedem Veränderungsprozess in Organisationen – auch Herausforderungen und Widerstände. So war die Entwicklung eines organisationspezifischen Verständnisses durch unterschiedliche Einstellungen, Erwartungen, Perspektiven und Sensibilisierungsgrade der Beteiligten geprägt. Auch die Sensibilisierung von Mitarbeiter_innen für Macht- und Benachteiligungsverhältnisse stellt immer wieder eine Herausforderung dar. Nicht zuletzt ist im Sinne eines konstruktiven Konfliktmanagements mit Widerständen einzelner Personen inklusiv umzugehen.

Die seit Februar 2016 laufende Evaluierung der Strategie zeigt, dass bereits 80% der geplanten Maßnahmen umgesetzt sind.

Die **Fachhochschule Salzburg** ging bei der Implementierung eines ganzheitlichen Diversitätsmanagements den Weg über ein einjähriges Zertifizierungsprojekt, das entlang eines extern begleiteten und standardisierten Beratungsprozesses erfolgte. Darin wurden alle für die FH relevanten Diversitätsdimensionen adressiert und die Belange des akademischen Bereichs und des Verwaltungsbereichs einbe-

zogen. Eine Machbarkeitsvereinbarung mit der Hochschulleitung sollte das Commitment sicherstellen und Minimumkriterien definieren, damit alle relevanten Kerndimensionen Berücksichtigung finden. In den von externen Berater_innen angeleiteten Zertifizierungsprozess wurden sowohl Mitarbeiter_innen wie auch Studierende einbezogen. Der Prozess wurde mit einer allgemeinen Sensibilisierung der Führungskräfte gestartet. Maßnahmen für Mitarbeiter_innen und Studierende wurden in einer Entwicklungswerkstatt ausgearbeitet und in einem Maßnahmenkatalog zusammengeführt. Ein Qualitätszirkel stellt jährlich den Umsetzungsstand fest. Für die nachhaltige Verankerung der Strategie wurden die diversitätsbezogenen Grundsätze und Zielsetzungen gezielt durch konkrete Maßnahmen operationalisiert und diese mit bestehenden Prozessen und Strukturen verschränkt. Wert wurde zudem auf möglichst partizipative Vorgangsweisen und leicht zugängliche Informationen über den Prozess gelegt.

Der Erwerb eines Grundzertifikats erfolgt durch die Begutachtung des TÜV Austria gemäß der ÖNORM S2501¹⁴. Nach jeweils drei Jahren findet als externe Qualitätssicherung eine Rezertifizierung statt. Dieses Zertifizierungsverfahren wurde erstmals an einer Hochschule umgesetzt. Auch in Deutschland existiert bereits eine Zertifizierungsinitiative, die ein Diversity-Audit anbietet.¹⁵

Mit der Zertifizierung wird seitens der FH einerseits die Erwartung einer externen Qualitätssicherung und andererseits eine entsprechende Außenwirkung verknüpft, welche intern einen Anreiz zur Beteiligung am Veränderungsprozess bewirken und nach außen die Attraktivität der FH erhöhen soll.

Die **Technische Universität Graz** strebt in ihrer Diversitätsmanagement-Strategie die Integration von Diversität in die universitären Kernfunktionen „Lehre“ und „Forschung“ an und baut dabei auf vorhandenen Ansätzen und bewährten Methoden auf. Auch in diesem Fall spielt Geschlechtergleichstellung, die in einem technischen Umfeld immer noch eine

13 Siehe: http://ffhoarep.fh-ooe.at/bitstream/123456789/635/1/114_297_Allmayer_FullPaper_dt_Final.pdf (Abruf: 10.05.2017).

14 Siehe Austrian Standards: <https://shop.austrian-standards.at/Preview.action;jsessionid=82099B081720BF54956F2C1DD083F2EC?preview=&dokkey=286206> (Abruf 06.05.2017).

15 Siehe Stifterverband: <https://www.stifterverband.org/diversity-audit> (Abruf: 05.05.2017).

Herausforderung darstellt, mit Diversitätsthemen zusammen. Das Maßnahmenpaket zur Integration von Diversität in Forschung und Lehre wurde „top down“ und „bottom up“ über Jahre aufgebaut und schrittweise strukturell verankert. Es ist direkt beim Rektorat angesiedelt und wird hauptverantwortlich vom Büro für Gleichstellung und Frauenförderung umgesetzt. Die eingerichtete Arbeitsgruppe „Gender und Diversität“ unterstützt die kontinuierliche Weiterentwicklung der Maßnahmen, dient als Schnittstelle zu Projekten und Aufgaben und formuliert Empfehlungen für das Rektorat. Die Arbeitsgruppe besteht aus Vertreter_innen der Interessenvertretungen, Leitungsorgane, strategischen Einrichtungen der TU sowie Wissenschaftler_innen des Mittelbaus. Die Maßnahmenentwicklung wird partizipativ vorgenommen. Die Einrichtung von Frauenlaufbahnstellen, einer Gastprofessur zu Gender und Technik, diversitäts- und gendersensibler Antragsberatung, die Sammlung von Good Practice-Forschungsbeispielen und Weiterbildungsangeboten für Forscher_innen stellen wesentliche Maßnahmen dar, um die Kernfunktionen „Lehre“ und „Forschung“ gender- und diversitätsbezogen weiterzuentwickeln. Im Rahmen von Weiterbildungsveranstaltungen und Workshops werden Netzwerke und die Entwicklung von Peer Groups angeregt, die eine weitere Verbreitung von Gender- und Diversitätswissen fördern sollen. Langfristig wird dadurch eine Veränderung in der Forschungs- und Lehrkultur erwartet. Die Maßnahmen werden laufend evaluiert (Reflexion und Feedbacks in Veranstaltungen; kontinuierliches, indikatorengeleitetes Self-Assessment). Als Herausforderung wird der unterschiedliche Wissensstand der Beteiligten wahrgenommen, was die Wichtigkeit der Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von Begriffen und Grundannahmen unterstreicht. Auch sind Diversitätsaspekte in den Fachdisziplinen in ihrer inhaltlichen und strukturellen Relevanz unterschiedlich greifbar.

Die kontinuierliche Rückkopplung von Evaluationsergebnissen ermöglicht es, den Nutzen und die Potenziale der Berücksichtigung von Gender und Diversität in die Kernfunktionen hineinzukommunizieren.

An der **Technischen Universität Wien** ist ein systematisches Diversitätsmanagement noch weitgehend in Planung. Es kann allerdings auf einer bereits existierenden starken strukturellen Verankerung des Themas im Vizerektorat Gender und Diversität sowie auf internen Vernetzungen und Expertisen aufbauen. Vorgesehen sind eine intersektionale – also zielgruppenübergreifende – Weiterentwicklung vorangegangener Maßnahmen und die Einrichtung einer „Diversity-Steuerungsgruppe“. In diese sollen relevante interne und externe Expert_innen eingebunden werden und beispielsweise die Erfahrungen aus anderen Organisationen und jene der Abteilung für Genderkompetenz in der intersektionalen Betrachtung nutzbar machen. Weiters ist die Durchführung einer integrativen Bedarfsanalyse im Rahmen spezieller Seminare des internen Weiterbildungsprogramms vorgesehen. Die Ergebnisse dieser Bedarfsanalyse werden in einem Reflexionsworkshop der Steuerungsgruppe präsentiert und entsprechende Maßnahmen entwickelt. 2017 sind dazu Schwerpunktsetzungen auf die Dimensionen Kultur, Sprache, Dialekt, Religion und sexuelle Orientierungen geplant. Eine Website soll über Projekte, Seminarangebote, Literatur und Anlaufstellen informieren. Als Herausforderung lässt sich insbesondere die Partizipation von Studierenden und von Führungskräften identifizieren.

Auch die **Universität Graz** geht bei der Etablierung eines Diversitätsmanagements den Weg einer intersektionalen Behandlung von Diversität (siehe dazu Seite 40). Sie nützt dafür zielgruppenbezogene Erkenntnisse aus Ist- und Bedarfsanalysen sowie Musteraktivitäten, um ausgrenzende Mechanismen in den Bereichen Lehre, Forschung und Verwaltung zu identifizieren und Lösungen zu entwickeln.

BLICKPUNKTE

Diese Einreichungsbeispiele zeigen, dass sich die Zugänge aufgrund verschiedener Rahmenbedingungen sowie der jeweils organisationspezifischen Geschichte zur Entwicklung von Gleichstellungsthemen und den mit Diversitätsmanagement verbundenen Zielsetzungen unterscheiden. So wird die strategische Beschäftigung mit Diversitätsmanagement an jahrelange Auseinandersetzungen mit Fragen der Geschlechtergleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming angeschlossen und Diversitätsmanagement-Konzepte werden entlang von Bedarfsanalysen entwickelt. Auch werden bereits implementierte Aktivitäten im Gleichstellungsbereich entlang des Themas Diversitätsmanagement strategisch neu (ein)geordnet.

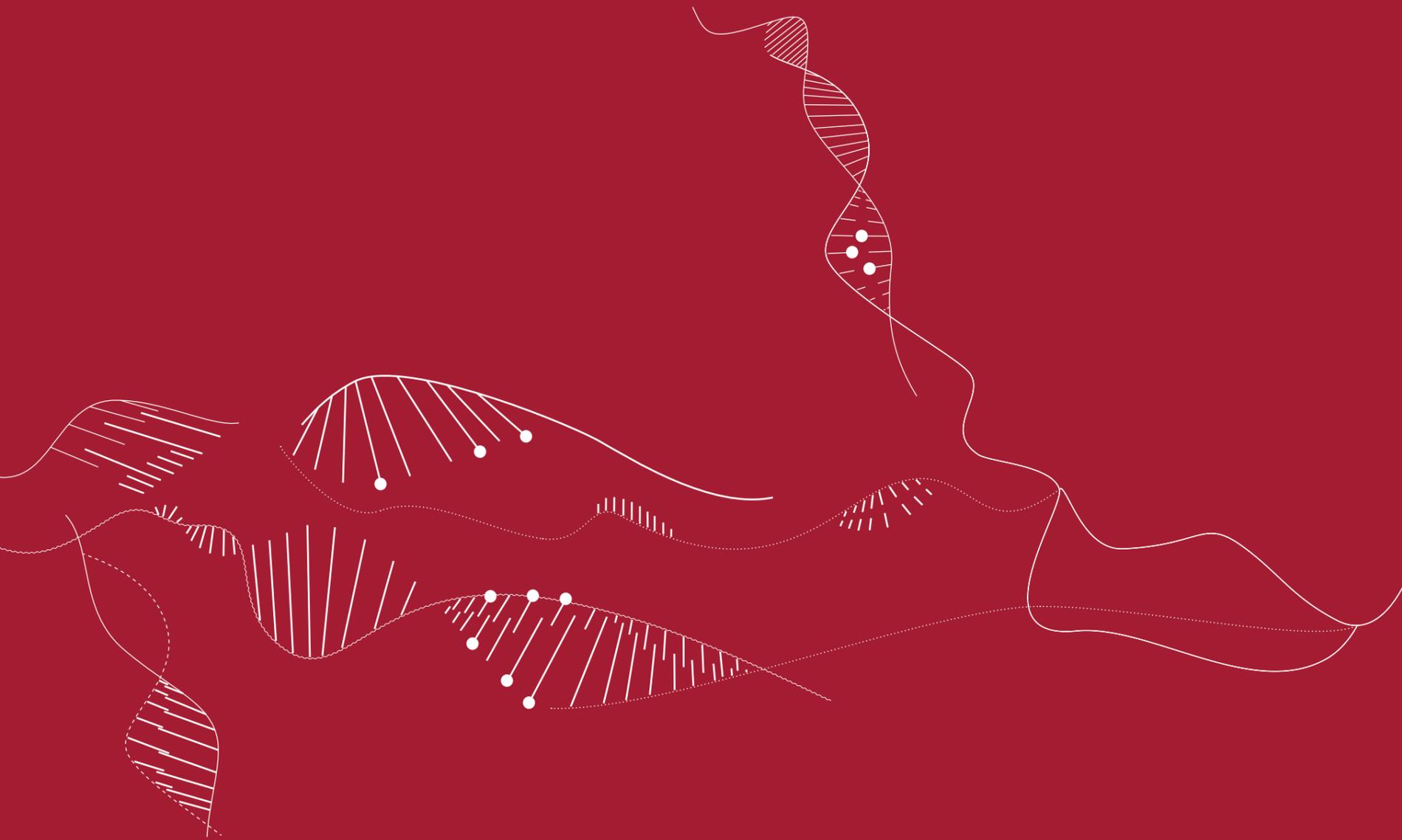
Die starken strukturellen Verankerungen stärken in den angeführten Beispielen das Bewusstsein für die Relevanz von Diversitätsmanagement und bilden eine Voraussetzung für die nachhaltige Institutionalisierung von Diversitätsmanagement, die unabhängig von einzelnen engagierten Personen Bestand hat. Im Idealfall wird Diversitätsmanagement daher nahe der Universitätsleitung angesiedelt und bezieht als Teil der Organisationsentwicklung alle Bereiche und Statusgruppen der Hochschule ein.

