



BLICKPUNKTE  DIVERSITAS 2018

Diversitätsgerechte Entwicklungen in Hochschul- und Forschungseinrichtungen

BLICKPUNKTE ●●● DIVERSITAS 2018

Diversitätsgerechte Entwicklungen in Hochschul- und Forschungseinrichtungen

Handreichungen für die Praxis



Vorwort

Der gesellschaftliche Auftrag an Österreichs Hochschul- und Forschungseinrichtungen liegt auch in Beiträgen zur Lösung gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Herausforderungen. In der sogenannten „Dritten Mission“ bzw. gesellschaftlichen Verantwortung bündeln sich jene Aufgaben, die die Wechselwirkungen zwischen Wissenschaft und Gesellschaft thematisieren und sie als „Querschnittsmaterien“ in allen Leistungsbereichen miteinbeziehen. Dazu zählt auch eine diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik im politischen Handeln von Hochschul- und Forschungseinrichtungen.

Die Förderung von Diversität und der konstruktive Umgang damit verstehen sich neben der Geschlechtergleichstellung als zentrale Zielsetzungen im österreichischen wie auch europäischen Hochschul- und Forschungsraum. Österreichs Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind in Verbindung mit ihren Kernaufgaben Lehre und Forschung sohin auch gefordert, die daraus gewonnenen Erkenntnisse in die Weiterentwicklung der Gesellschaft einfließen zu lassen und folglich einen geschlechter- und diversitätsgerechten Kulturwandel mitzubewirken.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung nimmt dabei auf verschiedenen Ebenen eine proaktive Rolle ein. In der expliziten Förderung von Hochschul- und Forschungseinrichtungen im Bereich des Diversitätsmanagements vergibt das Wissenschaftsressort seit 2016 den Diversitätsmanagement-Preis DIVERSITAS für herausragende und innovative Leistungen in diesem Bereich – mit einer positiven Resonanz seitens der Hochschulen: Bei DIVERSITAS 2018 gab es insgesamt 21 Einreichungen, wobei 14 Einreichungen von öffentlichen Universitäten, vier von Fachhochschulen, zwei von Privatuniversitäten sowie eine von einer Forschungseinrichtung kamen. In Summe wurden sieben Preise im Gesamtwert von 150.000 Euro vergeben. Vor allem das beeindruckende inhaltliche Spektrum der Einreichungen hat gezeigt, dass der Diversitätsmanagement-Preis DIVERSITAS erheblich dazu beigetragen hat, dass sich Diversitätsmanagement in den Strukturen und Prozessen an Österreichs Hochschulen und Forschungseinrichtungen etabliert und immer breitere Verankerung und Umsetzung erfährt.

Die vorliegende BMBWF-Publikation fasst alle eingereichten Aktivitäten des DIVERSITAS 2018 als Beispiele guter Praxis für Vernetzungs- und Nachahmungsaktivitäten zusammen, zeigt Fortschritte auf und reflektiert die einschlägigen Entwicklungen an Österreichs Hochschul- und Forschungseinrichtungen.



Mag.ª Dr.ª Iris Rauskala
Bundesministerin für Bildung,
Wissenschaft und Forschung

Gerne geben wir mit dieser Broschüre allen Interessierten einen aktuellen Überblick über die innovativen, vielfältigen Diversitätsinitiativen an Österreichs Hochschul- und Forschungseinrichtungen – und hoffen, dass aus diesen Beispielen guter Praxis weitere oder neue Impulse und Ideen zur Erfüllung der „Dritten Mission“ entstehen.

A handwritten signature in black ink, reading "Iris Rauskala". The signature is written in a cursive, flowing style.

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Iris Rauskala
Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Executive Summary

Der vom BMBWF ausgelobte Diversitätsmanagement-Preis DIVERSITAS 2018 bot Hochschulen und Forschungsinstitutionen bereits das zweite Mal die Möglichkeit, ihre Aktivitäten im Umgang mit Diversität einer breiteren Öffentlichkeit vorzustellen. Die dokumentierten 21 Einreichungen zeigen vielfältige Umsetzungspraxen, die sich an der jeweils spezifischen Situation, der institutionellen Ausgestaltung, der Entwicklungsgeschichte und der Kultur der Hochschul- und Forschungsorganisationen orientieren.

Die vorgestellten Aktivitäten reichen von bewusstseinsbildenden Maßnahmen über Maßnahmen zu einzelnen Diversitätsdimensionen bis zu vertiefenden Ausgestaltungen bereits implementierter Diversitätsmanagement-Systeme. Die Einreichungen ermöglichen Einblicke in konkrete Strategie- und Maßnahmenentwicklungen und bieten anderen Organisationen Anregungen für die Ausgestaltung ihres eigenen Diversitätsmanagement-Systems.

Die Auslobung des Preises fiel in die Phase der Verhandlung der neuen Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten (2019–2021), was sich in den Einreichungen widerspiegelt. Viele Organisationen haben die unterschiedlichen Steuerungsinstrumente (Gesamtösterreichischer Universitätsentwicklungsplan, Leistungsvereinbarungen, interne Zielvereinbarungen etc.) für die (Weiter-)Entwicklung ihres Diversitätsmanagements genutzt. Die Einreichungen zum DIVERSITAS 2018 zeigen somit, dass diese Instrumente eine gute Orientierung für die Herstellung von Gleichstellung und Chancengleichheit geben und in zunehmend elaborierter Weise für die Entwicklung von Diversitätsmanagement genutzt werden. Damit gestalten Hochschulorganisationen und Forschungseinrichtungen ihre Vorgangsweisen, Zielsetzungen und Maßnahmenauslegungen für ihre Anspruchsgruppen nicht nur transparenter, sie nutzen auch zunehmend das Potenzial von Diversität für ihre Weiterentwicklung im Sinne einer bedarfsgerechten Auslegung ihrer Arbeits- und Leistungsbedingungen.

In den Einreichungen zeigen sich einige weitere interessante Entwicklungstendenzen. So sind zahlreiche Bemühungen erkennbar, bisher oft eher lose verbundene Aktivitäten in einer Gesamtstrategie zu bündeln und die oben genannten Steuerungsinstrumente für konkrete diversitätsbezogene Zielformulierungen zu nutzen.

Im Vergleich zu den Einreichungen zum DIVERSITAS 2016 wurden verstärkt intersektionale Herangehensweisen gewählt, wobei das Verständnis von Intersektio-

nalität stark divergiert. Als weitere Tendenz zeigen sich unterschiedliche Formen der Vernetzung zur organisationsübergreifenden Kompetenzentwicklung. Dass sich Hochschulen auch an der Aktualität gesellschaftspolitischer Themen orientieren, zeigt sich u.a. in der Beschäftigung mit sexueller Belästigung.

In vielen Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist nach wie vor die Bewusstseinsbildung ein wichtiges Thema. Es ist demnach immer noch eine Herausforderung, die unterschiedlichen Hochschulakteurinnen und -akteure davon zu überzeugen, dass Diversität einen relevanten Faktor in Lehre, Forschung und der Hochschulverwaltung darstellt. Dies bedarf oft noch einer Übersetzung von Diversitätswissen in die jeweiligen Tätigkeitsfelder.

Viele Einreichungen betrafen das Handlungsfeld Lehre und die darin notwendige weitere Stärkung der Diversitätskompetenz sowie deren bedarfsgerechte Auslegung. Auffällig war, dass im Vergleich zum ersten DIVERSITAS einige Dimensionen, denen europäische Statistiken noch eine hohe Diskriminierungsanfälligkeit attestieren (sexuelle Orientierungen, Religion und Weltanschauung), in den Einreichungen weniger adressiert wurden.

Generell zeigt die inhaltliche Qualität der Einreichungen, dass die Organisationen die hohe Expertise der internen Expertinnen und Experten zu Diversität und Diversitätsmanagement in vielen Bereichen zu nützen wissen und der organisationsübergreifende Austausch zur weiteren Kompetenzentwicklung gesucht wird. Auch wurde das Commitment der einreichenden Organisationen zum Diversitätsmanagement vermehrt dadurch unterstrichen, dass Leitungspersonen (Rektor/inn/en, Geschäftsführer/innen) als Ansprechpartner/innen für die DIVERSITAS-Einreichung fungierten.

Mit der nächsten DIVERSITAS-Ausschreibung werden erstmals auch die Pädagogischen Hochschulen zur Einreichung eingeladen.

Inhalt

Einleitung	10
Überblick zu den Einreichungen und Handlungsschwerpunkten	12
1. Ganzheitliches, systematisches Diversitätsmanagement	15
2. Aktivitäten zur diversitätsbezogenen Organisationsentwicklung	21
2.1 Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung	21
2.2 Maßnahmen zum Kompetenzaufbau und zur Qualitätssicherung	26
2.3 Maßnahmen zur Laufbahnentwicklung	27
2.4 Maßnahmen im Handlungsfeld Lehre	28
2.5 Maßnahmen im Handlungsfeld Forschung	33
2.6 Maßnahmen im Handlungsfeld Hochschulverwaltung	34
3. Aktivitäten zu spezifischen Diversitätsdimensionen	37
3.1 Maßnahmen zur sozialen Dimension	37
3.2 Maßnahmen zur Dimension Behinderung, Barrierefreiheit, Inklusion	40
3.3 Maßnahmen zur Dimension Geschlecht	42
4. Intersektionale Perspektiven	47
5. Vernetzungsaktivitäten	51
6. Ausblick	55
7. Überblick zu den Einreichungen und Kontaktpersonen	59
8. Literaturverzeichnis	65
9. Weiterführende Literatur und Onlinequellen	67
Glossar	72
Abbildungsverzeichnis	75

Einleitung

Das BMBWF setzt mit der Auslobung des zweiten DIVERSITAS seine Bemühungen fort, aktuelle Diversitätsmanagement-Praxen an österreichischen Hochschulen und Forschungsorganisationen vor den Vorhang zu holen. Damit soll die Erfüllung hochschulpolitischer Zielsetzungen, die u.a. im Gesamtösterreichischen Hochschulentwicklungsplan, in den Vorgaben zu den Leistungsvereinbarungen oder in der European Research Area (ERA) Roadmap¹ formuliert wurden, durch die Bereitstellung guter Praxisbeispiele unterstützt werden. Der DIVERSITAS-Preis wird von einer jährlich stattfindenden DIVERSITAS-Werkstatt begleitet, in der sich auf Einladung des BMBWF Gender- und Diversitätsexpertinnen und -experten aus den einreichungsberechtigten Hochschulen und Forschungsinstitutionen zu aktuellen Entwicklungsthemen austauschen und ihre Kompetenz erweitern können. Das Werkstatt-Angebot soll der Bildung von „Communities of Practice“, also der Vernetzung von Expertinnen und Experten zu einem konkreten Themenfeld zum Zwecke der Kompetenzentwicklung, dienen (vgl. Wenger/Snyder 2000).

Die vorliegende Dokumentation zum DIVERSITAS 2018 fasst aktuelle Praxen zu Diversitätsmanagement im Hochschul- und Forschungssektor zusammen. Sie soll Verantwortungsträger/inne/n als Informations- und Wissensressource dienen² und bei der Umsetzung der Priorität 4³ der nationalen ERA Roadmap, des Gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplanes 2019–2024, des Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplans 2018/19–2022/23 und der Leistungsvereinbarungen⁴ und Förderverträge unterstützend sein. Eine breite Kenntnis der Um-

¹ Siehe dazu ERA Roadmap.

Online: https://era.gv.at/object/document/2581/attach/oesterreichische_ERA_Roadmap.pdf (Abruf: 02.06.2019).

² Vgl. dazu die Dokumentation zum ersten DIVERSITAS 2016 (BMBWF 2017a).

Online: https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?article_id=9&sort=title&search%5Btext%5D=entwicklungen&pub=750 (Abruf: 20.11.2019).

³ Siehe Priority 4 der nationalen ERA Roadmap = Gender equality and gender mainstreaming in research: “Translating national equality legislation into effective action to address gender imbalances in research institutions and decision making bodies and integrating the gender dimension better into R&D policies, programs and projects.”

⁴ Kernziele in den Leistungsvereinbarungen: ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen, Senkung der Einkommensschere auf 0, Abbau struktureller Barrieren, Einbindung der Geschlechterdimension in Forschungsinhalte und Lehre, Verpflichtung zur Gleichstellung in den Strukturen und Arbeitsprozessen leben, Aufbau eines aktiven Diversitätsmanagements.

setzungspraxen sollte zudem im Umgang mit aktuellen Themen wie Barrierefreiheit⁵, sozialer Durchlässigkeit des Hochschulbereichs⁶ oder der Aufhebung der Geschlechterdichotomie⁷ dienlich sein.

Von den 59 einreichberechtigten Hochschul- und Forschungseinrichtungen zum DIVERSITAS 2018 sind 21 Organisationen der Einladung gefolgt. Die Einreichungen wurden durch eine international besetzte Fachjury⁸ begutachtet und es wurden fünf Geldpreise zu je 25.000 Euro sowie zwei Anerkennungspreise zu je 12.500 Euro vergeben⁹.

Die Publikation ist nach unterschiedlichen Schwerpunkten geclustert, die aus den Einreichungen abgeleitet wurden. Die jeweiligen Kapitel werden kurz inhaltlich eingeleitet und schließen mit den BLICKPUNKTEN, die zentrale Umsetzungsaspekte zusammenfassen.

⁵ Vgl. dazu die UN-Behindertenrechtskonvention.

Online: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20006062> (Abruf: 16.06.2019).

⁶ Vgl. dazu die Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung.

Online: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/Hochschule-und-Universitaet/Studium/Leitthemen/Soziale-Dimension.html#Anker1> (Abruf: 20.11.2019).

⁷ Vgl. dazu das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs zur Interpretation des Personenstandsgesetzes. Wörtlich heißt es in dem Erkenntnis: „Art. 8 EMRK räumt daher Personen mit einer Variante der Geschlechtsentwicklung gegenüber männlich oder weiblich das verfassungsgesetzlich gewährleistete Recht ein, dass auf das Geschlecht abstellende Regelungen ihre Variante der Geschlechtsentwicklung als eigenständige geschlechtliche Identität anerkennen, und schützt insbesondere Menschen mit alternativer Geschlechtsidentität vor einer fremdbestimmten Geschlechtszuweisung.“

Online: https://www.vfgh.gv.at/medien/Personenstandsgesetz_-_intersexuelle_Personen.php (Abruf: 16.06.2019).

⁸ 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 (BMBWF – Abteilung Gleichstellung und Diversitätsmanagement).

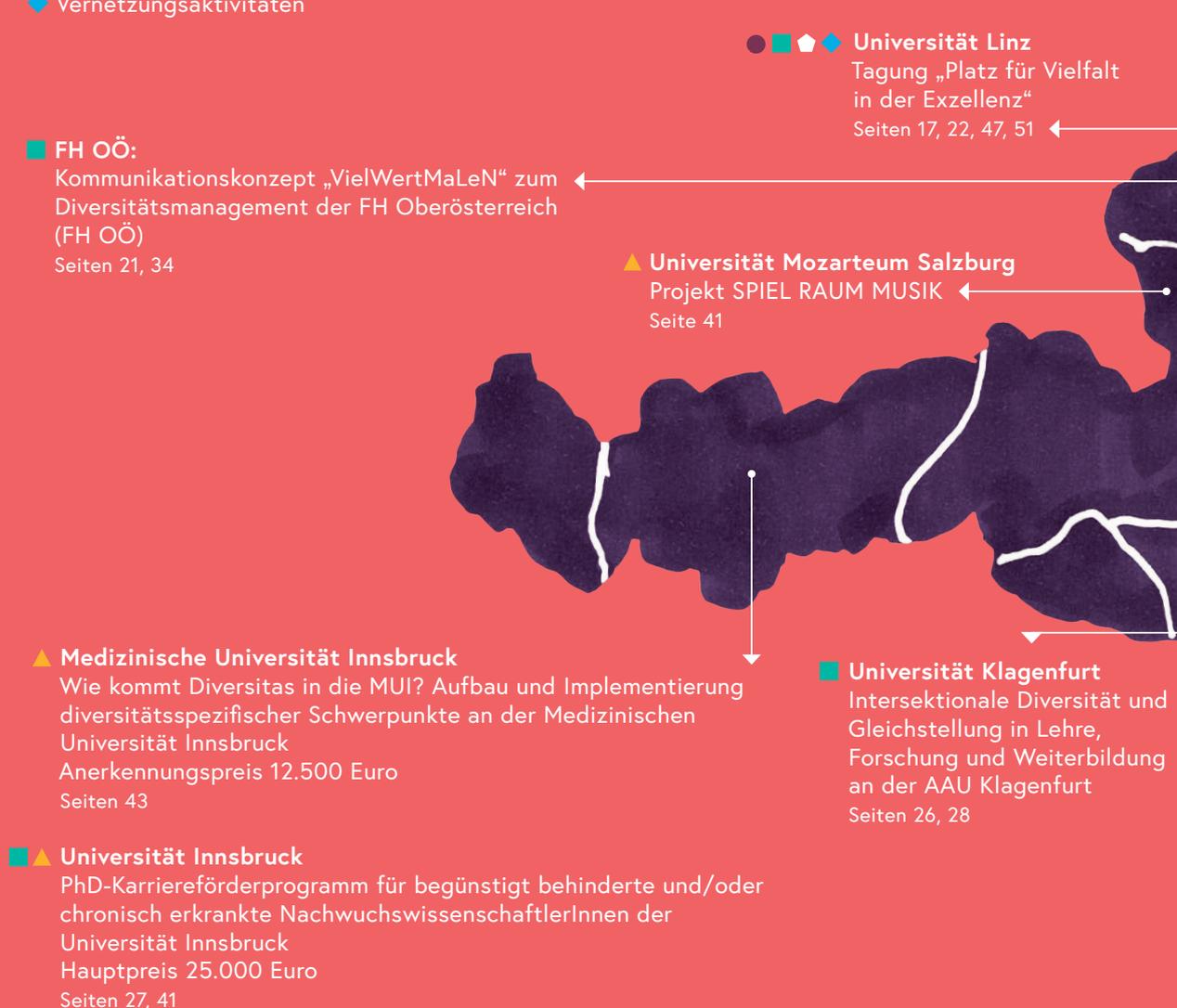
⁹ Liste der Preisträger/innen und Begründungen der Fachjury:

Online: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/Hochschule-und-Universitaet/Gleichstellung-und-Diversitaet/Policy-und-Maßnahmen/Diversitaetsmanagement/Diversitas-Preisträgerinnen-und-Preisträger-2018.html> (Abruf: 20.11.2019).

