



## Impressum

### Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung  
Minoritenplatz 5, 1010 Wien  
+43 1 531 20-0  
[www.bmbwf.gv.at](http://www.bmbwf.gv.at)

### Autorin:

Roswitha Hofmann | uebergrenzen denken –  
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:** Tessa Sima, Wien

**Foto:** Martin Lusser, Wien

**Druck:** Gerin Druck GmbH, Wolkersdorf

**Auflage:** 1.000

Wien, 2021

ISBN: 978-3-85224-171-5

BLICKPUNKTE ●● DIVERSITAS 2020

# Diversitätsgerechte Entwicklungen in Hochschul- und Forschungseinrichtungen

Handreichungen für die Praxis



Diese Publikation wurde entsprechend des aktuellen Leitfadens „Geschlechtergerechte Sprache des BMBWF“ formuliert, wobei die geschlechterinkluisiven Formulierungen der einreichenden Organisationen beibehalten wurden, um deren diesbezügliche Lösungen im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages sichtbar zu machen.

# Vorwort

Die Europäische Kommission hat für die Jahre 2020 bis 2025 eine breit gefasste Gleichstellungsstrategie verabschiedet. Für die Bewältigung gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Herausforderungen sowie aktueller Transformationsprozesse (z.B. Digitalisierung) werden darin inklusive Zugänge und Konzepte präferiert. Im österreichischen wie auch im europäischen Hochschul- und Forschungsraum bedarf es daher einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik, die neben Geschlecht weitere Strukturmerkmale in die Analyse und Maßnahmenentwicklung einbezieht.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung hat Diversität in den zentralen Strategie- und Steuerungsinstrumenten als Handlungsfeld verankert – eine Verankerung, die innerhalb der letzten Jahre dazu geführt hat, dass proaktives Diversitätsmanagement an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen gelebte Praxis ist.

Eine damit verbundene zentrale Maßnahme ist die Vergabe des mit insgesamt 150.000 Euro dotierten Preises DIVERSITAS, der seit 2016 biennial für herausragende und innovative Leistungen im Bereich des Diversitätsmanagements an tertiäre Bildungs- und Forschungseinrichtungen vergeben wird. Damit unterstützt und motiviert das BMBWF die Hochschulen und Forschungseinrichtungen, den Weg zur Förderung sozialer Inklusion und Chancengerechtigkeit konsequent weiter zu verfolgen, und Maßnahmen zu setzen, welche der gesellschaftlichen Pluralität und den damit verbundenen Veränderungsprozessen Rechnung tragen.

Im Jahr 2020 reichten insgesamt 24 Hochschul- und Forschungseinrichtungen ein, darunter erstmals die Pädagogischen Hochschulen, die neu in den Bewerber/innenkreis aufgenommen wurden. Elf öffentliche Universitäten, neun Fachhochschulen, zwei Pädagogische Hochschulen sowie jeweils eine Privatuniversität und eine Forschungseinrichtung nutzten die Gelegenheit, ihre initiierten Beispiele guter Praxis der Öffentlichkeit zu präsentieren.

Die nun vorliegende Publikation „Blickpunkte DIVERSITAS 2020“ gibt – heuer bereits zum dritten Mal – einen eindrucksvollen Einblick in die Vielfalt der Diversitätsmaßnahmen an Österreichs Hochschul- und Forschungseinrichtungen.

Die Analyse der Einreichungen zeigt, dass sich Diversitätsmanagement als Aufgabenfeld gefestigt hat: An vielen Institutionen wurde ein strategischer Zugang



**Univ.-Prof. Dr. Heinz Faßmann**  
Bundesminister für Bildung,  
Wissenschaft und Forschung

sowie eine strukturelle Basis geschaffen, die eine nachhaltige Umsetzung erwarten lassen. Diversitätsthemen werden zunehmend gesamthaft und evidenzbasiert in Angriff genommen. Das Spektrum umfasst dabei innovative und kreative Einzelmaßnahmen, aber auch Diversität als Teil der dritten Mission in Strategie- und Strukturmaßnahmen innerhalb der Kernaufgaben Lehre und Forschung.

Mit der klaren Zielsetzung der Förderung des Bewusstseins für eine diversitätsorientierte und diskriminierungsfreie Kultur werden wir als Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung daher gemeinsam mit den Institutionen weiterhin die Stärkung von Diversitätsthemen vorantreiben.

A handwritten signature in black ink, reading "Heinz Faßmann" with a long horizontal stroke extending to the right.

**Univ.-Prof. Dr. Heinz Faßmann**

Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung

# Executive Summary

Der vom BMBWF im Jahr 2020 bereits zum dritten Mal ausgelobte Diversitätsmanagement-Preis DIVERSITAS bot Universitäten, Fachhochschulen, Forschungseinrichtungen und erstmals auch Pädagogischen Hochschulen die Möglichkeit, ihre Entwicklungen im Bereich des Diversitätsmanagements zur Prämierung einzureichen.

Die in dieser Publikation dokumentierten 24 Einreichungen zum DIVERSITAS 2020 zeigen demnach einen Ausschnitt der aktuellen Umsetzungspraxis von Diversitätsmanagement in der österreichischen Hochschul- und Forschungslandschaft. Die Diversität der Umsetzung spiegelt die jeweils unterschiedlichen Bedingungen, organisationalen Spezifika und historischen Entwicklungen des Themenfeldes in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen wider.

In den Einreichungen zum DIVERSITAS 2020 wurde eine Vielzahl innovativer Entwicklungen und neuer Themen sichtbar. So zeigen sich Innovationen bei den Institutionalisierungsformen, die sich z.B. in der Schaffung neuer Strukturen und in bereichs- und fakultätsübergreifenden Kooperationen, wie etwa durch die Entwicklung und Nutzung gemeinsamer Lernressourcen, ausdrücken. Dies fördert die Stabilität, entlastet einzelne engagierte Personen und trägt zur nachhaltigen Weiterentwicklung von Diversitätsmanagement bei.

Als innovativ erweist sich auch das zunehmende Aufgreifen bisher eher vernachlässigter, wenn nicht sogar tabuisierter Diversitätsthemen, wie beispielsweise Religion. Gleichzeitig treten Themen, die bei den ersten beiden DIVERSITAS-Preisen sichtbar wurden (z.B. Interkulturalität/Flucht, lebenslanges Lernen oder Geschlechtervielfalt) in den Einreichungen zum DIVERSITAS 2020 weniger in Erscheinung.

Die Öffnung von Bereichen, in denen bisher für Menschen mit Behinderung/erscheinbar unüberwindliche Barrieren bestanden, belegt die zunehmend progressiven Entwicklungen hinsichtlich Inklusionspraktiken, die Beispiele guter Praxis hervorbringen. Hervorzuheben sind zudem intersektionale fachliche Herangehensweisen, wie z.B. die Migrationsmedizin, die nicht nur helfen, gesellschaftliche Herausforderungen zu bewältigen, sondern auch den fachlichen Horizont in der Ausbildung und konkreten Arbeit qualitativ zu erweitern.

In der Kompetenzentwicklung kommen, den Einreichungen nach zu schließen, Weiterbildungsformate und Methoden (z.B. erfahrungsbasiertes Lernen), die eine Verknüpfung von sozial- und gesellschaftstheoretischem Wissen und unterschiedlichen

Fächern bzw. Praxisfeldern begünstigen, immer mehr zum Einsatz. Auch werden unterschiedliche Sichtbarkeitsformate forciert, die das Thema Diversität im organisationalen Diskurs präsent halten und u.a. auch dazu beitragen, stereotype Bilder aufzubrechen.

In der Strategie- und Maßnahmenentwicklung zeigt sich in den Einreichungen ein starker Trend zu mehr partizipativen, bedarfsorientierten Zugangsweisen, wodurch sich Diversitätsmanagement potenziell als tragfähiger erweist, als dies in reinen Top-down-Zugängen erreichbar wäre.

Generell zeigt sich in der inhaltlichen Qualität der Einreichungen die hohe Expertise der in den Organisationen verorteten Diversitäts- und Gleichstellungsexpertinnen und -experten, sowie der Grad des Commitments der verantwortlichen Leitungsorgane.

Die nächste DIVERSITAS-Auslobung 2022 wird allen Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Wirkungsbereich des BMBWF wieder die Möglichkeit bieten, ihre innovativen Errungenschaften in Sachen Diversitätsmanagement zu präsentieren und einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen.





# Inhalt

Einleitung	10
Überblick zu den Einreichungen und Handlungsschwerpunkten	12
1. Diversitätsmanagement als Motor für Organisationsentwicklung	15
2. Diversitätsbezogene Personalentwicklung	27
2.1 Bewusstseinsbildung und Kompetenzentwicklung für eine diversitätsgerechte Fach- und Organisationskultur	27
2.2 Führungskräfteentwicklung	35
2.3 Laufbahnentwicklung	37
3. Diversitätsmanagement in einzelnen Handlungsfeldern der Organisation	41
3.1 Lehre	41
3.2 Forschung	43
3.3 Hochschulverwaltung und Third-Space-Einrichtungen	44
4. Aktivitäten zu spezifischen Diversitätsdimensionen/intersektionale Zugänge	47
4.1 Soziale Dimension und Herkunft	47
4.2 Behinderung, Inklusion und Barrierefreiheit	49
4.3 Geschlechtervielfalt	51
4.4 Religion	52
4.5 Vereinbarkeit – Elternschaft	55
4.6 Intersektionale Perspektiven	58
5. Aktivitäten zu Vernetzung/Wissenstransfer	63
6. Ausblick	67
7. Überblick der Prämierungen 2016, 2018 und 2020	71
8. Überblick zu den Einreichungen 2020 und Kontaktpersonen	77
9. Literaturverzeichnis	85
Glossar	96
Fußnotenverzeichnis	100
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	102

# Einleitung

Am 21. Dezember 2020 wurde nach 2016 und 2018<sup>1</sup> bereits zum dritten Mal der vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) ausgeschriebene Diversitätsmanagement-Preis DIVERSITAS – coronabedingt – im Rahmen einer Online-Veranstaltung verliehen. Insgesamt wurden sieben Hochschul- und Forschungseinrichtungen mit Geldpreisen sowie haptischen Preisen in Form von Porzellanskulpturen<sup>2</sup> ausgezeichnet.

Mit dem DIVERSITAS unterstützt das BMBWF die Umsetzung der hochschulpolitischen Zielsetzungen in Sachen Gleichstellung und Diversität, insbesondere des Gesamtösterreichischen Hochschulentwicklungsplans 2019–2024 (GUEP)<sup>3</sup>, des Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplans 2019–2024 und der Roadmap der European Research Area (ERA)<sup>4</sup>. Der Preis setzt zudem Anreize, sich stärker mit innovativen Entwicklungen im Handlungsfeld auseinanderzusetzen und eine kontinuierliche Entwicklung eines systematischen und ganzheitlichen Diversitätsmanagements voranzutreiben. Die inhaltliche Vertiefung und institutionelle Verankerung dieser Agenden werden u.a. unterstützt durch die Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur Verbreitung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen (BMBWF 2018a), durch Beispiele guter Praxis des GENDERACTION-Projekts (2019) sowie durch die DIVERSITAS-Werkstatt, das jährlich stattfindende Austauschformat für Diversitätsexpertinnen und -experten, das insbesondere die Bildung einer „Community of Practice“ über Hochschulgrenzen hinweg fördert.

Im Jahr 2020 waren 75 Hochschul- und Forschungsorganisationen einreichberechtigt. Davon haben 24 die Möglichkeit wahrgenommen, ihre aktuellen Entwicklungen im Bereich des Diversitätsmanagements einer internationalen Jury<sup>5</sup> zu unterbreiten. Vergeben wurden fünf Hauptpreise zu je 25.000 Euro und zwei Anerkennungspreise zu je 12.500 Euro. Die Pädagogischen Hochschulen waren aufgrund der Neustrukturierung der ministeriellen Zuständigkeiten 2020 erstmals einreichberechtigt.

Die vorliegende Publikation soll – so wie die beiden vorangegangenen Veröffentlichungen – Expertinnen und Experten, Verantwortungsträgerinnen und -träger an Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Informations-, Wissens- und Inspirationsressource zur Weiterentwicklung ihrer Diversitätsagenden dienen.

Die Publikation ist nach inhaltlichen Schwerpunkten geclustert, die sich aus den Einreichungen abgeleitet haben. Die jeweiligen Kapitel werden kurz inhaltlich eingelei-

tet und schließen nach der Darlegung von Beispielen aus den Einreichungen mit den Blickpunkten, die zentrale Umsetzungsaspekte zusammenfassen und Hinweise auf Entwicklungsmöglichkeiten geben.

# Überblick zu den Einreichungen und Handlungsschwerpunkten

Die nachfolgende Übersicht zeigt die thematischen Schwerpunkte der Einreichungen zu DIVERSITAS 2020 entlang der Kapitelstruktur dieser Publikation (siehe dazu auch Legende).

Im Jahr 2020 wurden insgesamt sieben Hochschul- und Forschungseinrichtungen mit Hauptpreisen bzw. Anerkennungspreisen ausgezeichnet:<sup>6</sup>

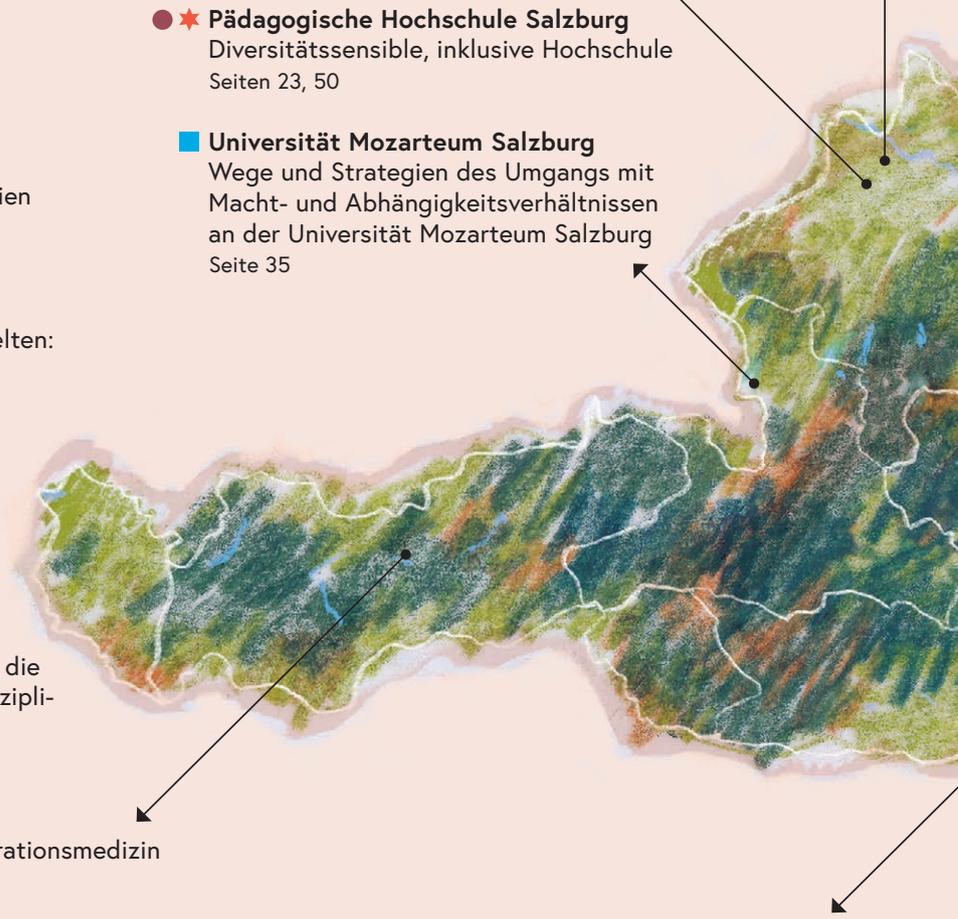
Die Hauptpreise zu je 25.000 Euro gingen an:

- Universität Innsbruck
- Medizinische Universität Innsbruck
- Universität für Musik und darstellende Kunst Wien
- Fachhochschule Campus Wien
- Pädagogische Hochschule Salzburg