In den Einreichungen zeigt sich auch ein Verständnis dafür, dass Ist- und Bedarfsanalysen in ihren Ergebnissen wesentliche strategische Entscheidungsgrundlagen für die Entwicklung eines systematischen Diversitätsmanagements darstellen. Der jeweils spezifische hochschulische Kontext, wie z.B. die bisherige Entwicklung von Gleichstellungs- und Fördermaßnahmen, sowie der in der jeweiligen Hochschule aktuell existente Bedarf an Maßnahmen wird dadurch optimal adressierbar und Synergien mit bereits vorhandenen Strukturen und Prozessen werden möglich.

Die Verankerung von Diversität in der Lehre – hochschuldidaktisch wie inhaltlich – mobilisiert Lernprozesse und stößt sowohl bei den Lehrenden wie auch bei den Studierenden Kompetenzentwicklungsprozesse an. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist zudem die Ausbildung von Sachkompetenz auf Verwaltungsebene und die interne wie externe Vernetzung mit Expert_innen und Funktionsträger_innen.

Im Hinblick auf Zertifizierungsaktivitäten erscheint es wesentlich – um Akzeptanz- und Umsetzungsprobleme, wie sie aus anderen Zertifizierungsbereichen (z.B. Qualitätsmanagement) bekannt sind, zu vermeiden – dass Berater_innen und Zertifizierungsstellen sowohl eine hohe Expertise im Bereich Diversität/Diversitätsmanagement und Auditierungen vorweisen können als auch Kompetenzen bezüglich Organisationsentwicklungsprozessen.

AKTIVITÄTEN ZUR DIVERSITÄTSBEZOGENEN ORGANISATIONSENTWICKLUNG



In einigen Einreichungen für den **DIVERSITAS** wurden einzelne, für die Etablierung eines systematischen Diversitätsmanagements zentrale Aktivitäten präsentiert. Hierzu zählen Sensibilisierungsmaßnahmen, die auf die Veränderung der Organisationskultur zielen, Instrumente zur Strategieentwicklung sowie Personalentwicklungsmaßnahmen (vgl. u.a. Warmuth 2012).

- **Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung:
Veränderung von Fach- und Organisationskulturen**
- **Instrumente zur Strategieentwicklung**
- **Personalentwicklung und Karriereförderung**

Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung: Veränderung von Fach- und Organisationskulturen

Maßnahmen zur Sensibilisierung sind ein wesentlicher Bestandteil bei der Einführung eines Diversitätsmanagements. Sie dienen der Wissensgenerierung und der Akzeptanzbildung in Bezug auf unterschiedliche Diversitätsphänomene und bilden die Basis für die Veränderung der Organisationskultur. Die Einreichungen zeigen hierzu eine Reihe an möglichen Aktivitäten.

An der **Universität Linz** soll ein Planspiel für die an der Hochschule vorhandene Vielfalt und damit zusammenhängende Diversitätsphänomene sensibilisieren. Dafür wurde das Spiel „Diversity – Gemeinsam Vielfalt gestalten“¹⁶ von operativen Entwicklungsgruppen analysiert und adaptiert. Damit ist das Ziel verbunden, eine handlungsleitende Basis für die weitere Entwicklung eines Diversitätsmanagements zu schaffen. Die strukturelle Verankerung des Diversitätsmanagements wird durch ein Diversity-Board sichergestellt.

Die Veranstaltung „The Art of Thinking Independently Together“ an der **FH Kufstein Tirol** diente als Sensibilisierungsmaßnahme und Fortbildungsveranstaltung. Im Fokus standen inter- und transkulturelle Zusammenhänge sowie Gender.

Die **MODUL University Vienna Privatuniversität** wiederum plant eine Sensibilisierung und Informationsweitergabe über eine Intranet-Website, die von der 2015 gegründeten „Equal Opportunity Working Party“ betreut wird. Diese Arbeitsgruppe soll die Vertiefung und die Verbreiterung des vorhandenen Engagements zu Diversität unterstützen. Sie übt eine beratende Funktion aus, ist Ansprechpartnerin für alle universitären Statusgruppen und arbeitet mit dem Senat und dem Betriebsrat zusammen.

Die **Webster Vienna Private University** hatte für April 2017 einen Vielfalts-Bewusstsein-Monat geplant. An dem Programm wirkten alle Initiativen der Universität mit, die sich mit Vielfalt beschäftigen. Hierzu zählten das Global Citizenship Program, Studierendenklubs und das LEADS Leadership Certificate Program. Die Universität profitiert insbesondere auch von den diversitätsbezogenen Aktivitäten der Webster University in Saint Louis.

An der **Universität Salzburg** Salzburg wurde ein Steuerkreis, bestehend aus Mitgliedern unterschiedlicher Hierarchieebenen, Funktionsbereichen und Statusgruppen, gebildet. Dieser arbeitet an einer Informations- und Sensibilisierungsoffensive und entwickelt dazu u.a.

eine Website. Über begleitende Maßnahmen, wie Start up-Veranstaltungen oder Workshops zu unterschiedlichen Diversitätsdimensionen, sollen verschiedene Zielgruppen aus Lehre, Forschung und Verwaltung erreicht werden.

Die **Medizinische Universität Wien** arbeitet bereits seit 2010 an einem umfassenden integrativen und zielgruppenorientierten Diversitätsmanagement. In ihrer Einreichung stellte sie das Seminarangebot „Workplace Diversity“

in den Mittelpunkt, welches auf die Sensibilisierung von Mitarbeiter_innen ausgerichtet ist. Jährlich werden drei bis sechs solcher Seminare angeboten, in denen Grundlagen zum Diversitätsmanagement vermittelt werden. In Fokus- und Zielgruppenworkshops wird spezifisch auf einzelne Diversitätsdimensionen eingegangen. Zudem existiert ein Angebot für Führungskräfte, in welchem auf den Umgang mit Diversität im Team aus der Leitungsperspektive eingegangen wird.

BLICKPUNKTE ●●●●●

Diversitätsphänomene zu erkennen und in ihrer Bedeutung für die Entwicklung der eigenen Organisation anzuerkennen, ist eine wesentliche Voraussetzung für ein ganzheitliches und systematisches Diversitätsmanagement. Bewusstseinsbildung ist hierfür eine wesentliche Voraussetzung und damit ein zentrales Handlungsfeld. In diesem Bereich steht bereits eine Reihe an Methoden und Instrumenten zur Verfügung, die von Hochschul- und Forschungseinrichtungen für ihre jeweiligen spezifischen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen adaptiert und weiterentwickelt werden können.

16 Siehe: <http://www.charta-der-vielfalt.de/service/publikationen.html> (Abruf 23.05.2017).

Instrumente zur Strategieentwicklung

Neben Bewusstseinsbildung sind Analyse-Instrumente für die Entwicklung einer an die Organisation angepassten Strategie unverzichtbare Mittel, um entlang von Ist- und Bedarfsanalysen evidenzbasiert zu handeln. Zur ersten Orientierung im Themenfeld wird häufig

das sogenannte Diversity-Rad¹⁷ eingesetzt, welches auf der individuellen Ebene ansetzt und eine Reihe an Diversitätsdimensionen enthält, die als mehr oder weniger sichtbar oder veränderbar wahrgenommen werden.

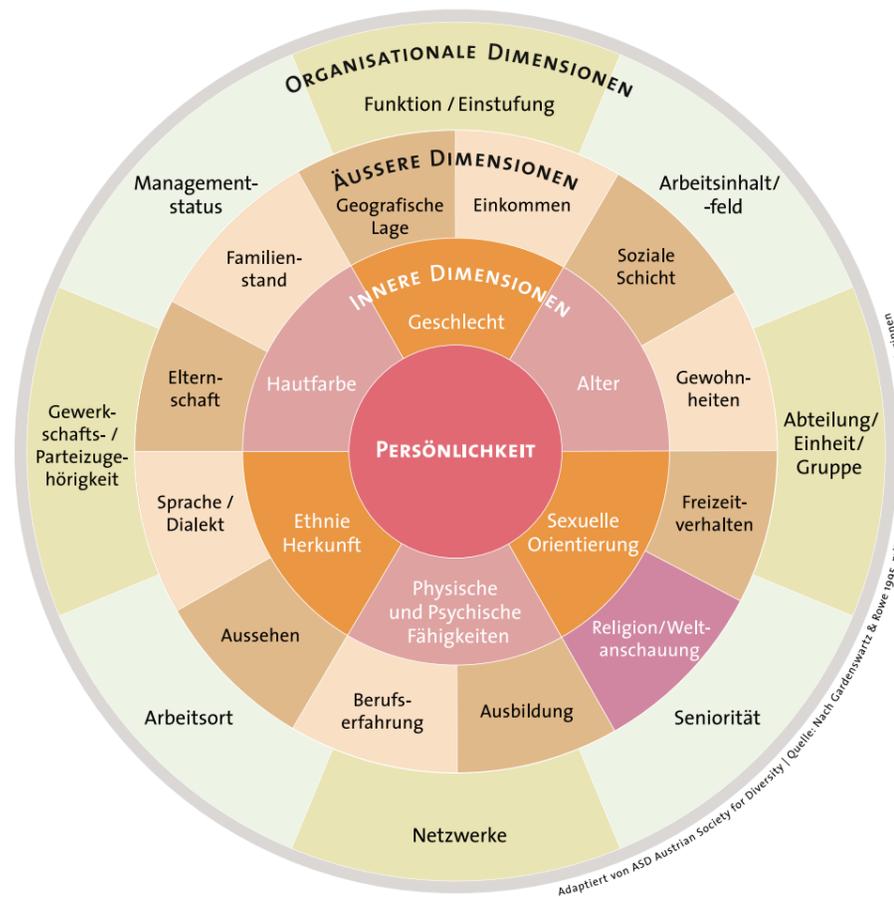


Abbildung 1: Diversity-Rad (Adaption der ASD) | Four Layers of Diversity nach: Gardenswartz, Lee/Rowe, Anita (2002): Diverse Teams at Work. Society for Human Resource Management. Die ASD – Austrian Society for Diversity – hat das Modell überarbeitet und um die Dimensionen Soziale Schicht, Sprache/Dialekt, Netzwerke, Parteilzugehörigkeit erweitert.

17 Siehe: <https://wissenschaft.bmwf.gv.at/bmfw/wissenschaft-hochschulen/gender-und-diversitaet/stabsstelle-gender-und-diversitaetsmanagement/gender-und-diversitaetsmanagement/>. In der kritischen Diversitätsmanagementforschung und -praxis wird mittlerweile empfohlen, das Diversity-Rad zur ersten begrifflichen Orientierung zu nutzen, aber vor allem dazu, kategorisierende und ausschließlich individualisierende Zugangsweisen zu hinterfragen und stattdessen eine intersektionale Perspektive in den Vordergrund zu stellen. Diese ermöglicht es soziale Kategorien als multidimensional und heterogen und mit Machtverhältnissen verbunden zu begreifen. (vgl. u.a. <http://erwachsenenbildung.at/themen/diversity-management/grundlagen/dimensionen.php> und Bereswill 2015).

Die **Fachhochschule Oberösterreich** entwickelte für ihre Ist-Analyse das sogenannte HEAD¹⁸ Wheel. Das Instrument soll die ganzheitliche Betrachtung der Organisation unter einem Diversitätsfokus unterstützen. Es umfasst fünf für das Hochschulmanagement relevante Sektoren: „demografische Diversität“, „kognitive Diversität“, „fachliche Diversität“, „funktionale Diversität“ und „institutionelle

Diversität“. Es soll zudem der Koordination und Konsolidierung aller bisheriger Diversitätsmaßnahmen sowie der Identifikation von „blinden Flecken“ dienen (vgl. Gaisch/Aichinger 2016).