Überblick zu den Einreichungen und Handlungsschwerpunkten

Die nachfolgende Übersicht zeigt die thematischen Schwerpunktsetzungen der Einreichungen zum DIVERSITAS 2018 entlang der Kapitelstruktur dieser Dokumentation.

- Ganzheitliches, systematisches Diversitätsmanagement
- Aktivitäten zur diversitätsbezogenen Organisationsentwicklung
- ▲ Aktivitäten zu spezifischen Diversitätsdimensionen
- 🏠 Intersektionale Perspektiven
- ◆ Vernetzungsaktivitäten





● **Universität für Weiterbildung Krems**
Strategisches Diversitätsmanagement
Seite 15

▲ **Fachhochschule St. Pölten**
go4tech gewinnt Studentinnen
für technische Studiengänge
Seite 43

■▲ **IST Austria**
Diversity is a reality,
inclusion is a choice
Seiten 33, 41

●🏠 **Universität Wien**
Diversität in Aktion: Das 3-Säulen-Modell der
Interaktion der Universität Wien
Hauptpreis 25.000 Euro
Seiten 17, 48

■▲ **Medizinische Universität Wien**
Nein zu sexueller Belästigung
Anerkennungspreis 12.500 Euro
Seiten 22, 44

●■🏠◆ **Technische Universität Wien**
Vernetzung österreichischer Hochschulen zu
Diversitätsstrategien
Seiten 18, 26, 48, 51

▲◆ **Universität für Bodenkultur Wien**
we4DRR – women exchange for Disaster
Risk Reduction
Seiten 44, 52

▲🏠 **Wirtschaftsuniversität Wien**
Erste/r an der Uni: Angebote der WU für
First Generation Students
Seiten 38, 47

●■🏠◆ **Universität für angewandte Kunst Wien**
Un-framing Diversity. Transversale Praxen,
strukturelle Verankerung, institutionelle
Systematisierung
Hauptpreis 25.000 Euro
Seiten 18, 34, 48, 52

■ **Bundesministerium für Landesverteidigung**
Sektion IV/Gruppe Ausbildungswesen/Aus-
bildung A: Forschungsprojekt Inklusive Didak-
tik (2017–2018): Bausteine
einer inklusiven Didaktik an einer exklusiven
Bildungseinrichtung – Eine pädagogisch-
didaktische Unterstützung für Lehrende am
FH-BaStg Militärische Führung
Seite 28

▲🏠 **Fachhochschule Technikum Wien**
Bridging Diversity – Maßnahmen für Diversität
auf dem Weg in und durch das Studium
Hauptpreis 25.000 Euro
Seiten 38, 47

■▲◆ **Musik und Kunst Privatuniversität
der Stadt Wien:**
Angewandte Polyästhetik in der Kunst der
Inklusion
Seite 31, 41, 52

■ **MODUL University Vienna Privatuniversität**
Die Vermittlung von Gender und Diversity als
Top-Priorität
Seite 22

▲ **Montanuniversität Leoben**
„Wissenschaftlerinnen der Montanuniversität Leoben“.
Motivation von Frauen zur wissenschaftlichen Karriere
in MINT-Fächern durch Darstellung von Chancen, Ent-
wicklungsmöglichkeiten und Erfolgsgeschichten an der
Montanuniversität sowie Aktivitäten zur Vernetzung
von Frauen aus Wissenschaft und Industrie
Seite 43

■🏠 **Technische Universität Graz**
„You’ve got talent!“ – Die Checkliste
„Diversität in der Lehre“ der TU Graz,
ihre Verbreitung und Wirkung im
Gesamtkontext der IDuK-Strategie
Hauptpreis 25.000 Euro
Seiten 29, 33, 48



DIVERS

1. Ganzheitliches, systematisches Diversitätsmanagement

Ein ganzheitliches, systematisches Diversitätsmanagement zielt auf die Verankerung und Verwirklichung von Gleichstellung und Chancengleichheit in allen Funktions- und Leistungsbereichen einer Organisation. Es beschreibt einen strategischen und langfristig angelegten gesamtorganisatorischen Veränderungs- und Transformationsprozess, in welchem Diversität als gesellschaftliche Normalität wahrgenommen wird, die Arbeit, Beziehung und Aufgabeninhalte mitprägt. Daraus resultieren für die Organisation und ihre Anspruchsgruppen Chancen und Risiken, die es notwendig machen, Diversität in den gesamtorganisatorischen Strategien, Zielen und Maßnahmen entsprechend zu berücksichtigen. Dafür haben sich in der Praxis insbesondere die funktions- bzw. fachbezogene Kompetenzentwicklung zum Thema Diversität, Ist- und Bedarfsanalysen, kooperativ angelegte Entwicklungsprozesse, die strukturelle Verankerung von Strategie- und Prozessverantwortlichkeit, eine entsprechende Ressourcenwidmung und Monitoring als wesentliche Erfolgsfaktoren erwiesen.

Ergebnisse aus der Organisationsforschung und die gelebte Praxis zeigen, dass die Verwirklichung von Gleichstellung und Chancengleichheit und der erfolgreiche Umgang mit diversitätsbezogenen Chancen und Risiken ganz zentral von den jeweiligen Organisationsspezifika, den organisationskulturellen Bedingungen und der Organisationsgeschichte zum Themenfeld Gender und Diversität abhängt. Dies lässt sich anhand der Beispiele aus den beiden bisher vergebenen DIVERSITAS-Preisen nachvollziehbar ableiten. Sie zeigen, wie je nach organisationalen Bedingungen das Zusammenführen und Systematisieren bereits vorhandener Strategien, Ziele und Maßnahmen sowie das Initiieren neuer Entwicklungen im Sinne einer ganzheitlichen, systematischen Herangehensweise vorstattengehen kann.

Zu den Beispielen:

Am Beispiel der **Universität für Weiterbildung Krems** (Donau-Universität Krems/ DUK) ist der Entwicklungsprozess von Einzelmaßnahmen in Richtung eines ganzheitlichen, systematischen Diversitätsmanagements gut nachvollziehbar. Bis zur Veröffentlichung der „Strategie der Donau-Universität Krems – Leitbild, strategische Ziele,

Universität für Weiterbildung
Krems

Leitstrategien“, die 2016 in einem universitätsübergreifenden, iterativen Prozess erarbeitet wurde, bearbeitete die Universität das Themenfeld Gender und Diversität über einzelne Initiativen. Durch die Strategieentwicklung wurde das Diversitätsmanagement in die Gesamtstrategie der Universität eingebettet und ist nunmehr an die strategischen Ziele und Leitstrategien der Universität geknüpft: qualitativer Ausbau des lebensphasenorientierten Studienmodells mit Fokus auf gesellschaftliche Herausforderungen, Ausbau von Personalentwicklungs- und Karriereförderprogrammen, Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, gute Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.

Zudem wird die Kompetenzentwicklung von Mitarbeiter/inne/n und Studierenden im Themenfeld Gender und Diversität durch entsprechende Angebote vorangetrieben. Die diesbezüglichen Maßnahmen wurden in den aktuellen Leistungsvereinbarungen und im Entwicklungsplan verankert. Das strategische Diversitätsmanagement der Donau-Universität Krems fußt auf drei Säulen:

Säule 1: Förderung eines breiten inklusiven Zugangs zu universitärer Weiterbildung. Dadurch wird Personen, die über keinen akademischen Abschluss verfügen, aber durch langjährige berufliche Erfahrung ein vergleichbares Kompetenzniveau besitzen, die Möglichkeit einer universitären Weiterbildung gegeben. Spezifische Ausbildungs- und Berufsbiografien sowie Lebensphasen und Beanspruchungen der Studierenden werden so berücksichtigt, was die Durchlässigkeit der Hochschulbildung unterstützt.

Säule 2: Förderung eines diversitätsorientierten, diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes durch gezielte Gleichstellungsmaßnahmen. Dafür werden Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen (z.B. Monitoring und Berichtswesen, Anti-Bias-Schulungen, WiedereinsteigerInnenprogramm und Karenzmanagementsystem) zielgruppenspezifisch ausgerichtet.

Säule 3: Förderung von Diversitätswissen und Diversitätskompetenz für Studierende und Mitarbeiter/innen. Ein Weiterbildungsangebot für interne und externe Lehrende unterstützt die Umsetzung von diversitätsgerechter Lehre. Durch das Projekt „Integration von Gender und Diversität in die Lehre“ wird die Anzahl der Gender- und Diversitätslehrangebote deutlich erhöht.

Bei der Erarbeitung passgenauer Strategien und Maßnahmen setzt die Donau-Universität Krems auf iterative Entwicklungsprozesse und das konsensuelle Einvernehmen der internen Stakeholder (u.a. Rektorat, Vizerektorate, Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies, Departmentleitungen, Lehrgangleitungen, Organisationsassistenten, Vortragende, Studierende mit und ohne Behinderungen, Programmteilnehmer/innen). Die Umsetzung, Evaluation und Adaption von Aktivitäten

kann so bestmöglich an den Bedürfnissen der Zielgruppen ausgerichtet werden. In den nächsten Jahren wird es der Universitätsleitung und den Gender- und Diversitätsexpert/inn/en darum gehen, die oben genannten drei Säulen ausdifferenzieren und die Maßnahmensetzung zu intensivieren.

Die **Universität Wien** (Hauptpreis) verfügt bereits seit Jahren über ein breites Spektrum an Maßnahmen im Bereich der Geschlechtergleichstellung. Die zum DIVERSITAS 2018 eingereichte Diversity Policy beruht auf der Überzeugung, dass Diversität nicht nur die Summe von einzelnen Diversitätskategorien ist, sondern eine Grund- erfahrung menschlicher Beziehung in Interaktionen. Dieses Diversitätsverständnis ermöglicht es, Diversität sowohl dimensional also auch dimensionsübergreifend zu behandeln. Konsequenterweise werden in der Policy drei – für die Universität zentrale – Interaktionsfelder beschrieben:

Säule 1: Interaktion mit Studierenden

Säule 2: Interaktion von Nachwuchs und Führungskräften

Säule 3: Theorie-Praxis-Dialog

So lässt sich Diversität dort adressieren, wo sie eine Rolle spielt – in der Interaktion und Kommunikation. An die genannten Interaktionsräume des universitären Arbeitsalltags werden unterschiedliche Maßnahmen geknüpft. Das damit verbundene strategische Ziel ist ein Kulturwandel entlang der bewussten Gestaltung von Lern- und Veränderungsprozessen.

Die **Universität Linz** (Johannes-Kepler-Universität Linz/JKU) wiederum arbeitet an einer Diversity-Strategie und hat dies im Entwicklungsplan 2019–2024 festgelegt. Für die Auslegung eines ganzheitlichen, systematischen Diversitätsmanagements und die dafür notwendige Strategieentwicklung erweist sich in ihren Augen eine bereichs- und fachspezifische „Übersetzung“ der Thematik als unabdingbar. Für eine tragfähige Umsetzung von Maßnahmen muss allen Mitarbeitenden und Führungskräften die Sinnhaftigkeit einer Beschäftigung mit Diversität verständlich sein. Diese Sinnhaftigkeit erschließt sich nicht nur über eigene Werthaltungen, sondern auch über den erkennbaren konkreten Nutzen für den eigenen Aufgabenbereich. Die JKU hat dafür eine fachspezifische Auseinandersetzung mit dem Themenfeld initiiert. Um die Bedeutung der Thematik zu unterstreichen, erhob die Leiterin der Abteilung Gender & Diversity in Interviews mit Expert/inn/en persönlich die spezifischen Perspektiven der unterschiedlichen Disziplinen und der darin tätigen Personen. Damit hat sie gleichzeitig wertvolle Bewusstseinsarbeit in den unterschiedlichen Fachdisziplinen geleistet.

Universität Wien

Universität Linz

Die **Universität für angewandte Kunst Wien** (Hauptpreis) hat für die Entwicklung des Diversitätsmanagements einen bemerkenswerten Zugang gewählt, der zunächst nicht die organisationale, sondern die inhaltlich-fachliche und soziale Seite von Diversität ins Zentrum stellt. Dafür wird der Entwicklungsfokus auf neue Denk- und kooperative Handlungsräume in der Lehre (Aktivitätsebene 1: „Ground Tour“) gelegt. Studierende sammeln in Praktika bei unterschiedlichen externen Kooperationspartner/inne/n Erfahrungen zu Diversitätsphänomenen, wodurch nicht nur ihre fachliche, sondern auch ihre soziale Kompetenz maßgeblich gefördert wird. Das Spektrum an Kooperationspartner/inne/n umfasst Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, Seniorenheime, Jugendzentren, Einrichtungen für Obdachlose, Frauenhäuser u.v.a.m. Die unter dem Titel „Un-framing Diversity“ vorgestellten Aktivitäten dienen demnach der Bewusstmachung verschiedener Diversitätsdimensionen durch eine langfristige und vertiefende Auseinandersetzung mit spezifischen Lebenswelten, Bedürfnissen und existenziellen Themen in kollaborativen Prozessen. Die Studierenden werden dabei von Supervisor/inn/en betreut, die ihnen Skills der Gruppendynamik (u.a. Team- und Gruppenfindungsprozesse), Organisationsentwicklung und des Projektmanagements vermitteln.

Um dem Anspruch eines ganzheitlichen, systematischen Diversitätsmanagements gerecht zu werden, wird auf einer zweiten Aktivitätsebene („Institutional Practice“) die Institutionalisierung der Erfahrungen entlang von Analysen (Untersuchungen, Evaluationen, Erfahrungsberichte etc.), der Identifikation von Handlungsebenen und Maßnahmenentwicklungen vorangetrieben. Dafür wird an der Angewandten, die sich als lernende Organisation versteht, ein Reflexions- und Handlungsraum geschaffen, der die Einbeziehung von Personal- und Studierendenexpertisen sowie Expertisen externer Partnerinnen und Partner vorsieht. In dialogischen, kollaborativen Arbeitsstrukturen und -prozessen werden Projekte strukturell verankert, Strategien entwickelt und Verantwortlichkeiten festgelegt. Aus diesen Prozessen soll u.a. ein diskriminierungskritisches Leitbild hervorgehen, das auf einem gemeinsam erarbeiteten Konsens aufbaut und dadurch entsprechend tragfähig und handlungswirksam sein sollte. Die Einbindung erfolgt auf offene Einladung des Rektorats an alle Universitätsangehörigen. Das Erarbeitete wird in Veranstaltungen intern kommuniziert und diskutiert sowie dem Rektorat und dem Senat vorgelegt, um die Umsetzung zu sichern und institutionelle Verbindlichkeiten zu schaffen. Die Universität entwickelt dafür nicht nur neue Bildungs- und Berufsfelder, sondern nützt Diversität als Entwicklungsimpuls für die eigene Organisation, indem sie neue Interaktionsfelder und kooperative Handlungsformen forciert.

Die **Technische Universität Wien** (TU Wien) wiederum verbindet die von ihr eingereichte Vernetzungsaktivität (siehe auch Punkt 5., Seite 51) ganz klar mit den aktuellen Strategien, dem Gleichstellungsplan, dem Entwicklungsplan und der Leistungsvereinbarung. Durch das Knüpfen von internen wie externen Kontakten werden

Kooperationen und Projekte gefördert, die beispielsweise die Verbindung zwischen Theorie und Praxis, also diesbezügliche strategiefördernde Übersetzungsleistungen zu Diversitätsmanagement, unterstützen können.

BLICKPUNKTE

Die Beispiele zeigen: Tatsächliche Hebelwirkungen entfalten Instrumente und Maßnahmen dann, wenn diese möglichst partizipativ, fachlich rückgebunden entwickelt, strategisch eingebettet und strukturell verankert werden.



Eine der Herausforderungen in der Entwicklung eines systematischen, ganzheitlichen Diversitätsmanagements liegt in der kompetenten und organisationskulturell tragfähigen Verknüpfung der Gesamtstrategie der Hochschule bzw. Forschungsinstitution mit Diversitätsstrategien. Die dafür nötige Expertise ist in vielen der Hochschul- und Forschungsorganisationen bereits durch die hohe fachliche Qualifikation und Erfahrung von Gender- und Diversitätsexpert/inn/en verankert. Es bedarf aber vielerorts noch eines bewusstseins- und kompetenzbezogenen Lückenschlusses in den Leitungsebenen. Die Kombination beider Expertisen öffnet neue Entwicklungs- und Gelingensmöglichkeiten für einen strategisch angelegten Umgang mit Diversität, wodurch Diversität als Potenzial für die Weiterentwicklung der Organisation bestmöglich genutzt und etwaigen Risiken entsprechend begegnet werden kann.