Die Anerkennungspreise zu je 12.500 Euro erhielten:

- Universität für Weiterbildung Krens
- Institute of Science and Technology Austria

- ▲ ◆ **Universität Innsbruck**  
Einrichtung einer inter fakultären OE für die Geschlechterforschung (Center Interdisziplinäre Geschlechterforschung Innsbruck  
Seiten 22, 42, 43
- ■ ★ **Medizinische Universität Innsbruck**  
Diversitas-Management/Migration/Migrationsmedizin  
Seiten 23, 28, 58



- ★ **FH Gesundheitsberufe OÖ**  
Studieren mit Kindern an der FH Gesundheitsberufe OÖ  
Ein Maßnahmenpaket zur Förderung und Unterstützung der Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft  
Seite 55

- **FH OÖ**  
Gender & Diversity Management  
Das Diversity Yearbook der Fachhochschule Oberösterreich (FH OÖ)  
Seite 28

- ★ **Pädagogische Hochschule Salzburg**  
Diversitätssensible, inklusive Hochschule  
Seiten 23, 50

- **Universität Mozarteum Salzburg**  
Wege und Strategien des Umgangs mit Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen an der Universität Mozarteum Salzburg  
Seite 35

- ★ **Fachhochschule Kärnten**  
Soziale Dimension in der Hochschulbildung ganzheitlich und systematisch verankern  
Seiten 34, 48, 50

## Legende

- Diversitätsmanagement als Motor in der Organisationsentwicklung
- Diversitätsbezogene Personalentwicklung
- ▲ Diversitätsmanagement im Handlungsfeld Lehre
- ◆ Diversitätsmanagement im Handlungsfeld Forschung
- ◆ Diversitätsmanagement in der Hochschulverwaltung und Third-Space-Einrichtungen
- ★ Aktivitäten zu spezifischen Diversitätsdimensionen/Intersektionalität
- Aktivitäten zu Vernetzung/Wissenstransfer

● ▲ ★ **Universität für Weiterbildung Krems**  
 Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre  
 an der Universität für Weiterbildung Krems  
 Seiten 21, 42, 59

★ **Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften**  
 Förderung des Verständnisses von konfessioneller Diversität und Inklusion: „Maimonides Lectures“ in Niederösterreich  
 Seite 54

■ ★ **IST Austria**  
 Diversity is a fact – Inclusion is a must. Ein maßgeschneidertes, erfahrungsbasiertes Lernprogramm  
 Seiten 31, 35, 48

● **Fachhochschule Wiener Neustadt**  
 Bibliothek im Zentrum: Drehscheibe für Diversität, Wissen, Unterhaltung & Literatur  
 Seite 64

■ ▲ ◆ **Ferdinand Porsche FernFH**  
 Online-Workshop Gender- und Diversitätskompetenz  
 Seiten 33, 35, 41, 44, 64

■ **Montanuniversität Leoben**  
 Gender & Diversity MUL  
 Seiten 28, 29, 37

■ ▲ ◆ ★ **Technische Universität Graz**  
 Gender- und Diversitätskompetenz für Wissenschaftler\*innen  
 Ein Lehrgang in 6 Modulen für Forschende und Lehrende in Technik und Naturwissenschaften  
 Seiten 29, 35, 41, 43, 51, 59

▲ ★ **FH JOANNEUM**  
 Akademische Peer-Berater\*in für Bewerber\*innen sowie Studierende mit Mitarbeiter\*innen mit Beeinträchtigung(en)  
 Seiten 42, 49

■ **Medizinische Universität Wien**  
 Veronika-Fialka-Moser-Diversitätspreis  
 Seite 28

■ **Universität für Bodenkultur Wien**  
 Stärkung der Gender- und Diversitätskompetenzen durch gezielte Lehrangebote  
 Seite 29

■ ★ **Veterinärmedizinische Universität Wien**  
 VetWoman  
 Ein Programm zur Förderung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen in der Veterinärmedizin  
 Seiten 35, 37, 57

★ **Wirtschaftsuniversität Wien**  
 Religiöse Vielfalt an der WU  
 Seiten 52, 59

● ★ **Universität für Musik und darstellende Kunst Wien**  
 Entwicklung und Implementierung einer Diversitätsstrategie  
 Seiten 16, 48, 59

● ◆ **FH Campus Wien**  
 Diversität konkret!  
 Wie die Entwicklung und Umsetzung einer ganzheitlichen Diversitätsstrategie zur nachhaltigen Verankerung von Diversitätsmanagement, Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung an der FH Campus Wien und im Besonderen an den Schnittstellen der einzelnen Fachdisziplinen führt.  
 Seiten 20, 44

● ■ ★ **Fachhochschule Technikum Wien**  
 Towards a University of Applied Diversity (TUoAD)  
 Seiten 23, 31, 58

■ **Lauder Business School**  
 Aktivitätspaket Frauenförderung an der Lauder Business School  
 Aktivitätspaket zur Weiter-/Entwicklung von Gender- und Diversitätskompetenz  
 Seite 38

■ ★ **Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems**  
 Netzwerk Interreligiosität – Lernen in interkultureller, interkonfessioneller und interreligiöser Begegnung an der KPH Wien/Krems  
 Seiten 34, 53, 60



# 1. Diversitätsmanagement als Motor für Organisationsentwicklung

Bereits seit längerem liegt ein komplexer Begründungsrahmen vor, der die Vorteile und Möglichkeiten eines gelingenden strategischen Diversitätsmanagements für Hochschul- und Forschungsorganisationen aufzeigt (vgl. z.B. Friday 2003, French 2005; Hofmann & Überacker 2018):

- Der gesellschaftliche Auftrag von Hochschulen und Forschungsorganisationen – die „Third Mission“ – kann glaubhaft und wirkmächtig durch organisationale Politiken erfüllt werden. Dies unterstützt nicht nur das Demokratieverständnis, sondern auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt.
- Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden als Studienplatz oder Arbeitgeberinnen attraktiver, wenn ein angst- und diskriminierungsfreies Umfeld als Zielsetzung festgelegt ist und entsprechende Maßnahmen institutionalisiert und monitiert werden.
- Eine diversitätsgerechte, diskriminierungsfreiere Organisation fördert durch ihre Anerkennungspolitiken und die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen ein kooperatives Arbeits- und Studienklima, in welchem Wissenstransfer und -austausch funktionieren, und trägt zur Stärkung der Innovationsfähigkeit bei.
- Individuen sowie Organisation können sich aufgrund akzeptierter Perspektivenvielfalt weiterentwickeln und sich neuen Aufgaben gegenüber resilienter zeigen.
- Materielle, strukturelle, prozessuale oder organisationskulturelle Teilhabebarrieren können durch Kompetenzentwicklung und partizipatives Vorgehen nachhaltig adressiert werden und Chancengerechtigkeit kann vorangetrieben werden.
- Eine diversitätsgerechte Hochschulorganisation ist kompetenter im Umgang mit Konflikten bzw. kann in ihren Teilbereichen Konflikte gut antizipieren. Dadurch steigen die Zufriedenheit und die Produktivität der Mitarbeitenden. Ein konfliktfreieres Hochschulklima fördert zudem den Erfolg von Studierenden, Lehrenden und Forschenden.

Die reflektierte und kompetenzgeleitete Beschäftigung mit Diversität in Organisationen wird unter diesen Gesichtspunkten zunehmend als ein wesentliches Element einer chancen- und lösungsorientierten Weiterentwicklung von Organisationen betrachtet. Auch dass Universitäten in den Leistungsvereinbarungen ihre Maßnahmen zu Diversitätsmanagement darlegen müssen und im aktuellen Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan die Entwicklung von institutionellen Diversitätsstrategien angeregt wird, trägt zu dieser zunehmend strategischen Beschäftigung mit dem Thema bei.

Für die kontextsensible und bedarfsgerechte Entwicklung eines systematischen, ganzheitlichen Diversitätsmanagements, das diversitätsorientierte Gleichstellung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung sukzessive vorantreibt, steht aktuell zudem eine Vielzahl an Policy-Maßnahmen zur Verfügung, wie z.B. die HSK-Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen (BMBWF 2018) oder die Leitlinien zu Kriterien guter Praxis zur Stärkung der Umsetzung der ERA-Priorität 4 (Geschlechtergleichstellung und Gender Mainstreaming in der Forschung) (GENDERACTION 2019a).

Diese Rahmenbedingungen spiegeln sich auch in den Einreichungen zum DIVERSITAS 2020 wider. Die in der Folge genannten Beispiele reichen vom Aufsetzen eines umfassenden Strategieprozesses bis hin zu fokussierten Ausarbeitungen einzelner Bereiche eines bereits vorhandenen strategischen Rahmens. Alle Organisationen beschäftigen sich bereits seit geraumer Zeit mit dem Handlungsfeld Diversität und weisen einen vergleichsweise fortgeschrittenen Grad der strategischen Auseinandersetzung damit auf.

Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Die **Universität für Musik und darstellende Kunst Wien** (mdw | Hauptpreis) konnte mit der Darlegung der partizipativen Entwicklung und Implementierung ihrer Diversitätsstrategie<sup>7</sup> die Jury überzeugen. In diesem Beispiel finden sich die zentralen Aspekte einer tragfähigen Strategieentwicklung: Projekt-Ownership der Leitung, Ressourcenausstattung, Reflexion und Analyse, Verankerung im Zielsystem der Hochschule, zielorientiertes Vorgehen, strukturelle Verankerung von Diversitätsmanagement-Agenden, partizipative Strategie- und Maßnahmenentwicklung, indikatorengeleitetes Vorgehen sowie Evaluierung.

Die mdw versteht die Entwicklung der Diversitätsstrategie als längerfristigen Veränderungsprozess. Ziel ist es, bis Herbst 2021 ein diskriminierungsfreieres Studien- und Arbeitsumfeld zu schaffen, das mehr gleichberechtigte Teilhabe aller Angehörigen der Universität ermöglicht. Dieses Vorhaben wurde entsprechend im Entwicklungsplan der Universität 2019–2024 verankert. Die Entwicklung und Implementierung der mdw-Diversitätsstrategie findet sich zudem in mehreren Zielsetzungen der aktuellen Leistungsvereinbarung 2019–2021.

Ausgangspunkt für die Erarbeitung einer umfassenden Diversitätsstrategie war einerseits, eine tiefgreifende Auseinandersetzung mit dem Verständnis von Exzellenz in möglichst vielen Bereichen der Organisation anzuregen. Andererseits war es wichtig, sich mit Ein- und Ausschlussmechanismen im Kontext einer international renommierten Kunstuniversität mit anspruchsvollen Zulassungsprüfungen, exklusiven Betreuungsverhältnissen und Studierendenbiografien aus über 70 Staaten eingehend zu befassen.

Initiiert wurde der Strategieprozess durch die Vizerektorin für Organisationsentwicklung, Gender & Diversity. Diese bildete gemeinsam mit der Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung, Gender Studies und Diversität (GGD) sowie der Diversitätsmanagerin das „Kernteam Diversität“, welches den Strategieprozess steuerte.

Das Leitbild und das Mission Statement der mdw unterlegt den Prozess der Strategieentwicklung mit der handlungsleitenden Zielsetzung:

*„Alle Angehörigen der mdw sollen erfolgreich studieren oder arbeiten können, unabhängig von ihrem sozialen und geo-kulturellen Bildungs- und Erfahrungshintergrund, ihrer sexuellen Begehrensform und geschlechtlichen Identifikation, ihrer Generation und ihres Alters, ihrem eigenen Selbst- und Weltbild, ihren individuellen physischen und psychischen Behindernissen oder ihres Eingebunden-Seins in die Betreuung anderer Menschen.“ (aus dem Mission Statement der mdw)*

Die Strategieentwicklung erfolgt Top-down und Bottom-up entlang mehrerer Phasen (siehe dazu *Abbildung 1*):

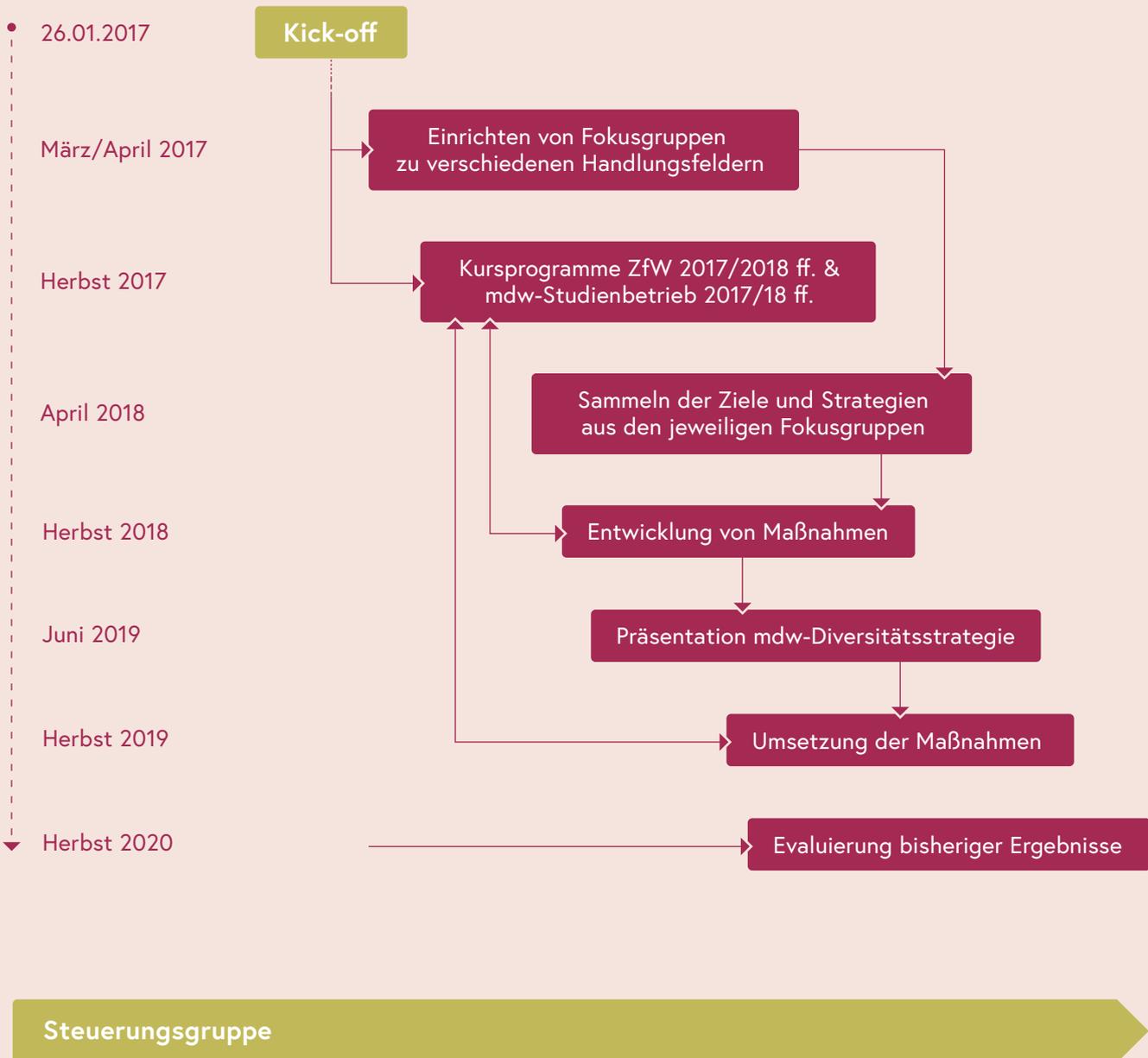
- Vorbereitungsphase (Einholung externer Expertise, Bildung des Kernteams Diversität)
- Ist-Analyse (Kick-off, Einrichtung von Fokusgruppen zu den Themen: Mission Statement; Chancengleichheit bei Zulassungsprüfungen; Diversität in Curricula, Lehre/ Forschung/Weiterbildung, Internationales und Personal)
- Diversitätsmaßnahmenentwicklung (insbesondere Auswahl von Maßnahmenvorschlägen aus den einzelnen Fokusgruppen, Vorstellung der Maßnahmenauswahl und Ziele, Ausarbeitung der Maßnahmen, Workshops zur Maßnahmenentwicklung, Abnahme der Maßnahmenpläne durch das Kernteam Diversität, Beschluss der Diversitätsstrategie durch den Senat und das Rektorat, Veröffentlichung im Mitteilungsblatt und öffentliche Präsentation)
- Umsetzungsphase (Umsetzung der Maßnahmen mit Unterstützung des Diversitätsmanagements, regelmäßige Treffen zwischen Maßnahmen-Leitungsteams und Kernteam Diversität)
- Evaluierung und Abschluss (Evaluierungsprozess, Arbeitstagung zum Wissenstransfer, Publikation zur Strategie)

*Abbildung 1*  
mdw-Diversitätsstrategieprozess



Abbildung 1

## mdw-Diversitätsstrategieprozess: Meilensteine 2017–2021



Die einzelnen Phasen bilden sich entlang von acht Meilensteinen ab und umfassen vom Kick-off bis zur Evaluierung den Zeitraum von fünf Jahren.