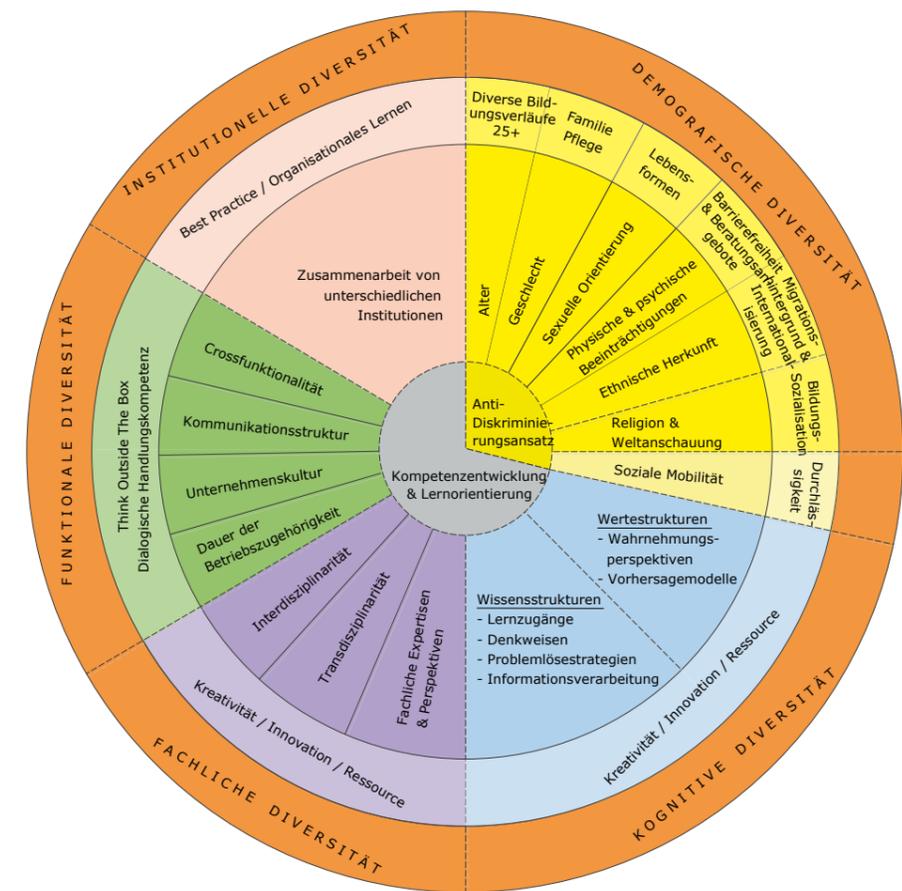


Abbildung 2: HEAD Wheel

18 HEAD = „Higher Education Awareness for Diversity“.

Die **Universität Wien** stellt in ihrer Einreichung ihr Instrument für eine Diversity-Studierendenbefragung vor, die 2014 durchgeführt wurde. Ziel der Befragung war es, ein differenziertes Bild von den Studierenden und deren Bedürfnissen zu erhalten. Ein Schwerpunkt lag – entsprechend den Festlegungen in den Leistungsvereinbarungen – auf Studierenden mit Migrationshintergrund und „First Generation Students“. Als Grundlage diente der QUEST-Fragebogen, der bereits in einigen deutschsprachigen Hochschulen für Ist- und Bedarfserhebungen Anwendung gefunden hat. Der Fragebogen wurde unter Einbeziehung verschiedener Akteur_innen an die Bedingungen und Bedarfe der Universität Wien angepasst. Hierfür wurden aus diversitätstheoretischer Sicht zahlreiche Veränderungen vorgenommen, die u. a. den Umgang mit Begrifflichkeiten („Wie ist Migrationshintergrund zu erfassen?“, „Wie sind Herkunftsregionen zu clustern?“) betreffen. Entwickelt wurden zudem offene Fragen zu erlebten und beobachteten Diskriminierungsfragen sowie zu Handlungsbedarfen im Hinblick auf verschiedene Diversitätsdimensionen. Ziel ist es, ausgehend von der Studierendenbefragung, ein kontinuierliches Datenmonitoring zu installieren, wofür auch neue Datenfelder festzulegen sind, die beispielsweise den „Bildungshintergrund der Eltern“ erfassen.

Die **Medizinische Universität Graz** präsentiert in ihrer Einreichung ein Rahmenprogramm als strategisches Instrument, Analysetool, Zielvereinbarung und Evaluierungsinstrument. Das Programm bezieht sich auf alle Bereiche der Universität und ist in Grundsatzdokumenten strukturell verankert. Es adressiert alle für die Universität relevanten Diversitätsdimensionen, bündelt die dazu jeweils bereits vorhandenen Maßnahmen und integriert geplante und empfohlene Maßnahmen. Konkret ist das Rahmenprogramm nach Diversitätsdimensionen, dazugehörigen Maßnahmen und Projekten organisiert und als Tabelle konzipiert, die auch Informationen zu Zuständigkeiten und zum Umsetzungsstand bereitstellt. Durch die strukturierte Darstellung entlang einzelner Diversitätskategorien wird nicht nur das existierende Maßnahmenangebot übersichtlich dargestellt und kommunizierbar, sondern es wird auch deutlich, wo noch Maßnahmen nötig sind. Das Rahmenprogramm wird jährlich in einem Workshop evaluiert, an welchem Studierende, Betriebsrät_innen, der Arbeitskreis für Gleichbehandlung und die Behindertenvertrauenspersonen teilnehmen. Der Workshop bietet zudem Gelegenheit, neue Ideen zu entwickeln und in den Entwicklungsprozess einzubringen.

BLICKPUNKTE ●●●●●

Diversitätsmanagement setzt eine Reflexion vorhandener Strukturen und Prozesse voraus. Hierbei können unterschiedliche Heuristiken und Instrumente bei der weiteren Strategie- und Maßnahmenentwicklung unterstützen. Wie die Beispiele zeigen, werden solche Instrumente zur Restrukturierung und Bündelung von Aktivitäten genutzt, um „blinde Flecken“ zu identifizieren oder auch um Evidenz durch Erhebungen und Analysen zu generieren. Hierzu sind die jeweiligen Heuristiken und Instrumente an den organisationalen Bedingungen, Zielen und Bedarfen auszurichten. Wie das Beispiel der Universität Wien zeigt, unterstützt ein theoriegeleiteter, kritischer Umgang mit Diversitätsdimensionen und den damit einhergehenden Kategorisierungen dabei, Stereotypisierungen und reduktionistische Zuschreibungen an Individuen und Gruppen zu vermeiden und Wechselwirkungen zwischen Diversitätsdimensionen zu identifizieren.

Personalentwicklung und Karriereförderung

Personalentwicklung stellt im Diversitätsmanagement ein zentrales Handlungsfeld dar, in welchem eine Vielzahl an strukturellen, prozessualen und organisationskulturellen Veränderungen angestoßen werden kann. In den meisten Einreichungen liegt in diesem Zusammenhang ein starker Fokus auf der Diversitätsdimension Geschlecht.

Im Netzwerk „Empowerment Circle Karriere“ besteht an der **FH JOANNEUM** für Frauen die Möglichkeit, sich mit professioneller Begleitung auf breiter Basis zu vernetzen. Konzeptionell wurde dem Netzwerk der Begriff des Empowerments (vgl. Holcombe 1995) zugrunde gelegt. Beschlossen wurde das Karrierenetzwerk (vorerst angelegt auf drei Jahre) im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen. Frauen können hier ihre persönlichen Kompetenzen erweitern und Karrierefragen diskutieren. Die externe Begleitung unterstützt dabei, Ziele zu klären, die eigene Position zu stärken, Ziele zu definieren und strategisch anzupacken. Das Frauennetzwerk funktioniert über Instituts Grenzen, akademische Grade und Positionen hinweg.

Das **IST Austria** plant die Einführung eines umfassenden „Personalentwicklungs- und Karriereförderplans“ für alle Mitarbeiter_innen. Der Plan ist Bestandteil der HR-Strategie und wurde in der Leistungsvereinbarung festgeschrieben. Er umfasst ein Maßnahmenpaket, das auf vier Themenfelder fokussiert:

- Förderung von Inklusion, Diversität und Antidiskriminierung
- Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Career Development (Wissenschaftler_innen)
- Fachkarrieren (Administration und Scientific Service Units)

Die Abteilungen Human Resources und Academic Affairs übernehmen die Leitung der Maßnahme. Die jeweiligen Zielgruppen sollen durch Fokusgruppen, Fragebögen und Interviews in die Ausarbeitung des Personalentwicklungs- und Karriereförderplans einbezogen werden. Der Entwicklungs- und Förderplan zielt insbe-

sondere auf die Karriereentwicklung durch Vermittlung von z.B. Soft Skills und Bewusstmachung verschiedener Karriereoptionen sowie auf die Unterstützung im Bereich der Vereinbarkeit. Der Plan soll Antidiskriminierung, interkulturelle und interdisziplinäre Zusammenarbeit durch die Sensibilisierung für Inklusion, Diversität und Antidiskriminierung fördern. Dadurch soll die Mitarbeiter_innenbindung und -motivation erhöht und die Arbeitgeber_innenattraktivität des IST Austria gestärkt werden. Da das Institut in einem internationalen Umfeld tätig ist, wird besondere Aufmerksamkeit auf die Intersektion von Alter, Geschlecht und kulturellem Hintergrund/Herkunft gelegt werden.

Die **Wirtschaftsuniversität Wien** stellt in ihrer Einreichung den laufenden Prozess zur Etablierung einer neuen Form der Leistungsbeurteilung vor. „uLiKe – universitäre Leistungsbeurteilung im Kontext entwickeln“ zielt auf einen mehrdimensionalen Bewertungsrahmen, der Leistungen in Lehre, Forschung und Third Mission umfasst und kontextuelle, biografische Faktoren einbezieht. Teil der vom Rektorat gesteuerten Maßnahme ist ein WU-weiter Reflexionsprozess dazu, wie die Auseinandersetzung mit Normvorstellungen in Bezug auf Karriereverläufe und eine auf den Forschungoutput fokussierte Leistungsbetrachtung zu einer umfassenden Anerkennung von Leistungen in unterschiedlichen Bereichen weiterentwickelt werden kann. So sollen die Erfolgchancen jener Wissenschaftler_innen verbessert werden, die über keine geradlinige „Normbiografie“ verfügen, sondern ein breiteres Leistungsportfolio haben und Top-Leistungen abseits der an Forschungoutput orientierten Aktivitäten (Publikationsleistung) erbringen. Dafür wurde in uLiKe ein antikategorial ausgerichteteter Zugang gewählt. Das heißt, es werden Aspekte wie Betreuungsaufgaben, Karenzen, Teilzeitarbeit oder andere Unterbrechungen der wissenschaftlichen Laufbahn einbezogen, aber nicht zwingend mit einer sozialen Kategorisierung verknüpft. Zwar werden soziale Kategorisierungen wie Behinderung, Alter oder Geschlecht bei

der Auseinandersetzung mit einem relationalen Leistungsbegriff als notwendig berücksichtigt, aber nicht ex ante als relevant und bedeutsam festgeschrieben. Es stehen demnach nicht einzelne Sozialkategorien/Diversitätsdimensionen im Vordergrund, sondern Lebensumstände und Bedürfnislagen. Durch den antikategorialen Zugang soll es gelingen, Ungleichheits- und Machtverhältnisse sichtbar zu machen und Identitätszuschreibungen nicht zu festigen, sondern in der Maßnahmenausarbeitung wechselnde, kontextabhängige Zuordnungen und Zugehörigkeiten anzuerkennen.

Der Senat, die Senatskommission „Personalentwicklung“ sowie unterschiedliche Personengruppen werden u.a. mittels Fokusgruppendifkussionen und einen elektronischen Konsultationsprozess in die Entwicklung von uLiKe einbezogen. uLiKe steht in Bezug zum Entwicklungsplan der WU, zu den Leistungsvereinbarungen 2016–2018 und zum Arbeitsprogramm des Rektorats, wodurch die Nachhaltigkeit des Bewertungsmodells sichergestellt werden soll.