Als weitere Herausforderung für die Umsetzung eines systematischen Diversitätsmanagements, auch das zeigen Beispiele, erweist sich der zeitliche und finanzielle Ressourcenmangel. Diversitätsagenden müssen oft zusätzlich zu den bisherigen Aufgaben wahrgenommen werden. Auch kann der oft punktuelle Bedarf an externen Beratungsleistungen nicht im nötigen Umfang gedeckt werden.

In manchen Organisationen ist die fehlende systematische und ganzheitliche Verankerung von Diversitätsmanagement an der Tatsache erkennbar, dass die Agenden sehr personenabhängig umgesetzt bzw. forciert werden müssen, weil Treiber in den einzelnen Funktionen und Bereichen noch fehlen.

2. Aktivitäten zur diversitätsbezogenen Organisationsentwicklung

Durch die Einreichungen zum DIVERSITAS 2018 wurde wieder eine Vielzahl an Aktivitäten sichtbar, die sich auf einzelne Funktionsbereiche der Hochschulen bzw. Forschungseinrichtungen beziehen. Die Aktivitäten sind zum Teil als Weiterentwicklung implementierter Diversitätsmanagement-Systeme oder aber auch als Schritte am Weg zu einer organisationsweiten Behandlung des Themenfeldes im Sinne einer ganzheitlichen systematischen Herangehensweise zu sehen. Die Bandbreite der Aktivitäten erstreckt sich von Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung über den Kompetenzaufbau für eine entsprechende Qualitätssicherung zu Maßnahmen in der Personalentwicklung und zur Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben. Eingereicht wurden zahlreiche Aktivitäten zu den Kernbereichen Lehre, Forschung und Hochschulverwaltung.

2.1 Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung

Die Bewusstseinsbildung bezüglich Diversität und Diversitätsmanagement ist in den meisten Organisationen ein laufender und letztlich wohl auch unabschließbarer Prozess. Personalwechsel, Veränderungen in den Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse beeinflussen das Relevanzempfinden und die fachliche wie organisationskulturelle Akzeptanz von Diversitätsagenden immer wieder aufs Neue.



Dazu einige Beispiele aus den DIVERSITAS-Einreichungen 2018:

Das von der **FH OÖ** (Fachhochschule Oberösterreich) eingereichte Kommunikationskonzept „VielWertMaLeN“ zielt darauf ab, in möglichst vielen unterschiedlichen Formaten und Formen das Thema Diversität aufzubereiten und verständlich zu machen, um so das Diversitätsbewusstsein unterschiedlicher Akteurinnen und Akteure in der FH zu schärfen. Dafür wird eine breite Palette an in der Hochschule relevanten Themen mit dem Diversitätsmanagement verknüpft und über die diesbezüglichen Aktivitäten regelmäßig Bericht erstattet. Gesetzt wird dabei auf eine breite interne wie externe Kommunikation und eine möglichst umfangreiche Teilhabe unterschiedlicher Anspruchsgruppen.

FH OÖ

Universität Linz

Die von der **Universität Linz** (siehe auch Punkt 1., Seite 17) eingereichte Tagung „Platz für Vielfalt in der Exzellenz“ bildet den Rahmen für die Entwicklung einer Diversity-Strategie und das Audit „familieundhochschule“. Die Tagung setzte auf unterschiedliche Formate (u.a. Talk-Runden, Improvisationstheater, Fachvorträge). Sie diente neben anderen Maßnahmen, wie beispielsweise Expert/inn/engesprächen, der für ein tragfähiges Diversitätsmanagement nötigen Bewusstseinsbildung in den unterschiedlichen Interessengruppen innerhalb der Hochschule und ermöglichte einen fachübergreifenden Austausch nach innen wie nach außen. Die JKU thematisierte dabei auch das Zusammenspiel von Gleichstellung und Exzellenz (vgl. Linde/Auferkorte 2017).

MODUL University Vienna
Privatuniversität

Die **MODUL University Vienna Privatuniversität** setzt ihre Bewusstseinsarbeit mit dem Gender- und Diversity-Party (GDP)-Aktionsplan fort, der geplante Aktivitäten zur Veränderung der Organisationskultur strukturiert. Maßnahmenschwerpunkte liegen auf „Awareness“, „Information“ und „Education Societal Involvement“. Der Aktionsplan zeigt, welche Stakeholder („students“, „faculty“, „staff“, „external lecturers“) durch die jeweiligen Maßnahmen adressiert werden. Neben der Auflistung der unterschiedlichen Maßnahmen werden die damit verbundenen Ziele, die Dauer und Häufigkeit der Maßnahme sowie der „Key Performance Indicator“ (KPI), also das Erfolgsmaß, angeführt.

Medizinische Universität
Wien

Die **Medizinische Universität Wien** (MedUni Wien | Anerkennungspreis) hat in ihrer Einreichung den Schwerpunkt auf die Bewusstseinsbildung¹⁰ zum Thema sexuelle Belästigung gelegt. Ausgehend von der Überzeugung, dass sexualisierte Grenzüberschreitungen Ausdruck der vorherrschenden Kultur an einem Arbeitsplatz sind, wurde das Projekt „Nein zu sexueller Belästigung“ in Kooperation mit dem Allgemeinen Krankenhaus Wien (AKH Wien) ins Leben gerufen. Es soll durch die Sensibilisierung von Mitarbeiter/inne/n und Führungskräften dauerhaft zu einer Reduktion von Fällen sexueller Belästigung führen und eine belästigungsfreie Organisationskultur fördern. Die zuständige Projektarbeitsgruppe erhob 2018 zunächst Aggressionseignisse mittels eines mehrsprachigen Fragebogens. Parallel dazu wurde ein Grundsatzpapier mit dem Bekenntnis der Universitätsleitung gegen sexuelle Belästigung erarbeitet sowie eine Betriebsvereinbarung zu Antidiskriminierung, partnerschaftlichem Verhalten und zur Vermeidung und Bewältigung von innerbetrieblichem Mobbing. Im Projekt wurden zudem Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konzipiert. Die Tagung „Gewaltfreies Arbeiten im Gesundheitswesen“ am 26.04.2018 an der MedUni Wien bot einen Überblick zu aktuellen Erkenntnissen im Themenfeld und Good-Practice-Projekten (z.B. Deeskalation in der Arbeit) sowie die Möglichkeit zum Austausch.

¹⁰ Vgl. dazu die Dokumentation zum ersten DIVERSITAS 2016 – BMWFW (2017, 16).

Beratungsablauf bei sexueller Belästigung

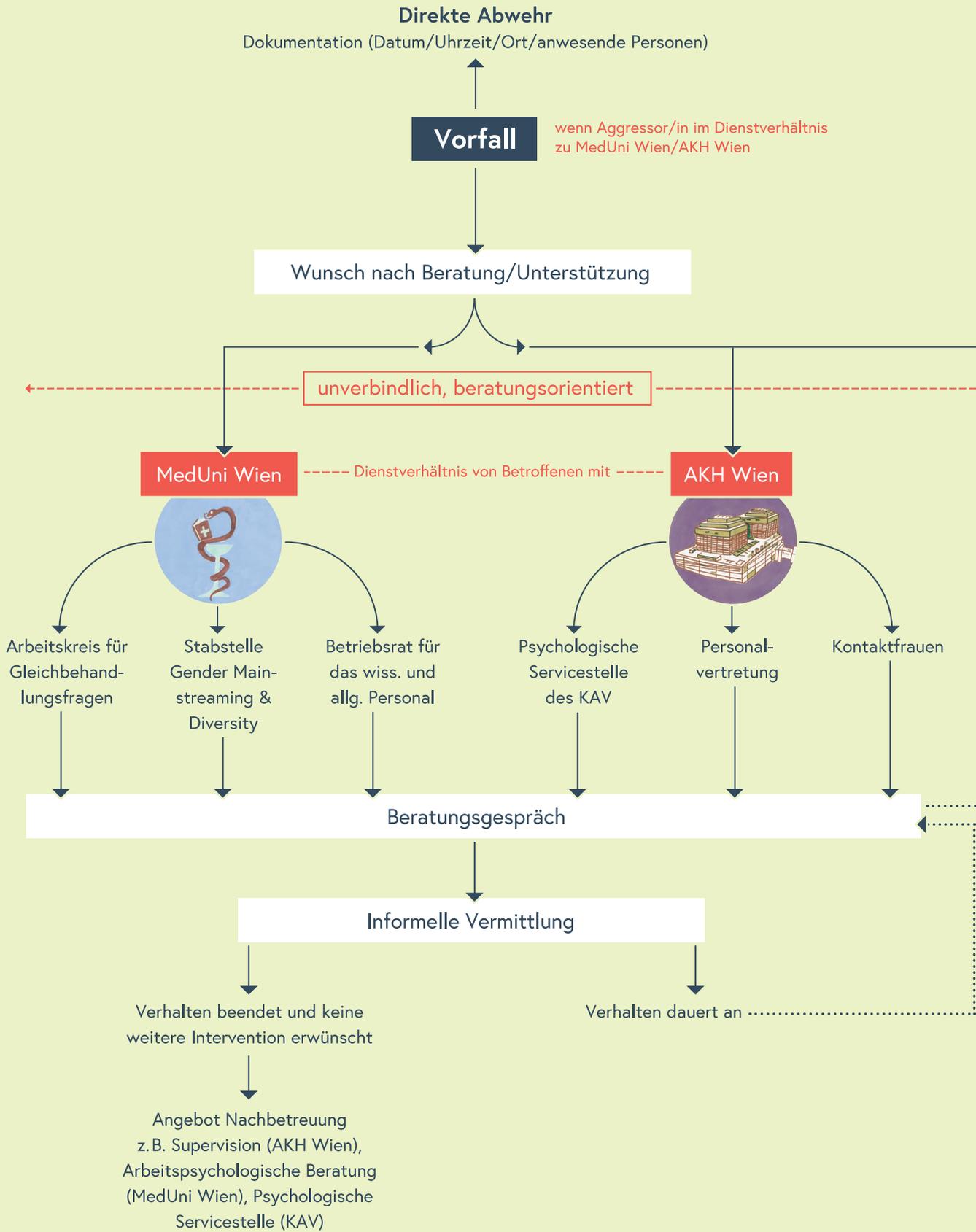
Erfahrungen zeigen, dass für Betroffene Transparenz im Umgang mit Vorfällen wesentlich ist. Hierzu wurde ein standardisierter Beratungsablauf für den Fall einer sexuellen Belästigung erarbeitet.

Dieser Beratungsablauf ist auf einer Intranetseite (www.antidiskriminierung.at) abrufbar, auf der auch weitere relevante Informationen zu Diskriminierung, sexueller Belästigung sowie Aggression und Gewalt eingesehen werden können.

Strukturell ist das Projekt in die Diversitätsmanagement-Gesamtstrategie der MedUni Wien eingebettet. Es berücksichtigt neben der unterschiedlichen Betroffenheit von Frauen und Männern auch intersektionale Aspekte, wie z.B. jungen Frauen mit Einwanderungsgeschichte.

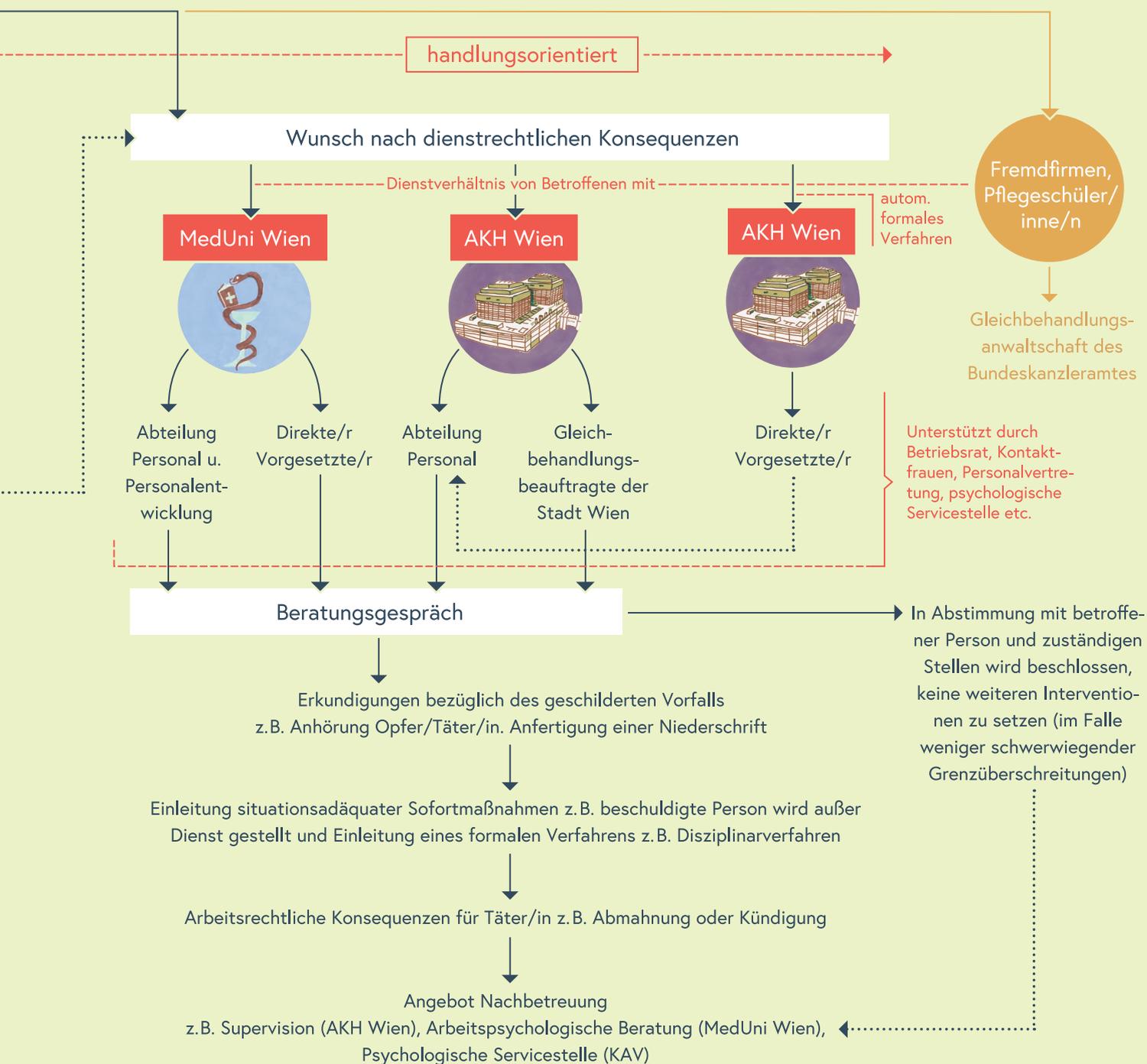
Abbildung 1
Beratungsablauf an der Medizinischen Universität Wien





Beratungsablauf an der Medizinischen Universität Wien

Beratungsablauf bei sexueller Belästigung





BLICKPUNKTE

Die Beispiele zeigen, dass Bewusstseinsarbeit sowohl auf der werte- und normbezogenen Ebene wie auch auf der fachlichen Ebene ansetzen muss. In der Verknüpfung von Diversitätsthemen mit (vielleicht gerade anstehenden und aktuellen) Fachthemen sollte sich der Nutzen für unterschiedliche Hochschulakteurinnen und -akteure jeweils spezifisch erschließen. Die Tragfähigkeit des Diversitätsmanagements und darin eingebetteter Maßnahmen kann dadurch wesentlich gewinnen.



2.2 Maßnahmen zum Kompetenzaufbau und zur Qualitätssicherung

Neben individuellen und gruppenbezogenen Fördermaßnahmen und der Beseitigung struktureller, organisationaler Barrieren ist die Weiterentwicklung der Geschlechter- und Diversitätskompetenz in allen Bereichen der Hochschul- und Forschungsorganisationen ein zentraler Erfolgsfaktor für die nachhaltige Verankerung von Diversitätsmanagement und die Qualität der erbrachten Leistungen.

Universität Klagenfurt

Viele der einreichenden Organisationen verweisen auf die qualitätssichernde Wirkung von Weiterbildungsangeboten für Hochschulangehörige. So bietet beispielsweise die **Universität Klagenfurt** (Alpen-Adria-Universität Klagenfurt/AAU) die Möglichkeit an, entlang eines modular aufgebauten Weiterbildungsangebots einen Zertifikatsabschluss „Gender- und Diversitätskompetenz in der Universität“ zu erlangen. Die Weiterbildung wird in Zusammenarbeit vom Universitätszentrum für Frauen- und Geschlechterforschung und der Personalentwicklung angeboten. Folgende Module stehen zur Auswahl, wobei für ein Zertifikat mindestens drei Veranstaltungen (24 Übungseinheiten zu je 45 Min.) absolviert werden müssen:

- Gender- und Diversitätskompetenz und Antidiskriminierung – Eine Einführung
- Gender und Diversität in der Forschung
- Gender und Diversität in der Lehre
- Gender und Diversität in der Organisation

Mit diesem Angebot wird die Entwicklung von Gender- und Diversitätskompetenz in allen Kernbereichen der Hochschule gefördert. Damit ist das Ziel verbunden, die Organisationskultur im Sinne der Antidiskriminierung weiterzuentwickeln.