Das Besondere an diesem Prozess war und ist, dass die Sensibilisierung und Professionalisierung für geschlechter- und diversitätsspezifische Themen mit einem partizipativen Prozessmanagement verknüpft wurde. Um die strukturelle und nachhaltige Implementierung zu gewährleisten, wurde entsprechend viel Zeit und Arbeit für die partizipative Gestaltung des Prozesses aufgewendet. Die transdisziplinäre und funktionsübergreifende Besetzung der Fokusgruppen und Diversitätsmaßnahmenteam (Studierende, Lehrende, Mitarbeitende der Verwaltung) war dabei ein wichtiges Moment, um Diversität als Querschnittsmaterie und organisationskulturell zu verankern. Die Erarbeitung der Strategie ermöglichte eine ausgedehnte Auseinandersetzung mit Diskriminierungsrealitäten an der mdw und war damit gleichzeitig ein diskursbildender Reflexionsprozess. Dabei wurde Wert auf eine ausgewogene Balance zwischen strukturellen Änderungsvorhaben und bestärkenden Maßnahmen gelegt (vgl. Mayer 2020). Die Strategie umfasst derzeit fünf Ziele und Maßnahmen:

*Tabelle 1:*  
Themenfelder, Ziele und Maßnahmen im Strategieprozess der mdw

<b>Themenfeld</b>	<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b>
Chancengleichheit in Zulassungsprüfungen	Ziel 1: Reduzierung von Ausschlussmechanismen	Einrichtung einer Checkbox für alternative Prüfungsmethoden
Diversität in Curricula	Ziel 2: Verankerung von Gender- und Diversitätskompetenz in Curricula	Prozess zur Verankerung von Gender- und Diversitätskompetenz in den Qualitätsprofilen und im Lehrveranstaltungsangebot der Curricula
Lehre/Forschung/ Weiterbildung	Ziel 3: Erwerb und Aneignung von Gender- und Diversitätswissen	Produktion eines Leitfadens zu gender- und diversitätssensibler Didaktik, Gestaltung eines Tages der Vielfalt
Internationales	Ziel 4: Ausbau der Willkommenskultur	Implementierung eines Buddy-Programms für internationale Erstsemestrige
Wissenschaftliches & künstlerisches Personal	Ziel 5: Stärkung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen	Umsetzung von Karrierebegleitungsprogrammen in Kooperation mit Zentrum für Weiterbildung (ZfW), Stabsstelle Forschungsförderung und dem Career Center

Prozessbegleitend wurde das mdw-Weiterbildungsprogramm um gender- und diversitätsorientierte Angebote sowie um die thematische Kategorie „Diversität“ erweitert.

FH Campus Wien

Auch das Beispiel der **FH Campus Wien** (Hauptpreis) zeigt, wie eine ganzheitliche Diversitätsstrategie – kontextsensibel und damit den Bedarfen der jeweiligen Organisation entsprechend – partizipativ entwickelt werden kann. Die FH weist eine kontinuierliche Weiterentwicklung im Handlungsfeld Diversität auf. So ist die Abteilung Gender & Diversity Management (GDM) seit längerem strukturell bei der Geschäftsleitung verankert. In den vergangenen 15 Jahren wurden – vor allem durch Drittmittelprojekte finanziert – Maßnahmen in den Bereichen Antidiskriminierung, Chancengerechtigkeit, Frauenförderung sowie zur Bewusstseinsbildung und Kompetenzentwicklung umgesetzt. Ziel des in der Einreichung zum DIVERSITAS 2020 vorgestellten Strategieprozesses „Diversität konkret!“ ist es, bis 2025 eine verstärkte strukturelle, bedarfsorientierte und organisationskulturell wirksame Verankerung von Diversitätsmanagement zu erreichen. Im Zentrum des Prozesses stehen die klare Verschränkung des Tätigkeitsprofils der Abteilung GDM mit den FH- und bereichsbezogenen Zielen sowie eine umfassende Einbindung der relevanten Stakeholder-Gruppen an den Schnittstellen zu den jeweiligen Disziplinen. Aus der Analyse von internen und externen Rahmendokumenten, wie z.B. der FH-Strategie 2025, des Fachhochschulgesetzes (FHG), des FH-Entwicklungs- und Finanzierungsplans und der Nationalen Strategie zur sozialen Dimension, wurden Verschränkungen mit den Zielen der FH Campus Wien und des FH-Sektors herausgearbeitet sowie Handlungsfelder für die Diversitätsstrategie abgeleitet.

Um die Bedarfsgerechtigkeit zukünftiger Maßnahmen sicherzustellen, werden im Prozessverlauf eine systematische Stakeholder-Analyse und darauf aufbauend Stakeholder-Gespräche mit Studierenden und Bewerber\*innen, hauptamtlichen und nebenberuflichen Lehrenden, Forschenden, Verwaltungsmitarbeitenden, Führungskräften in Studiengängen und Verwaltung sowie der Hochschulleitung durchgeführt.

Durch den geplanten Aufbau von strategischen Kooperationen mit Multiplikator\*innen sowie eines FH-weiten Diversitätsgremiums soll sichergestellt werden, dass eine breite Akzeptanz für die Umsetzung von diversitätsfördernden Maßnahmen im Sinne der Diversitätsstrategie sowie eine systematische Festschreibung von Diversitätsmanagement (DM) in den hochschulischen und fachbereichsbezogenen Prozessen erfolgt. Zudem ist geplant, Verantwortliche für DM in den jeweiligen Fach- und Tätigkeitsbereichen auszubilden und so die diversitätsgerechte Organisationskultur weiterzuentwickeln (Exenberger 2019, Wroblewski et al. 2014).

Erste Anknüpfungspunkte für die Entwicklung der Diversitätsstrategie, basierend auf den bisherigen Analyseergebnissen, sind die Förderung von sozialer Durchlässigkeit, Chancengleichheit und Antidiskriminierung im Student-Life-Cycle,

Frauenförderung, Studierendenzentrierung durch zielgruppenorientierte Angebote, Bewusstseinsbildung für soziale Vielfalt im Hochschulkontext sowie Wachstum durch die Erschließung neuer Zielgruppen.

Kernelement von „Diversität konkret!“ ist die Implementierung eines Diversitätsmonitorings, um die bedarfs- und zielgruppenorientierte Entwicklung von Maßnahmen evidenzbasiert argumentieren und im Sinne der Qualitätssicherung evaluieren und weiterentwickeln zu können (Warmuth 2012).

Die inhaltliche Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung von „Diversität konkret!“ liegt im Auftrag der Hochschulleitung bei der Abteilung GDM, da dort sowohl die fachliche Expertise für Diversitätsmanagement und Strategieentwicklung als auch die personellen Ressourcen hierfür (fünf Mitarbeiterinnen) verankert sind.

Eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements zeigt auch das Beispiel der **Universität für Weiterbildung Krems** (Donau-Universität Krems/DUK | Anerkennungspreis). Deren strategisches Diversitätsmanagement stand bereits im Zentrum der Einreichung zum DIVERSITAS-Preis 2018 (vgl. BMBWF 2019). Strategisches Ziel der Hochschule ist es, eine diversitätsorientierte und diskriminierungsfreie Universitätskultur im Arbeits- und Studienalltag entlang von drei Säulen zu fördern:

- 1. Säule:** Förderung eines breiten, inklusiven Zugangs zu universitärer Weiterbildung
- 2. Säule:** Förderung eines diversitätsorientierten, diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds durch gezielte Gleichstellungsmaßnahmen
- 3. Säule:** Förderung von Gender- und Diversitätskompetenz für Studierende, Mitarbeiter\_innen und externe Lehrende

Die kontinuierliche Weiterentwicklung zu einem systematischen Diversitätsmanagement zeigt sich darin, dass die Säulen 1 und 2 nunmehr strategisch verankert und gut in der Organisation etabliert sind. Die Säule 3 befindet sich im Auf- und Ausbau und bildet den Schwerpunkt der Einreichung zum DIVERSITAS 2020. Die diesbezüglichen Maßnahmen zu Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre der Universität für Weiterbildung Krems beruhen auf einem ganzheitlichen Ansatz, der die unterschiedlichen Teilbereiche, Vorhaben und Aktivitäten bausteinartig aufeinander abstimmt (siehe 3.1, Seite 42). Die eingereichte Aktivität zur 3. Säule ist rückgebunden an den „Strategischen Rahmen der Universität für Weiterbildung Krems“, konkret an das Ziel „Qualitativer Ausbau des lebensphasenorientierten Studienmodells mit Fokus auf gesellschaftliche Herausforderungen“ sowie den Entwicklungsplan und die Leistungsvereinbarung(en). Die Verantwortlichkeit liegt beim Rektor, dem die Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies direkt zugeordnet ist. Die Stabsstelle ist mit ihrer über viele Jahre aufgebauten fachlichen wie operativen Expertise in weiten Teilen für die wissenschaftlich fundierte Ausgestaltung verantwortlich, die in enger Zusammenarbeit und Abstimmung mit den Fakultäten bzw. einzelnen Departments erfolgt.

Universität für Weiterbildung  
Krems

Aktivitäten im Bereich Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre fördern eine geschlechter- und diversitätsgerechte Weiterentwicklung der Organisationskultur der Universität für Weiterbildung Krems insofern, als darüber vor allem in den Fakultäten ein reger Diskurs über die im jeweiligen Fachgebiet möglichen und sinnvollen Ansatzpunkte in der Lehre geführt wird. Dies ist insbesondere auch deshalb der Fall, als die Verankerung von Gender und Diversität in der Lehre Teil der Zielvereinbarungen des Rektorats mit den Dekanen ist.

Die Koordination der Aktivitäten zur „Integration von Gender und Diversität in die Lehre“ ist Teil des jährlich fix budgetierten Aufgabenportfolios der Stabsstelle, die derzeit drei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (38,5 bzw. 33 und 20 Stunden/Woche) und eine administrative Mitarbeiterin (8 Stunden/Woche) beschäftigt.

Das Lehrangebot für die berufstätigen Studierenden der Universität für Weiterbildung Krems ist durch die Lehrgangsggebühren bzw. das globale Budget gedeckt. Die bestehenden Lehrangebote zu Gender und Diversität sind Teil der laufenden Angebote der jeweiligen Departments und werden somit aus deren bestehenden personellen und budgetären Ressourcen getragen.

Ein weiteres Beispiel für die systematische Weiterentwicklung der strukturellen Verankerung von Diversitätssagenden ist die Einrichtung der interfakultären Organisationseinheit für die Geschlechterforschung an der **Universität Innsbruck** (Hauptpreis). Die Universität Innsbruck betreibt gemäß ihrem Leitbild eine aktive Diversitätspolitik, um einen gleichberechtigten Zugang zur Universität zu schaffen, strukturelle Benachteiligungen von Menschen zu mindern und Möglichkeiten und Chancen sichtbar zu machen. Vor zehn Jahren setzte die Universität Innsbruck zur Vernetzung der Frauen- und Geschlechterforscher\*innen und feministischen Forscher\*innen mit der Gründung einer virtuellen Forschungsplattform „Geschlechterforschung. Identitäten-Diskurse-Transformationen“ universitätspolitische Akzente. 2019 wurde von der Universitätsleitung der Schritt zur Weiterentwicklung zu einer interfakultären Organisationseinheit gemäß Organisationsplan gesetzt. Damit wurde die Vernetzung als „Center Interdisziplinäre Geschlechterforschung Innsbruck“ (CGI) de facto einem Institut gleichgestellt und in der inneruniversitären Wertigkeit und Sichtbarkeit ausgebaut. Zudem wurden zwei §98-Professuren und eine Laufbahnstelle ganz oder teilweise institutionell am CGI verankert (§98 Sozialwissenschaftliche Theorien der Geschlechterverhältnisse und §98 Geschlechtergeschichte). Es ist geplant, diesem Institut weitere zukünftige Stellen zuzuordnen bzw. können bereits vorhandene Stellen in Zukunft auch teilzugeordnet werden.

Das CGI wird in seiner Tätigkeit durch einen Beirat begleitet. Durch regelmäßige interne Vernetzungsaktivitäten soll eine Integration aller im Bereich der Gender Studies/Frauen- und Geschlechterforschung arbeitenden Wissenschaftler\*innen der

Universität Innsbruck erreicht werden. Durch die spezifische Institutionalisierungsform kann die Verknüpfung mit allen Fakultäten und interessierten Mitarbeiter\*innen sichergestellt werden, ohne hinderliche Konkurrenzsituationen zu erzeugen.

Die **Fachhochschule Technikum Wien** (FH Technikum Wien/FHTW) belegt auch in ihrer dritten Einreichung zum DIVERSITAS die kontinuierliche Weiterentwicklung ihres bereits in den Einreichungen zum ersten und zweiten DIVERSITAS-Preises dargelegten Diversitätsmanagements (vgl. BMWFW 2017a; BMBWF 2019) – diesmal mit dem Schwerpunkt der Bewusstseinsbildung sowie Studierenden- und Lehrendenbegleitung (siehe dazu 2.1, Seite 31).

Fachhochschule Technikum  
Wien

Die **Medizinische Universität Innsbruck** (MUI | Hauptpreis) arbeitet seit Jahren an der Entwicklung und Weiterentwicklung einer geschlechter- und diversitätsaktiven Gleichstellungspolitik. Die diesbezüglichen Aktivitäten sind in den Leistungsvereinbarungen und im Entwicklungsplan verortet, wodurch eine nachhaltige Verankerung und Evaluierung der Aktivitäten garantiert werden soll. Wie die Einreichung zum DIVERSITAS 2020 darlegt, wurde insbesondere der Bereich der „Migrationsmedizin“ in allen Kernbereichen der Organisation (Lehre, Forschung, Klinik und Verwaltung) inhaltlich wie strukturell weiter ausgebaut und verankert (siehe 4.6, Seite 58).

Medizinische Universität  
Innsbruck

Die **Pädagogische Hochschule Salzburg** (PH Salzburg Stefan Zweig | Hauptpreis) hat bereits vor einigen Jahren ihren Entwicklungsprozess zur diversitätssensiblen inklusiven Pädagogischen Hochschule gestartet. Damit verfolgt sie das Ziel, ihre Studierenden bestmöglich für die Arbeit in heterogenen Zusammenhängen vorzubereiten bzw. aus- und weiterzubilden. Die Hochschule kann über ihren Zugang zu Diversitätssensibilisierung und ihre Vision von Inklusion weit in die gesamte Gesellschaft hineinwirken. Dafür wurde in einem extern begleiteten Prozess eine Profilentwicklung durchgeführt, an deren Ende 2019 das Leitbild der PH Salzburg Stefan Zweig veröffentlicht wurde. Im Leitbild bekennt die Hochschule sich dazu, eine inklusive, diversitätssensible Hochschule zu sein. Diese Aktivität wird direkt vom Rektorat gesteuert und richtet sich an alle MitarbeiterInnen der Pädagogischen Hochschule.