BLICKPUNKTE ●●●●●

Diese Einreichungsbeispiele zeigen, dass Hochschul- und Forschungseinrichtungen zum Teil klassische Personal- und Karriereentwicklungsmaßnahmen diversitätssensibel adaptieren und implementieren. Das Beispiel der Wirtschaftsuniversität Wien zeigt einen sehr grundsätzlichen Anspruch der Kulturveränderung, in dem ein wesentliches Kernelement von Expert_innenorganisationen, nämlich der Leistungsbegriff und die damit verbundene traditionelle Hierarchisierung von Leistungsbereichen, hinterfragt und neu verhandelt wird, um Chancengleichheit herzustellen. Dabei wird ein antikategorialer Ansatz gewählt, der nicht nur soziale Kategorien einbezieht, sondern vor allem konkrete Lebensumstände und Bedürfnislagen, die im Rahmen von Leistungsbeurteilungen bisher weitgehend unberücksichtigt blieben. Damit wurden Benachteiligungen fortgeschrieben, bestimmte Leistungsbereiche unterbewertet bzw. in Leistungsbeurteilungen erst gar nicht einbezogen. Ein antikategorialer Ansatz kann daher dazu dienen, exkludierende Strukturen, Prozesse und Kulturen zu hinterfragen und inkludierende Perspektiven zu entwickeln.

AKTIVITÄTEN ZU SPEZIFISCHEN DIVERSITÄTSDIMENSIONEN

Neben Fragen der Geschlechtergleichstellung, die nicht zuletzt aufgrund historischer und gesetzlicher Entwicklung bereits länger Thema an Hochschulen sind (vgl. Schacherl et al. 2015), beschäftigt sich eine Reihe an Einreichungen (auch) mit weiteren Diversitätsdimensionen im Sinne einer Zielgruppenorientierung. Stark fokussiert wurde dabei auf soziale Herkunft, Behinderung und Inklusion sowie auf Interkulturalität. Geschlechter-Diversität und Lebenslanges Lernen bilden Beispiele für weitere Themen.

Die Einreichungen zeigen vielfältige Umgangsweisen mit einzelnen Dimensionen, was u.a. auf unterschiedliche kontextuelle Bedingungen und disziplinäre Anknüpfungsmöglichkeiten zurückzuführen ist. Auch spiegeln sich gesellschaftspolitisch aktuelle Themen wider.

— Soziale Herkunft – „First Generation Students“

— Behinderung und Inklusion

— Geschlechter-Diversität

— Interkulturalität

— Lebenslanges Lernen

Soziale Herkunft – „First Generation Students“

Aktuelle Studien zeigen, dass die soziale Herkunft immer noch Bildungskarrieren prägt (vgl. OECD 2013). Hochschulen arbeiten daher seit Jahren an der Verbesserung der sozialen Durchlässigkeit ihrer Institutionen. Das BMWFW hat dazu bereits einen strategischen Schwerpunkt entwickelt (BMWFW 2017)¹⁹.

Die **Universität Wien** hat sich eine Erhöhung des Anteils an „First Generation Students“ zum Ziel gesetzt. In der zum **DIVERSITAS** eingereichten Diversity-Studierendenbefragung (siehe Seite 24) wurde die Diversitätsdimension „soziale Herkunft“ über den Bildungshintergrund der Eltern erfasst. Die Ergebnisse wurden in Verbindung mit anderen Diversitätsdimensionen, wie beispielsweise „ethnischer Herkunft“, ausgewertet. Aus den quantitativen und qualitativen Befragungsdaten, wie beispielsweise zu Diskriminierungserfahrungen aufgrund der sozialen Herkunft oder zur Bedeutung wissenschaftlicher Fachsprachen, sind Barrieren und Bedarfe ableitbar.

Auch die **Universität Innsbruck** plant verstärkt Aktivitäten im Bereich der „First Generation Students“, initiierte dafür eine Vorstudie und analysiert bereits vorhandene Daten, um aus den gewonnenen Ergebnissen Handlungs-

optionen abzuleiten. Dabei soll die Dimension „soziale Herkunft“ im Zusammenspiel mit den Dimensionen „Migrationshintergrund“ und „Geschlecht“ betrachtet werden. Ziel ist es, durch die Förderung von Studierenden mit einem „nichttraditionellen Universitätsbezug“ Bildungsbarrieren abzubauen und eine ausgewogenere soziale Durchmischung an der Universität zu erzielen. In die Maßnahmenplanung sollen unterschiedliche Stakeholder an der Universität wie ÖH-Referate, aber auch externe Organisationen einbezogen werden, um deren Know-how und Expertisen zu nutzen (z.B. www.arbeiterkind.de²⁰ und AK Wien – Abteilung Bildungspolitik). Geplant sind zudem Kooperationen mit der Pädagogischen Hochschule Tirol, der School of Education der Universität Innsbruck und hochschuldidaktischen Weiterbildung der Personalentwicklung im Rahmen des Zertifikats Lehrkompetenz. Darüber sollen in verschiedenen Organisationseinheiten existierende Aktivitäten aufeinander abgestimmt werden. So ist geplant, dass die Studien- und MaturantInnenberatung an Schulen und bei Studien- und Berufsmessen über Studiumsmöglichkeiten aufklärt und zum Studium motiviert. Zudem soll ein Peer Monitoring durch Studierende etabliert werden, wie es beispielsweise auch bereits an der Universität Graz angeboten wird.²¹

BLICKPUNKTE ●●●●●

Anregungen zu diesem Handlungsfeld können auch aus internationalen Aktivitäten gezogen werden. Hier haben bereits viele Hochschulen und Verbände diesbezüglich Initiativen gesetzt und sich Online-Communities gebildet, die Unterstützung und Austausch bieten. Siehe dazu z.B.:

- Humboldt Universität Berlin: <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/foerderung/studentinnen/firstgen>
- Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaft: <https://www.ostfalia.de/cms/de/studienberatung/first-generation-students/>
- Deutscher Hochschulverband: https://www.hochschulverband.de/tandem.html#_
- Online-Community „I’m first“: <http://www.imfirst.org/stories/>

19 Siehe auch: <https://wissenschaft.bmwfw.gv.at/bmwfw/wissenschaft-hochschulen/gender-und-diversitaet/strategie-entwicklung-zur-sozialen-dimension-in-der-hochschulbildung-workshop-diversitaetsmanagement/> (Abruf: 10.06.2017).

20 Siehe Miethe et al. (2014).

21 Siehe: <https://www.uni-graz.at/de/studieren/studierende/peer-mentoring/> (Abruf: 09.05.2017).

Behinderung und Inklusion

Laut Studierenden-Sozialerhebung 2015 haben 12% (rund 36.760 Personen) aller Studierenden in Österreich eine oder mehrere gesundheitliche Beeinträchtigung/en, die sich einschränkend auf das Studium auswirkt/auswirken.²² Studierende mit Behinderung, gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder chronischen Erkrankungen sehen sich also im Studienalltag mit unterschiedlichen baulichen, zeitlichen und strukturellen Barrieren konfrontiert. Die von Österreich ratifizierte UN-Behindertenrechtskonvention und der Nationale Aktionsplan Behinderung 2012–2020 machen das Thema Inklusion von Menschen mit Behinderung in den letzten Jahren auch für Hochschul- und Forschungseinrichtungen zu einer Kernaufgabe. Diese müssen demnach ihren Zugang und ihre Angebote so gestalten, dass die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung sichergestellt ist. Damit gehen nicht nur Notwendigkeiten zu baulichen Veränderungen oder zur Bereitstellung von Unterstützungstechnologien einher, sondern auch eine Auseinandersetzung mit (eigenen) Denk- und Handlungsweisen im Umgang mit Behinderung.

Einige Einreichungen zum **DIVERSITAS** weisen in diesem Themenfeld ihren Schwerpunkt aus:

Die **Fachhochschule Campus Wien** beschäftigt sich beispielsweise mit dem Thema „Studieren und Arbeiten ohne Barrieren“. Dabei orientiert sich die FH an den aktuellen Bedarfen und bündelt die Aktivitäten in die Organisationsentwicklung ein. Ausgehend davon, dass Frauen mit Behinderung geringere Chancen am Arbeitsmarkt haben und zudem einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt sind als Frauen ohne Behinderung, setzt die FH Campus Wien Aktivitäten bei der Aufnahme von Studienbewerber_innen sowie bei neu aufzunehmenden und bestehenden Mitarbeiter_innen. Dabei wird

besonderer Wert auf eine nachhaltige strukturelle Verankerung der Aktivitäten gelegt. Hierfür wurde eine juristische Beratungsstelle eingesetzt, die Bewerber_innen, Studierende und Mitarbeiter_innen bei Diskriminierungsfällen unterstützt. Auch wurde ein Diversity-Beirat gegründet. Seit dem Wintersemester 2016/17 dient die Abteilung Gender & Diversity Management (G&DM) als zentrale Anlaufstelle für Bewerber_innen und Studierende mit Behinderungen, chronischen Krankheiten und bestimmten Einschränkungen, die einen Nachteilsausgleich und technische Hilfsmittel benötigen. Die Unterstützung der Studierenden erfolgt in Kooperation mit den Studiengängen. Auf Basis dieser Strukturen arbeitet die FH an Prozessen, die bei der Aufnahme von Studierenden und Mitarbeiter_innen mit Behinderungen herangezogen werden (z.B. zum Thema „Nachteilsausgleich“, Aufnahme von Mitarbeitenden mit Behinderung). Diese Prozesse werden in Abstimmung mit der Geschäftsleitung von der Abteilung G&DM, vom Personalmanagement und vom Diversity-Beirat erarbeitet, der sich aus Führungskräften, Lehrenden sowie Mitarbeitenden zusammensetzt und einen Studierenden-Expert_innen-Rat miteinbezieht. Unterstützt wird der Prozess durch Aktivitäten, welche die Sensibilisierung und den Wissens- und Know-how-Aufbau fördern. So wurde ein Beratungsseminar zum Thema „Verstärkte Aufnahme von Mitarbeiter_innen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten“ für die am Entwicklungsprozess Beteiligten initiiert, ebenso wie Seminare für Lehrende, Mitarbeiter_innen und Studierende zu den Themen „Die Gehörlosigkeit erleben“ oder „Studieren und Arbeiten mit einer Behinderung“ und ein Vortrag zum Thema „Barrierefreiheit im Zugang zu Bildung: Was ist für Hochschulen zu tun?“. Die FH ist zudem seit Sommersemester 2016 Mitglied von uniability – Arbeitsgemeinschaft zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an

22 Siehe: Studierenden-Sozialerhebung 2015: <http://www.sozialerhebung.at/index.php/de/zusatzberichte-und-sonderauswertungen-2015> (Abruf: 16.05.2017).

Österreichs Universitäten und Hochschulen. Die Einbindung in das Netzwerk ermöglicht einen hochschulübergreifenden themenspezifischen Austausch.

Die **Fachhochschule Kärnten** verankert das Thema Behinderung in ihrem Lehrangebot im Rahmen des Studiengangs „Disability & Diversity Studies“. Darin wird ein soziales Modell von Behinderung statt eines medizinisch-therapeutischen Modells in den Vordergrund gerückt, das sich mit anderen Diversitätsdimensionen verschränkt. Die rehabilitativen Modelle von Behinderung werden dadurch in ein kulturwissenschaftlich-inklusives Konzept von „Disability“ übergeführt, wodurch sich eine emanzipatorische Ausrichtung des Studiengangs ergibt. Dementsprechend finden auch Perspektiven zivilgesellschaftlicher Vereinigung von Menschen mit Behinderung Eingang in das Studium. Durch diese inter- und transdisziplinäre Ausrichtung wird mit dem Studiengang auf den dynamischen und komplexen Wandel der Bevölkerungsstruktur reagiert, aus dem sich zunehmender Bedarf an Expert_innen für das Case Management abzeichnet.