Technische Universität
Wien

Zur Kompetenzentwicklung und Qualitätssicherung tragen auch Vernetzungsaktivitäten wie jene der **TU Wien** (siehe Punkt 5., Seite 51) bei. Durch den Wissens- und Erfahrungsaustausch und die organisationsübergreifende Diskussion von Diversitätsthemen wird der Kompetenzausbau in den Hochschulen gefördert. Die

Teilnehmenden profitieren von Good-Practice-Anwendungen in Lehre, Forschung und Hochschulmanagement. Daraus können sich kreative Lösungsansätze ergeben, die wiederum eine Optimierung bzw. Aktualisierung vorhandener Maßnahmen ermöglichen. Die Vernetzung von Diversitätsverantwortlichen mit Forscherinnen und Forschern zu aktuellen Themen, wie z.B. der Entwicklung barrierearmer Technologien, fördert zudem die Kompetenz, die Diversitätsrelevanz in der eigenen Forschung zu reflektieren und zu benennen.

Für eine kompetenzbezogene Weiterentwicklung ist zudem eine offene Kooperationskultur, wie sie in der Einreichung der **Universität für angewandte Kunst Wien** dargestellt wird, ein wesentliches Asset (siehe auch Punkt 1., Seite 18).

Universität für angewandte
Kunst Wien

2.3 Maßnahmen zur Laufbahnentwicklung

Für einen diversitätsgerechten Umgang mit Agenden der Personal- und Karriereentwicklung sind transparente Karrierewege und die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensrealitäten Schlüsselbedingungen. Eine wissenschaftliche Karriere erfordert von allen, die eine solche anstreben, hohe Anpassungsleistungen an den aktuellen Wissenschaftsbetrieb mit seiner Anforderung an internationale Mobilität und an Output. Damit wird eine hohe Belastung der Balance zwischen der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben generiert – dies unter oft prekären Beschäftigungsverhältnissen. Viele Hochschulen haben bereits diesbezügliche Strukturen und Prozesse implementiert.



Die prämierte Einreichung der **Universität Innsbruck** (Hauptpreis) adressiert speziell die Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftler/inne/n mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen. Sie nimmt damit eine Vorreiterinnenrolle in Österreich ein. Laut Zusatzstudie zur Studierenden-Sozialerhebung 2015 – „Zur Situation behinderter, chronisch kranker und gesundheitlich beeinträchtigter Studierender“¹¹ – weisen 12% aller Studierenden eine oder mehrere gesundheitliche Beeinträchtigung/en auf, die sich einschränkend auf das Studium auswirken. Die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen ist unter dieser Perspektive eine Herausforderung für die Universitäten und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Das 2014 implementierte „PhD-Karriereförderprogramm für begünstigte behinderte und/oder chronisch erkrankte NachwuchswissenschaftlerInnen“ soll Antragstellerinnen und Antragstellern die Möglichkeit geben, ihr Dissertationsprojekt durchzuführen. Sie werden für die Dauer von drei bis vier Jahren in den Forschungsbetrieb der Universität eingebunden und auf die Aufgaben in For-

Universität Innsbruck

¹¹ Online: <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/4330/7/2016-ihs-sozialerhebung-beeintraechtigter-studierender-barrierefrei.pdf> (Abruf: 07.08.2019); vgl. auch Terzieva et al. (2016).

schung und Lehre vorbereitet. Die Anträge werden von internationalen Gutachterinnen und Gutachtern auf ihre wissenschaftliche Qualität geprüft und gereiht. Die Vergabe erfolgt durch ein Gremium der Universität (bestehend aus Vizerektor/in, Dekan/in, AKG-Mitglied, Behindertenbeauftragte/r, Behindertenvertrauensperson).

Universität Klagenfurt

Die **AAU** adressiert das Thema Vereinbarkeit in einem Projekt, das ein Buchprojekt, eine öffentliche Ringlehrveranstaltung und eine Podiumsdiskussion umfasst (siehe auch Punkt 2.2, Seite 26). Damit war laut Einreichung zum einen die Absicht verbunden, „Vereinbarkeitsthemen nicht wie oft als ‚Frauenproblem‘ zu deklarieren, sondern als Thema, das die gesamte Gesellschaft betrifft“. Zum anderen sollte es durch das Aktivitätsbündel gelingen, eine Bestandsaufnahme der Vereinbarkeit von Familienleben, Erwerbsleben und Karriere in Österreich und Deutschland zu erstellen und auf diesen Erkenntnissen aufbauend eine Ringvorlesung zu konzipieren. Dadurch wurde Forschung und Lehre zu diesem Thema verknüpft. Die Podiumsdiskussion „Who Cares? Zur Sorg(e)losigkeit im Pflegebereich in Kärnten“ (28.06.2018) sollte noch mehr Bewusstsein bei einer Vielzahl von Akteurinnen und Akteuren schaffen.



Bundesministerium für
Landesverteidigung

2.4 Maßnahmen im Handlungsfeld Lehre

In diesem Kernbereich von Hochschulen wurde in den letzten Jahren viel zu gender- und diversitätsgerechter Didaktik geforscht und an Instrumenten entwickelt. Mittlerweile stehen vielfältige Ressourcen – auch online – von Hochschulen im In- und Ausland zur Verfügung. Viele Hochschulorganisationen im deutschsprachigen Raum verfügen aufgrund einer schon sehr langen fachbezogenen Auseinandersetzung mit dem Thema über sehr gut ausgearbeitete Instrumente (z.B. FU Berlin, Leuphana Universität). Andere Hochschulen stehen aufgrund ihrer institutionellen Geschichte und Situiertheit oft noch am Anfang einer solchen Auseinandersetzung. Das **Bundesministerium für Landesverteidigung** bietet an der Theresianischen Militärakademie (MilAk) den Fachhochschul-Bachelorstudiengang „Militärische Führung“ an. Zur Steigerung der Lehrqualität dieses FH-Bachelorstudiengangs wird ein Forschungsprojekt zu inklusiver Didaktik durchgeführt, das ein Bewusstsein zur Wirkung von Geschlechterverhältnissen bei der Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen in diesem sehr männerdominierten Bereich schaffen soll. In den dafür vorgenommenen Analysen waren die in diesem Tätigkeitsfeld nach wie vor hoch relevanten Geschlechterrollenstereotype und deren Wirkmächtigkeit im Alltagshandeln zentrales Thema. Das Verständnis von Diversitätskompetenz soll einen respektvollen und wertschätzenden Umgang der auszubildenden Offizierinnen und Offiziere mit Vielfalt fördern und somit Wirkung nach innen und außen (z.B. Einsätze in Krisen) entfalten.

Die von der **Technischen Universität Graz** (TU Graz | Hauptpreis) erstellte und prämierte Checkliste „Diversität in der Lehre“¹² basiert auf einem umfassenden partizipativen Prozess. Die Checkliste wurde in einem Mix aus Bottom-up- und Top-down-Prozessen unter Einbindung verschiedener Organisationseinheiten, der Hochschüler/innenschaft und externer Kooperationspartner/innen erstellt. Dabei fanden unterschiedliche Instrumente, wie z.B. Fokusgruppen, persönliche Gespräche und Feedbackvarianten, Anwendung. Diese Art des Entwicklungsprozesses zielte von Beginn an auf die organisationskulturelle Tragfähigkeit dieses Instruments. Die ideale Passgenauigkeit der Checkliste für den MINT-Bereich und die partizipative (Weiter-)Entwicklung führt zu einer hohen Akzeptanz bei den Lehrenden. Die Checkliste ist Teil der seit 2012/13 verfolgten Diversitätsstrategie „Integration von Diversität in die universitären Kernprozesse“. Für die Erstellung wurde der „Appreciative Inquire“-Ansatz herangezogen, der einer klassischen Defizitorientierung eine wertschätzende Befragung der Lehrenden entgegensetzt. Damit soll das Entdecken und Weiterentwickeln der eigenen didaktischen Fähigkeiten und die Erweiterung von Handlungsoptionen im Sinne der Herstellung von Chancengleichheit in Lehr- und Lernprozessen positiv gestärkt und gefördert werden. Geschlechter- und diversitätsgerechte Lehre zielt nicht zuletzt auf die Verringerung der Drop-out-Rate.

Die Checkliste besteht aus einfachen Fragen, die keinerlei Vorkenntnisse zu „Gender und Diversität“ voraussetzen und daher sehr niedrigschwellig angelegt sind. Es werden konkrete didaktische Anregungen gegeben und Querverweise zur bestehenden Checkliste „Diversität in der Forschung“ gesetzt, um die forschungsgeleitete Lehre und das kritische Denken im Sinne des RRI¹³-Ansatzes der EU im MINT-Bereich zu fördern (siehe Abbildung 2, Seite 30).

Abbildung 2
Checkliste „Diversität in der
Lehre“ der TU Graz



¹² Die Checkliste steht online unter https://www.tugraz.at/fileadmin/public/Studierende_und_Bedienstete/Anleitungen/Diversitaet_Lehre_Checkliste_170420.pdf der Öffentlichkeit zur Verfügung (Abruf: 09.08.2019).

¹³ RRI = Responsible Research and Innovation.
Siehe dazu auch: <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/responsible-research-innovation> (Abruf: 09.08.2019).

Checkliste „Diversität in der Lehre“ der TU Graz

Leitfragen zur Reflexion und konkrete Anregungen, wie die Diversität der Studierenden Ihre Lehre bereichern kann. Ziel ist es, Diversität überall dort mitzudenken, wo es angemessen und sinnvoll ist.

<p>Für welche Studierende ist Ihre Lehre besonders gut geeignet?</p>	<p>Lehrende & Studierende</p> 	<p>Kultur und Erfahrungen beeinflussen, wie wir am besten lernen und lehren. Diversität meint dabei alle Aspekte, die Studierende und Lehrende einbringen.</p>
<p>Was fördert die Interaktion in der Lehrveranstaltung?</p>	<p>Kommunikation</p> 	<p>Studierende können von Ihnen viel über Kommunikation und faire Zusammenarbeit lernen. Durch eine abwechslungsreiche Gestaltung werden Lehrende entlastet und Studierende motiviert.</p>
<p>Welche Methoden und Materialien eignen sich für Ihre Lehre besonders gut?</p>	<p>Methoden & Materialien</p> 	<p>Methoden und Materialien geben Studierenden mit unterschiedlichen Lernstilen und Persönlichkeiten die Möglichkeit, Inhalte zu erfassen und selbst Beiträge zur Lehrveranstaltung zu leisten.</p>
<p>Welche Rahmenbedingungen können Sie gezielt gestalten?</p>	<p>Rahmenbedingungen</p> 	<p>Hier finden Sie eine Übersicht, worüber Sie Studierende informieren können. Organisatorisches, aber auch die technische Infrastruktur können wichtig sein, um an Ihrer Lehrveranstaltung teilnehmen zu können.</p>
<p>Welche Rolle spielt Diversität in Ihrer Forschung und in Ihren Lehrinhalten?</p>	<p>Forschung & Lehrinhalte</p> 	<p>Wissenschaft und Forschung beziehen sich häufig auf Menschen. Die Ergebnisse der Forschung sind für verschiedene Interessensgruppen relevant. Daraus ergeben sich interessante Inhalte für Studierende.</p>

Diese Checkliste steht Ihnen zur Verfügung im TU4U/Handbuch Lehre (vgl. Checkliste für diversitäts- und gendersensible Lehre, siehe Fußnote 12). Sie wurde entwickelt in einer Kooperation der Technischen Universität Graz (TU Graz) mit convelop cooperative knowledge design gmbh.

Die Checkliste wird systematisch in der Didaktikeinführung eingesetzt, vom Vizerektorat bei Veranstaltungen vorgestellt und sie ist im „Handbuch Lehre“ verankert. Unterstützend sind im Sinne der Qualitätssicherung neue Instrumente der Lehr- evaluierung und eine laufende Verbesserung der Checkliste vorgesehen. Die Check- liste wird u.a. über die Toolbox der Genderplattform auch anderen Einrichtungen und Lehrenden – auch in Englisch – zur Verfügung gestellt. Im Rahmen der Digitalisie- rungsstrategie ist geplant, die Checkliste auch als virtuelles Angebot verfügbar zu machen. Das Instrument wird im Dialog mit Universitäten, Lehrenden und Forschen- den laufend verbessert und erweitert. Das Instrument zeigt bereits kulturverändern- de Wirkung in dem Maße, als es eine breite Zusammenarbeit und Bereitschaft gibt, die Checkliste bekanntzumachen und einzusetzen.

Eine andere Perspektive auf das Themenfeld vermittelt die Einreichung der **Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien** (MUK). Sie präsentiert die Ent- wicklung und Umsetzung eines Wahlpflichtmoduls im Studiengang „Zeitgenössische Tanzpädagogik“ mit dem Titel „Angewandte Polyästhetik in der Kunst der Inklusion“. Im Mittelpunkt „steht das musikalische, tänzerische und bildnerische mit und von- einander Lernen von blinden, sehbehinderten und sehenden Schüler/inne/n“. Dieses Entwicklungsprojekt versteht sich als Beitrag zur Neugestaltung der Ausbildungs- curricula an den Pädagogischen Hochschulen und beteiligten Universitäten und ent- spricht den Anforderungen, Lehrinhalte für unterschiedliche Gruppen aufzubereiten und inklusive Unterrichtsformen zu entwickeln (siehe auch Punkt 3.3, Seite 42)¹⁴. Die folgende Grafik zeigt den Ablaufplan der Entwicklung des Wahlpflichtmoduls:

Musik und Kunst Privat- universität der Stadt Wien

Abbildung 3
Angewandte Polyästhetik in
der Kunst der Inklusion der
MUK (Ablaufplan)



¹⁴ Siehe dazu auch: <http://www.muk.ac.at/iwf/forschungsschwerpunkte/kunst-der-inklusion.html> (Abruf: 14.11.2019).

Abbildung 3

Angewandte Polyästhetik in der Kunst der Inklusion

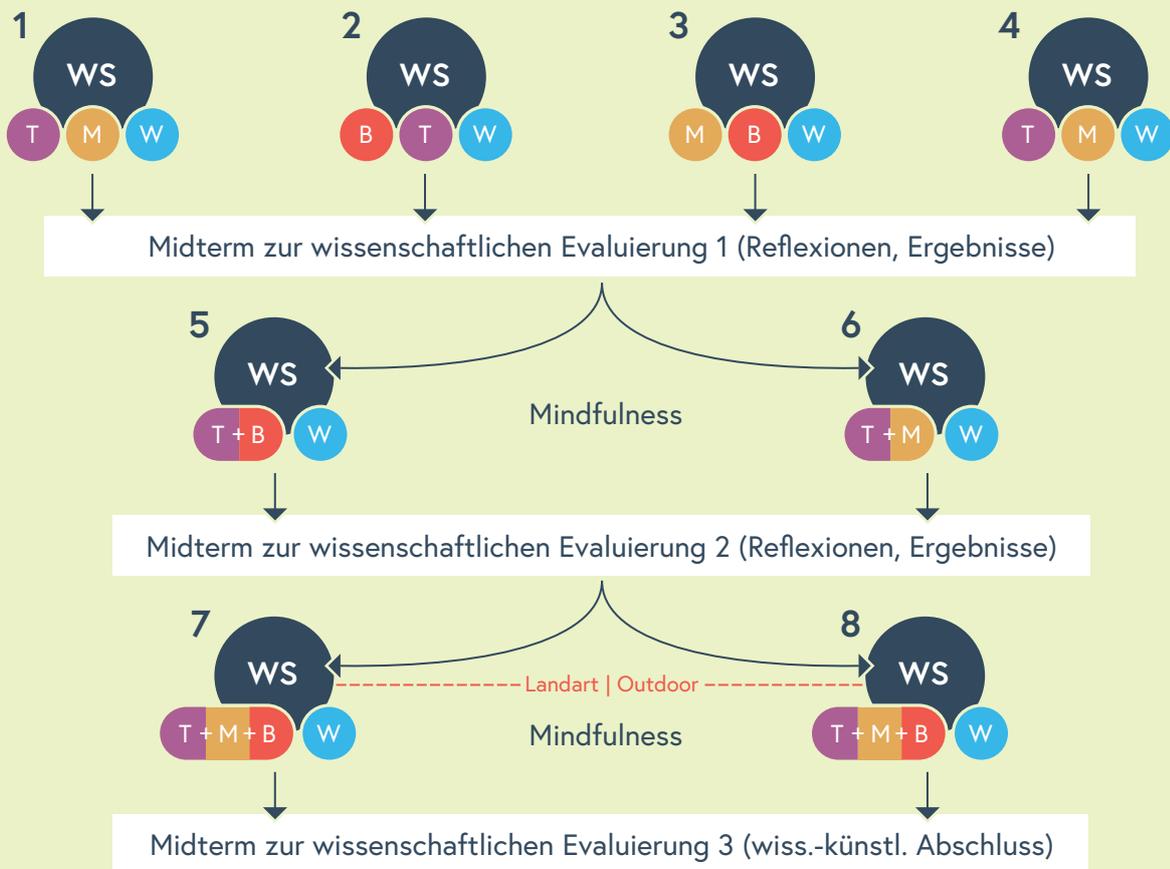
(Ablaufplan)

Vorphase

Diskussion, Organisation, Networking | Besprechung Schulen, Erstellung Zeitplan |
Besprechung aller Beteiligten, gegenseitiges Kennenlernen, Klausurtagung

Projektphase

Kick off



Nachbereitung

Abschluss Symposium, wissenschaftliche Nachbereitung, Klausurtagung, Planung der weiterführenden gemeinsamen Aktivitäten, Präsentation der Ergebnisse in allen beteiligten Schulen und bei Fachtagungen

Modul



Weiterentwicklung der einzelnen Workshops zu einem inklusiven Modul. Dieses soll der Didaktik und kreativ-innovativen Realisierung von Inklusion dienen und Eingang in unterschiedliche fach- und inklusionsspezifische Ausbildungscurricula für angehende Praktiker*innen finden und dabei unterstützen, inklusive Praxis zu realisieren.