Pädagogische Hochschule  
Salzburg

Zudem wurden u.a. Professuren in den Bereichen Geschlechter-, Migrations- und Inklusionspädagogik besetzt, Forschungsprojekte zu Diversitätsfragen gefördert, Kompetenzzentren für unterschiedliche Diversitätsbereiche eingerichtet und ein National Center of Competence für Begabungs- und Begabtenförderung ins Leben gerufen. In einem Programm erhalten Studierende mit mentalen Beeinträchtigungen Zugang zu einer tertiären Einrichtung.

Auch die beiden der Pädagogischen Hochschule angeschlossenen Praxisschulen beteiligen sich an diesem Prozess und haben u.a. die Anzahl der Inklusionsklassen ausgebaut. Da es sich bei den Aktivitäten um eine Entwicklung der gesamten Hochschule

handelt, werden alle Ressourcen des Hauses in diese Prozesse eingebunden. Neben dem starken Commitment seitens des Rektorats ist das Engagement der Mitarbeitenden aus den Bereichen der Lehre, Forschung, Verwaltung und der Praxisschulen der PH Salzburg Stefan Zweig ein weiterer wichtiger Erfolgsfaktor des Projekts.



## BLICKPUNKTE

Diese Auswahl an Organisationsbeispielen, die kontinuierlich an der Etablierung und Weiterentwicklung ihres Diversitätsmanagements arbeiten, zeigt die unterschiedlichen Bedingungen und Entwicklungslinien, unter denen Diversitätsmanagementstrategien entwickelt werden. Dabei ist die Anschlussfähigkeit diesbezüglicher Überlegungen an die konkreten Bedarfe in den unterschiedlichen Aufgabenbereichen und Arbeitssituationen ebenso ein wesentlicher Gelingensfaktor, wie die stetige Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements durch einzelne Pilotprojekte in Teilbereichen und die Öffnung von Austausch- und Experimentierräumen. Damit zusammenhängend zeichnet ein gelingendes Diversitätsmanagement auch aus, dass dem Handlungsfeld Diversität von den Beteiligten entsprechende Relevanz zuerkannt wird. Dabei spielen oft weniger Daten und Fakten eine Rolle, sondern vielmehr ein vorhandener Veränderungswille und die Wahrnehmung sowie die positive Bewertung diesbezüglicher Expertisen und Kompetenzen – insbesondere auch durch die Leitungsorgane.

Demnach liegen in der österreichischen Hochschul- und Forschungslandschaft zahlreiche Fortschritte und Good-Practice-Beispiele vor, an denen sich weitere Organisationen orientieren können und sich in unterschiedlichen Formaten über Organisationen hinweg darüber austauschen können (z.B. DIVERSITAS-Werkstatt, HSK-Vernetzungstreffen, Genderplattform, ERFA-Gruppe). Befunde aus der kritischen Diversitätsforschung zeigen allerdings, dass das Heben des Veränderungspotenzials von Diversitätsmanagement sowohl einer konsequenten Beschäftigung mit der eigenen Reflexionsbereitschaft, Kompetenzbildung und Transformationsfähigkeit bedarf als auch entsprechender Ressourcen hinsichtlich Zeit, Expertise und Ausstattung. Diversitätsexpertinnen und -experten haben nicht zuletzt aufgrund des grundsätzlichen transformativen Charakters von Diversitätsmanagement mit Herausforderungen hinsichtlich Akzeptanz (Legitimationsgrad und Widerstandsverhältnisse), Institutionalisierungsgrad und konkreter Maßnahmenumsetzung (Divergenzgrad zwischen Vorder- und Hinterbühne; vgl. Funder 2014) umzugehen. Diese Entwicklungshemmnisse werden auch in Einreichungen zum DIVERSITAS immer wieder deutlich. So wird zwar die Berücksichtigung oder Erfüllung von Vorgaben allgemein adressiert, die konkrete handlungspraktische Verknüpfung mit der dargelegten Aktivität und die daraus ableitbaren handlungspraktischen Konsequenzen bleiben jedoch unklar bzw. gehen durch die allgemeinen „technischen“ Darlegungen verloren.

Gründe, warum Fortschritt in der Strategieentwicklung und -umsetzung häufig nur langsam vonstattengeht, liegen also in der oft noch fehlenden handlungswirksamen Akzeptanz des Themenfeldes und dessen strategischer Bedeutung für die Weiterentwicklung der Organisationen. Akzeptanzprobleme hängen dabei häufig mit unterschiedlichen Widerstandsgründen (vgl. Frey et al. 2008; Erfurt 2010) und fehlendem Wissen der Leitungspersonen zusammen (siehe 2.2, Seite 35).



# 2. Diversitätsbezogene Personalentwicklung

In Anbetracht des vielerorts noch vorhandenen Akzeptanz- und Wissensmangels in Bezug auf das Handlungsfeld Diversität bildet eine diversitätsorientierte und -gerechte Personalentwicklung einen wesentlichen Hebel für ein gelingendes Diversitätsmanagement.

Die laufende, aktuellen Herausforderungen entsprechende Bewusstseinsbildung und Kompetenzentwicklung ist für Hochschul- und Forschungsorganisationen nicht nur der Garant für deren Entwicklungsfähigkeit und Innovationskraft, sondern auch für deren Resilienz gegenüber gesellschaftlichen Entwicklungen und damit verbundenen Herausforderungen (z.B. Fragmentierung des sozialen Zusammenhalts und Destabilisierung von Demokratien, Herausforderungen hinsichtlich wirtschaftlicher Wettbewerbsfähigkeit durch Qualifizierungsengpässe).

In den Einreichungen zum DIVERSITAS 2020 wurde dieses Handlungsfeld in mehreren Einreichungen thematisiert, wobei sich unterschiedliche Schwerpunkte herauskristallisierten:

- Bewusstseinsbildung und Entwicklung der fachlichen Diversitätskompetenz des Personals
- Führungskräfteentwicklung
- Maßnahmen zur Laufbahnentwicklung

Der erste Bereich wurde am umfassendsten adressiert – nicht ausschließlich über Schulungsmaßnahmen, sondern auch über die inner- und außerorganisationale Sichtbarmachung von Aktivitäten zu Diversitätsthemen.

## 2.1 Bewusstseinsbildung und Kompetenzentwicklung für eine diversitätsgerechte Fach- und Organisationskultur

Die Bewusstseinsbildung für eine diversitätsgerechte und diskriminierungsarme Arbeits- und Lernumgebung (siehe Glossar) bildet eine wesentliche Grundlage für ein nachhaltiges Diversitätsmanagement – sind es doch die handelnden Personen, die diesbezügliche Entwicklungsziele und Maßnahmen im täglichen Tun mit Sinn füllen und gestalten sollen. Dafür braucht es einen bedarfsgerechten und praxisnahen Aufbau von Diversitätskompetenz in den unterschiedlichen Aufgabenfeldern, wobei die Bewusstseinsbildung und der



Kompetenzaufbau grundsätzlich alle in der Organisation tätigen Personen betreffen (Hochschul- und Forschungsmanagement, Verwaltungspersonal, Lehrende, Forschende, Third-Space-Mitarbeitende und Studierende).

Hierzu einige Beispiele aus den Einreichungen:

Medizinische Universität  
Innsbruck

Verschiedene Einrichtungen arbeiten an einem diversitätsbezogenen Wandel, indem sie bereits neu in die Organisation eintretende Personen für das Themenfeld sensibilisieren. An der **Medizinischen Universität Innsbruck** besteht seit 2019 für alle Mitarbeitenden, die neu in die Organisation eintreten, die Verpflichtung, innerhalb des ersten Dienstjahres einen DIVERSITAS-Kurs zu absolvieren, in dem die rechtlichen Grundlagen der Antidiskriminierung und der sexuellen Belästigung besprochen werden sowie auf Informations- und Anlaufstellen hingewiesen wird.

Montanuniversität Leoben

Die **Montanuniversität Leoben** (MUL) zielt auf die Bewusstseinsbildung neu in die Universität eintretender Personen durch die Schulung „Compliance & Diversity“ ab. In der Schulung wird Wissen zu Antidiskriminierung, gesellschaftlicher Verantwortung, diversitäts- und gendergerechtem Verhalten in Lehre und Forschung sowie zu Prinzipien des Verhaltenskodex der Montanuniversität vermittelt. Die Einschulung wird in deutscher und englischer Sprache angeboten. Neben der Präsenzveranstaltung wird künftig eine Online-Version zur Verfügung stehen.

Für die laufende Bewusstseinsbildung in Sachen Diversität hat sich die Sichtbarkeit von Diversitätsaktivitäten, der damit verbundenen Möglichkeiten und deren Wirkungen als bedeutsam erwiesen. Dadurch bleibt das Thema auf der täglichen Agenda und im Diskurs der Organisation lebendig.

FH OÖ

Mit dem seit 2014 aufgelegten „Diversity Yearbook“ hat die **FH OÖ** (Fachhochschule Oberösterreich) ein bisher einzigartiges Sichtbarkeits- und Kommunikationsformat zum Thema Diversität eingereicht. Es wird in jedem Jahr mit einem Themenschwerpunkt verknüpft, der eine Entwicklungsperspektive der Hochschule abbildet. Das Jahrbuch bietet einen Überblick zu allen GDM-Aktivitäten der FH OÖ und dient der Dokumentation, Erläuterung und Evaluierung der gesetzten Maßnahmen. Es enthält u.a. Sachberichte, Zahlen, Daten, Fakten und Interviews und macht Menschen und Teams sichtbar, die sich für GDM-Themen besonders engagieren. Bei der Erstellung wird besonderer Wert auf eine breite Anschlussfähigkeit der unterschiedlichen FH-Bereiche gelegt, um die Identifikation mit Diversity-Themen fachhochschulweit zu fördern.

Medizinische Universität  
Wien

Auch die Sichtbarmachung exzellenter Leistungen ist ein bekanntes und gut genutztes Mittel zur Bewusstseinsbildung. Die **Medizinische Universität Wien** (MedUni Wien) lobt daher seit 2016 den Veronika-Fiala-Moser-Diversitätspreis für besondere Leistungen in der Beschäftigung mit Diversität aus. Der Preis wird alternierend in den

Kategorien „Diplomarbeiten“ und „Engagement“ (2016, 2018, 2020) sowie „Forschung“ und „Lehre“ (2016, 2017, 2019 und 2021) vergeben. Pro Kategorie wird ein für den Diversitätsbereich zweckgebundenes Preisgeld in der Höhe von 2.000 Euro zuerkannt. Einreichberechtigt sind alle Mitarbeitenden, Alumni sowie Studierende der MedUni Wien. Die Beurteilung der Einreichungen erfolgt über eine sechsköpfige Kommission, bestehend aus den wichtigsten Stakeholder-Gruppen der Universität.

Seit 2019 vergibt auch die **Montanuniversität Leoben** einen Wissenschaftspreis. Beim „Wissenschaftspreis für Montanistinnen“ werden alle Stadien einer wissenschaftlichen Laufbahn berücksichtigt, d.h., es werden Publikationen, Dissertationen und wissenschaftliche Gesamtwerke ausgezeichnet. Diese Maßnahmen sollen Vorbildwirkung für die Studiaauswahl und die Karriereplanung von Frauen haben und die Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern fördern.

Montanuniversität Leoben

Das anlässlich des Jubiläums „100 Jahre Frauenstudium“ an der **Universität für Bodenkultur Wien** (BOKU Wien) ins Leben gerufene Projekt „On Stage“ bietet Studierenden, Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftlern und der Öffentlichkeit Einblicke in die vielfältigen Karrieren von Naturwissen- und Ingenieurwissenschaftlerinnen.<sup>8</sup> Es baut auf den Ergebnissen der laufenden Lehrveranstaltungen „Gender- und Diversity-Aspekte in Planung und Berufspraxis“, „Frauen in der bäuerlichen Garten- und Landschaft“ und „Rurale Frauen und Geschlechterforschung“ auf. Hier erarbeiten die Studierenden durch Literaturrecherchen und Expertinneninterviews laufend neue Inhalte und eine gemeinsame Ausstellung. Letztere zeigte bisher 46 Porträts von Frauen aus den Bereichen Landschaftsplanung, Landschaftsarchitektur, Forstwirtschaft, Landwirtschaft, Raumplanung, Naturgefahrenmanagement, Biotechnologie und Universitätsverwaltung sowie ein kreierte „Privileg Walk Game“, das zu einer Zeitreise zur Geschichte des Frauenstudiums einlud. Im Zuge ihrer Arbeiten konnten die Studierenden sich von den verschiedenen Lebensentwürfen und Werdegängen der porträtierten Wissenschaftlerinnen inspirieren lassen und diese für nützliche Netzwerke und potenzielle Arbeitsstätten heranziehen.

Universität für Bodenkultur  
Wien

Gezielte Kompetenzschulungen in unterschiedlicher Komplexität haben beispielsweise folgende Organisationen implementiert:

Um den Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz an der **Technischen Universität Graz** (TU Graz) voranzutreiben und diese in Forschung und Lehre zu verankern, wurde im Wintersemester 2018/19 der Lehrgang „Gender- und Diversitätskompetenz für Wissenschaftler\*innen“ der TU Graz entwickelt und umgesetzt. Der Lehrgang besteht aus sechs jeweils zweitägigen Modulen, die sich über zwei Semester erstrecken und zusätzlich Zeit für Reflexionsgruppentreffen, Selbststudium und das Verfassen einer Praxisarbeit vorsehen. Im Lehrgang werden theoretische Grundlagen vermittelt und es wird ein direkter Praxisbezug hergestellt, indem bereits an der TU Graz ent-

Technische Universität Graz

wickelte Grundlagen (wie Checklisten und Onlinekurse) vorgestellt sowie Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Bereichen der TU Graz als Gäste eingeladen werden. Zudem wird auf die Wissenschaftskultur an der TU Graz (zahlen- und fakten- statt textbasierte Unterlagen, Auswahl der Beispiele) und passende Rahmenbedingungen im Sinne der Familienfreundlichkeit (beispielsweise Kinderbetreuung an den Modul-Samstagen) geachtet.

Da Frauen in vielen Bereichen der Technik und Naturwissenschaften nach wie vor unterrepräsentiert sind, wird Gender an der TU Graz als prioritäre Kategorie im Diversitätsdiskurs gehandelt. Dementsprechend wurde der Lehrgang benannt und die Auseinandersetzung mit Gender – als interdependente Kategorie – bereits in Modul 1 mit „What the hell is gender?“ eingeleitet.

Durch die Absolvierung aller Module sollen die Teilnehmenden folgende konkrete Kompetenzen erwerben:

- Fundiertes Gender- und Diversitäts-Know-how (Modul 1)
- Sozial- und umweltverträgliche Technikgestaltung und Technikfolgenabschätzung (Modul 2)
- Gestalten von studierendenzentrierter, gender- und diversitätsbewusster Lehre (Modul 3)
- Einbeziehen von Gender- & Diversitätsaspekten in Forschungsfragen und Formulieren von gender- und diversitätsbewussten Forschungsanträgen (Modul 4)
- Gender- und diversitätsbewusste Personalauswahl, Teamleitung, Teamzusammenarbeit (Modul 5)

Der Lehrgang wurde im September 2019 als Pilot mit 13 Teilnehmenden gestartet. Die Teilnehmenden kommen aus fünf Fakultäten (Architektur, Bauingenieurwissenschaften, Elektrotechnik, Informatik, Mathematik & Physik) und drei TU-Graz-nahen Forschungseinrichtungen (ACIB GmbH, Know-Center GmbH, BEST-Bioenergy & Sustainable Technologies). Sie wurden von ihren Dekaninnen/Dekanen und Geschäftsführerinnen/Geschäftsführern für die Teilnahme vorgeschlagen und verfügen mehrheitlich über ein Doktorat, Lehr- und/oder Forschungserfahrung und längerfristige Karriereperspektiven. In Bezug auf Gender und Diversität weisen sie unterschiedliche Vorkenntnisse und Bezugspunkte auf. Der Lehrgang kann bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf Laufbahnstellen für die Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung angerechnet werden. Mit der Absolvierung des Lehrgangs erwerben die Teilnehmenden das Zertifikat „Gender- und Diversitätskompetenz für Wissenschaftler\*innen in Technik und Naturwissenschaften“, das über die Weiterbildungsakademie Österreich mit 10 ECTS akkreditiert und bei Forschungsanträgen als Nachweis der Gender- und Diversi-

tätskompetenz beigelegt werden kann. Der Lehrgang wird nach der Pilotierung regelmäßig angeboten werden.