Auch die Einreichung der **Universität für Musik und darstellende Kunst Wien** stellt das Thema Inklusion in der Lehre ins Zentrum. Die Band „All Stars inclusive“ ist eine Musikband, die Menschen mit und ohne Behinderung – darunter Studierende verschiedener musikpädagogischer Studienzweige – die Möglichkeit

gibt, musikalische und soziale Erfahrungen mit Inklusion im musikpädagogischen Kontext zu sammeln. In einer Lehrveranstaltung musizieren Studierende der Instrumentalpädagogik, der Musikerziehung, der Rhythmik, der Musiktherapie und der Elementar-Musikpädagogik gemeinsam mit Menschen mit verschiedenen Sinnesbeeinträchtigungen oder Lernschwierigkeiten, mit deren Betreuenden oder Familienangehörigen, mit Profimusiker_innen und Studierenden anderer Universitäten. Erlern wird dabei nicht nur das didaktische und pädagogische Handwerkszeug, gefördert wird auch eine inklusive Haltung. Im Rahmen der Lehrveranstaltung sollen Studierende demnach in die Lage versetzt werden, in ihrem späteren Beruf kompetent mit heterogenen Klassen und Gruppen umzugehen.

Die Bandmitglieder sind im Sinne von Empowerment und Emanzipation direkt und unmittelbar an den Planungen beteiligt. Einige der Musiker_innen mit Behinderung sind zudem in das am Institut für Musikpädagogik laufende Forschungsprojekt „Hören, was sie uns sagen: Partizipatives Forschen über inklusives Musizieren“ eingebunden.

Die Teilnahme an der Band ist kostenfrei und voraussetzungslos. Neben wöchentlichen Proben findet jedes Semester ein Konzert statt. Rund 150 Studierende und 50 Menschen mit Behinderung haben bislang in der Band wertvolle soziale und musikalische Erfahrungen machen können. Mit der Einrichtung der Band wurde österreichweit Neuland betreten.

BLICKPUNKTE ●●●●●

Die Beispiele zum Themenfeld „Behinderung und Inklusion“ (vgl. auch Klein 2015) zeigen zum einen das Zusammenspiel von nachhaltigen strukturellen Verankerungen, Prozessentwicklungen sowie von Wissensauf- und -ausbau durch Vernetzung und organisationales Lernen. Zum anderen werden auf Ebene der Lehre innovative Ansätze deutlich, die als Good Practice-Beispiele auch für andere Hochschul- und Forschungseinrichtungen dienen können.

Geschlechter-Diversität

Die Beschäftigung mit Fragen der Geschlechtergleichstellung hat an den österreichischen Hochschulen eine lange Geschichte, die sich in gesetzlichen Vorgaben (u.a. Universitätsgesetz, Gleichbehandlungsgesetz) abbildet. Auch wird dem Thema in den Leistungsvereinbarungen ein entsprechender Stellenwert eingeräumt,²³ da aktuelle Zahlen noch eine Reihe an Schief-lagen und Benachteiligungen ausweisen.²⁴ Auf organisationaler Ebene manifestierte sich dies insbesondere über die Institutionalisierung von Arbeitskreisen für Gleichbehandlung, Kompetenzzentren, Stabsstellen und Koordinationsstellen, sowie der Erhebung von geschlechtersegregierten Daten. Maßnahmen zu den Themen Karriereförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Kinderbetreuung sind an den Hochschulen vielfach realisiert.

Bislang lag den meisten Aktivitäten zum Thema Geschlecht ein dichotomes Geschlechterkonzept zugrunde. Mit der Ausdifferenzierung der Geschlechterforschung und zivilgesellschaftlicher Bewegungen sind Hochschulen im Geschlechterbereich auch zunehmend mit neuen Fragen und Herausforderungen konfrontiert. Dies betrifft zum einen die intersektionale Betrachtung von Geschlecht und damit das Zusammenwirken mit anderen Diversitätsdimensionen, wie beispielsweise die Praxis an der **Fachhochschule Campus Wien** und an der **Fachhochschule Technikum Wien** in Sachen Studienzugang zeigt. Zum anderen werden auch auf organisationaler Ebene zunehmend Fragen zu Geschlechter-Diversität, im Sinne von nonbinären Geschlechteridentitäten wie Transgender, Trans- und Intersexualität, vordringlicher.

Die **Akademie der bildenden Künste Wien** hat Geschlechter-Diversität in ihrer Einreichung „Non-Binary Universities – Maßnahmen zur Stärkung der Geschlechter-Diversität an Universitäten in Österreich“ thematisiert. Ziel der damit verbundenen Aktivitäten ist es, alle universitären Bereiche sichtbar zu machen, in denen Transgender-, Intersex- und Transsex-Personen (Studierende, Mitarbeiter_innen, Besucher_innen, Bewerber_innen) strukturell diskriminiert werden. Beispielsweise ist es bereits jetzt Studierenden zwar möglich, bei der Zulassungsprüfung kein Geschlecht anzugeben. Bei der Inskription sind sie jedoch aufgrund der gesetzlichen Vorgaben gezwungen, sich einer Geschlechterzuordnung zu unterziehen. Konkret wird ein Katalog erarbeitet, der alle Bereiche an Universitäten listet, an denen Geschlechterbinarität strukturell greift, ebenso wie Maßnahmen zur Etablierung von nichtbinären Strukturen, die im Rahmen der Universitätsautonomie ergriffen werden können (z.B. Adaptierung des „Campus Online“ sowie der WC-Anlagen zur geschlechtsunspezifischen Nutzung). Zudem werden notwendige gesetzliche Änderungsbedarfe identifiziert und es wird eine diesbezügliche Roadmap für die Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen erarbeitet. Dass dem Themenfeld große Relevanz zuerkannt wird, zeigt sich u.a. in der Einbindung einer Vielzahl von Akteur_innen der Akademie und in der Festschreibung der Aktivitäten im Entwicklungsplan der Akademie. Dabei wird bewusst die komplexe Verzahnung von Frauenförderungsmaßnahmen, die seit vielen Jahren an der Akademie gelebt werden, und Maßnahmen zur Förderung und Nichtdiskriminierung von Personen, die weder als Frauen noch als

23 Siehe: <https://wissenschaft.bmwf.wg.at/bmfw/wissenschaft-hochschulen/gender-und-diversitaet/programme-und-initiativen/strategische-gleichstellungsziele-in-den-leistungsvereinbarungen/> (Abruf 12.05.2017).

24 Siehe uni:data, Gender Monitoring: https://oravm13.noc-science.at/apex/f?p=103:6:::NO::P6_OPEN:N (Abruf: 26.05.2017).

Männer anerkannt werden wollen, analysiert. Die Maßnahmen zur Integration der Bedürfnisse und Erfordernisse von Transgender-, Intersex-

und Transsex-Personen sollen in Einführung und unter Berücksichtigung von Instrumenten der Frauenförderung entwickelt werden.

BLICKPUNKTE ●●●●●

Die Einreichung der Akademie verweist auf eine gesellschaftliche Entwicklung, die zunehmend geschlechtlich nonbinäre Lebensrealitäten sichtbar macht und den Bedarf an Adaptierungen und Entwicklungen neuer Instrumente und Maßnahmen zeigt. International haben bereits einige Universitäten, wie z.B. die University of Oxford, die ETH Zürich und die University of Harvard, Maßnahmen für die Anerkennung von Transgender-, Intersex- und Transsex-Personen umgesetzt. In der Europäischen Union hat die Parlamentarische Versammlung des Europarates bereits eine Resolution zum Schutz von Transgender-Personen in Europa²⁵ erlassen. Das Beispiel soll anderen Hochschul- und Forschungseinrichtungen Anregungen dazu liefern, wie sie Studierenden und Mitarbeiter_innen eine Umgebung bieten können, in der diese im Einklang mit ihrer Geschlechteridentität leben können. Die Entwicklung eines diskriminierungsfreien Lernklimas und -umfelds stellt heteronormative Strukturen infrage und fördert die Entfaltung der Potenziale aller Mitarbeiter_innen, Lernenden und Lehrenden.

Interkulturalität

Die Einreichungen zum **DIVERSITAS 2016** zeigen, wie Hochschulen auf aktuelle gesellschaftliche und demografische Entwicklungen, wie Migration, Internationalisierung und die aktuellen Fluchtbewegungen, reagieren (vgl. auch Crea 2016).

Einige Einreichungen fokussierten auf Sensibilisierungsaktivitäten, wie die Fortbildungsveranstaltung „The Art of Thinking Independently Together“ der **FH Kufstein**, in der u.a. inter- und transkulturelle Zusammenhänge im Fokus standen oder das Filmprojekt „intercultural snapshots @ boku“²⁶ zur Förderung der interkulturellen Kompetenz der Angehörigen der **Universität für Bodenkultur Wien**.

Die **Universität für Weiterbildung Krems** hat diesbezügliche Fragestellungen insbesondere über das Department Migration und Globalisierung institutionalisiert, wo in der Lehre Diversität und gesellschaftliche (Macht-)Strukturen auf einer globalen Ebene reflektiert werden und interkulturelle Kommunikation im Rahmen von Begegnungen und Kooperationen mit Mitgliedern unterschiedlicher Kulturen eingeübt werden kann.

Zwei Universitäten reichten Aktivitäten ein, die geflüchtete Menschen betrafen. An der **Universität für Musik und darstellende Kunst Graz** wurde im Sommer 2015 am Institut für Musikpädagogik das Projekt Music4Refugees ins Leben gerufen und ein Benefizkonzert für geflüchtete Menschen veranstaltet. Seit dem Sommersemester 2016 werden im Rahmen von Meet4Music wöchentliche Workshops zum gemeinsamen Musizieren als Community Service angeboten, die Studierende in Form eines freien Wahlfaches besuchen und mitgestalten können, um ihre interkulturelle Kompetenz zu stärken. Die Teilnahme ist für die interessierte Bevölkerung kostenlos und ohne Anmeldung und Vorkenntnisse möglich. Meet4Music spricht

somit niederschwellig alle Bevölkerungsgruppen an und bietet über das musikalische Miteinander die Möglichkeit zum Austausch und zur Sensibilisierung für Unterschiede und Gemeinsamkeiten auf Augenhöhe. Für die Nachhaltigkeit der Aktivitäten ist die Integration in das Lehrangebot genauso zentral wie tragfähige Kooperationsbeziehungen zwischen der Universität und externen Organisationen wie Asylquartieren und Organisationen der Zivilgesellschaft.

Die **Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz** adressierte in ihrem Projekt **NOT WELCOME** die schlechte Wohnsituation von geflüchteten Menschen. Ziel des Projekts war es, die Integration von Geflüchteten zu ermöglichen, Studierende in Fragen der Flüchtlingsthematik zu sensibilisieren und allgemein die Offenheit an der Kunstuniversität zu stärken. 56 Studierende der Studienrichtung „space & design strategies“ renovierten über den Zeitraum von zwei Semestern gemeinsam mit geflüchteten Menschen ein Flüchtlingsheim in Linz. In der Mensa der Kunstuniversität wurde mit den geflüchteten Menschen gekocht. Während des Bauens und des Kochens wurden Strategien für Raum und Design verhandelt. Studierende handelten und experimentierten gemeinsam in einem längeren Prozess. Dabei waren im Umgang mit kulturellen Unterschieden weniger die künstlerischen als vielmehr die sozialen Fähigkeiten der Studierenden gefragt. So mussten Formen der Verständigung – ohne gemeinsame Sprache – gefunden werden, Erwartungen und Standards im Wohnen ausverhandelt und Selbstverständlichkeiten hinterfragt werden: Wie erklärt man Recycling-Produkte? Wie geht man mit Fragen des Designs oder der Nachhaltigkeit um? Was ist schön, gut, benutzbar, wünschenswert? Unterstützend im Prozess war die Internationalität des universitären Teams, das aus mehreren europäischen und asiatischen Ländern sowie

25 Siehe Resolution 2048 (2015): <http://bit.ly/283pI9I> (Abruf: 23.05.2017).

26 Siehe: https://youtu.be/NN-IE5J-j_g (Abruf: 10.05.2017).

aus dem Iran, den USA und aus Australien stammte. So konnten seitens der Studierenden und des Lehrpersonals verschiedene Perspektiven in die gemeinsame Arbeit mit den geflüchteten Menschen eingebracht werden. Die

Projektresultate wurden im offenen Kulturhaus in Linz gezeigt.²⁷ Auch dieses Projekt wurde in Kooperation mit externen Organisationen wie SOS-Menschenrechte und dem Sozialmarkt SOMA umgesetzt.