Damit werden unterschiedlich gelagerte Kompetenzpotenziale heterogener Gruppen zum Vorschein gebracht und neue Erfahrungsräume für Schüler/innen eröffnet. Gleichzeitig werden die Gelingensbedingungen für Inklusion erforscht.

BLICKPUNKTE

Die vorgestellten Einreichungen zeigen, dass zum Themenfeld diversitätsgerechte Didaktik zwar bereits eine Vielzahl qualitativ hochwertiger Materialien und Tools existiert, die Erfordernisse und Ansatzpunkte für die Entwicklung und Implementierung entsprechender Maßnahmen allerdings im höchsten Maße vom in der Organisation vorhandenen Entwicklungsstand und von der Akzeptanz von Gender- und Diversitätsthemen abhängt. Eine Herausforderung besteht nach wie vor darin, Lehrende, die nicht für das Themenfeld Diversität sensibilisiert sind, von der fachlich-professionellen Nützlichkeit zu überzeugen. Eine Verknüpfung von (anstehenden bzw. aktuellen) Fachthemen in der Lehre mit Diversitätsthemen sollte die Übersetzungsarbeit entsprechend unterstützen.



2.5 Maßnahmen im Handlungsfeld Forschung

Ähnlich wie im Handlungsfeld Lehre wurden in den letzten Jahren auch im Forschungsbereich zahlreiche, oft auch disziplinspezifische Handreichungen für die diversitätsgerechte Ausrichtung von Forschungsprojekten entwickelt und Good-Practice-Beispiele gesammelt.¹⁵ Ein Beispiel dafür liefert die **TU Graz**. Sie hat neben der Checkliste für diversitätsgerechte Lehre (siehe auch Punkt 2.4, Seite 29) einen Leitfaden zu gender- und diversitätsgerechter Forschung entwickelt. An einigen Hochschulen werden Forscher/innen bei der Einreichung von Forschungsprojekten zu Diversitätsthemen auch von internen oder externen Beraterinnen und Beratern unterstützt.



Technische Universität
Graz

Das **Institute of Science and Technology Austria** (IST Austria) legt als Forschungsorganisation einen Fokus auf die Beseitigung einer Vielzahl an Barrieren, die Forscher/innen in der Ausübung ihrer Tätigkeit behindern können. Die Forschungsorganisation nimmt dazu die Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeitsfragen und mentale Barrieren, die in die Organisations- und Forschungskultur eingeschrieben sind, in den Blick (siehe auch Punkt 3.2, Seite 41).

IST Austria

¹⁵ Siehe z.B. das Projekt der Stanford Universität zu „gendered innovations“. Online: <https://genderedinnovations.stanford.edu/> und <http://www.geschlecht-und-innovation.at/home/> (Abruf: 09.08.2019).



BLICKPUNKTE

Die Einreichungen zeigen zwei wesentliche Herausforderungen im Bereich der Forschung auf: Eine Herausforderung liegt in der Übersetzung von fachlichem Diversitätswissen in die einzelnen fachdisziplinären Logiken. Zielführend wäre es hier beispielsweise, Räume zu schaffen, die eine inter- und transdisziplinäre Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Themenfeldern ermöglichen. Die zweite Herausforderung betrifft die Gewährleistung von diversitätsgerechten Rahmenbedingungen für Forschende aus dem In- und Ausland.



2.6 Maßnahmen im Handlungsfeld Hochschulverwaltung

Diversitätsbezogene Maßnahmen im Handlungsfeld Hochschulverwaltung werden in mehreren der 21 Einreichungen zum DIVERSITAS 2018 angesprochen. Sie verweisen auf die notwendige Kompetenzentwicklung nicht nur des wissenschaftlichen Lehr- und Forschungspersonals, sondern auch des Verwaltungspersonals. Beispiele hierzu betreffen die Möglichkeit der Mitgestaltung von Instrumenten und Maßnahmen, wie dies in der Einreichung der **FH OÖ** anhand der Etablierung eines Kommunikationskonzepts ausgeführt wird (siehe auch Punkt 2.1, Seite 21). Einen innovativen Zugang zeigt auch das Beispiel der **Universität für angewandte Kunst Wien** mit der Etablierung neuer Formen von Kooperationspraxen (siehe auch Punkt 1., Seite 18).

FH OÖ

Universität für angewandte
Kunst Wien



BLICKPUNKTE

Maßnahmen zur diversitätsbezogenen Kompetenzentwicklung beziehen sich häufig auf Lehrende, Studierende und Forschende. Hier besteht, geht man nach den Einreichungen, noch in vielen Hochschul- und Forschungsorganisationen ein Nachholbedarf für Funktionsträger/innen im Hochschulverwaltungs- und im Third-Space-Bereich (siehe Glossar, Seite 72).



3. Aktivitäten zu spezifischen Diversitätsdimensionen

Ähnlich wie beim ersten DIVERSITAS 2016 legten einige einreichende Organisationen den Schwerpunkt auf Aktivitäten zu bestimmten Diversitätsdimensionen. Diesmal standen insbesondere die soziale Dimension/„First Generation Students“, Behinderung und Geschlecht im Fokus.

3.1 Maßnahmen zur sozialen Dimension

Aktuelle Statistiken (BMBWF 2018, 54; Statistik Austria 2018, 104) und wissenschaftliche Studien (vgl. z.B. Isensee/Wolter 2017) zeigen, dass bestimmte Gruppen an Hochschulen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Der Universitätsbericht 2017 weist dazu beispielsweise aus, dass Studienanfänger/innen mit einem Elternteil, der Matura hat, 2,68-mal häufiger ein Studium aufnimmt als Personen ohne einen Elternteil mit Matura (vgl. BMBWF 2018, 200f.). Nur jede/r Fünfte der 25- bis 34-Jährigen erreicht laut OECD (2014) einen höheren Bildungsabschluss als die Eltern. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, veröffentlichte das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung 2017 die mit den Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und Privatuniversitäten, Interessenvertretungen, Serviceeinrichtungen und Sozialpartnern erarbeitete „Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung“ (BMBWF 2017b). Ziel der Strategie ist es, durch unterschiedliche Aktionslinien den integrativeren Hochschulzugang für an Hochschulen unterrepräsentierte Gruppen zu fördern, Studienabbrüche zu verhindern und den Studienerfolg zu verbessern¹⁶. Die Strategie wurde in mehreren Einreichungen auch entsprechend thematisiert und als Grundlage für Maßnahmenentwicklungen herangezogen. Dazu einige Beispiele:



¹⁶ Siehe Nationale Strategie zur sozialen Dimension.

Online: [https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:c9a80638-7c6c-4a3f-912b-8884ccc1ed2a/Nationale%20Strategie%20\(PDF\).pdf](https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:c9a80638-7c6c-4a3f-912b-8884ccc1ed2a/Nationale%20Strategie%20(PDF).pdf) (Abruf: 20.11.2019).

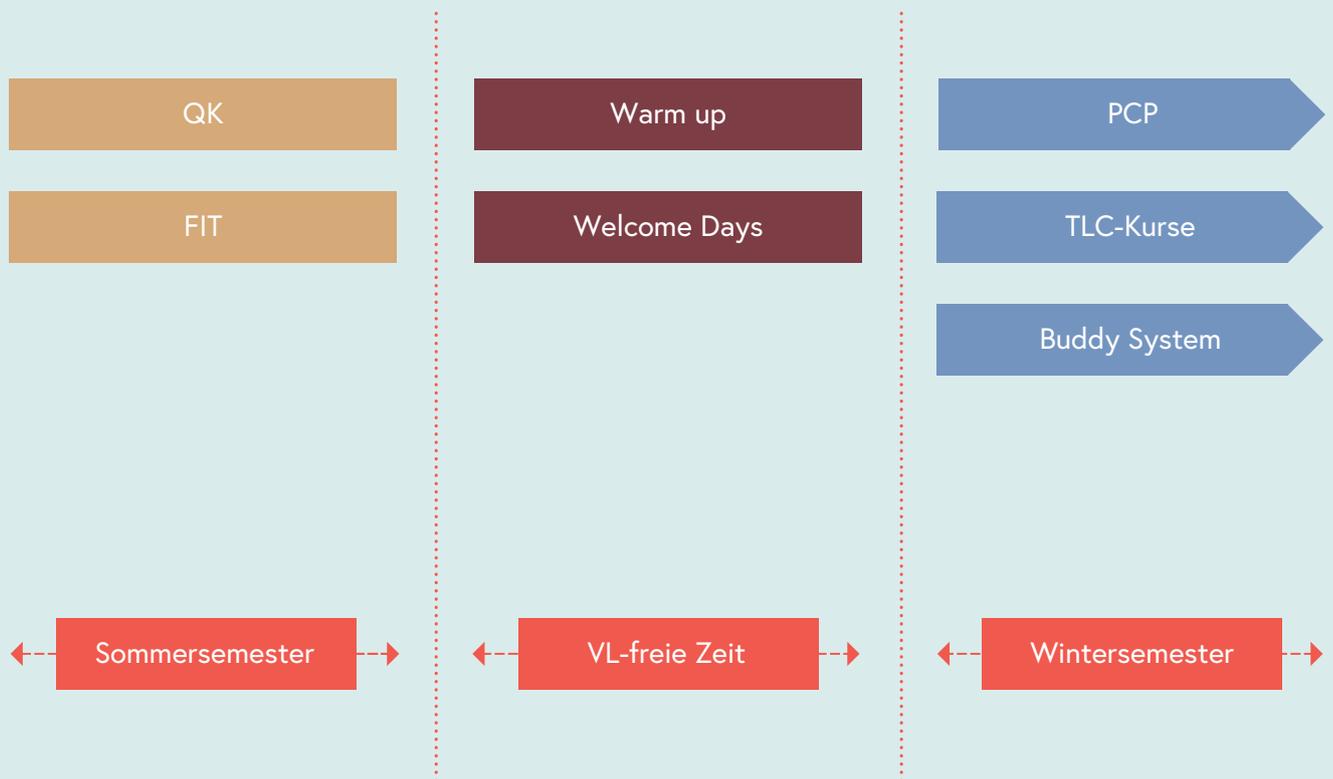
Studierende der **Wirtschaftsuniversität Wien** (WU Wien) stammen traditionell zu einem hohen Prozentsatz aus Akademiker/innen-Familien und/oder einer sozial höheren Schicht. Studierende mit einem anderen sozialen Hintergrund sind hingegen deutlich unterrepräsentiert. Mit der von der WU Wien eingereichten Initiative „Erste/r an der Uni“ sollen die Chancengleichheit und die Teilhabechancen von Schülerinnen und Schülern aus nicht akademischen Haushalten verbessert werden. Die Universität setzt dabei auf durchgängige und vielgestaltige Ansatzpunkte: Maßnahmen vor Studienbeginn, zum Studienbeginn und im Studium. Sie kooperiert beispielsweise in Projekttagen mit Neuen Mittelschulen, vergibt WU4YOU-Stipendien an Maturantinnen und Maturanten ausgewählter Schulen, und WU-Botschafter/innen besuchen im Rahmen von WU@School Schulklassen an ihren Standorten. Zu Studienbeginn werden Informationstage für Erstsemestrige abgehalten, in denen umfassende Informationen zu studienrelevanten Themen vermittelt werden. Emeritierte oder pensionierte Professor/inn/en engagieren sich als Mentor/inn/en. Während des Studiums werden ein Peer-Mentoring-Programm, ein Schreib-Mentoring und Stipendien für die Internationale Sommeruniversität angeboten.

In ihrer prämierten Einreichung setzt die **Fachhochschule Technikum Wien** (FH Technikum Wien | Hauptpreis) mit einem intersektional und auf Individualförderung ausgerichteten Maßnahmenbündel („Bridging Diversity“) einen konkreten Schritt zur Umsetzung der Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung. Sie adressiert dabei insbesondere die Problematik der Selbstselektion von potenziellen Studierenden durch stereotype Selbstzuschreibungen oder durch den Einfluss des sozialen Umfeldes und strebt einen langfristigen Kulturwandel in der Hochschule an, der ein positives Klima für individuelle Förderung schafft. Das Maßnahmenbündel umfasst eine Reihe an Fördermaßnahmen, die es potenziellen Studienanfänger/innen ermöglichen sollen, den Einstieg in das Studium sowie das Studium selbst möglichst barrierefrei zu bewältigen. Es wird u.a. über Blended-Learning-Plattformen eine Vielfalt an zeitlich und räumlich flexiblen Lernformen angeboten. Durch diese bedarfsorientierte Vorgangsweise konnten, wie eine erste Evaluationsstudie zeigt, neben der erzielten Lernwirksamkeit der Maßnahmen auch die Studienabbrüche reduziert werden.

Die Abbildung zeigt den Aufbau der Bridging-Diversity-Maßnahmen. Im Sommersemester werden Qualifikationskurse und das FiT-Programm „Frauen in Handwerk und Technik“ als Vorbereitung für das Studium angeboten. In der vorlesungsfreien Zeit bereiten Warm-up-Trainingskurse und Welcome Days auf den Studienstart vor. Das Wintersemester startet dann mit einem Pre-College-Programm und kompetenzorientierten Förderkursen. Ein Peer-Mentoring-Programm begleitet Studienanfängerinnen.

Abbildung 4

Bridging-Diversity-Maßnahmen der FH Technikum Wien



- **QK** – Qualifikationskurse zur Vorbereitung auf Qualifikationsprüfungen für Studieninteressierte im 2. Bildungsweg
- **FIT** – AMS-Programm „Frauen in Handwerk und Technik“ zur gezielten Vorbereitung arbeitsloser Frauen auf den Studiengang „Smart Homes und Assistive Technologien“
- **Warm up** – Trainingskurse vor dem 1. Semester für Studienanfänger/innen
- **Welcome Days** – Service-Infoveranstaltung für alle Studienanfänger/innen
- **PCP** – Pre-College-Programm, das Vorstudienprogramm zur Förderung internationaler Durchlässigkeit
- **TLC-Kurse** – Kompetenzorientierte Förderkurse für Studierende
- **Buddy System** – Peer-Mentoring-Programm für weibliche Studienanfängerinnen



BLICKPUNKTE

Der Hochschulzugang und der Studienerfolg von Studierenden sind nach wie vor auch von strukturellen Ungleichheiten beeinflusst. So prägen neben individuellen Fähigkeiten und individueller Leistungsbereitschaft auch die kulturelle und soziale Herkunft sowie die Lebensumstände den Bildungsweg (vgl. BMFWF 2017b). Dem müssen Hochschulen in Anbetracht ihres gesellschaftlichen Auftrages, aber auch aufgrund ihres originären Interesses an Studierenden und wissenschaftlichem Nachwuchs Rechnung tragen und die soziale Durchlässigkeit durch Maßnahmen zur Chancengleichheit bestmöglich herstellen.

Dabei erweist sich die Art und Weise der Ansprache potenzieller Studierender als ein wesentlicher Schlüssel, der auch die jeweilige Haltung zu Diversität signalisiert. Wie werden Gruppen benannt, die an der Hochschule unterrepräsentiert sind? So ist beispielsweise die Verwendung des Begriffs „Randgruppe“, wie auch im Zusammenhang mit anderen Diversitätsdimensionen, problematisch. Er macht deutlich, dass Diversität in der Organisation nicht als Normalität begriffen wird, sondern als Defizit und Ausnahme. Die Diversitätsreife zeigt sich eher an einer bedarfsorientierten Ausrichtung von Maßnahmen und einer grundsätzlichen Auseinandersetzung mit dem Bild von „Normstudierenden“, die in Vollzeit, ohne jegliche Einschränkungen, ihrem Studium nachgehen können.



3.2 Maßnahmen zur Dimension Behinderung, Barrierefreiheit, Inklusion

Auch zum zweiten DIVERSITAS wurden wie zum DIVERSITAS 2016 einige Aktivitäten zum Themenfeld Behinderung, Barrierefreiheit und Inklusion eingereicht. Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass laut Studierenden-Sozialerhebung 2015 12% von 47.000 befragten Studierenden eine oder mehrere gesundheitliche Beeinträchtigung/en haben, die sich einschränkend auf ihr Studium auswirkt/auswirken.¹⁷ Nicht zuletzt aufgrund der von Österreich ratifizierten UN-Behindertenrechtskonvention¹⁸ erfordert die Situation in diesem Themenfeld nach wie vor entsprechende Aktivitäten an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen, um bestmöglich unterschiedliche Formen der Barrierefreiheit herzustellen und dadurch die Inklusion von Menschen mit Behinderung/en zu fördern.

¹⁷ Siehe Studierenden-Sozialerhebung 2015.

Online: <http://www.sozialerhebung.at/index.php/de/ergebnisse/2015> (Abruf: 01.06.2019).

Die Ergebnisse der Studierenden-Sozialerhebung 2019 werden Mitte 2020 veröffentlicht.

¹⁸ Siehe UN-Behindertenrechtskonvention.