Das **Institute of Science and Technology Austria** (IST Austria | Anerkennungspreis) stellt in seiner Einreichung das erfahrungsbasierte Lernprogramm „Diversity is a fact – Inclusion is a must“ vor. Es soll der Stärkung einer innovations- und kreativitätsfördernden Arbeits- und Lernumgebung dienen und enthält Workshops zu den Themen Implicit Bias, Intercultural Competence und Gender Equity in Science. Der Ansatz des erfahrungsbasierten Lernens ermöglicht es, unbewusste Denkmuster aufzuzeigen und nachhaltig das Bewusstsein für Vielfalt zu schärfen. Die kontinuierliche Verbesserung der Diversitätskompetenz aller Mitarbeitenden am Campus soll dazu beitragen, dass Entscheidungen nicht oder in einem geringeren Ausmaß durch unbewusste Denkmuster beeinflusst werden, sodass eine inklusive Organisationskultur, in welcher das volle Kreativitäts- und Innovationspotenzial ausgeschöpft werden kann, entsteht. Zwei konkrete Beispiele: Erfahrungsbasiertes Lernen ermöglicht es, 1. blinde Flecken aufzudecken, z.B. durch das Ablegen des Harvard Implicit Association Tests im Implicit Bias Workshop, oder 2. das Bewusstsein für Privilegien zu stärken, z.B. durch die Interaktion mit Menschen, die als „anders als ich“ wahrgenommen werden im Intercultural Competence und Gender Equity Workshop.

Institute of Science and  
Technology Austria

Die **FH Technikum Wien** baut seit Jahren ihre bewusstseins-schaffende Arbeit aus. In ihrer Einreichung „Towards a University of Applied Diversity (TUoAD)“ wird diese kontinuierliche Arbeit einmal mehr deutlich.

FH Technikum Wien

*„Im Fokus von TUoAD steht die subjektive Unterstützung des Individuums im Arbeits- oder Studienalltag, beginnend mit dem ersten Interesse und dem Einstieg in die FHTW als Studienanfänger\*in oder neue\*r Lehrende\*r bis hin zum Studienabschluss oder einer möglichen beruflichen Veränderung. Entsprechend steht es jedem und jeder Beteiligten frei, eine individuelle Kombination an freiwilligen Fördermaßnahmen.“ (aus der DIVERSITAS-Einreichung der FH Technikum Wien)*

Die Basis bilden elementare, verpflichtende Maßnahmen zur grundsätzlichen Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung für Diversität. Zusätzlich wurde der in der Einreichung von 2018 bereits gespannte Brückenbogen für Studierende um weitere Maßnahmen erweitert. Die Maßnahmen werden bedarfsorientiert angeboten, das bedeutet, dass Ressourcen zur selbstständigen oder anlassunabhängigen Nutzung jederzeit verfügbar sind.

Abbildung 2  
Towards a University of  
Applied Diversity



Abbildung 2

## Towards a University of Applied Diversity



- Technikum
- Teaching &
- Learning Center

G&D = Gender & Diversity  
 FHTW = Fachhochschule Technikum Wien  
 PCP = Pre College Program

Wie die Abbildung zeigt, erstrecken sich die Maßnahmen von der Recruiting-Phase neuer Lehrender (u.a. Gender & Diversity-Sensibilität in FHTW-Stellenausschreibungen, Zugang zur Gender & Diversity-Strategie) über Maßnahmen in der Onboarding-Phase (u.a. Code of Conduct, Gender & Diversity-Basisinformationen, Toolkit für die Lehre, Gender & Diversity-Abfrage in der Lehrveranstaltungsevaluierung) bis zu Entwicklungs- und Retentionsmaßnahmen (z.B. bedarfsorientierte Hands-on-Weiterbildungen, Gender & Diversity-Thinktank sowie Qualitätszirkel, Gender & Diversity-Zertifikat, FHTW-Preis für diversitätsbewusste, exzellente Lehre).

Auf Ebene der Studierenden wurde das Bridging-Diversity-Angebot noch weiter ausgebaut (Schreibwerkstatt und interaktives Schreibmentoring, Bewerbungstraining als Vorbereitung für das verpflichtende FH-Berufspraktikum, psychosoziale Beratung, e-Assessments mit automatisiertem Feedback in Mathematik und Ingenieurwissenschaften).

Um eine stabile und dauerhafte Institutionalisierung der Maßnahmen zu gewährleisten, ist TUoAD in das Teaching and Learning Center (TLC) eingebunden und es wird eine enge Zusammenarbeit mit der Hochschüler\*innenschaft an der FH Technikum Wien angestrebt.

Die **Ferdinand Porsche FernFH** unterstützt bereits seit 2016 die Kompetenzentwicklung ihrer Studierenden, Lehrenden sowie des Verwaltungs- und Leitungspersonals durch einen laufend aktualisierten Grundlagen-Online-Kurs zu Gender und Diversität. Seit 2018 ist der Kurs auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer österreichischer Fachhochschulen offen. 2019 wurde der Kurs zudem für Studierende und Alumni adaptiert. Im Kurs werden Grundlagen zum Thema Gender und Diversität vermittelt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen relevante Themen, Begriffe und Fakten zu den verschiedenen Diversitätsdimensionen kennen. Sie machen sich mit den rechtlichen Rahmenbedingungen für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung vertraut und sollen entlang wissenschaftlicher Theorien niederschwellig Diversitätsphänomene erkennen und reflektieren. Dadurch sollen sie dazu befähigt werden, diversitätsbezogene Herausforderungen im persönlichen Lebens- und Arbeitsumfeld besser zu bewältigen. Die strukturelle Verankerung dieser G&D-Maßnahme ist durch die satzungsgemäße Einbindung in das Qualitätsmanagementsystem der FernFH gewährleistet. Gender & Diversity sind dort als Querschnittsthema in allen wesentlichen Kern- und Supportprozessen verankert. Der FH-Entwicklungs- und Finanzierungsplan 2018/19–2020/23 enthielt zudem die Teilstrategie zur Chancengleichheit und Diversität, in der u.a. die Förderung der Diversitätskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verankert wurde. Alle Mitarbeiterinnen der FernFH sind verpflichtet, den Online-Workshop zu absolvieren. Bereits in den Stellenausschreibungen wird auf die erforderliche G&D-Kompetenz bzw. die vorausgesetzte Bereitschaft, sich diese anzueignen, hingewiesen. In Aufnahmegesprächen wird dies nochmals entsprechend kommuniziert.

Ferdinand Porsche FernFH

Fachhochschule Kärnten

Die **Fachhochschule Kärnten** (FH Kärnten) zielt mit ihrer Einreichung „Soziale Dimension in der Hochschulbildung ganzheitlich und systematisch verankern“ darauf ab, zukünftig die bisherigen Initiativen zur sozialen Dimension sichtbar zu verbinden, um die diesbezügliche Sensibilisierung in der Hochschule zu stärken (siehe auch 4.1, Seite 48 und 4.2, Seite 50).

Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems

Die **Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems** (KPH Wien/Krems) widmet sich der Kompetenzentwicklung hinsichtlich des Zusammenspiels von Religion, Kultur und Geschlecht (siehe 4.4, Seite 53).



## BLICKPUNKTE

Gender- und Diversitätskompetenz baut auf der Bereitschaft auf, die eigene Situiertheit (als Person, als Team, als Organisation) im Hinblick auf Diversitätsverhältnisse zu reflektieren. Als Grundlage für diese Reflexion ist Wissen zu Diversitäten und strukturellen Verwerfungen nötig, um diesbezügliche Dynamiken und Strukturen in der eigenen Organisation, im eigenen Tun analytisch erfassen zu können. Gender- und Diversitätskompetenz drückt sich darin aus, diese Fähigkeit des reflexiven und analytischen Denkens in konkretes Handeln übersetzen zu können (Hofmann & Überacker 2018).

Eine fach- bzw. aufgabenbezogene Vermittlung und Aneignung von Diversitätswissen erweist sich dabei als zielführend, ebenso wie das Thema Diversität in seinen unterschiedlichen Facetten in laufenden Diskursen der Hochschule bzw. Forschungsorganisation lebendig zu halten.

Erfahrungen aus unterschiedlichen Organisationen zeigen allerdings, dass an angebotenen Schulungen oft nur jene teilnehmen, die bereits eine gewisse Grundsensibilität und inklusionsorientierte Werthaltung in ihrem Tätigkeitsfeld vertreten. Umso bedeutsamer sind bewusstseins- und kompetenzbildende Aktivitäten bereits vor oder beim Einstieg von Personen in die Organisation und das Angebot von fachbezogenen Schulungen, in die Diversitätsthemen eingewoben sind. Voraussetzung dafür ist die kompetente Auswahl von Trainerinnen, Trainern und Vortragenden, die über das entsprechende theoretische und didaktische Wissen verfügen, um Diversitätswissen in der konkreten Organisation mit ihren spezifischen Merkmalen und Bedingtheiten anschlussfähig zu vermitteln.

## 2.2 Führungskräfteentwicklung



Ein Blick in die Weiterbildungsprogramme der Hochschulen und Forschungseinrichtungen zeigt, dass Gender- und Diversitätsschulungen bislang zumeist Lehrenden angeboten werden. Forschende, administratives Personal und insbesondere Führungskräfte werden noch wenig angesprochen – dies, obwohl Führungskräfte mit wesentlichen Aufgaben im Handlungsfeld Diversitätsmanagement betraut sind, entsprechende strategische Entscheidungen dazu zu treffen haben und diese mit ihrer Handlungsmacht und ihrem Commitment durchzusetzen haben.

Dazu einige Beispiele aus den Einreichungen zum DIVERSITAS 2020:

Die **TU Graz** unterstützt die diversitätsbezogene Führungskompetenz u.a. durch den Lehrgang „Gender- und Diversitätskompetenz für Wissenschaftler\*innen“, in dem Praktiken der gender- und diversitätsgerechten Personalauswahl und Teamleitungsfähigkeiten gefördert werden (siehe 2.1, Seite 29).

TU Graz

An der **Veterinärmedizinischen Universität Wien** (Vetmeduni Vienna) wird im Rahmen der Karriereentwicklung von Frauen (siehe 2.3, Seite 37) die Rolle von Führungskräften für die Karriereförderung reflektiert.

Veterinärmedizinischen  
Universität Wien

Das **IST Austria** verankert einen Implicit-Bias-Workshop als Teil des Führungskräfteentwicklungsprogramms im Verwaltungsbereich, um unbewusste Denkmuster in Bezug auf unterschiedliche Diversitäten erfahrbar zu machen, die Führungsverhalten beeinflussen können (siehe 2.1, Seite 35).

IST Austria

Die **Ferdinand Porsche FernFH** adressiert mit ihren Bemühungen zur Kompetenzentwicklung im Rahmen des eingereichten Online-Kurses zu Gender- und Diversitätskompetenz nicht nur Lehrende, Studierende und Verwaltungspersonal, sondern auch die Führungskräfte der FH.

Ferdinand Porsche FernFH

Die Sensibilisierung für Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse ist ein Ansatz, der die Reflexion von Hierarchien und Führungshandeln fördern kann. Die an der Universität Mozarteum Salzburg (Mozarteum) durchgeführte Grundlagenstudie zu „Macht – Diversität. Wege und Strategien des Umgangs mit Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen an der **Universität Mozarteum Salzburg**“ kann die Führungskräfteentwicklung durch die damit einhergehenden Reflexionsmöglichkeiten des eigenen Umgangs mit Macht unterstützen. Diese Einreichung ist insofern innovativ, als solche für die Planung und Umsetzung von Diversitätsstrategien und -maßnahmen wesentliche Analysen oft wenig bis gar nicht stattfinden. Dadurch bleiben machtbezogene Umsetzungsbarrieren unangetastet, und die Veränderungswahrscheinlichkeit durch die eingesetzten Maßnahmen sinkt. Die Fragen, denen in der auf zwei Jahre angelegten Studie nachgegangen werden

Universität Mozarteum  
Salzburg

soll, lauten: Welche Machtverhältnisse bestimmen Arbeitsprozesse, Kommunikation und Zusammenleben an einer Kunstuniversität? Inwiefern werden diese Wirkmächte von den vielfältigen Personengruppen, die an einer Kunstuniversität aufeinandertreffen, unterschiedlich erfahren? Das Ziel der qualitativ angelegten Studie ist es, unterschiedliche Formen von Abhängigkeiten in personaler Hinsicht (z.B. das an Kunstuniversitäten spezifische Verhältnis von Lehrenden und Lernenden im Einzelunterricht oder die Herausforderungen an ein Kollektiv in gemeinsamen (künstlerischen) Produktionen) zu analysieren und interpretieren. In weiterer Folge können, auf den Ergebnissen aufbauend, Abläufe optimiert werden. Die Studie wird vom Institut für Gleichstellung und Genderforschung (IGGS) am Mozarteum getragen – und unterstützt vom Qualitätsmanagement und von der Stabsstelle für Projektmanagement.



## BLICKPUNKTE

Da das Leitungspersonal in Aktivitäten zur diversitätsbezogenen Bewusstseinsbildung und Kompetenzbildung noch wenig adressiert wird, droht nicht nur die organisationskulturelle, sondern auch die strategische Weiterentwicklung von Hochschul- und Forschungsorganisationen hinter ihren Möglichkeiten zurückzubleiben. Dies führt in der Praxis dazu, dass ein substanzielles Commitment der Führungskräfte für Diversitätsmanagement zwar als ein zentraler Erfolgsfaktor ausgewiesen wird, ihnen dafür aber oft noch das nötige Wissen fehlt. Eine weitere Folge davon ist, dass die in der Organisation aufgebaute Gender- und Diversitätsexpertise nicht in ihrer Bedeutung für die Organisationsentwicklung erkannt und produktiv in Entscheidungsprozesse einbezogen wird (Hille & Langer 2014). Aus diesem Grund erscheint es für ein glaubhaftes, wirkungsvolles und nachhaltiges Diversitätsmanagement wesentlich, zukünftig mehr Augenmerk auf die gender- und diversitätsbezogene Führungskräfteentwicklung zu lenken.

## 2.3 Laufbahnentwicklung



Das Thema Laufbahnentwicklung konzentriert sich in den letzten Jahren auf das Ziel, den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in allen Bereichen der Organisationen zu erhöhen (Stichwort: „Fix the numbers“). Da Frauen in vielen Bereichen unterrepräsentiert sind, steht seit Jahren das Instrument der Frauenförderung auf der regulativen Agenda.

In den Einreichungen zum DIVERSITAS 2020 sind einige Beispiele dazu zu finden:

So strebt die **Montanuniversität Leoben** die Erhöhung des Frauenanteils in der Personalkategorie der Professorinnen durch unbefristete Laufbahnstellen mit Vollzeitbeschäftigung an. Diese wurden international für Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgeschrieben.

Montanuniversität Leoben

Mit dem Programm VetWomen fördert die **Veterinärmedizinische Universität Wien** weibliche High Potentials in ihrer Karriereentwicklung – mit dem Ziel, den Frauenanteil in höchsten wissenschaftlichen Positionen weiter zu erhöhen. Das Förderprogramm ist auf 18 Monate angelegt und besteht aus den folgenden Elementen:

Veterinärmedizinische  
Universität Wien

- 360°-Feedback zum Ableiten des Entwicklungsbedarfs
- Regelmäßiges Gruppen-Coaching/Peer-Coaching mit externer Moderation
- Individuelles Coaching im Umfang von bis zu 32 Stunden/Teilnehmerin
- Teilnahme an spezifischen VetWoman-Veranstaltungen
- Seminar „Strategische Karriereplanung“
- Seminar „Auftreten & Status“
- Seminar „Anträge einreichen & Finanzierungen lukrieren“
- Workshop „Fit für (Weg-)Berufung“
- Vetucation®-Projekt inklusive Erstellung eines Zwischenberichts
- Kamingespräche mit Expertinnen und Role Models

Das Programm ist im universitären Frauenförderplan, im Entwicklungsplan und in den Leistungsvereinbarungen 2019–2021 verankert. Die Konzeption und Umsetzung des Programms erfolgt über die Personalentwicklung der Universität.