BLICKPUNKTE ●●●●●

Interkulturelle Kompetenzen sind nicht nur im internationalen Austausch und in Kooperationsbeziehungen von Forscher_innen, Lehrenden und Studierenden wesentlich, sie sind auch für viele Berufsfelder, für welche die Studierenden ausgebildet werden, von Bedeutung. Daher wird die Diversitätsthematik „Interkulturalität“ auch im internationalen Umfeld von zahlreichen Hochschulen im Rahmen des Lehrangebots und der Weiterbildung thematisiert.

Lebenslanges Lernen

Das Thema lebenslanges Lernen ist im Hochschulbereich seit 2011 durch die Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich (LLL 2020-Strategie) strategisch verankert.²⁸ Einige Hochschulen haben hierzu explizite Angebote entwickelt, wie z. B. die Einreichung der **Universität Klagenfurt** zeigt. Mit dem Seniorstudium liberale (SSL) wurde bereits im Wintersemester 2007/08 ein Universitätslehrgang für an Wissenschaft interessierte ältere Menschen auch ohne formale Voraussetzungen entwickelt. Der Universitätslehrgang ist offen für Menschen jeden Alters. Ziel des Universitätslehrganges ist es, die geistige Aktivität, Gesundheit und soziale Integration von vor allem älteren Menschen zu unterstützen. Der Lehrgang bietet zudem jenen Menschen, denen eine akademische Bildung aus unterschiedlichen Gründen verwehrt blieb, eine Möglichkeit, sich weiterzubilden. Im Rahmen des Studiums werden neben Lehrveranstaltungen aus den Kulturwissenschaften, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Technischen Wissenschaften und Sprachwissenschaften auch Austauschforen und Klubs sowie ein Jour fixe angeboten, die den Erfahrungs- und Wissensaustausch der Studierenden – über Ge-

nerationen hinweg – fördern. Zudem kann aus einem umfangreichen Lehrveranstaltungsangebot mehrerer Kärntner Bildungseinrichtungen gewählt werden. Durch die Vielfalt von wechselnden Angeboten erfährt der Lehrgang stetige Weiterentwicklung. Zudem werden regelmäßig öffentliche Veranstaltungen wie Workshops und Tagungen organisiert. Die Semestergebühr für den Lehrgang beträgt 100,- Euro.

Auch im Projekt der **Universität für Musik und darstellende Kunst Graz** – Meet4Music – ist das Thema lebenslanges Lernen zentral. Die Arbeit mit geflüchteten Menschen ermöglicht es allen Beteiligten, auf gesellschaftliche Veränderungen, die sich aus den Fluchtbewegungen ergeben, zu reagieren und neue Perspektiven und Fertigkeiten zu entwickeln.

Die **Universität für Weiterbildung Krams** adressiert in ihrer Einreichung die LLL 2020-Strategie des Bundes u. a. durch das Ziel, durch ihre Angebote die Bildungsbeteiligung berufstätiger Menschen zu erhöhen und die altersmäßige Bandbreite der Studierenden zu diversifizieren.

BLICKPUNKTE ●●●●●

Die alters- und bildungsbezogene Durchlässigkeit von Hochschulen kann, so zeigen die Beispiele aus den Einreichungen, auch durch Aktivitäten zum Thema lebenslanges bzw. lebensbegleitendes Lernen gefördert werden. Beispiele aus dem internationalen Umfeld können hierzu noch weitere wertvolle Anregungen liefern (vgl. z. B. auch Bischoff/Prang 2015).

27 Siehe: <http://www.strategies.ufg.at/?p=1384> (Aufruf: 23.05.2017).

28 Siehe: https://www.bmbf.gv.at/ministerium/vp/2011/IIIarbeitspapier_ebook_gross_20916.pdf?4dtiae (Aufruf: 12.05.2017).

INTERSEKTIONALITÄT



Die gegenseitige Beeinflussung unterschiedlicher Diversitätsdimensionen und die damit einhergehenden Macht- und Ausgrenzungsmechanismen werden in der Geschlechter- und feministischen Organisationsforschung seit längerem intensiv diskutiert (vgl. Crenshaw 1989; McCall 2005; Acker 2006; Klinger/Knapp/Sauer 2007; Squires 2008; Rommelspacher 2009; Winker/Degele 2010; Smykalla/Vinz 2011). Das Thema Intersektionalität ist dementsprechend vielgestaltig und zeigt unterschiedliche Möglichkeiten der Annäherung an Mehrdimensionalität auf. So betonen Intersektionalitätsansätze, dass die Zuordnung von Menschen zu bestimmten Diversitätskategorien, im Sinne von sozialen Kategorisierungen, aus mehreren Gründen zu kurz greift. Denn Unterscheidungen werden in der Alltagspraxis nicht nur bezüglich einer Dimension vor- und wahrgenommen, sondern immer im Zusammenspiel mehrerer Dimensionen (interkategoriale Perspektive, vgl. McCall 2005).

Intersektionalitätsansätze verweisen zudem darauf, dass Kategorisierungen die Gefahr von Stereotypisierungen mit sich bringen, weil sie tendenziell homogenisierend wirken („die“ Frauen, „die“ Männer, „die“ Menschen mit Behinderungen etc.). Soziale Kategorien sollten daher nicht nur als sich über die Zeit veränderliche soziale Konstruktion betrachtet werden, sondern auch als in sich heterogen (intrakategoriale Perspektive, vgl. McCall 2005). So unterscheidet sich beispielsweise die Teilhabechancen von Frauen und Männern nicht nur aufgrund ihres Geschlechts, sondern auch aufgrund ihrer ökonomischen Situation, ihrer sozialen Herkunft oder ethnischen Zugehörigkeit.

Nicht zuletzt zeigt ein Blick auf intersektionale Verhältnisse, dass Unterscheidungen immer gesellschaftliche Machtverhältnisse reproduzieren und widerspiegeln, welche die gesellschaftliche und soziale Situiertheit, Anerkennung und Teilhabechancen von Menschen prägen. Dies äußert sich über Mechanismen wie beispielsweise die unterschiedliche Bewertung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit, die heteronormative Prägung von Kompetenzzuschreibungen oder von Arbeitsteilung. Durch die fokussierte Betrachtung solcher Mechanismen, die auch in den Hochschul- und Forschungseinrichtungen zu Ein- und Ausschlüssen führen, können homogenisierende Betrachtungen einzelner Gruppen entlang von Diversitätsdimensionen vermieden werden. Im Mittelpunkt stehen dann demnach nicht soziale Kategorien, sondern begünstigende bzw. benachteiligende Strukturen, Prozesse und Kulturen (antikategoriale Perspektive, vgl. McCall 2005).

Die Einreichungen zum **DIVERSITAS 2016** geben einen Einblick, wie Intersektionalität aktuell an österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen thematisiert wird.

— **Organisationale Verankerung einer Intersektionalitätsperspektive**

— **Intersektionalität im Studienangebot**

— **Intersektionale Betrachtung der Situation von Studierenden**

Organisationale Verankerung einer Intersektionalitätsperspektive

In den meisten Einreichungen wird Intersektionalität über das Zusammenspiel verschiedener Diversitätsdimensionen (z.B. Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit, soziale Herkunft etc.) thematisiert. Der antikategoriale Zugang, der sich zielgruppenübergreifend mit Ein- und Ausgrenzungsmechanismen beschäftigt, wird vergleichsweise noch wenig genutzt.

Ein Beispiel dafür bietet die **Akademie der bildenden Künste Wien** mit ihrem Zugang zu Geschlechter-Diversität (siehe Seite 33) und die **Universität Graz**. Mit der Einreichung „AntiBias-Universität“ gibt die Universität Graz einen Einblick in die Entwicklung eines „intersectional mainstreaming“. Ziel ist der Abbau von ausgrenzenden und diskriminierenden Mechanismen und Dynamiken in Lehre, Forschung und Verwaltung. Die Universität entwickelt dafür die bestehende Orientierung an Zielgruppen in Richtung intersektionale Betrachtungen weiter und adressiert Mehrdimensionalitäten und Mechanismen, welche die Teilhabe und Entfaltung unterstützen bzw. behindern. Auf struktureller Ebene wurde dafür der „AntiBias-Zirkel“, der beim Vizerektorat Personal und Gleichstellung angesiedelt ist, eingerichtet. Der Zirkel setzt sich aus der Vizerektorin Personal, Vertreter_innen aus den Verwaltungseinrichtungen, dem Diskriminierungsschutz, dezentralen Initiativen, Studierenden sowie aus Diversitätsforscher_innen zusammen. Dieses hierarchieübergreifende Gremium gewährleistet, dass Know-how und Bewusstsein zum Thema Diversität in die beteiligten universitä-

ren Bereiche zurückwirken. Aufgabe des Zirkels ist es u.a., in Organisation, Forschung und Lehre die bestehende Zielgruppenorientierung in Richtung mehrdimensionale, intersektionale Praxis weiterzuentwickeln. Dafür wurden eine umfassende Iststand-Erhebung bestehender Angebote und Bedarfsanalysen für die Bereiche Lehre, Forschung und Verwaltung durchgeführt und bereits existierende Aktivitäten zu einzelnen Diversitätsdimensionen analysiert. Die zielgruppenbezogenen Erkenntnisse und die dabei sichtbar gewordenen Ausgrenzungsmechanismen wurden auf ihre Relevanz für andere Gruppen hin analysiert, aus den Ergebnissen wurden Handlungsbedarfe und Lösungen für nichtfunktionale Unterscheidungspraxen abgeleitet. Durch diesen zielgruppenübergreifenden Ansatz kann der Stigmatisierung von einzelnen Gruppen begegnet werden. Im Prozess konnten die im Haus vorhandenen wissenschaftlichen Expertisen und das vorhandene Erfahrungswissen aus bestehenden Angeboten genutzt werden.

Auch die **Wirtschaftsuniversität Wien** wählte in der Ausarbeitung ihres Leistungsbewertungsmodells einen antikategorialen Zugang (siehe Seite 26). Dieser befördert nicht nur eine differenzierte Analyse von Mechanismen, die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsbemühungen entgegenstehen, er kann auch dazu beitragen Restereotypisierungen und eine Ablehnung, emotionale Besetzung bzw. Dramatisierung von zielgruppenspezifischen Maßnahmen zu verhindern.

Intersektionalität im Studienangebot

Die **Fachhochschule Kärnten** befasst sich im Rahmen des Studiengangs „Disability & Diversity Studies“ explizit mit intersektionalen Verhältnissen. Der intersektionale Zugang wurde gewählt, um die komplexen Interdependenzen unterschiedlicher Differenzkategorien im Zusammenhang mit Behinderung in den Blick zu nehmen. Der dadurch vorgenommene Perspektivenwechsel rückt die gesellschaftliche Einbettung von Menschen mit Behinderungen und deren Lebenssituation in den Vordergrund. Dies impliziert eine Umorientierung vom medizinisch-therapeutischen Paradigma hin zu

neuen Formen professioneller Begleitung und zivilgesellschaftlicher Vergemeinschaftung, um Menschen ein weitgehend selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Die Verknüpfung von Diversity und Disability im Studiengang ermöglicht es des Weiteren, angesichts unterschiedlicher gesellschaftlicher Entwicklungen, wie dem Wandel hin zu einer alternden und multikulturellen Gesellschaft oder dem vermehrten Auftreten psychischer Erkrankungen, ein neues Berufsfeld zu etablieren, das diese gesellschaftlichen Bedarfe differenziert in den Blick nimmt.

Intersektionale Betrachtung der Situation von Studierenden

Die **Universität Wien** zeigt in ihrer Einreichung, wie Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Diversitätskategorien bereits in Bedarfsanalysen identifiziert werden können. Im Rahmen der Diversity-Studierendenbefragung wurden dazu punktuell Diversitätskategorien verschränkt analysiert, wie beispielsweise der Bildungshintergrund der Eltern (soziale Herkunft) und die ethnische Herkunft der Studierenden (Herkunftsregion, Staatsbürger_innenschaft). Die Auswertungen können für gezielte Maßnahmenetzungen herangezogen werden.