Online: <https://www.behindertenrechtskonvention.info/> (Abruf: 01.06.2019).

Wie Hochschulen und Forschungseinrichtungen konkret mit dieser im Grunde sehr breiten und komplexen Thematik umgehen, zeigen einige Beispiele:

Die **Universität Innsbruck** (Hauptpreis) bemüht sich bereits seit 2012 um eine vermehrte Anstellung von Menschen mit Behinderung (siehe auch Punkt 2.3, Seite 27). Das zum DIVERSITAS 2018 eingereichte „PhD-Karriereförderprogramm für begünstigte behinderte und/oder chronisch erkrankte NachwuchswissenschaftlerInnen“ soll die Universität als inklusionsorientierte Arbeitgeberin ausweisen, die ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und gesetzlichen Verpflichtung zur Einstellung von begünstigten behinderten Personen nachkommt. Die Hochschule zeigt die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Karriere auf, die nicht im bisherigen Normalbild liegt. Die Maßnahme hat daher Vorbildcharakter mit hohem Transferpotenzial für andere Universitäten (siehe auch Punkt 2.3, Seite 27).

Universität Innsbruck

Die **Universität Mozarteum Salzburg** verfolgt mit ihrem eingereichten Projekt SPIEL RAUM MUSIK das Ziel, verschiedene Facetten von Fähigkeiten und Begabungen aufzuzeigen und zu entwickeln. Im Projekt bedient man sich dafür der vorhandenen stilistischen Bandbreite. Musik und Tanz werden als nonverbale Ausdrucks- und Kommunikationsmedien genutzt. Das Projekt dient zudem dem Abbau von Stereotypisierungen von Menschen mit Behinderungen.¹⁹

Universität Mozarteum
Salzburg

Auch der oben bereits erwähnte Beitrag der **Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien** (MUK) zur Entwicklung inklusiver pädagogischer Konzepte für blinde, sehbehinderte und sehende Schüler/innen (siehe auch Punkt 2.4, Seite 31) sei hier nochmals erwähnt. Schüler/innen besuchen die MUK und lernen in spielerischen Aktionen miteinander. In jeweils vierstündigen Workshops verlinken sich drei Kunstgenres: Ein gemaltes Bild wird zu Tanz, der Tanz wird musikalisch interpretiert.

Musik und Kunst Privat-
universität der Stadt Wien

Das **IST Austria** behandelt Barrierefreiheit in ihrer Einreichung „Diversity is a reality, inclusion is a choice“ im Sinne von mentalen Barrieren, welche sich negativ auf die Entwicklung einer inklusiven Organisationskultur auswirken. Das vom IST Austria eingereichte Maßnahmenpaket zielt auf eine nachhaltige Kulturveränderung im Sinne der Entwicklung eines „barrierefreien“ Campus mit interkultureller Willkommenskultur. Am IST arbeiten Menschen aus rund 60 Nationen, die im höchsten Maße mobil sind. Um hervorragende Wissenschaftler/innen in Österreich auch zu halten, bedarf es einer schnellen Einbindung („onboarding“) neuer Mitarbeiter/innen und qualitätsvoller, bedarfsgerechter Arbeitsbedingungen. In der Einarbeitungsphase unterstützen u.a. ein Welcome Guide, der grundsätzlich über Leben und Arbeiten in Österreich informiert, individuelle Einstiegsprogramme und ein Buddy-Programm. Ein Family Service

IST Austria

¹⁹ Zum Projekt wurde ein Kurzfilm produziert: SPIEL RAUM MUSIK 2016 (15 Min.).
Online: <https://vimeo.com/224333195> (Abruf: 09.08.2019).

unterstützt Mitarbeiter/innen und ihre Familien bei der Umsiedlung, der Schulsuche etc. Zur Barrierefreiheit, die nicht zuletzt auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen wirkt, zählt zudem eine qualitätsvolle Ernährung in der Kantine. Diese hat sich auf die internationale Zusammensetzung der Mitarbeiter/innen eingestellt und bietet eine entsprechende Auswahl. Wesentlich für eine gute Zusammenarbeit über kulturelle Grenzen hinweg sind des Weiteren interkulturelle Sensibilisierungsmaßnahmen, wie beispielsweise „unconscious bias“-Workshops.



BLICKPUNKTE

Die Einreichungsbeispiele zeigen, dass Barrierefreiheit und Inklusion nicht ausschließlich entlang der Diversitätsdimension „Behinderung“ gedacht werden können (vgl. Keuchel 2016), wenngleich dies noch die gängigste Bezugnahme darstellt. Um strukturellen und organisationskulturellen Barrieren in einer Organisation auf die Spur zu kommen, kann ein Blick auf etwaige Barrieren aufgrund kultureller oder altersbezogener Bedarfe etc. unter Umständen hilfreich sein.



3.3 Maßnahmen zur Dimension Geschlecht

Wie in der Dokumentation zum ersten DIVERSITAS 2016 ausgeführt (vgl. BMWFW 2017a, 33), beschäftigt die Frage der Geschlechtergleichstellung die Hochschulen und Forschungsorganisationen seit langem – dies nicht zuletzt deshalb, weil Hochschulbildung und Forschung lange Zeit ausschließlich Männern vorbehalten waren. 2019 ist es 100 Jahre her, dass sich nach einem Erlass²⁰ für Frauen an der TU Wien die Hörsaal- und Labortüren geöffnet haben.²¹ Die in vielen Disziplinen immer noch vorhandene Ungleichverteilung der Geschlechter zeigt, dass nach wie vor geschlechterbezogene Barrieren existieren, die Gleichstellungs- und Fördermaßnahmen erforderlich machen. In vielen Hochschul- und Forschungsorganisationen sind daher Gleichstellungspolitiken in unterschiedlicher Komplexität seit langem verankert und werden laufend weiterentwickelt. Dies zeigen auch einige zum DIVERSITAS 2018 eingereichte Aktivitäten.

Technische Studiengänge sehen sich nach wie vor besonders mit den Auswirkungen von sehr früh im Kindesalter erlebten geschlechterstereotypischen Fähigkeitszuschreibungen konfrontiert. Eine der Folgen ist der Selbstausschluss vieler Frauen („Technik ist nichts für mich.“). Hochschulen bemühen sich daher seit Jah-

²⁰ Erlass des Unterstaatssekretärs für Unterricht vom 07.04.1919, Zl. 7183-Abt. 9.

²¹ Siehe dazu beispielsweise die Feierlichkeiten zu 100 Jahre Frauenstudium an der TU Wien. Online: <http://dietechnik.at/> (Abruf: 01.06.2019).

ren, diesem Missverhältnis, der insbesondere im MINT-Bereich zutage tritt, aktiv durch Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen zu begegnen. So startete die **Fachhochschule St. Pölten** bereits 2004 ein Projekt, um besonders Frauen für technische Studiengänge zu begeistern. Aus dem Ursprungsprojekt „go4tech“ entwickelte sich ein breites Portfolio an Maßnahmen für Studierende wie auch für das Personal. So wurden Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung (Code of Conduct, Leitfadengendersensible Sprache) auf Studierendenebene (u.a. Lehrgruppen für Studentinnen, Workshops für Gehaltsverhandlungen, gewaltfreie Kommunikation, Bereitstellung von Fachliteratur zu gender- und diversityrelevanten Themen in der Bibliothek) und in der Personalentwicklung (u.a. Führungsleitbild, Laufbahnmodelle, gendergerechte Ausschreibungen) umgesetzt. Last not least wirbt die Hochschule auf Berufsmessen und anderen Veranstaltungen gezielt mit weiblichen Rollenmodelle für die technischen Studiengänge.

Fachhochschule St. Pölten

Auch die **Montanuniversität Leoben** (MUL), die ein starkes organisationales Geschlechterungleichgewicht aufweist, hat ihre Einreichung der Geschlechterdimension gewidmet. Ziel der eingereichten Aktivität ist es, den Frauenanteil in den technischen Fachrichtungen zu erhöhen. Dabei knüpft die Universität an eine Vielzahl an bereits vielerorts implementierten Maßnahmen zur Frauenförderung an. So werden beispielsweise im Sinne eines Rollenmodell-Zugangs erstmals die wissenschaftlichen Leistungen von Frauen an der Montanuniversität in einer deutsch- und englischsprachigen Broschüre sichtbar gemacht, um Frauen zu motivieren, eine Ausbildung an der Universität anzustreben. Die Montanuniversität zeigt Frauen mögliche Karrierewege auf und veranstaltet Frauenkolloquien, um die Vernetzung und den Austausch zwischen Wissenschaftlerinnen der Universität und Frauen in Managementpositionen aus Industrie und Wirtschaft zu fördern. Auch sollen Industriepartner/innen gefunden werden, die Frauenstipendien vergeben. Um die Technikaffinität insbesondere auch von Mädchen und jungen Frauen zu fördern und damit der frühen Selbstselektion entgegenzuwirken, setzt die Montanuniversität Leoben auf Kooperationen mit öffentlichen Kindergärten und Schulen (z.B. Projekt SCHOOL@MUL).

Montanuniversität Leoben

Die **Medizinische Universität Innsbruck** (MUI | Anerkennungspreis) kann bereits auf jahrzehntelange Erfahrungen in der Behandlung von Geschlechtergleichstellung zurückblicken. Sie konnte durch die Verankerung verschiedener Stellen (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Koordinationsstelle für Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung, Gender Medicine Unit) eine geschlechtergerechte und diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik vorantreiben. Durch den damit verbundenen Kompetenzaufbau konnten viele Impulse für die Organisationsentwicklung entstehen. Strukturell wie inhaltlich wird auf eine enge, bedarfsgerechte Verschränkung von Forschung, Lehre und Praxis der Patient/inn/enbetreuung Wert gelegt (Beispiel: Vorsorge-/Informationen in deutscher und türkischer Sprache). Durch interne wie externe Kooperationsbeziehungen und die Sichtbarmachung von Aktivitäten wird stetig an einem Kulturwandel gearbeitet.

Medizinische Universität
Innsbruck

Die Einreichung der **Medizinischen Universität Wien** (Anerkennungspreis) widmet sich dem proaktiven Vorgehen gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Universität bzw. Krankenhaus (siehe auch Punkt 2.1, Seite 22). Dabei wird das Phänomen sexuelle Belästigung nicht auf einzelne Ausnahmefälle reduziert, sondern als Resultat der jeweiligen Organisationskultur und der damit verbundenen Machtverhältnisse betrachtet. 2017 wurde das Projekt „Nein zu sexueller Belästigung“ ins Leben gerufen, das Mitarbeiter/innen und Führungskräfte für die Thematik sensibilisieren und eine von gegenseitigem Respekt getragene Organisationskultur fördern soll. Im Projekt wurde zunächst eine Erhebung der Betroffenheit durchgeführt und ein Grundsatzpapier der Universitätsleitung gegen sexuelle Belästigung erarbeitet. Wesentlich war zudem die Entwicklung eines für die Organisation passfähigen standardisierten Beratungsablaufs, der im Umgang mit Vorfällen eine entsprechende Transparenz sicherstellt (siehe Seite 24). Zusätzlich wurden eine Webseite sowie Schulungen zum Thema konzipiert und umgesetzt. Strukturell ist das Projekt in die Gesamtstrategie des Diversitätsmanagements der Medizinischen Universität Wien eingebettet. Dabei werden unterschiedliche Betroffenheiten und Risiken von Frauen und Männern sowie Intersektionen (z.B. Betroffenheit von jungen Frauen mit Migrationsgeschichte) mitbedacht.

Die **Universität für Bodenkultur Wien** wiederum unterstützt mit dem eingereichten Vernetzungsprojekt we4DRR – women exchange for Disaster Risk Reduction die Sichtbarkeit und Vernetzung von Expertinnen (siehe auch Punkt 5., Seite 52).



BLICKPUNKTE

Die Beispiele unterstreichen die bekannte Tatsache, dass das vorhandene Geschlechterungleichgewicht nicht das Resultat individueller Defizite darstellt, sondern vielfältige strukturelle Ursachen hat (u.a. vergeschlechtlichte Sozialisationsprozesse, Rollenerwartungen und Kompetenzzuschreibungen, Geschlechterstereotype und fehlende Rahmenbedingungen). Im Rahmen eines ganzheitlichen Diversitätsmanagements ist es daher notwendig, nicht nur das unterrepräsentierte Geschlecht über Maßnahmen zu stärken, sondern die Hochschulorganisation selbst, ihre Rahmenbedingungen, ihre Kultur im Umgang mit Geschlecht, ihre diesbezüglichen fachlichen Expertisen und vor allem ihre Veränderungsbereitschaft in den Blick zu nehmen. Dies stellt in der Praxis eine bleibende Herausforderung dar, die entsprechender inhaltlicher und methodischer Kompetenz bedarf. So sollten Förderangebote für unterrepräsentierte Gruppen so ausgelegt werden, dass individuelle Förderung im Sinne einer Potenzialorientierung und der Anspruch einer strukturellen Veränderung der Organisation hin zu einer diskriminierungsfreien Kultur zusammenspielen. Dafür ist die Weiterentwicklung von Geschlechterkompetenz an den Hochschulen in allen Funktions- und Führungsbereichen von immenser Bedeutung. Die Hochschulkonferenz hat

hierzu 2018 entsprechende – praxisorientierte – Empfehlungen erarbeitet, die bei der Ausarbeitung von Strategien, Zielen und Maßnahmen unterstützen sollen.²²

Ein Thema, das Hochschulen und Forschungseinrichtungen in den nächsten Jahren sicherlich weiter beschäftigen wird, ist die Frage, wie mit der Auflösung der Geschlechterdichotomie nach der höchstgerichtlichen Anerkennung²³ des Rechts intersexueller Menschen auf eine eigene Geschlechteridentität umzugehen ist. Mehrere Hochschulen haben hierzu bereits Maßnahmen in der Umsetzung, die zum Teil in der Publikation zum DIVERSITAS 2016 dokumentiert sind (vgl. BMWFW 2017a).

²² Siehe dazu Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Empfehlungen der Hochschulkonferenz 2018.
Online: http://www.hochschulplan.at/wp-content/uploads/2019/04/HSK_Endbericht-Genderkompetenz_Kurzfassung-bf.pdf (Abruf: 01.06.2019).

²³ Vgl. Entscheidung des Verfassungsgerichtshofes vom 15.06.2018.
Online: https://www.vfgh.gv.at/downloads/VfGH_Entscheidung_G_77-2018_unbestimmtes_Geschlecht_anonym.pdf (Abruf: 01.06.2019).



4. Intersektionale Perspektiven

Inwiefern Hochschulen und Forschungseinrichtungen Diversitätsdimensionen in ihrer Verworfenheit hinsichtlich Macht- und Ein- bzw. Ausschlussdynamiken betrachten, wurde in der Ausschreibung zum DIVERSITAS 2018 mit Fragen nach einem intersektionalen Zugang adressiert.

In der Auseinandersetzung mit intersektionalen Phänomenen konzipieren Hochschulen zunehmend Maßnahmen, die Bedarfe und Ungleichheitsverhältnisse und nicht mehr bestimmte Zielgruppen ins Zentrum stellen. Hier einige Beispiele aus den Einreichungen:

Die **FH Technikum Wien** (Hauptpreis) behandelt Intersektionalität auf Ebene der Studierenden. Sie legt in ihrer Einreichung „Bridging Diversity – Maßnahmen für Diversität auf dem Weg in und durch das Studium“ (siehe auch Punkt 3.1, Seite 37) den Schwerpunkt auf ein Maßnahmenbündel für die äußerst heterogene Gruppe der Studienanfänger/innen. Dabei setzt die Hochschule nicht auf klassische Zielgruppendefinitionen, sondern auf ein intersektionales Verständnis von Diversität, das sich an individuellen Bedarfen orientiert. Das vorgestellte Maßnahmenbündel wird institutionell durch das Teaching and Learning Center sowie durch den Bereich Gender & Diversity betreut.

Fachhochschule Technikum
Wien

Auch die **WU Wien** arbeitet in ihrer zum DIVERSITAS eingereichten Initiative „Erste/r an der Uni“ für „First Generation Students“ mit einem intersektionalen Ansatz. Studierende, die als Erste ihrer Herkunftsfamilie eine Hochschule besuchen, werden hier als äußerst heterogene Gruppe wahrgenommen, worauf in der Maßnahmenkonzeption entsprechend Rücksicht genommen wird (siehe auch Punkt 3.1, Seite 37).

Wirtschaftsuniversität Wien

Auch die **JKU** (siehe auch Punkt 1., Seite 17) beschäftigt sich intensiv mit der intersektionalen Diversität der Studierenden. Dies spiegelt sich beispielsweise in den Vortragsthemen der zum DIVERSITAS eingereichten Tagung „Platz für Vielfalt in der Exzellenz“ wider, in denen die Bedeutung der Hautfarbe von Studierenden in Verbindung mit Geschlecht diskutiert wird, ebenso wie die Verbindung von sozialer Herkunft, Geschlecht und Chancengleichheit.

Universität Linz

Universität Wien

Die von der **Universität Wien** (Hauptpreis) eingereichte Diversity Policy beruht auf der Überzeugung, dass Diversität nicht nur die Summe von einzelnen Diversitätskategorien ist, sondern eine Grunderfahrung menschlicher Beziehung in Interaktionen. Dieses Diversitätsverständnis ermöglicht es, Diversität sowohl dimensional also auch dimensionsübergreifend zu behandeln (siehe auch Punkt 1., Seite 17).