Das Programm VetWoman fördert somit Wissenschaftlerinnen in ihrer individuellen Karriereentwicklung, zielt aber auch auf die Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Organisationskultur ab. Das Programm

- unterstützt den Abbau von Stereotypisierungen und Exklusionsmechanismen,
- macht erfolgreiche Berufsbiografien von Wissenschaftlerinnen sichtbar und schafft so Rollenvorbilder,

- fördert „First Generation Students“ und Teilnehmerinnen mit internationalem Hintergrund,
- stärkt fachliche und personelle Gender- und Diversitätskompetenzen durch regelmäßiges Peer-Coaching im Rahmen des Programms mit einer externen Expertin für Gender- und Diversitätskompetenz,
- bezieht die Führungskräfte der Teilnehmerinnen in den Bewerbungsprozess und in die Potenzialanalyse ein, wodurch deren Sensibilisierung für die bzw. Auseinandersetzung mit den Programmzielen und -inhalten forciert wird.

Lauder Business School

Die **Lauder Business School** (LBS Vienna) setzt mit dem von ihr eingereichten „Aktivitätspaket Frauenförderung an der Lauder Business School“ Initiativen im Bereich der Lehre und der Forschung. Sie zielt damit auf den Vorbildeffekt durch gezieltes Her-einholen weiblicher Lehrender und Forschender sowie die Förderung weiblicher Studierender und Lehrender. Auch hier ist das Ziel, den Frauenanteil unter den Studierenden, den Alumni, den Lehrenden und den Mitarbeitenden zu erhöhen.



## BLICKPUNKTE

Im Themenfeld Laufbahnentwicklung existiert zum Instrument der Frauenförderung eine mittlerweile jahrzehntelange Praxis, die auch durch entsprechende Vorgaben vorangetrieben wurde. Dies zeigten schon die Einreichungen zum ersten und zweiten DIVERSITAS (vgl. BMWFW 2017a; BMBWF 2019). Insbesondere jene Hochschulorganisationen, deren institutionalisiertes Diversitätsmanagement noch nicht stark ausgeprägt ist, setzen hier Aktivitäten/Maßnahmen. Sie können dabei aus vielen Wissens- und Erfahrungsressourcen schöpfen und zugleich die entsprechenden Vorgaben erfüllen. Da die geschlechterbezogenen strukturellen Disbalancen die Hochschulen und Forschungseinrichtungen wohl noch Jahre beschäftigen werden, wäre eine Ausweitung der Perspektive im Sinne eines ganzheitlichen Diversitätsmanagements aus mehreren Gründen ein lohnender Schritt. Entwicklungs- und Karriereperspektiven für Verwaltungspersonal und Mitarbeitende im Third-Space-Bereich könnten vielerorts nicht nur deren Arbeitszufriedenheit, sondern auch deren Arbeitsqualität im Sinne der gesamten Organisationsentwicklung weiter fördern. Zudem wäre es innovativ, Laufbahnentwicklung auch in Bezug auf andere Diversitätsdimensionen und intersektional zu betrachten (z.B. Alter oder ethnische Zugehörigkeit).





# 3. Diversitätsmanagement in einzelnen Handlungsfeldern der Organisation

## 3.1 Lehre

Aktivitäten zur Förderung gender- und diversitätsgerechter Lehre unterstützen nicht nur die Entwicklung einer gleichstellungs- und diskriminierungsarmen Organisationskultur, sie eröffnen auch Möglichkeiten, neue Profile in Lehrangeboten zu entwickeln und damit neue Zielgruppen von Studierenden anzusprechen. Zudem profitiert die Organisation in mehrfacher Hinsicht von den diesbezüglichen Kompetenzen der Lehrenden: Diese bringen aktuelles, lösungsorientiertes Wissen zu gesellschaftlichen Herausforderungen ein, die sich auch in der Hochschule abbilden und ebenso dort zu lösen sind. Lehrende leisten dadurch einen wesentlichen Beitrag zur Reflexion von Diskriminierungen und Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit in beruflichen, privaten und gesellschaftlichen Kontexten. Studierenden vermittelt gender- und diversitätskompetente Lehre nicht nur Grundbegriffe und Konzepte zu Gender und Diversität, sondern eröffnet Lernräume, um eigene Alltagstheorien über gesellschaftliche Verhältnisse und normativ geprägte Selbstverständlichkeiten auf Basis robusten Wissens zu reflektieren.

Gender- und diversitätskompetente Lehre zeigt, wie diese Verhältnisse in unterschiedlichen Handlungsfeldern wirksam werden und wie sie die eigenen Perspektiven und das eigene – fachliche – Handlungspouvoir prägen. Sie umfasst exzellente Hochschuldidaktik, wissenschaftliches Wissen zu Gender und Diversität ebenso wie Macht- und Sozialtheorien und fach- bzw. aufgabenspezifische Bezüge.

Viele der Einreichungen befassen sich mit dem Themenfeld Lehre – hier einige Beispiele:

Die **TU Graz** unterstützt die diversitätsbezogene Qualitätsentwicklung in der Lehre u.a. durch den Lehrgang „Gender- und Diversitätskompetenz für Wissenschaftler\*innen“ (siehe 2.1, Seite 29).

TU Graz

Die **Ferdinand Porsche FernFH** fördert die diesbezügliche Kompetenzentwicklung ihrer internen und externen Lehrenden seit Jahren durch den modularen Online-Kurs „Gender- und Diversitätskompetenz“ (siehe 2.1, Seite 33).

Ferdinand Porsche FernFH



An der **Universität für Weiterbildung Krems** wurden zur „Integration von Gender und Diversität in die Lehre“ 2016 die ersten Aktivitäten gesetzt. Aufbauend auf bestehenden Erfahrungen und Expertisen wird aktuell in einem fakultätsübergreifenden Projekt ein Online-Modul zu Gender und Diversität erarbeitet. Dieses Online-Modul soll durch Mitarbeitende, interne sowie externe Lehrende genutzt werden können. Lehrgangsspezifische (Präsenz-)Moduleile können jeweils darauf aufbauen und sich so zu einem vollständigen Blended-Learning-Format ergänzen. Nach der Erprobung des Moduls in den beteiligten Departments wird es weitgehend in alle Lehrgänge der Universität für Weiterbildung Krems übernommen werden, Gender und Diversität werden somit flächendeckend als Querschnittsthematiken in der universitären Lehre verankert sein. Zudem wird eine „Handreichung zu Gender und Diversität in der Lehre“ erarbeitet. Ein bestehendes Beratungsangebot soll Lehrgangsleitenden wie Lehrenden dabei helfen, inhaltliche Verknüpfungen der Lehrgangsthematiken mit Gender und Diversität zu identifizieren. Weiters unterstützt die jährlich stattfindende Weiterbildung für Lehrende zu „Gender- und Diversitätskompetenz“ wissenschaftliche Mitarbeitende sowie externe Lehrende, ihr eigenes Gender- und Diversitätswissen und ihre Vermittlungskompetenzen zu aktualisieren. Die Weiterbildung beruht auf Erkenntnissen der Gender und Diversity Studies sowie der gender- und diversitätssensiblen Didaktik. Einen für die nachhaltige Entwicklung von Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre wichtigen Schritt setzt die Universität für Weiterbildung Krems dadurch, dass Gender- und Diversitätskompetenz künftig ein Kriterium zur Auswahl (externer) Lehrender sein wird.

Die **FH JOANNEUM** (Fachhochschule JOANNEUM) (siehe 4.2, Seite 49) widmet sich in ihrer Einreichung der Vertiefung eines Teilbereichs – den Prozessen für Prüfungsmodifizierungen. Dadurch werden Menschen mit Behinderung(en) und vor allem Menschen mit Lernschwierigkeiten durch kompetenzorientiertes Lernen gefördert.

Ein Beispiel für die institutionelle Verortung von diversitätsbezogenen Lehrgängen ist die **Universität Innsbruck**. Das in der Einreichung dargestellte „Center Interdisziplinäre Geschlechterforschung Innsbruck“ (CGI) (siehe 1., Seite 22) ist auch für die forschungsgeleitete Lehre von Relevanz, vor allem im Interfakultären Masterstudium „Gender, Kultur und Sozialer Wandel“, das von Forschenden des CGI getragen wird, sowie im Doktoratskolleg „Geschlecht und Geschlechterverhältnisse in Transformation: Räume – Relationen – Repräsentationen“, das dem CGI zugeordnet ist.



## BLICKPUNKTE

Die Kernaufgabe „Lehre“ ist – dies zeigen die zahlreichen Publikationen und Handreichungen zu Gender und Diversität in der Lehre (vgl. z.B. Kergel & Heidkamp 2019; Feuser et al. 2019) – nach wie vor das zentrale Tätigkeitsfeld der diversitätsgerechten

Hochschulentwicklung. Die Qualität der Lehre und ihre diversitätsgerechte Ausrichtung ist Dreh- und Angelpunkt für die Attraktivität der jeweiligen Hochschule für Studierende in unterschiedlichen Lebenslagen, mit unterschiedlichen Bildungsbiografien, Ressourcen und Merkmalen. Der Kompetenzentwicklung der Lehrenden kann daher nicht genug Aufmerksamkeit geschenkt werden. Dabei stehen die dafür notwendigen organisationalen Rahmenbedingungen wie auch die diversitätsbezogene Qualifizierung externer Lehrender bzw. diesbezügliche Qualifizierungsanforderungen oftmals noch zu wenig im Fokus.

## 3.2 Forschung

Die Relevanz von Diversität für den Bereich der Forschung wurde in den letzten Jahren u.a. dadurch deutlich, dass Forschungsförderungsorganisationen diesbezügliche Qualitäts- und Auswahlkriterien eingeführt haben. Die Einwerbung von Forschungsgeldern erfordert also mehr und mehr auch die inhaltliche Reflexion von Gender- und Diversitätsaspekten in den unterschiedlichen Forschungsbereichen und die Aneignung diesbezüglicher Analysekompetenzen. Dass Gender- und Diversitätsthemen sowohl inhaltlich als auch im Forschungsmanagement eine Rolle spielen, zeigen sich beispielsweise in der 4. Priorität des Europäischen Forschungsraums (Geschlechtergleichstellung und Gender Mainstreaming in der Forschung) und in den nationalen Aktionsplänen.

Hierzu zwei Beispiele aus den Einreichungen:

Mit der Einrichtung der interfakultären Organisationseinheit für die Geschlechterforschung (Center Interdisziplinäre Geschlechterforschung Innsbruck – CGI) wurde an der **Universität Innsbruck** (siehe 1., Seite 22) ein Schritt zur nachhaltigen Stabilisierung der Geschlechter- und Diversitätsforschung an der Universität gesetzt. Das CGI stärkt damit in innovativer Weise die strategischen Bemühungen der Universität im Bereich des Diversitätsmanagements, vor allem aus geschlechtertheoretischer Perspektive mit einem spezifischen Blick für intersektionale Überlagerungen. Als eine der Kerndimensionen von Vielfalt wird der Gleichstellung der Geschlechter besonderes Gewicht beigemessen. Das CGI soll in Zukunft eine wichtige Rolle für die Erfüllung der „Third Mission“ der Universität spielen und Diversitätsthemen inner- und außerhalb der Universität stärker vermitteln und sichtbar machen.

Die **TU Graz** unterstützt die diversitätsbezogene Qualitätsentwicklung in der Forschung u.a. durch den Lehrgang „Gender- und Diversitätskompetenz für Wissenschaftler\*innen“, in dem die Analyse- und Argumentationskompetenz der Forschenden für konstruktive geschlechterpolitische Diskussionen gefördert wird (siehe 2.1, Seite 29).



Universität Innsbruck

TU Graz



## BLICKPUNKTE

Forschende können mittlerweile – den Zugängen und Bedarfen ihrer jeweiligen Fächer entsprechend – aus einer Vielzahl an Handreichungen und Beispielsammlungen Erkenntnisse für ihre eigene Forschung ableiten. Aktuell nehmen auch Ansätze zu einer kritischen, reflexiven und transformativ orientierten Diversitätsforschung und Methodologie, die Forschende zu innovativen Zugängen inspirieren können, theoretisch wie praktisch Gestalt an (vgl. Bührmann 2020; Mayer 2020). In der Praxis gilt es jedoch immer noch, Anschlussstellen zu den unterschiedlichen Fachkulturen zu finden, da diese aufgrund ihrer disziplinären Entwicklungsgeschichte und Gegenstände eine mehr oder weniger starke Nähe zu Diversitätsthemen aufweisen.



### 3.3 Hochschulverwaltung und Third-Space-Einrichtungen

Wie bereits angeführt, wird in Hochschulen und Forschungsorganisationen noch vergleichsweise wenig auf die diversitätsorientierte Entwicklung des Verwaltungsbereichs und der Third-Space-Einrichtungen (siehe Glossar) gelegt. Dadurch bleibt viel an vorhandenem Potenzial im Handlungsfeld Diversität für die nachhaltige Entwicklung der Organisationen liegen.

Zwei Beispiele dazu aus den Einreichungen:

Ferdinand Porsche FernFH

Die **Ferdinand Porsche FernFH** schult mit dem angebotenen Online-Kurs zu Gender- und Diversitätskompetenz in sechs Modulen nicht nur ihre Lehrenden, sondern in einem für die diesbezüglichen Aufgaben adaptierten Kurs auch ihr administratives und leitendes Personal (siehe 2.1, Seite 33).

FH Campus Wien

Die **FH Campus Wien** bezieht in ihrer oben beschriebenen Strategieentwicklung (siehe 1., Seite 20) bewusst alle Anspruchsgruppen mit ein, um eine für alle Beteiligten bedarfsgerechte Vorgangsweise und Ausrichtung der Maßnahmen sicherzustellen.



## BLICKPUNKTE

Das Verwaltungspersonal und die Mitarbeitenden in Third-Space-Bereichen sind maßgeblich für die Vermittlung einer diskriminierungsfreien und diversitätsgerechten Organisationskultur verantwortlich. Sie sind häufig die ersten Ansprechpartnerinnen und -partner von Studierenden, Lehrenden und externen Personen. Sie sind diejenigen, die oft unmittelbar mit unterschiedlichen Konflikten und Bedarfslagen konfrontiert werden und diese diversitätsgerecht lösen müssen. In einer ganzzeitlichen Diversitätsstrategie ist dieser Bereich daher in der Kompetenzentwicklung entsprechend zu berücksichtigen.





# 4. Aktivitäten zu spezifischen Diversitätsdimensionen/intersektionale Zugänge

Auch zum dritten DIVERSITAS wurden wieder Aktivitäten zu spezifischen Diversitätsdimensionen eingereicht.

Dabei stachen insbesondere die Dimensionen

- soziale Dimension und Herkunft,
- Behinderung,
- Geschlechtervielfalt,
- Religion und
- Elternschaft

hervor. Die Einreichungen boten zudem interessante Einblicke in intersektionale Perspektiven.

## 4.1 Soziale Dimension und Herkunft

Die Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung (BMWFW 2017b) fördert die Auseinandersetzung der Hochschulen mit sozialen und herkunftsbedingten Zugangsbarrieren zum Hochschulstudium und den diesbezüglichen Auswirkungen während des Studiums. Die unterschiedlichen Aspekte der sozialen Dimension (z.B. regionale und ethnische Herkunft, sozioökonomische und bildungsbiografische Voraussetzungen) führen nach wie vor zu Disparitäten in der Repräsentation verschiedener Gruppen an Hochschulen. Daher müssen diesbezügliche Barrieren in den hochschulischen Strukturen, Prozessen und Kulturen weiter adressiert und abgebaut werden (vgl. Hönig 2021; RESET; GenPort).



Beispiele aus den Einreichungen<sup>9</sup>:

Universität für Musik und  
darstellende Kunst Wien

Die **Universität für Musik und darstellende Kunst Wien** (siehe 1., Seite 16) setzt im Rahmen ihrer Strategieentwicklung durch die Implementierung eines Buddy-Programms für internationale Erstsemestrige eine Maßnahme hinsichtlich Willkommenskultur und Inklusion. Auch das **IST Austria** (siehe 2.1, Seite 31) arbeitet, entsprechend seiner internationalen Ausrichtung, an einer inklusiven Kultur mittels Weiterbildungen und erfahrungsbasierten Lernprogrammen.