Einige Hochschulen nehmen bereits unterschiedliche Wechselwirkungen von Unterscheidungsmerkmalen in den Blick, die zu Benachteiligung führen können. So verweist beispielsweise die **Fachhochschule Technikum Wien** in ihrer Einreichung auf Maßnahmen, die Wechsel-

wirkungen zwischen dem Geschlecht der Studierenden und ihrem Bildungshintergrund sowie zwischen Berufstätigkeit und Migrationshintergrund adressieren. Die FH setzt hierzu Brückenkurse und Vorbereitungskurse als Maßnahmen ein und erhob im Rahmen einer Studie die Situation von berufstätigen Studierenden mit Migrationshintergrund an der FH, um entsprechende Maßnahmen zielgenau entwickeln zu können.

Die **Fachhochschule Campus Wien** setzt Aktivitäten u.a. im Bereich der Aufnahmeverfahren, bei denen beispielsweise Überschneidungen von Behinderung, ökonomischer Situation, Bildungshintergrund und Erstsprache berücksichtigt und Unterstützungsleistungen in Kooperation mit der ÖH ermöglicht werden.

BLICKPUNKTE ●●●●●

Diese für den **DIVERSITAS** eingereichten Beispiele zeigen, wie das Intersektionalitätskonzept (vgl. Kaufmann 2015) zur Identifikation von Wechselwirkungen zwischen sozialen Kategorisierungen verwendet werden kann, um damit die vorgebliche Homogenität einzelner Gruppen aufzubrechen (intra-kategorialer Ansatz) oder Wechselwirkungen zwischen sozialen Kategorisierungen sichtbar zu machen (interkategorialer Ansatz). Das Beispiel der WU Wien zeigt zudem, dass Intersektionalität auch antikategorial gedacht werden kann.

AUSBLICK

Die österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen sind ein zentraler Faktor für die gesellschaftspolitische und wirtschaftliche Entwicklung Österreichs als Mitglied der Europäischen Union und der internationalen Staatengemeinschaft. Gleichstellung, Antidiskriminierung und Barrierefreiheit stellen Grundvoraussetzungen dar, um Partizipationsmöglichkeiten an Hochschulbildung, Forschung und Innovation sicherzustellen. Internationale und nationale Vereinbarungen wie die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen und die laufende Weiterentwicklung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetzgebungen sowie die UG-Novelle 2015 (BGBl. I Nr. 21/2015) oder die Nationale Strategie zur sozialen Dimension unterstreichen dies. Auch werden Fragen des sozialen Zusammenhalts und der sozialstaatlichen sowie der wirtschaftlichen Tragfähigkeit unseres Gesellschaftssystems immer dringlicher. Für den Hochschul- und Forschungsbereich müssen daher nachhaltig trag- und anschlussfähige Strategien entwickelt werden, die den gesellschaftlichen Beitrag von Hochschul- und Forschungseinrichtungen sicherstellen. Rahmenbedingungen wie die EU-Policy Responsible Research and Innovation (RRI) in Horizon 2020²⁹ und die Einschreibung von Gender- und Diversitätsaspekten als Qualitätskriterien in Förderprogramme der FFG³⁰ oder in die Fachhochschulförderung der Stadt Wien³¹ unterstützen die Auseinandersetzung mit den anstehenden Herausforderungen und die diesbezüglich nötige Kompetenzentwicklung auf fachlich-inhaltlicher und organisationaler Ebene. Die gesellschaftliche Verantwortung und die erforderliche internationale Wettbewerbsfähigkeit von Hochschul- und Forschungseinrichtungen machen daher die Weiterentwicklung von ganzheitlichen und systematischen Diversitätsmanagementsystemen zu einer strategischen Kern-

aufgabe der Organisationsentwicklung in Lehre, Forschung und Verwaltung. Dabei besteht für Hochschul- und Forschungseinrichtungen u.a. die Herausforderung darin, bereits existierende Aktivitäten stärker strategisch und institutionell einzubinden und die bereits durch Frauenförderungs- und Gleichstellungspläne institutionalisierte Geschlechtergleichstellung zu einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik weiterzuentwickeln. Eine solche diversitätsorientierte Ausdifferenzierung der Gleichstellungsagenden entspräche der für die Leistungsvereinbarungsperiode 2019–2021 verstärkter vorgesehenen systematischen Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung durch Hochschul- und Forschungseinrichtungen als drittes Handlungsfeld neben Lehre und Forschung.³² Viele Hochschul- und Forschungseinrichtungen können für die dafür nötige Strategie- und Maßnahmenentwicklung bereits auf vielfältig intern vorhandene Expertisen und auf ihr Erfahrungswissen zurückgreifen. Unterstützen können hier zudem Vernetzungen mit anderen Einrichtungen und externen Expert_innen. Eine grundsätzliche Orientierung an aktuellen Erkenntnissen der sich stetig weiter ausdifferenzierenden Diversitäts- und Intersektionalitätsforschung sollte dabei helfen, notwendige Veränderungs- und Entwicklungspotenziale der Organisation zu identifizieren und ausschließende Strukturen, Prozesse und Kulturen in Richtung einer diversitätsorientierten Gleichstellung zu transformieren. Der **DIVERSITAS 2018** wird Hochschul- und Forschungseinrichtungen wieder die Möglichkeit bieten ihre diesbezüglichen Entwicklungspfade und Leistungen öffentlich sichtbar zu machen und dadurch dazu beizutragen, die anstehenden notwendigen Entwicklungen im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum weiter voranzutreiben.

29 Siehe: <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/responsible-research-innovation> (Abruf 10.06.2017).

30 Siehe: <https://www.ffg.at/news/gender-kriterien-der-forschungsforderung-basisprogramm-macht-den-anfang> (Abruf 03.07.2017).

31 Siehe: <https://www.wien.gv.at/forschung/institutionen/fh.html> (Abruf 03.07.2017).

32 Orientierung im Handlungsfeld der gesellschaftlichen Verantwortung geben insbesondere der gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan, die Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung und die Ziele für eine Nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen.

ÜBERBLICK ZU DEN EINREICHUNGEN UND KONTAKTPERSONEN

EINREICHENDE HOCHSCHUL- BZW. FORSCHUNGSEINRICHTUNG EINGEREICHTE AKTIVITÄT KONTAKTPERSON

Universität Wien Diversity-Studierendenbefragung Mag. Ursula Wagner, MA Abteilung Gleichstellung und Diversität, Projektkoordinatorin ursula.wagner@univie.ac.at
Universität Graz „AntiBias-Universität“ – Organisationale Verankerung eines intersectional mainstreaming an der Universität Graz Dr. Barbara Hey Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Leiterin barbara.hey@uni-graz.at
Universität Innsbruck „First Generation Students – Economic and Multicultural Diversity“ Mag. Dr. Alexandra Weiss Büro für Gleichstellung und Gender Studies, Koordinatorin fem@uibk.ac.at
Medizinische Universität Wien Workplace Diversity Eva Reichel, MSc Stabsstelle für Diversity und Gender Mainstreaming, Referentin eva.reichel@meduniwien.ac.at
Medizinische Universität Graz Rahmenprogramm Gender & Diversität Verena Chiara Kuckenberger, MA GENDER:UNIT, Leiterin verena.kuckenberger@medunigraz.at
Universität Salzburg „VielfaltPLUS“ – Landkarte der Vielfalt Dr. Daniela Werndl Personalentwicklung, Leiterin daniela.werndl@sbg.ac.at
Technische Universität Wien TU Diversity Management Sabine Pum, MSc Personalentwicklung & betriebliche Gesundheitsförderung, Projektleiterin sabine.pum@tuwien.ac.at
Technische Universität Graz „IDuK“ – Integration von Diversität in den universitären Kernfunktionen Armanda Pilinger Büro für Gender & Diversity Mainstreaming, Referentin a.pilinger@tugraz.ac.at

Universität für Bodenkultur Wien Videokurzfilm „intercultural snapshots @ boku“ Univ.-Prof. Dipl.-Chem. Dr. Cornelia Kasper Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen BOKU, Vorsitzende cornelia.kasper@boku.ac.at
Wirtschaftsuniversität Wien „uLiKe“ – universitäre Leistungsbewertung im Kontext entwickeln Univ.-Prof. DI Dr. Edeltraud Hanappi-Egger Rektorin edeltraud.hanappi-egger@wu.ac.at
Universität Linz „Let’s Play and Create Diversity“ Dr. Margit Waid Abteilung Gender & Diversity Management, Leiterin margit.waid@jku.at
Universität Klagenfurt Seniorstudium liberale (SSL) Em. Univ.-Prof. Dr. Dipl.-Soziol. Paul Kellermann Institut für Soziologie, Universitätslehrgangleiter paul.kellermann@aau.at
Universität für Weiterbildung Krems Kohärentes Diversitätsmanagement an der Donau-Universität Krems Mag. Friedrich Faulhammer Rektor friedrich.faulhammer@donau-uni.ac.at
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien „All Stars inclusive“ – die inklusiv musizierende Band der Musikuniversität Wien (MDW) Ass.-Prof. Dr. Beate Hennenberg Institut für Musikpädagogik, Leiterin Arbeitsbereich Inklusion; wissenschaftliche Leiterin der Band „All Stars inclusive“ hennenberg@mdw.ac.at
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz Music4Refugees/Meet4Music Mag. Malik Sharif, PhD, MA, BA Büro der Vizerektorin für Forschung, Assistent m.sharif@kug.ac.at
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz NOT WELCOME Univ.-Prof. Ton Matton Abteilung raum&designstrategien, Leiter ton.matton@ufg.at
Akademie der bildenden Künste Wien Non-binary Universities. Maßnahmen zur Stärkung der Geschlechter-Diversität an Universitäten in Österreich Denise Beer, MA, BA Koordinationsstelle Frauenförderung – Geschlechterforschung – Diversität d.beer@akbild.ac.at
IST Austria Entwicklung eines umfassenden Personalentwicklungs- und Karriereförderplans Hilde Janssens, PhD Diversity and Inclusion, Family Services hilde.janssens@ist.ac.at

QUELLENVERZEICHNIS

Fachhochschule Campus Wien

Potenzial durch Vielfalt III: Studieren und Arbeiten ohne Barrieren an der FH Campus Wien

FH-Prof. Mag. Ulrike Alker, MA | Abteilung Gender & Diversity Management, Leiterin
ulrike.alker@fh-campuswien.ac.at

Fachhochschule Kärnten

Studiengang „Disability & Diversity Studies“

FH-Prof. Dr. Anne Rosken | Studiengang „Disability & Diversity Studies“, Leiterin
a.rosken@fh-kaernten.at

Fachhochschule Salzburg

Einführung eines ganzheitlichen Diversity Managements an der FH Salzburg

MMag. Cornelia Riess | Stabsstelle Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung, Leiterin
cornelia.riess@fh-salzburg.ac.at

Fachhochschule Technikum Wien

Entwicklung und Implementierung der Strategie zu „Gender Mainstreaming & Managing Diversity“ an der FH Technikum Wien

MMag. Dr. Sandra Allmayer, MA | Center for International Relations, Leiterin; Beauftragte für Diversity & Inclusion
sandra.allmayer@technikum-wien.at

FH JOANNEUM

„Empowerment Circle Karriere“

Mag. Dr. Martin J. Gössl | Stabsstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt, Koordinator
martin.goessl@fh-joanneum.at

FH Kufstein Tirol

Diversity Management „The Art of Thinking Independently Together“

Christine Haage, BA | Unternehmenskommunikation & Marketing, Leiterin; Beauftragte für Inklusion, Gender Mainstreaming & Diversity Management
christine.haage@fh-kufstein.ac.at

FH Oberösterreich

Einführung eines ganzheitlichen Hochschul-Diversitätsmanagements

Prok. Dr. Regina Aichinger, MSc | Abteilung Hochschulforschung und -entwicklung, Leiterin; Geschäftsleiterin
regina.aichinger@fh-ooe.at

MODUL University Vienna Privatuniversität

„Equal Working Opportunity Party“

Lidija Lalacic, PhD | Researcher & Lecturer
lidija.lalacic@modul.ac.at

Webster Vienna Private University

„Diversity and Inclusion at Webster Vienna Private University – Diversity Awareness Month at Webster University Vienna“

Univ.-Prof. Dr. Johannes Pollak | Director of Webster Vienna Private University
johannes.pollak@webster.ac.at

Acker, Joan (2006): Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society* 20(4), 441–464.

Auferkorte-Michaelis, Nicole / Linde, Frank (2015): Diversity Management an Hochschulen. In: Genkova, Petia / Ringeisen, Tobias (Hrsg.): *Handbuch Diversity Kompetenz: Perspektiven und Anwendungsfelder*. Springer, Wiesbaden, 1–16.