Universität für angewandte Kunst Wien

Um im Anbetracht der Komplexität von Themen- und Problemstellungen notwendige Reflexions- und Kooperationsfähigkeit einzuüben, wird an der **Universität für angewandte Kunst Wien** (Hauptpreis) an der Entwicklung „querliegender“, also transversaler Denk- und Handlungspraxen gearbeitet. Transversale Praxis bedeutet, gemeinsam handeln zu lernen, sich aufeinander zu beziehen, Wissen zu teilen, diverse Perspektiven konstruktiv zu verknüpfen, Entscheidungen auszuverhandeln, Mehrdeutigkeiten und Differenzen anzuerkennen, Ambivalentes bzw. Widersprüchliches nicht sofort zu glätten und zu vereindeutigen. Transversale Praxen fördern einen zielgruppenübergreifenden Umgang mit Mechanismen der Ein- und Ausgrenzung, um Kooperationspraxen einzuüben. Es wird also auch hier kein spezifisches Diversitätsmerkmal adressiert, sondern es werden Austausch- und Kooperationsprozesse zu Diversitätsthemen angestrebt, die jenseits üblicher Kategorisierungen und binärer Logiken verlaufen (siehe auch Punkt 1., Seite 18).

Technische Universität Graz

Auch die Didaktik-Checkliste der **Technischen Universität Graz** (Hauptpreis) basiert auf einem intersektionalen Ansatz (siehe Punkt 2.4, Seite 29). Sie ermöglicht es, Herausforderungen von Studierenden im MINT-Bereich zu thematisieren und Wechselwirkungen unterschiedlicher Diversitäten zu reflektieren. So spielt bekanntlich die schulische Vorbildung von Studierenden insbesondere im technischen Bereich eine große Rolle, die nach wie vor stark vergeschlechtet ist (technische Schulen vs. allgemeinbildende Schulen). Auch das sozioökonomische Umfeld, die regionale Herkunft und der familiäre Hintergrund sind wesentlich beim Studieneinstieg und im Umgang mit den universitären Gepflogenheiten. Nicht zuletzt sind es familiäre Verpflichtungen sowie physische und psychische Bedingungen, die den Studienerfolg beeinflussen.

Technische Universität Wien

Auch die von der **Technischen Universität Wien** eingereichte Vernetzungsaktivität (siehe auch Punkt 5., Seite 51) verfolgt in der gezielten Reflexion von Wirkungs-, Diskriminierungs- und Machtmechanismen einen expliziten intersektionalen Anspruch. Die Reflexion dieser Mechanismen soll in der Auswahl der Agenden, der Bearbeitung von Themen und der Erarbeitung von Maßnahmen sowie durch die Partizipationsmöglichkeiten unterschiedlicher Zielgruppen eine entsprechende Rolle spielen.

BLICKPUNKTE

Wie und in welchen Bereichen eine Hochschul- bzw. Forschungsorganisation Intersektionalitätsperspektiven nutzt, ist, wie die Beispiele zeigen, sehr unterschiedlich. Deutlich wird jedenfalls, dass neben klassischen Zielgruppenangeboten zunehmend weitere – intersektional ausgelegte – Angebote entwickelt werden. Dies auch deshalb, weil Zielgruppenangebote zuweilen auf fehlende Akzeptanz stoßen oder Angebote aufgrund der inneren Heterogenität definierter Zielgruppen letztlich nicht bedarfsgerecht sind (vgl. z.B. Pöllmann-Heller/Bitzan 2017).





5. Vernetzungsaktivitäten

Das zunehmende Interesse an einem vielschichtigen Kompetenzausbau zum Themenfeld Diversität zeigt sich in einer Reihe an Einreichungen, die Vernetzungsaktivitäten zum Gegenstand haben.

Die Einreichung der **Technischen Universität Wien** widmet sich hochschulübergreifend der Vernetzung zu Diversitätsstrategien und -praxen. Die TU Wien greift damit den von verschiedenen Stellen geäußerten Bedarf an einer hochschulübergreifenden Vernetzung und einem Wissenstransfer zur Diversitätsthematik auf. In einem ersten organisationsübergreifenden Treffen wurde dieser Bedarf durch die Teilnehmenden bestätigt. Nach der ersten Initiative der TU Wien soll das bestehende Netzwerk weiterentwickelt werden, indem sich Hochschulen als Gastgeber/innen von Vernetzungstreffen abwechseln. Dadurch kann eine multiperspektivische Gestaltung der Vernetzungsaktivitäten sichergestellt werden und die unterschiedlichen Bedingungen, Zugänge und Lösungen von Hochschulen können für andere sichtbar werden. Zielgruppe des Vernetzungsangebots sind primär Diversitätsexpert/inn/en und -verantwortliche an Universitäten und Fachhochschulen in Österreich. Auch wird der Austausch mit Diversitätsexpert/inn/en und -verantwortlichen aus öffentlichen und privaten Unternehmen (z.B. ÖBB) sowie mit Diversitätsforscher/inne/n und Diversitätstrainer/inne/n als Mehrwert betrachtet. Sie werden als Gäste zu Vernetzungstreffen geladen.

Technische Universität
Wien

Ziel dieser Aktivität ist die Erhöhung der Diversitätsreife der Organisationen durch den Erfahrungs- und Wissensaustausch und damit verbundene Reflexionen des eigenen fachlichen Handelns. Damit einher geht die Förderung individueller Potenziale im professionellen Umgang mit Differenzen und von transdisziplinären Lernvorgängen und Kooperationen. Diese Weitung der Perspektiven soll an den unterschiedlichen Hochschulen eine kulturverändernde Wirkung fördern. Die inter- und transdisziplinäre Bearbeitung von Diversitätsthemen mit inner- und außeruniversitären Expert/inn/en forciert zudem Synergien zwischen Wissenschaft und Praxis im Bereich Diversitätsmanagement.

Hochschulen tauschen sich auch international zum Thema Diversität aus. Die **Johannes-Kepler-Universität Linz** (siehe auch Punkt 1., Seite 17) steht beispielsweise im Erfahrungsaustausch zu guter Praxis mit der Universität Bremen und der TU Chemnitz.

Universität Linz

Universität für angewandte Kunst Wien

Auch die **Universität für angewandte Kunst Wien** nützt ihre international sehr gute Vernetzung zum Aufbau eines reflektierten Umgangs mit Diversitätsthemen (siehe auch Punkt 1., Seite 18). Gemeinsame Interaktionsräume mit diversen Akteur/inn/en stehen im Zentrum, um Diversitätsphänomene sichtbar und verhandelbarer zu machen.

Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien

Auf Ebene der Lehre setzt die **Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien** (MUK) auf die Entwicklung inklusiver Lehrangebote, vielfältige längerfristige und auch temporäre Kooperationen mit Universitäten, Schulen und unterschiedlichen Vereinigungen aus dem Kunstbereich (siehe auch Punkt 2.4, Seite 31).

Universität für Bodenkultur Wien

Die Einreichung der **Universität für Bodenkultur Wien** schließlich widmet sich der Vernetzung von Expertinnen im Bereich der Reduktion von Naturgefahren-Risiken. Das internationale Netzwerk we4DRR zielt auf die Sichtbarmachung von Expertinnen in diesem Feld. Es soll zudem genderspezifische Forschung und Projekte in diesem Themenbereich initiieren und in die Lehre integrieren. Die damit angestrebte Diversität von internationalen Expert/inn/enteams soll die Perspektiven auf Risiken erweitern und eine größere Bandbreite an Reaktionsmöglichkeiten und Lösungen generieren. Ein regelmäßiger Newsletter, Informationsmaterialien und Veranstaltungen informieren über die Aktivitäten des Netzwerks.



BLICKPUNKTE

Die zahlreichen Vernetzungsaktivitäten zeigen, dass sich in der österreichischen Hochschul- und Forschungslandschaft zunehmend Communities of Practice zum Themenfeld Diversität und Diversitätsmanagement formieren (z.B. im Rahmen der Genderplattform). Dadurch wird das kollektive Lernen über Austauschbeziehungen intensiviert und die Kompetenzentwicklung vorangetrieben, die für einen nachhaltigen organisationalen Wandel in Richtung ganzheitliches Diversitätsmanagement in Hochschul- und Forschungseinrichtungen nötig ist.



6. Ausblick

Ausgehend von diesem beispielhaften Überblick diversitätsbezogener Entwicklungen im österreichischen Hochschul- und Forschungsbereich, gilt es den Blick auf jene Herausforderungen zu richten, die diesen Bereich – soweit absehbar – in den nächsten Jahren und Jahrzehnten beschäftigen werden.

Den Anforderungen einer zunehmenden **Internationalisierung** wird in vielen Organisationen bereits beispielsweise durch die Institutionalisierung von „International Offices“ und eine Intensivierung des Austausches und der Vernetzung über die Organisationsgrenzen hinaus begegnet. Der kompetente Umgang mit Diversität kann hier durch eine konsequente transkulturelle Ausrichtung untermauert werden.

Die aktuelle Dynamik der **Digitalisierung** unterschiedlicher Arbeits- und Lebensbereiche wird wesentlich durch die Lehr- und Forschungsaktivitäten von Hochschulen und Forschungseinrichtungen vorangetrieben. Sie sind dadurch auch mitverantwortlich für die diversitäts- und damit bedarfsgerechte Auslegung diesbezüglicher Technologien. Policies wie RRI (Responsible Research and Innovation),²⁴ in denen Gleichstellung und Chancengleichheit eine wichtige Komponente darstellen, können hierbei Orientierung geben und unterstützend sein. Die zunehmende Digitalisierung trägt zudem zu einer flexibleren, weil raum- und zeitunabhängigeren Arbeitsumgebung in Lehr-, Lern- und Forschungssettings bei. Hieraus ergeben sich, wie beispielsweise der zunehmende Einsatz von Blended Learning zeigt, vielfältige Möglichkeiten, um Chancengleichheit zu fördern und Gleichstellungsproblematiken, wie Vereinbarkeitsproblemen, zu begegnen.

Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind selbstverständlich auch mit Fragen der **nachhaltigen Entwicklung**²⁵ (**Agenda 2030**) beschäftigt. Nahezu alle in der Agenda 2030 verankerten Nachhaltigkeitsziele stehen im Zusammenhang mit Diversitätsthemen. So ist die Beseitigung von Armut (Ziel 1), die Herstellung von Ernährungssicherheit (Ziel 2), die Ermöglichung eines gesunden Lebens (Ziel 3) und einer inklusiven, gleichberechtigten Bildung (Ziel 4) sowie die Erreichung der Ge-

²⁴ Vgl. dazu die diesbezügliche Webseite <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/responsible-research-innovation> und die Webseite der österreichischen RRI-Plattform: <https://www.rri-plattform.at/> (Abruf: 01.06.2019).

²⁵ Siehe dazu die Sustainable Development Goals (SDG) der Agenda 2030. Online: <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300> (Abruf: 01.06.2019).

schlechtergleichstellung (Ziel 5) nicht ohne die Auseinandersetzung mit Diversität und diesbezüglichen Machtverhältnissen zu erreichen. Dafür wird eine zunehmend intersektionale Betrachtung von Diversität notwendig sein. So können aktuelle Wirtschaftsweisen und die daraus resultierenden sozioökonomischen Verhältnisse, die insbesondere auch Bildungschancen beeinflussen, durch eine dimensionale Betrachtung von Diversität nur unzureichend analysiert und erklärt werden. In welcher Qualität und Intensität Hochschul- und Forschungsorganisationen die Ziele der AGENDA 2030 in die Ausgestaltung ihres Diversitätsmanagements einbeziehen und deren innovative Zugkraft nützen, werden die kommenden Jahre zeigen.

Auf Ebene der **Organisationsentwicklung** werden in den nächsten Jahren wohl weiterhin die bewusste Nutzung von Steuerungsinstrumenten und die Kompetenzentwicklung auf Lehr-, Forschungs- und insbesondere auch Leitungsebene im Zentrum stehen. Hierfür können mittlerweile die meisten Hochschul- und Forschungsorganisationen auf das fundierte Wissen und die langjährige Erfahrung der internen Gender- und Diversitätsexpert/inn/en bauen.

Generell wird es weiterhin notwendig sein, kreative Methoden zur Übersetzung von Diversitätswissen in fachliche bzw. disziplinäre Bereiche zu entwickeln, um das Bewusstsein hinsichtlich der Relevanz von Diversität im Hochschul- und Forschungsbereich weiter zu fördern.

Diese Dokumentation sollte auch den Pädagogischen Hochschulen, die zum nächsten DIVERSITAS erstmals einreichberechtigt sein werden, eine gute Orientierung zur aktuellen Praxis im Hochschulbereich geben.



7. Überblick zu den Einreichungen und Kontaktpersonen

Einreichende Hochschul- bzw. Forschungseinrichtungen

Eingereichte Aktivität/en

Kontakte

Universität Wien

Universität Wien

Diversität in Aktion: Das 3-Säulen-Modell der Interaktion der Universität Wien

Mag.^a Lisa Appiano | Abteilung Gleichstellung und Diversität

lisa.appiano@univie.ac.at

Universität Innsbruck

Universität Innsbruck

PhD-Karriereförderprogramm für begünstigte behinderte und/oder chronisch erkrankte NachwuchswissenschaftlerInnen der Universität Innsbruck

Mag.^a Alexandra Brunner-Schwaiger | Dienstleistungseinheit Personalentwicklung

alexandra.brunner-schwaiger@uibk.ac.at

Medizinische Universität Wien

Medizinische Universität
Wien

Nein zu sexueller Belästigung

Eva Reichel, MSc | Stabstelle für Gender Mainstreaming und Diversity, Referentin

eva.reichel@meduniwien.ac.at

Medizinische Universität Innsbruck

Medizinische Universität
Innsbruck

Wie kommt Diversitas in die MUI?

Aufbau und Implementierung diversitätsspezifischer Schwerpunkte an der Medizinischen Universität Innsbruck

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Margarethe Hochleitner | Professorin für Gender Medizin;

Direktorin Frauengesundheitszentrum; Leiterin Koordinationsstelle für

Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung; Vorsitzende

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

margarethe.hochleitner@i-med.ac.at

Technische Universität
Wien

Technische Universität Wien

Vernetzung österreichischer Hochschulen zu Diversitätsstrategien

Louisa Holub | Zentralserviceeinheit Personalentwicklung
louisa.holub@tuwien.ac.at

Technische Universität
Graz

Technische Universität Graz

„You’ve got talent!“ – Die Checkliste „Diversität in der Lehre“ der TU Graz, ihre Verbreitung und Wirkung im Gesamtkontext der IDuK-Strategie

DIⁱⁿ Gudrun Haage | Büro für Gleichstellung und Frauenförderung; Nachwuchsförderung; Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, 1. Stellvertreterin
gudrun.haage@tugraz.at

Montanuniversität Leoben

Montanuniversität Leoben

„Wissenschaftlerinnen der Montanuniversität Leoben“

Motivation von Frauen zur wissenschaftlichen Karriere in MINT-Fächern durch Darstellung von Chancen, Entwicklungsmöglichkeiten und Erfolgsgeschichten an der Montanuniversität sowie Aktivitäten zur Vernetzung von Frauen aus Wissenschaft und Industrie

DIⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Eva Wegerer, MBA | Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Vorsitzende
eva.wegerer@unileoben.ac.at

Universität für Bodenkultur
Wien

Universität für Bodenkultur Wien

we4DRR – women exchange for Disaster Risk Reduction

Prof.ⁱⁿ DIⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Doris Damyanovic | Steering Committee Member we4DRR; Institut für Landschaftsplanung, Stellvertreterin
doris.damyanovic@boku.ac.at

Wirtschaftsuniversität Wien

Wirtschaftsuniversität Wien

Erste/r an der Uni: Angebote der WU für First Generation Students

Univ.-Prof.ⁱⁿ DIⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Edeltraud Hanappi-Egger | Rektorin
edeltraud.hanappi-egger@wu.ac.at

Universität Linz

Universität Linz

Tagung „Platz für Vielfalt in der Exzellenz“

Dr.ⁱⁿ Margit Waid | Abteilung Gender & Diversity Management, Leiterin
margit.waid@jku.at

Universität Klagenfurt

Universität Klagenfurt

Intersektionale Diversität in Lehre, Forschung und Weiterbildung an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Kirstin Mertlitsch | Universitätszentrum für Frauen- und Geschlechterstudien, Leiterin
kirstin.mertlitsch@aau.at

Universität für Weiterbildung Krems

Universität für Weiterbildung
Krems

Strategisches Diversitätsmanagement

Mag. Friedrich Faulhammer | Rektor
friedrich.faulhammer@donau-uni.ac.at

Universität für angewandte Kunst Wien

Universität für angewandte
Kunst Wien

Un-framing Diversity

Transversale Praxen, strukturelle Verankerung, institutionelle Systematisierung

Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Barbara Putz-Plecko | Vizerektorin für künstlerische und wissenschaftliche Forschung sowie Qualitätsentwicklung
barbara.putz-plecko@uni-ak.ac.at

Universität Mozarteum Salzburg

Universität Mozarteum
Salzburg

Projekt SPIEL RAUM MUSIK

Mag.^a Shirley Day-Salomon | Susanne Rebholz, MSc | Lehrende für elementare Musik- und Tanzpädagogik
shirley.salomon@moz.ac.at, susanne.rebholz@moz.ac.at

IST Austria

IST Austria

Diversity is a reality, inclusion is a choice

Dr.ⁱⁿ Hilde Janssens | Bereich Diversity & Inclusion, Dual Career and Family Services; Expertin
hilde.janssens@ist.ac.at

Bundesministerium für Landesverteidigung

Bundesministerium für
Landesverteidigung

Sektion IV/Gruppe Ausbildungswesen/Ausbildung A

Forschungsprojekt Inklusive Didaktik (2017–2018): Bausteine einer inklusiven Didaktik an einer exklusiven Bildungseinrichtung – Eine pädagogisch-didaktische Unterstützung für Lehrende am FH-BaStg Militärische Führung

Mag.^a Andrea Telsnig-Ebner | Bereich Psychologie, Referatsleiterin; Gender- und Diversitybeauftragte an der Theresianischen Militärakademie
andrea.telsnig-ebner@bmlv.gv.at

Fachhochschule St. Pölten

Fachhochschule St. Pölten

go4tech gewinnt Studentinnen für technische Studiengänge

FH-Prof. DI Dr. Alois Frotschnig | Department Medien und Digitale Technologien,

Departmentleiter

alois.frotschnig@fhstp.ac.at

Fachhochschule Technikum
Wien

Fachhochschule Technikum Wien

Bridging Diversity – Maßnahmen für Diversität auf dem Weg in und durch das Studium

FH-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Gabriela Brezowar | Teaching and Learning Center, Leiterin

FH-Prof. Ing. Mag. Dr. Gerd Ch. Krizek | Department Applied Mathematics & Physics, Leiter

Nicole Sagmeister, MA | Bereich Gender & Diversity Management, Leiterin

brezowar@technikum-wien.at, krizek@technikum-wien.at,

sagmeister@technikum-wien.at

FH OÖ

FH OÖ

Kommunikationskonzept „VielWertMaleN“ zum Diversitätsmanagement der FH Oberösterreich (FH OÖ)

Prok.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Regina Aichinger, MSc | Geschäftsleiterin; Abteilung Hochschulforschung und -entwicklung, Leiterin

regina.aichinger@fh-ooe.at

Musik und Kunst Privat-
universität der Stadt Wien

Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien

Angewandte Polyästhetik in der Kunst der Inklusion

Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Eleonora Schnabl-Andritsch | Studiengang Tanz

e.schnabl@muk.ac.at

MODUL University Vienna
Privatuniversität

MODUL University Vienna Privatuniversität

Die Vermittlung von Gender und Diversity als Top-Priorität

Dr.ⁱⁿ Lidija Lalicic | Department of Tourism and Service Management

lidija.lalicic@modul.ac.at

8. Literaturverzeichnis

BMWF – Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018):

Universitätsbericht 2017.