IST Austria

Fachhochschule Kärnten

Die **Fachhochschule Kärnten** (FH Kärnten) zielt mit ihrem Modellprojekt zur Erweiterung des Zugangs zum Studiengang „Disability & Diversity Studies“ (DDS) auf nicht-traditionelle Studierende und ermöglicht auch Absolventinnen und Absolventen von Fachschulen für Sozialbetreuungsberufen (SOB) den Hochschulzugang ohne Matura bzw. Studienberechtigungsprüfung. Nach seiner Evaluierung soll das Modellprojekt zur Erweiterung des Zugangs zu einem Studiengang auch auf andere Studiengänge übertragen werden.



## BLICKPUNKTE

Die soziale Dimension ist nach wie vor prägend für Bildungskarrieren und in vielen hochschulischen Prozessen von Relevanz. Die Beispiele deuten zum einen darauf hin, dass Hochschulen mit einem hohen Grad an internationalen Studierenden eher den Bedarf erkennen, die soziale Dimension stärker in den Blick zu nehmen. Inter- und transkulturelle Weiterbildungen und Angebote könnten hierzu in vielen Hochschulen und Forschungseinrichtungen noch forciert werden, um die Inklusion von Studierenden und Mitarbeitenden aus anderen Herkunftsländern oder mit Migrationsbiografie zu stärken.

Zum anderen zeigt sich, dass die soziale Dimension dort strategisch eine Rolle spielt, wo eine Attraktivierung von Berufsfeldern durch eine stärkere Durchlässigkeit des Hochschulsystems gefördert werden soll.

Sozialen und herkunftsbezogenen Dynamiken und den damit verknüpften institutionellen Normativitäten (vgl. Vögele & Saner 2020) in einem wirkmächtigen Diversitätsmanagement substanziell auf den Grund zu gehen, stellt hohe Anforderungen an die Selbstreflexionsbereitschaft und -fähigkeit von Organisationen und deren inter- und transkulturelle Kompetenzen. In diesem Zusammenhang ist auch die Frage zu diskutieren, wie der hochschuleigene Exzellenzanspruch, der gesellschaftliche Anspruch der Chancengleichheit und sozialen Durchlässigkeit produktiv zu vereinbaren sind. Ein möglicher Zugang wäre ein inklusiver und transformativer Ansatz, der das Ziel hat, innerhalb der Organisation größtmögliche Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit herzustellen und dies mit einer aktiven Rolle der Organisation in der Gestaltung von Gesellschaft verbindet (vgl. Bührmann 2015 und 2020).

## 4.2 Behinderung, Inklusion und Barrierefreiheit



Behinderung, Inklusion und Barrierefreiheit beschäftigt Hochschulen, nicht zuletzt aufgrund rechtlicher Rahmenbedingungen<sup>10</sup> und hochschulpolitischer Zielsetzungen<sup>11</sup>. Ein evidenzbasiertes Vorgehen wird seit 2020 u.a. durch Datenerhebungen im Rahmen der Studierendensozialerhebung(en)<sup>12</sup> unterstützt. Zudem hat die verstärkte Auseinandersetzung der Hochschulen mit Diversität und Diversitätsmanagement auch in diesem Bereich zu einer stärkeren Institutionalisierung von Maßnahmen geführt.<sup>13</sup>

Einige Aktivitäten in diesem Bereich wurden auch zum DIVERSITAS 2020 eingereicht:

An der **FH JOANNEUM** wurde durch den Lehrgang „Akademische Peer-Berater\*in für Bewerber\*innen sowie Studierende und Mitarbeiter\*innen mit Beeinträchtigung(en)“ eine europaweit einzigartige Möglichkeit für Menschen mit körperlichen, psychischen und kognitiven Beeinträchtigungen geschaffen, eine Hochschulausbildung zu absolvieren. Durch den niederschweligen Zugang zum Lehrgang (Matura ist nicht Voraussetzung) ist es Menschen, die noch immer überproportional hoch von Arbeitslosigkeit betroffen sind, möglich, eine fundierte wissenschaftliche und praxisbezogene Ausbildung zu erhalten. Der erste berufsbegleitende Lehrgang startete im Oktober 2018 und umfasste 62 ECTS, die in drei Semestern von den Studierenden (insgesamt 20 Plätze) absolviert wurden. Das Lehrziel war es, den Teilnehmenden das Erfahren eigener Stärken (Empowerment) zu ermöglichen und sie dadurch zu emphatischen und selbstbestimmten Multiplikatorinnen und Multiplikatoren auszubilden. Im Zentrum der Ausbildung standen u.a. Kommunikationstechniken. Zudem wurden verschiedene Lehr- und Lernmethoden in das Curriculum integriert, die den unterschiedlichen Arten von Behinderungen entsprachen.

Als ein Resultat dieses Lehrganges wird derzeit an der FH JOANNEUM eine Stelle zur Peer-Beratung für Studierende sowie auch für Studienbewerberinnen und -bewerber aufgebaut. Bewerberinnen und Bewerber sowie auch Studierende und Mitarbeitende mit Behinderung(en) werden professionell und auf Wunsch anonym betreut (auch auf Bildungs- und Karrieremessen). Beratungen, Modifizierungen von Prüfungen oder auch Unterstützung im Zuge eines Auslandsaufenthaltes gehören zu den Aufgabenbereichen der Stelle. Zusätzlich soll diese bewusstseinsbildende Initiative zu mehr Akzeptanz, Vielfalt und Inklusion an der Hochschule beitragen, Mobilität fördern und internationale Beziehungen festigen.

Der Peer-Lehrgang an der FH zeigt auf, welche Bedarfe Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen für einen erfolgreichen Studienerfolg haben. Die damit verknüpfte Institutionalisierung einer Peer-Beratungs-Stelle, die mit einer Person mit Behinderung besetzt wurde, ist in der österreichischen Hochschullandschaft als innovativ zu bewerten.

FH JOANNEUM

Die **Pädagogische Hochschule Salzburg** führt in ihren eingereichten Aktivitäten (siehe 1., Seite 23) u.a. das Hochschulprogramm „BLuE“<sup>14</sup> an, das erste und bisher in Österreich einzige Hochschulprogramm für Studierende mit intellektueller Beeinträchtigung. Es wurde 2017 in Kooperation mit zwei amerikanischen Universitäten (WCU, University College Charleston) entwickelt und implementiert. Dieses achtsemestrige Programm wird von einem Team im Kompetenzzentrum „Inklusive Pädagogik“ geführt und ist über den Vizerektor für Forschung direkt an das Rektorat angebunden.

Einen innovativen Zugang wählt die **FH Kärnten** für ihre Bemühungen (siehe 4.1, Seite 48). Sie dehnt den Begriff „Barrierefreiheit“ über Behinderung hinaus aus und schließt auch andere Formen der sozialen Benachteiligung ein. Sie zielt auf die Verbreiterung von Teilhabemöglichkeiten für Studierende mit Behinderungen und/oder Benachteiligungen. Damit eröffnet diese Hochschule den Blick auch auf Barrieren, die sich auf sozioökonomischer Ebene ergeben, beispielsweise die bisherige Bildungskarriere oder das Fehlen ökonomischer Ressourcen.



## BLICKPUNKTE

Der schulische Bereich setzt sich bereits seit längerem mit Fragen der Inklusion auseinander (vgl. z.B. Prengel 2006). Die Hochschulen ziehen hier seit einigen Jahren nach, wenngleich in beiden Bereichen die UN-Behindertenrechtskonvention noch lückenhaft umgesetzt ist. Damit bestehen für Menschen mit Behinderungen nach wie vor viele Barrieren in der Teilhabe an Bildungsangeboten. Auch wenn „Behinderung“ in Strategiepapieren von Hochschulen oft als eine relevante Diversitätsdimension genannt wird, besteht noch viel Potenzial für eine umsetzungsstarke Strategie- und Maßnahmenbildung im Rahmen des Diversitätsmanagements. Das unmissverständliche Commitment der Hochschulleitung zu einer inklusiven Hochschule (z.B. durch die Verankerung im Entwicklungsplan mit messbaren Zielen – vgl. z.B. Klein 2016), die Zurverfügungstellung entsprechender Ressourcen für die Institutionalisierung und eine möglichst partizipative Strategie- und Maßnahmenentwicklung zählen auch in diesem Bereich zu den Erfolgsfaktoren. Ein diesbezügliches Diversitätsmanagement sollte zudem evaluative Elemente beinhalten, damit Erfahrungen in der Umsetzung zur Verbesserung der Angebote genützt werden können.

Wissenschaftliche Diskurse, in denen das Thema „Inklusion“ intersektional gedacht wird, sind vielversprechende Weiterentwicklungen (vgl. z.B. Köbsell 2010; Platte et al. 2016; Schildmann et al. 2018). Dadurch wird „Behinderung“ weniger als Abweichung von der Norm betrachtet, sondern als menschliche Tatsache, die sich im organisatorischen Alltag mit anderen sozialen Differenzierungen (z.B. Geschlecht oder sozioökonomische Lage) kreuzen kann. Behinderung wird dadurch weniger einer Essen-

zialisierung unterworfen und Teilhabebarrieren, die sich aufgrund anderer Diversitätssituationen ergeben und mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung einhergehen können (nicht müssen), geraten als solche stärker in den Fokus von organisationalen Aushandlungsprozessen.

Zur weiteren Unterstützung wäre eine Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen für Fachhochschulen wichtig. Auf Ebene der Bundesministerien wird zudem am neuen Nationalen Aktionsplan für Menschen mit Behinderung gearbeitet, der diesen Bereich zukünftig noch stärker unterstützen soll.

### 4.3 Geschlechtervielfalt

Die Entwicklungen zum Thema Geschlechtervielfalt (siehe Glossar) gestalteten sich in den letzten Jahren u.a. aufgrund der gesetzlichen Anerkennung von intergeschlechtlichen Menschen zunehmend dynamisch. Dies zeigte sich schon an den Preisvergaben zum DIVERSITAS 2016 (BMBWF2017a, 33ff.) und 2018 (BMBWF 2019, 42ff.). Das thematische Spektrum reichte von Maßnahmen zum Umgang mit geschlechtsspezifischen Zugangsbarrieren zu Studien über Maßnahmen zum geschlechterinklusive Sprachgebrauch bis hin zu baulichen Maßnahmen und Veränderungen im Monitoring und Reporting aufgrund der Auflösung binärer Geschlechterverhältnisse.

In den Einreichungen zum DIVERSITAS 2020 thematisiert beispielsweise die **TU Graz** im Lehrgang „Gender- und Diversitätskompetenz für Wissenschaftler\*innen“ (siehe 2.1, Seite 29) Geschlechtervielfalt, trans\*/queere/und nicht binäre Identitäten in mehreren Modulen. Dies wird aufgrund der derzeit gültigen Rechtsprechung zu intergeschlechtlichen Personen für die Universitäten nicht nur als ein strukturelles Thema verstanden, sondern auch zukunftsweisendes Thema in der Forschung.



TU Graz

### BLICKPUNKTE

Die letzten Jahre haben gezeigt, dass vielerorts an der Sichtbarmachung und Akzeptanzschaffung von Geschlechtervielfalt gearbeitet wird. Neben baulichen Maßnahmen, beispielsweise im Sanitärbereich, sind es Empfehlungen für den geschlechterinklusive Sprach- und Bildgebrauch (siehe Glossar), die vielerorts auf den Weg gebracht werden. Dafür werden bereits seit längerem existierende Leitfäden zur geschlechtergerechten Sprache entsprechend adaptiert, um eine akzeptanzschaffende und diskriminierungsfreie Ansprache und Sichtbarmachung aller Geschlechter zu fördern.<sup>15</sup> Dies zieht überall dort, wo Geschlecht als binäre Kategorie verankert ist, Umstellungen nach sich (z.B. IT-Services, Reporting).





## 4.4 Religion

Religion und Weltanschauung zählen – nicht nur im Hochschulbereich – noch zu jenen Diversitätsdimensionen, die in Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsprogrammen vergleichsweise wenig adressiert werden. Gleichzeitig nimmt die Diskussion zur gesellschaftlichen und politischen Rolle von Religionen und zum anhaltenden Trend der Säkularisierung national wie international zu. Die kulturelle und religiöse Diversität von Gesellschaften bewegt aus mehreren Gründen auch zunehmend den Hochschulbereich. Zum einen stehen Bemühungen des internationalen Austausches ganz oben auf der Agenda hochschulpolitischer Überlegungen, zum anderen zeigt sich, dass Bildungschancen und Bildungsbiografien wie auch Karrierepfade immer noch stark von der Herkunft abhängen, die nicht nur ökonomische Bedingtheiten aufweisen kann, sondern auch kulturelle und religiöse Bezüge. Die Beschäftigung mit dem Themenfeld Religion hat demnach auch das Potenzial, positive Effekte hinsichtlich der sozialen Durchlässigkeit der Hochschulen zu entfalten.

Folglich stellt sich im Hochschul- und Forschungsbereich zunehmend die Frage, wie mit den Themen Religionen und Säkularisierung umzugehen ist, um diesbezüglichen Bedarfen, sozialen Dynamiken und auch Vorurteilen und Diskriminierungen zu begegnen, organisationskulturelle Veränderungen anzustoßen und die gesellschaftliche Verantwortung als Hochschule wahrzunehmen.

Insbesondere drei Einreichungen zum DIVERSITAS 2020 zeigen, wie sich Hochschulen, ihren jeweiligen Bedingungen und Zielen folgend, aktuell in diesem Themenfeld bewegen:

Wirtschaftsuniversität Wien

An der **Wirtschaftsuniversität Wien** (WU) wird, wie die DIVERSITAS-Einreichung „Religiöse Vielfalt an der WU“ 2020 zeigt, ein Bündel an Maßnahmen eingesetzt, um die religiöse Vielfalt zu adressieren. Die Veranstaltung „WU matters. WU talks – Religiöse Vielfalt und Spiritualität an Hochschulen“ bildete 2019 den Startpunkt der Diskussion, der intern wie extern auf großes Interesse stieß. Im laufenden Betrieb der Universität steht allen an der WU tätigen Personen seit 2014 ein „Raum der Stille“ zur Verfügung. Um den Raum konfessionsübergreifend zu gestalten, wurden 2019 drei Dialogrunden veranstaltet. Die Einladung für die Dialogrunden erging per E-Mail an alle Mitarbeitenden der WU, per Newsletter an alle Studierenden und per Aushang an jene, die bisher den Raum nutzten. Es gab reges Interesse, sodass mit einer Gruppe von 30 Personen, bestehend aus Studierenden und Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Hintergründen, in den Prozess gestartet werden konnte. Es war ein großes Anliegen, von Anfang an unterschiedliche Perspektiven und Bedürfnisse – religiöse und nicht-religiöse – mitzudenken und bisherige Nutzerinnen und Nutzer des Raumes miteinzubeziehen. In drei moderierten Dialogrunden definierten die Teilnehmenden in einem ersten Schritt die Zwecke des Raumes (Ruhe, Rückzug, Gebet, Glaube sowie achtsa-

mer Austausch und Dialog) und in einem zweiten Schritt die Nutzungsbedingungen für den Raum. Aus den Dialogrunden formierte sich eine selbstverwaltete Gruppe, ebenfalls aus Studierenden und Mitarbeitenden, die als „Silent Room Committee“ die weitere Nutzung des Raumes aktiv mitentwickeln möchte. Als gute Praxis bei der Einrichtung von „Räumen der Stille“ wurden eine barrierefreie Gestaltung, eine ruhige, einladende Atmosphäre (warmes Licht, neutrale Farben), Möglichkeiten von Raumabtrennungen, die Beachtung von Gebetsrichtungen und die Vermeidung (religiöser) Symbole dokumentiert.

Um den wertschätzenden Umgang mit unterschiedlichen religiösen Zugehörigkeiten im Lehr- und Forschungsbetrieb zu fördern, wurde als Planungsgrundlage für Lehrveranstaltungs- und Prüfungstermine sowie wissenschaftliche Veranstaltungen ein interkultureller Kalender verschickt. Zudem wird bewusst die Vielfalt an Speisenangeboten in den Gastronomiebetrieben am Campus sowie bei Veranstaltungen gefördert.