Bender, Saskia-Fee / Schmidbaur, Marianne / Wolde, Anja (2013): Diversity entdecken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen. Beltz Juventa, Weinheim/Basel.

Bereswill, Mechthild (2015): Komplexität steigern: Intersektionalität im Kontext von Geschlechterforschung. In: Bereswill, Mechthild / Degenring, Folkert/Stange, Sabine (Hrsg.): *Intersektionalität und Forschungspraxis*. Westfälisches Dampfboot, Münster, 210–230.

Bischoff, Franziska / Prang, Beate (Hrsg.) (2015): Weiterbildung und lebenslanges Lernen an Hochschulen. *Internationale Impulse für das deutsche Hochschulwesen*. Online: https://de.offene-hochschulen.de/fyls/735/download_file.

Blome, Eva / Erfmeier, Alexandra / Gülcher, Nina / Smykalla, Sandra (2013): *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage*. Springer, Wiesbaden.

BMWF – Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2017): *Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung. Für einen integrativeren Zugang und eine breitere Teilhabe*. Wien. Online: <https://wissenschaft.bmwfw.gv.at/bmwfw/studium/nationale-strategie-zur-sozialen-dimension/>.

Crea, Thomas M. (2016): Refugee Higher Education: Contextual Challenges and Implications for Program Design, Delivery, and Accompaniment. In: *International Journal of Educational Development*, 46, 12–22.

Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *The University of Chicago Legal Forum*, 139/1989, 139–167.

Gaisch, Martina / Aichinger, Regina (2016): Das Diversity Wheel der FH OÖ: Wie die Umsetzung einer ganzheitlichen Diversitätskultur an der Fachhochschule gelingen kann – 10. *Forschungsforum der Österreichischen Fachhochschulen*, Wien.

Holcombe, Susan (1995): *Managing to Empower. The Grameen Bank's Experience of Poverty Alleviation*. Zed Books, London.

Jansen-Schulz, Bettina / Kortendiek, Beate / Poguntke, Hannelore (2011): Diversity an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Strukturen, Konzepte, Projekte – eine Bestandsaufnahme. *Studien Netzwerk Frauen und Geschlechterforschung NRW*, 11.

Kaufmann, Margrit E. (2015): Intersektionelle Diversity Studies. „Intersektionelle Diversity Studies“ für die Gestaltung der Diversity Prozesse an Hochschulen. In: Genkova, Petia/Ringeisen, Tobias (Hrsg.): *Handbuch Diversity Kompetenz: Perspektiven und Anwendungsfelder*. Springer, Wiesbaden, 1–16.

Klammer, Ute / Matuko, J. Bartholomäus (2010): Diversity Management als Zukunftsaufgabe der Hochschulen – Ausgangsbedingungen und Ansatzpunkte. *Der pädagogische Blick*, 18(2), 106–118.

Klein, Uta (Hrsg.) (2015): *Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung*. Beltz Juventa, Weinheim/Basel.

Klein, Uta / Heitzmann, Daniela (2012): *Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme*. Beltz Juventa, Weinheim/Basel.

Klinger, Cornelia / Knapp Gudrun-Axeli/Sauer, Birgit (2007): Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz. Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, Rasse/Ethnizität. Campus, Frankfurt a.M./New York.

McCall, Leslie (2005): The Complexity of Intersectionality. *Signs*, 30(3) (Spring 2005), 1.771–1.800.

Miethe, Ingrid / Boysen, Wibke / Grabowsky, Sonja / Kludt, Regina (2014): First Generation Students an deutschen Hochschulen: Selbstorganisation und Studiensituation am Beispiel der Initiative www.ArbeiterKind.de. edition sigma, Berlin.

OECD (2013): PISA 2012 Results: Excellence Through Equity: Giving Every Student the Chance to Succeed (Volume II). PISA, OECD Publishing. Online: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264201132-en>.

Rommelspacher, Birgit (2009): Intersektionalität – über die Wechselwirkung von Machtverhältnissen. In: Kurz-Scherf, Ingrid / Lepperhoff, Julia / Scheele, Alexandra (Hrsg.): *Feminismus: Kritik und Intervention*. Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster, 81–96.

Schacherl, Ingrid / Roski, Melanie / Feldmann, Maresa / Erbe, Birgit (2015): Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Budrich, Opladen.

Smykalla, Sandra / Vinz, Dagmar (2011): *Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit*. Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster.

Squires, Judith (2008): *Intersecting Inequalities: Reflecting on the Subjects and Objects of Equality*. *The Political Quarterly* 79(1), 53–61.

Vedder, Günther (Hrsg.) (2006): *Managing Equity and Diversity at Universities*. Rainer Hampp Verlag, München/Mering.

Warmuth, Gloria-Sophia (2012): Die strategische Implementierung von Diversitätsmanagement in Organisationen. In: Bendl, Regine/Hanappi-Egger, Edeltraud / Hofmann, Roswitha (Hrsg.): *Diversität und Diversitätsmanagement*. Facultas, Wien, 203–236.

Winker, Gabriele / Degele, Nina (2010): *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. 2., unveränderte Auflage, Transcript Verlag, Bielefeld.

WEITERFÜHRENDE LINKS

BMWFW – Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft: Stabsstelle Diversity Management. Online: <https://wissenschaft.bmwf.wg.at/bmwf/wissenschaft-hochschulen/gender-und-diversitaet/stabsstelle-gender-und-diversitaetsmanagement/>

BMWFW – Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft: Diversitas 2016 – Diversitätsmanagement-Preis des BMWFW für Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Online: <https://wissenschaft.bmwf.wg.at/bmwf/wissenschaft-hochschulen/gender-und-diversitaet/diversitas-preistraegerinnen-2016/>

BMWFW – Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft: Arbeitsgruppen Gender- und Diversitätsmanagement/Gender Budgeting. Online: <https://wissenschaft.bmwf.wg.at/bmwf/wissenschaft-hochschulen/gender-und-diversitaet/nationale-institutionen-und-netzwerke/arbeitsgruppen-gender-und-diversitaetsmanagementgender-budgeting/>

Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.) (2011): *Öffnung der Hochschule. Chancengleichheit, Diversität, Integration*. Dossier. Online: http://www.migration-boell.de/web/integration/47_2759.asp

Hofmann, Roswitha (2012): *Gesellschaftstheoretische Grundlagen für einen reflexiven und inklusiven Umgang mit Diversitäten in Organisationen*. In: Bendl, Regine/Hanappi-Egger, Edeltraud / Hofmann, Roswitha (Hrsg.): *Diversität und Diversitätsmanagement*. UTB/facultas, Wien, 23–60, <http://meta-katalog.eu/Record/59697stichwort>

Portal Intersektionalität. Online: <http://portal-intersektionalitaet.de>

GLOSSAR

ANTIKATEGORIALER UMGANG MIT DIVERSITÄT

Der antikategoriale Ansatz problematisiert die Gefahr der Reproduktion von Stereotypen und von ungleichen Machtverhältnissen durch Kategorisierungsprozesse – also die Zuordnung von Individuen zu quasi homogenen Gruppen wie „die“ Frauen, „die“ Menschen mit Migrationsgeschichte oder „die“ Menschen mit Behinderung. Er stellt daher nicht Kategorien (Diversitätsdimensionen), sondern die Identifikation und Bearbeitung inkludierender bzw. exkludierender Aspekte von Lebensumständen und gesellschaftlichen sowie organisationalen Bedingungen in den Mittelpunkt. Diversitätsphänomene erfahren so grundlegend eine stärkere strukturelle Bearbeitung, die über kategoriale Betrachtungen von Individuen und Gruppen hinausgeht bzw. diese infrage stellt.

DIVERSITÄT/DIVERSITY

Diversität/Diversity bedeutet „Vielfalt“. In Bezug auf Menschen verweist der Begriff auf Ergebnisse von Unterscheidungsprozessen und Kategorisierungen auf sozialer und funktionaler Ebene.

DIVERSITÄTSDIMENSIONEN

Diversitätsdimensionen wie Geschlecht und Alter sind das Ergebnis sozialer Kategorisierungen. In der österreichischen Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetzgebung werden sechs dieser Dimensionen als Schutzgründe ausgewiesen: Geschlecht, Alter, Religion und Weltanschauung, Ethnizität, sexuelle Orientierung und Behinderung. Die aktuelle Gesetzeslage weist allerdings noch unterschiedliche Schutzniveaus für diese Gründe aus. So ist beispielsweise Diskriminierung aufgrund des Alters, der Religion und Weltanschauung oder der sexuellen Orientierung nur in der Arbeitswelt verboten, nicht jedoch bei der Versorgung mit bzw. Inanspruchnahme von Gütern und Dienstleistungen.

DIVERSITÄTSMANAGEMENT

Diversitätsmanagement ist ein der jeweiligen organisationalen Zielerreichung dienender multidimensionaler Managementansatz, welcher die Vielfalt von Mitarbeiter_innen und organisationsrelevanten Anspruchsgruppen wahrnimmt und nutzt. Diversitätsmanagement kann demnach unterschiedliche Ausprägungen annehmen und Formen des Umgangs mit Diversitäten in Organisationen bezeichnen.

DIVERSITÄTSORIENTIERTE GLEICHSTELLUNG

Der Begriff bezeichnet den Einbezug weiterer Diversitätsdimensionen, wie Alter, sexuelle Orientierung, Religion etc. in Gleichstellungspolitik und -strategien. Die Ausweitung des Gleichstellungsverständnisses über die Diversitätsdimension „Geschlecht“ hinaus ergibt sich aus der Ausdifferenzierung der Gleichstellungsgesetzgebung. Siehe auch: *Diversitätsdimensionen*.

GANZHEITLICHES, SYSTEMATISCHES DIVERSITÄTSMANAGEMENT

Ganzheitliches, systematisches Diversitätsmanagement bezeichnet Varianten dieses Managementkonzepts, die nicht nur punktuelle Maßnahmen umfassen oder einzelne sektorale Bereiche adressieren. Diversitätsmanagement kann als ganzheitlich und systematisch verstanden werden, wenn es als strategischer, kontextsensibler Veränderungs- und Transformationsprozess angelegt ist, der alle Funktions- und Leistungsbereiche sowie Statusgruppen einer Organisation einbezieht. Wesentlich sind zudem das Commitment der Leitung und Führungskräfte, eine Form der institutionellen Verankerung, eine den Zielsetzungen entsprechende Ressourcenausstattung, der Aufbau von Wissen und Kompetenz, Partizipationsmöglichkeiten und transparente Kommunikation über den Veränderungsprozess.

GESCHLECHTER-DIVERSITÄT

Geschlechter-Diversität beschreibt die biologischen und identifikatorischen Varianten von Geschlechtlichkeit. Sie umfasst somit Cis-Personen (Personen, deren Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt) wie auch transidente Personen und intersexuelle Personen.

HETERONORMATIVITÄT

Heteronormativität bezeichnet Machtverhältnisse, die über den normativen Zusammenhang von Zweigeschlechtlichkeit (Frau/Mann) und Heterosexualität gesellschaftlich verankert sind und andere Formen von Geschlechteridentität, sexueller Identität und sexuellem Begehren sozial und oft auch noch gesetzlich sanktioniert oder benachteiligt.

INKLUSION

Inklusion bedeutet „einschließen“ bzw. „einbeziehen“ und bezeichnet alle Interaktionen und Prozesse, die darauf abzielen, Menschen in ihrer Verschiedenheit gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Inklusion bezieht sich somit nicht ausschließlich auf Fragen von Behinderung.

INTERSEKTIONALITÄT

Intersektionalität verweist darauf, dass soziale und funktionale Unterscheidungen wie Geschlecht, soziale Herkunft oder Behinderung nicht isoliert voneinander wirken, sondern ineinander verwoben sind. Sie müssen daher auch in ihren Wechselwirkungen zueinander analysiert werden. Dabei stehen auch die mit Diversität im Zusammenhang stehenden Diskriminierungsmechanismen, wie Sexismus, Rassismus oder Heterosexismus, im Analysefokus. Intersektionalitätsperspektiven verweisen zudem auf die innere Heterogenität von Diversitätsdimensionen und die Problematik von Kategorisierungsprozessen. Siehe auch: *Antikategoriale Umgang mit Diversität*.