Online: https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?article_id=9&sort=title&search%5Btext%5D=universit%C3%A4tsbericht&pub=725 (Abruf: 20.11.2019).

BMFW – Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2017a):

Blickpunkte Diversität. Diversitätsgerechte Entwicklungen in Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Handreichung für die Praxis.

Online: https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?article_id=9&sort=title&search%5Btext%5D=blickpunkte+diversit%C3%A4t&pub=750 (Abruf: 20.11.2019).

BMFW – Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2017b):

Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung. Für einen integrativeren Zugang und eine breitere Teilhabe. Wien.

Online: [https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:c9a80638-7c6c-4a3f-912b-8884ccc1ed2a/Nationale%20Strategie%20\(PDF\).pdf](https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:c9a80638-7c6c-4a3f-912b-8884ccc1ed2a/Nationale%20Strategie%20(PDF).pdf) (Abruf: 20.11.2019).

Isensee, Fanny/Wolter, Andrä (2017): Nicht-traditionelle Studierende in internationaler Perspektive. Eine vergleichende Untersuchung. In: Hochschule und Weiterbildung (2017) 1, 13–23.

Keuchel, Susanne (2016): Zur Diskussion der Begriffe Diversität und Inklusion – mit einem Fokus der Verwendung und Entwicklung beider Begriffe in Kultur und Kultureller Bildung.

Online: <https://www.kubi-online.de/artikel/zur-diskussion-begriffe-diversitaet-inklusion-einem-fokus-verwendung-entwicklung-beider> (Abruf: 19.08.2019).

Linde, Frank/Auferkorte-Michaelis, Nicole (2017): Diversitätsgerecht Lehren und Lernen. In: Hansen, Katrin (Hg.): CSR und Diversity Management. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler, 177–217.

OECD (2014): Education at a Glance 2014. OECD Indicators.

Pöllmann-Heller, Katharina/Bitzan, Renate (2017): Studie „MINtersectionality – Intersektionale Impulse für die Gender-Gleichstellungsarbeit an technisch orientierten Hochschulen“.

Online: https://www.th-nuernberg.de/fileadmin/kompetenzzentren/komgedi/Dokumente/MINtersectionality_INTER_Bericht_112017.pdf (Abruf: 19.08.2019).

Statistik Austria (2018): Bildung in Zahlen 2016/17.

Online: http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/5/index.html?includePage=detailedView§ionName=Bildung&pubId=508 (Abruf: 19.08.2019).

Terzieva, Berta/Dibiasi, Anna/Kulhanek, Andrea/Zaussinger, Sarah/Unger, Martin (2016): Zur Situation behinderter, chronisch kranker und gesundheitlich beeinträchtigter Studierender: Quantitativer Teil der Zusatzstudie zur Studierenden-Sozialerhebung 2015; Studie im Auftrag des BMWFW.

Wenger, Etienne C./Snyder, William M. (2000): Communities of practice:

The organizational frontier. Harvard business review, Jan. – Feb. 2000, 139–145.

Online: http://www.rareplanet.org/sites/rareplanet.org/files/Communities_of_Practice__The_Organizational_Frontier%5B1%5D.pdf (Abruf: 19.08.2019).

9. Weiterführende Literatur und Onlinequellen

AG Gender & Diversity (o.J.): Empfehlungen für eine geschlechter- und diversitygerechte Hochschulentwicklung. Internationale Bodensee Hochschule.

Online: https://www.bodenseehochschule.org/wp-content/uploads/2017/07/IBH_AG_GandD_Broschuere_final.pdf (Abruf: 19.08.2019).

Ahmed, Sara (2012): On being included. Racism and diversity in institutional life. Durham, London: Duke University Press.

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

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

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

Binner, Kristina/Kubicek, Bettina/Rozwandowicz, Anja/Weber, Lena (2013) (Hg.): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

Bischoff, Franziska/Prang, Beate (2015) (Hg.): Weiterbildung und lebenslanges Lernen an Hochschulen. Internationale Impulse für das deutsche Hochschulwesen. Online: https://de.offene-hochschulen.de/fyfs/735/download_file (Abruf: 19.08.2019).

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. Wiesbaden: Springer.

Dederich, Markus (2014): Intersektionalität und Behinderung. Ein Problemaufriss. Zeitschrift für ein gemeinsames Leben, Lernen und Arbeiten, 37, 1, 11ff.

die hochschule (2014): Diverses. Heterogenität an der Hochschule. die hochschule. journal für wissenschaft und bildung, 2/2014. Wittenberg: Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg.

Dutton, Kelly (2018): Increasing diversity, awareness, and inclusion in corporate culture: investigating communities of practice and resource groups among employees. Development and Learning in Organizations: An International Journal, Vol. 32 (6), 19–21.

Ernst, Waltraud (2010) (Hg.): Geschlecht und Innovation. Gender-Mainstreaming im Techno-Wissenschaftsbetrieb. Berlin: LIT-Verlag.

Fereidooni, Karim/Zeoli, Antonietta P. (2016) (Hg.): Managing Diversity. Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung. Wiesbaden: Springer VS.

Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam (Hg.): Pluralität – Konfliktpotentiale – Chancen. Arbeitsblätter für die Umsetzung von Diversity an Hochschulen. Online: https://www.fh-potsdam.de/fileadmin/user_dateien/1_informieren/E_Organisation/b_Gremien-Beauftragte/Gleichstellungsbeauftragte/Materialien/2016-00-00Leitfaden_Diversity.pdf (Abruf: 19.08.2019).

Hedderich, Ingeborg/Biewer, Gottfried/Hollenweger, Judith/Markowetz, Reinhard (2016) (Hg.): Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik. Bad Heilbrunn: Klinkhardt (UTB).

Hille, Nicola/Langer, Beate (2014) (Hg.): Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen, Maßnahmen und Herausforderungen. Baden-Baden: Nomos. Huber, L. (2015): Vielfalt in der Lehre – Heterogenität als Chance. Forschendes Lernen als ein Weg. In: Kaufmann, Margit E., et al. (Hg.): Diversity @ Uni Bremen: exzellent und chancengerecht?!, 27–29. Bremen: Bik.

Jacob, Jutta/Köbsell, Swantje/Wollrad, Eske (2010): Gendering Disability. Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht. Bielefeld: transcript.

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 (Hg.): Handbuch Diversity Kompetenz: Perspektiven und Anwendungsfelder. Wiesbaden: Springer, 1–16.
- Kaufmann, Margrit E. (2016):** Hype um Diversity – Cui bono? Diversity in Unternehmen und Hochschulen – Aus der Perspektive intersektioneller Diversity Studies. In: Pohl, Peter Ch. (Hg.): Diversity Trouble. Vielfalt der Geschlechterforschung – Geschlechterforschung und Vielfalt. Berlin: Kadmos.
- Klammer, Ute/Ganseuer, Christian (2015) (Hg.):** Diversity Management. Kernaufgaben der künftigen Hochschulentwicklung. Münster, New York: Waxmann.
- Klammer, Ute/Matuko, J. Bartholomäus (2010):** Diversity Management als Zukunftsaufgabe der Hochschulen – Ausgangsbedingungen und Ansatzpunkte. Der pädagogische Blick, 18(2), 106–118.
- Klein, Uta (2015) (Hg.):** Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Klein, Uta/Heitzmann, Daniela (2012) (Hg.):** Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Koller, Hans-Christoph/Casale, Rita/Ricken, Norbert (2014) (Hg.):** Heterogenität. Zur Konjunktur eines pädagogischen Konzepts. Paderborn: Ferdinand Schöningh.
- Köbsell, Swantje (2010):** Gendering Disability: Behinderung, Geschlecht und Körper. In: Jacob, Jutta/Köbsell, Swantje/ Wollrad, Eske (Hg.): Gendering Disability: Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht. Bielefeld: transcript, 17–35.
- Lange, Ralf (2006):** Gender-Kompetenz für das Change Management. Bern, Stuttgart, Wien: Haupt.
- 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. Berlin: edition sigma.
- Prenzel, Annedore (2006):** Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik. 3. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag.

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

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

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

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

Zauchner, Sabine/Gindl, Michaela/Steinmann, Renate/Häusler, Elisabeth (2011): Wie wird Forschung gender-sensibel? Ein Leitfaden zur Integration von Gender-Aspekten in die Forschung. Salzburg Research Forschungsgesellschaft m.b.H., Salzburg, Austria.

Auswahl relevanter Projekte, Programme und Initiativen:

Baltic Gender – Baltic Consortium on Promoting Gender Equality in Marine Research Organisations.

Online: <https://www.baltic-gender.eu/de>

BMBWF – Policy und Maßnahmen.

Online: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/Hochschule-und-Universität/Gleichstellung-und-Diversität/Policy-und-Maßnahmen.html>

EFFORTI – Evaluation Framework for Promoting Gender Equality in R&I.

Online: <https://www.efforti.eu/>

EGERA – Effective Gender Equality in Research and the Academia.

Online: <https://www.egera.eu/>

EQUAL-IST – Gender equality in Information Science and Technology.

Online: <https://equal-ist.eu/>

FemTech Forschungsprojekte.

Online: <https://www.femtech.at/>

Gender Action – Gender equality in the ERA Community to innovate policy implementation.

Online: <http://www.genderaction.eu>

Gendered Innovations.

Online: <http://genderedinnovations.stanford.edu/index.html>;

Webseite auf Deutsch: <http://www.geschlecht-und-innovation.at/home/>

GENDER-NET – Promoting gender equality in research institutions and the integration of the gender dimension in research contents.

Online: <http://www.gender-net.eu/?lang=en>

INVITED – Strategies towards Equity, Diversity and Inclusion at Universities.

Online: <https://eua.eu/101-projects/737-invited.html>

LIBRA – Unifying innovative efforts of European research centers to achieve gender equality in academia.

Online: <https://www.eu-libra.eu/>

Portal Intersektionalität.

Online: <http://portal-intersektionalitaet.de/startseite/>

Projekt Gender in EU-funded Research: Toolkit and Training.

Online: <https://www.yellowwindow.com/genderinresearch>

TRIGGER – Transforming Institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research.

Online: <http://triggerproject.eu/>

uni:data – Datawarehouse Hochschulbereich.

Online: <https://unidata.gv.at/>

Glossar

Anti-/postkategorialer Umgang mit Diversität

Der anti- oder auch postkategoriale Diversitätsansatz problematisiert die Gefahr der Reproduktion von Stereotypen und von ungleichen Machtverhältnissen durch Kategorisierungsprozesse – also die Zuordnung von Individuen zu quasi homogenen Gruppen (z.B. „die“ Frauen, „die“ Menschen mit Migrationsgeschichte oder „die“ Menschen mit Behinderung). Er stellt nicht Kategorien (Diversitätsdimensionen), sondern die Identifikation und Bearbeitung inkludierender bzw. exkludierender Aspekte von Lebensumständen und gesellschaftlichen sowie organisationalen Bedingungen und Machtverhältnissen in den Mittelpunkt (z.B. Beurteilungskriterien und Bedingungen in Bewerbungsverfahren und deren ein- und ausschließende Wirkungen).

Communities of Practice

Communities of Practice sind selbstorganisierte, organisationsübergreifende, praxisbezogene Gemeinschaften von Expert/inn/en, die ähnliche Interessen, Aufgaben und Herausforderungen haben und im Kollektiv voneinander lernen wollen.

Diskriminierung

Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, Alters, der sexuellen Orientierung, ethnisch-kulturellen Zugehörigkeit, Religion/Weltanschauung und Behinderung bedeutet eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung bzw. Benachteiligung. Konkrete Vorgaben für den Bundesbereich finden sich u.a. im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und in den Frauenförderungsplänen der Bundesministerien.

Diversität/Diversity

Diversität/Diversity bedeutet „Vielfalt“. In Bezug auf Menschen verweist der Begriff auf Ergebnisse von Unterscheidungsprozessen und Kategorisierungen auf sozialer und funktionaler Ebene. Der deutsche bzw. englische Begriff wird oft synonym gebraucht. Die Wahl der englischen bzw. deutschen Form gibt häufig einen Hinweis auf die historisch-geografische Entwicklung und konzeptionelle Verortung der dahinterliegenden Strategien, Ziele und Aktivitäten.

Diversitätsdimensionen

Diversitätsdimensionen wie Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, ethnisch-kulturelle Zugehörigkeit, Religion und Behinderung 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.

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 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.

Geschlechter- und diversitätsorientierte Gleichstellung

Dies bezeichnet die Gleichstellung, die über Geschlechtergleichstellung hinausgeht und auch intersektionale Phänomene in Gleichstellungsüberlegungen und -maßnahmen einbezieht (z.B. Gleichstellung von Frauen unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit).

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 sanktionieren oder benachteiligen.

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: Antikategorialer Umgang mit Diversität.

Organisationsentwicklung unter Diversitätsperspektive

Im Allgemeinen fördert Organisationsentwicklung die Re- und Selbstorganisationsprozesse von (Teil-)Organisationen. In einem Organisationsentwicklungsprozess sollen Perspektiven auf Herausforderungen und Möglichkeiten reflektiert und (weiter-)entwickelt sowie entsprechende strategische, strukturelle, operative und kulturelle Konsequenzen gezogen werden. Organisationsentwicklung unter Diversitätsperspektive bezieht explizit Kenntnisse der Organisationsforschung zu Diversität ein und zielt auf eine möglichst inklusive Ausrichtung der Organisation durch Lern- und Entwicklungsprozesse.

Third-Space-Bereich

Der Begriff Third Space bezeichnet akademische Handlungsfelder in Hochschulen und Forschungsinstitutionen, die zwischen Verwaltung und Wissenschaft angesiedelt sind. Beispiele dafür sind Forschungsservice, Qualitätsmanagement, hochschuldidaktische Abteilungen sowie Gleichstellungs- und Diversitätsabteilungen. Die darin tätigen Personen haben Schnittstellenfunktionen und benötigen disziplinäre, organisationale und verwaltungstechnische Kompetenzen.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:

Beratungsablauf an der Medizinischen Universität Wien

Seite 24–25

Abbildung 2:

Checkliste „Diversität in der Lehre“ der TU Graz

Seite 30

Abbildung 3:

Angewandte Polyästhetik in der Kunst der Inklusion

Seite 32

Abbildung 4:

Bridging-Diversity-Maßnahmen der FH Technikum Wien

Seite 39

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
Minoritenplatz 5, 1010 Wien
+43 1 531 20-0
bmbwf.gv.at

Autorin:

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

Für den Inhalt verantwortlich:

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Alle Rechte vorbehalten.

Auszugsweiser Nachdruck nur mit Quellenangabe gestattet.

Gestaltung: Tobias Egger | Funktion Studio, Wien

Illustration: Janne Marie Dauer, Wien

Foto: Martin Lusser, Wien

Druck: Gerin Druck GmbH, Wolkersdorf

Auflage: 1.000

Wien, 2019



„Diversitätsmanagement ist Chancenmanagement und öffnet Wissenschaft und Forschung für soziale Innovationen.“

Martin Bernhofer
Ö1 Programmchef