Die **Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems** widmet sich in ihrer Einreichung „Netzwerk Interreligiösität – Lernen in interkultureller, interkonfessioneller und interreligiöser Begegnung“ ebenfalls diesem Themenbereich.

Kirchliche Pädagogische  
Hochschule Wien/Krems

Aus dem Problembewusstsein heraus, dass das Zusammenleben und Zusammenarbeiten von Menschen verschiedener Zugehörigkeiten, wie etwa im Hinblick auf ihre Herkunft, Kultur oder Religion, oft immer noch durch Vorurteile, Intoleranz, Ausgrenzung und Diskriminierung geprägt ist, bietet die Hochschule einen Ort der Auseinandersetzung an, um ein friedliches gesellschaftliches Zusammenleben zu fördern. Zu Beginn des Projekts wurde dafür eine Steuergruppe eingerichtet, um den Herausforderungen dieser interreligiösen Erweiterung der christlichen Hochschule zu begegnen. Die Steuergruppe bestand aus allen an der KPH Wien/Krems vertretenen Religionen und Konfessionen, dem Kompetenzzentrum für interkulturelles, interkonfessionelles und interreligiöses Lernen und der Studierendenvertretung. Mit dem neuen Vizerektorat für Religiöse Bildung und Interreligiösen Dialog wurde die Steuergruppe neu gedacht und Anfang 2020 das Netzwerk Interreligiösität (NIR) initiiert. Es ist ein Teilprojekt von „Religiöse Vielfalt gestalten“ im Rahmen des an der Hochschule laufenden Gesamtprozesses „Hochschule mit Haltung“.

Das Netzwerk soll interreligiöse und diversitätssensible Initiativen an der KPH Wien/Krems initiieren, weiterentwickeln, koordinieren, reflektieren, hochschulintern kommunizieren und extern vernetzen. Ziel ist es, das Leitbild der KPH und ihren Grundsatz zum positiven Wert von Diversität und religiöser Pluralität nachhaltig zu verankern und innerhalb der Institution und auch darüber hinaus sichtbar zu machen.

Das Netzwerk Interreligiösität wird von verschiedenen Organisationseinheiten der Hochschule getragen, sodass dessen Agenden breit und nachhaltig in die Hoch-

schulorganisation, -verwaltung, Forschung und Lehre implementiert und laufend weiterentwickelt werden können. Lehre, Forschung und organisationale Kulturentwicklung werden verschränkt betrachtet, und die unterschiedlichen Aktivitäten sollen in den betrieblichen Alltag der Hochschule hineinreichen. Damit soll interkulturelle und interreligiöse Begegnung nicht nur theoretisch gelehrt und beforscht, sondern auch konkret praktisch gelebt werden.

So können beispielsweise Studierende angesichts bestehender Herausforderungen innerhalb einer kulturell und religiös pluralen Gesellschaft diversitätssensible Kompetenzen insbesondere im Verhältnis von Kultur, Religion und Geschlecht erwerben. Sie erhalten zudem konkrete Hilfestellung bei spezifischen interkulturellen und interreligiösen Herausforderungen. Zukünftige und bereits im Dienst befindliche Lehrende können sich so im gezielten Umgang mit Diversität professionalisieren und als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in Schule und Gesellschaft hineinwirken. Zudem werden im Bereich der Forschung Schwerpunkte zu religiöser Diversität und interreligiösem Lernen gesetzt (Spezialforschungsbereich Interreligiosität = SIR, aktuelles Forschungsprojekt „Interreligiöses Begegnungslernen“), bestehende Prozesse und Initiativen von qualitativvoller Forschung begleitet sowie national und international vernetzt.

Das intersektionale schulbezogene Projekt „Interreligious Literacy – Gender – Diversität“ (ILGD) wiederum erweitert die interreligiöse Perspektive durch eine konsequente Verschränkung von Genderfragen und Diversität, um schulische Themen- und Problemfelder dahingehend zu bearbeiten.

Die **Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften** (Karl Landsteiner/KL) greift in ihrer Einreichung die Förderung des Verständnisses von konfessioneller Diversität und Inklusion in den „Maimonides Lectures“ auf. Im Rahmen des durch das Land Niederösterreich geförderten Projektes widmet sich ein Kernbereich der Universitätsprofessur für Psychotherapieforschung den psychodynamischen Aspekten der religiösen Erfahrung im Bezugsrahmen der abrahamitischen Religionen.

*„Die [...] forschungsgenerierten ‚Maimonides Lectures‘ thematisieren Wechselwirkungen zwischen Religionen und Wissenschaften (insbesondere Gesundheitswissenschaften) und ermöglichen durch Symposien und Keynote Lectures eine kontinuierliche Begegnung zwischen Vertreter\_innen der Religionsgemeinschaften, Forscher\_innen, Studierenden diverser Konfessionen und deren Angehörigen.“ (aus der Einreichung der Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften)*

Die „Maimonides Lectures“ bieten somit Grundlegendes für eine Kultur der tiefen Erfassung der konfessionellen Diversität und fördern das gegenseitige Verständnis und Inklusionsprozesse zwischen den Angehörigen diverser abrahamitischen Konfessionen. Die Vorträge werden von der Karl Landsteiner Privatuniversität gemeinsam mit

der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW) sowie den abrahamitischen Religionsgemeinschaften veranstaltet.

## BLICKPUNKTE

Die hohe Anzahl von Einreichungen zum Themenfeld „Religion“ mag ein Hinweis darauf sein, dass auch in diesen bisher eher weniger berücksichtigten Bereich Bewegung kommt. Die Beschäftigung mit Transkulturalität (siehe Glossar) und intersektionalen Effekten könnte hier neue diversitätspolitische Entwicklungspfade eröffnen, die im Sinne der „Third Mission“ substantielle Beiträge zu aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen, wie den anhaltenden Debatten um Rassismus, Islamophobie und Antisemitismus, liefern könnten.



## 4.5 Vereinbarkeit – Elternschaft

Elternschaft ist eine jener Diversitätsdimensionen, die auf die zentrale Bedeutung von Vereinbarkeitsmaßnahmen für die Zugänglichkeit und Studierbarkeit eines Hochschulstudiums verweist (vgl. Leinfellner & Bomert 2017; Buß 2019). Seit 2015 sind an Universitäten Gleichstellungspläne verpflichtend, in denen die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf für alle universitären Angehörigen zu regeln ist (UOG 2002, § 20b). Dementsprechend existieren zahlreiche Bemühungen<sup>16</sup>, diesen Themenkomplex auch im Hochschulbereich zu adressieren.



Hier einige Beispiele aus den Einreichungen zu diesem Themenfeld:

Die **FH Gesundheitsberufe OÖ** (Fachhochschule Gesundheitsberufe Oberösterreich) fördert mit ihrer Aktivität „Studieren mit Kind an der FH Gesundheitsberufe OÖ“ die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft. Fällt die Studienphase mit der Familiengründung bzw. Elternschaft zusammen, werden die damit verbundenen Herausforderungen der Vereinbarkeit im Spannungsfeld von Studium und Elternschaft offensichtlich.

FH Gesundheitsberufe OÖ

Die Umsetzung lebensphasenorientierter Konzepte des Lernens und Arbeitens ist für die FH Gesundheitsberufe OÖ eine wesentliche Antwort auf die unterschiedlichen Lebenswelten der Studierenden. Ziel dieser Maßnahmen ist die Unterstützung der Vereinbarkeit der Lebens-, Lern- und Berufssituation, mit der Prämisse, flexible, individuell abgestimmte und pragmatische Lösungen mit den Studierenden zu erarbeiten und umzusetzen. Um die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft zu unterstützen und zu fördern, wurde zunächst am Studiengang „Hebamme“ an der FH Gesundheitsberufe OÖ ein Maßnahmenpaket von vorerst zehn Aktivitäten geschnürt und als Pilot-

projekt umgesetzt. Zurzeit werden diese Aktivitäten als Best-Practice-Beispiel auch in den anderen Studiengängen, unter Berücksichtigung der jeweiligen Anforderungen, implementiert.

Die Aktivitäten des Maßnahmenpakets sind:

- Unterstützung der Studierenden in der Schwangerschaft (z.B. Lösungen zur Kompensation von Fehlzeiten während der praktischen und theoretischen Lehrveranstaltungen)
- Unterstützung der Mütter während des Mutterschutzes, indem den Bedürfnissen der jungen Mütter entsprechende Lösungen zur Kompensation der Fehlzeiten ausgearbeitet werden
- Unterstützung der Väter in der Zeit des Mutterschutzes der Partnerin, indem den Bedürfnissen der jungen Väter entsprechende Lösungen zur Kompensation der Fehlzeiten ausgearbeitet werden
- Flexibler Umgang mit einer Unterbrechung des Studiums aufgrund einer eintretenden Schwangerschaft
- Ermöglichung und Förderung des Stillens, Mitnahme der Kinder während der Stillzeit in theoretische Lehrveranstaltungen
- Mitnahme der Kinder zu Lehrveranstaltungen und Prüfungen bei kurzfristigem Ausfall der Kinderbetreuung (in Abstimmung mit den Vortragenden)
- Unterstützung bei der Planung wohnortnaher Praktika
- Bei familiären Härtefällen Unterschreitung der Anwesenheitspflicht bei ausgewählten theoretischen Lehrveranstaltungen
- Unterstützung der Studierenden durch den Fachbereich Sozialkompetenz in belastenden und kritischen Lebensereignissen
- Das Projekt „Meine Mama studiert“ am Studiengang „Hebamme“ bietet den Kindern die Gelegenheit, die FH Gesundheitsberufe OÖ und den Studienalltag ihres Elternteils kennenzulernen.

Um den gesellschaftlichen Wandlungsprozessen, den demografischen Entwicklungen und dem Gedanken des lebenslangen Lernens gerecht zu werden, sind darüber hinaus neue Optionen und Entwicklungspfade des Studierens anzudenken. Der ver-

stärkte Einsatz neuer Medien in der Lehre und der Ausbau von „Nicht-Vollzeit-Studien“ auch auf Bachelor-Ebene würden vor allem für Eltern das Studieren attraktiver machen.

Das als Pilotprojekt am Studiengang „Hebamme“ implementierte Maßnahmenpaket wird nun sukzessive, bedarfs- und situationsangepasst auf die weiteren Studiengänge der FH Gesundheitsberufe OÖ ausgerollt. Als Ansprechpersonen für die Studierenden fungieren die Beauftragte für Diversity-Management als Beratende für einen proaktiven Umgang mit Diversität sowie die jeweiligen Leitungen der Studiengänge. Dabei wird besonderes Augenmerk auf die Berücksichtigung der studentischen Heterogenität in den strategischen und operativen Agenden der Hochschulpolitik gelegt.

An der **Medizinischen Universität Innsbruck** besteht hinsichtlich der Vereinbarkeitsthematik großer Bedarf an fremdsprachigem Informationsmaterial, welches derzeit vorwiegend in Türkisch und Serbokroatisch zur Verfügung steht. Auch weisen der MedUni-Kindergarten und das neunwöchige Sommerbetreuungsangebot eine hohe Anzahl von Kindern mit Migrationshintergrund und damit verschiedenen Erstsprachen auf. Beide Angebote verfügen über inklusive Betreuung.

Medizinischen Universität  
Innsbruck

Im Karriereförderprogramm der **Veterinärmedizinischen Universität Wien** werden mit den Teilnehmerinnen individuelle Lösungen für Vereinbarkeitsfragen entwickelt (siehe 2.3, Seite 37).

Veterinärmedizinische  
Universität Wien

## BLICKPUNKTE

Vereinbarkeitsmaßnahmen ermöglichen vielen Interessentinnen und Interessenten erst den Zugang zu einem Studium bzw. unterstützen den positiven Abschluss eines solchen. Maßnahmen, die auf den entsprechenden Bedarf von Studierenden (und Mitarbeitenden) abzielen, fördern potenziell nicht nur die soziale Durchlässigkeit des Hochschulbetriebs, sondern auch die Attraktivität des Standorts und senken gleichzeitig die Drop-out-Raten bzw. die Personalfuktuation. Auch im Bereich der Forschung wird Vereinbarkeit zunehmend zum Thema.<sup>17</sup>





## 4.6 Intersektionale Perspektiven

Auf Basis eines intersektionalen Verständnisses von Diversität kann der Komplexität von Wirkweisen unterschiedlicher Strukturmerkmale auf praktischer Ebene entsprochen werden. Dennoch bleiben zielgruppenspezifische Angebote zuweilen notwendig, trotz der Gefahr der Essenzialisierung und der Verstärkung von Vorurteilen.

Das Verständnis von Intersektionalität (siehe Glossar) präsentiert sich in den Einreichungen zum DIVERSITAS 2020 äußerst heterogen. Es wird unterschiedlich theoretisch fundiert und praktisch umgesetzt.

Einige Beispiele:

Die **Medizinische Universität Innsbruck** denkt mit ihren weitreichenden Aktivitäten zum Thema „Migrationsmedizin“ Geschlecht und ethnische Herkunft in den Bereichen Lehre, Klinik, Forschung und Verwaltung konsequent zusammen. Migrationsmedizin ist Teil der Lehre zur Gender Medizin und damit in allen Pflichtcurricula, der Studienrichtungen Human-, Zahn- und Molekularmedizin integriert und prüfungsrelevant.

Bereits vor zwanzig Jahren wurde das Frauengesundheitszentrum (FGZ) als gemeinsame Einrichtung mehrerer Kliniken geschaffen, das eine „Türkinnenambulanz“ und enge Kontakte zu Flüchtlingsheimen und dem Frauenhaus hielt. Aufgrund des Anstiegs Migration wurde 2019 vom Frauengesundheitszentrum (FGZ) die Arbeitsgruppe „Migrationsmedizin“ unter Mitwirkung aller beteiligten Kliniken geschaffen, um Angebote zu bündeln.

Auf Ebene der Forschung wird Migrationsmedizin bei der Anmeldung und Abgabe von Diplomarbeiten zum Thema, wo ein Genderaspekt angegeben werden muss. Beim Masterstudium Molekularmedizin und bei PhD-Kursen, stellt Gender Medizin jeweils ein Pflichtfach dar und ist in einer Arbeit mittels Literaturrecherche bzw. eines Kongressbeitrages oder eines wissenschaftlichen Artikels auszuweisen.

Im universitären Verwaltungsbereich hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) unter anderem die Aufgabe, mögliche Diskriminierungen aufgrund einer ethnischen Zugehörigkeit durch die Teilnahme an Hearings in Besetzungsverfahren sowie Berufungsverfahren zu verhindern.

Für die **FH Technikum Wien** bedeutet Intersektionalität, dass der Blick auf Benachteiligung über die Kategorie „Geschlecht“ hinausgeleitet wird, um geschlechtsspezifische Muster (z.B. in der Studienwahl) wie auch andere diversitätsspezifische Verbindungen zu identifizieren.

Medizinische Universität  
Innsbruck

FH Technikum Wien

Die **Technische Universität Graz** legt dem zum DIVERSITAS eingereichten Lehrgang (siehe 2.1, Seite 29) ein nichtbinäres und interdependentes Verständnis von Gender zugrunde und schließt damit an aktuelle geschlechtertheoretische Diskurse an (vgl. z.B. Bereswill 2015). Lehre und Forschung werden dabei grundsätzlich als vergeschlechtlichte „Projekte“ gesehen.

Technische Universität Graz

Die **Wirtschaftsuniversität Wien** nimmt in der Auseinandersetzung mit der Diversitätsdimension Religion die Intersektion zu Geschlecht in den Fokus. Sie zielt mit den 2020 zum DIVERSITAS eingereichten Aktivitäten (siehe 4.4, Seite 52) auch auf eine Auseinandersetzung mit Geschlechterbildern im Kontext von Religionen, die überwiegend männliche Perspektiven bei der Darstellung von Religionen aufbrechen und unterschiedliche Positionen in den Diskurs integrieren – z.B. durch ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei Veranstaltungen zum Thema.

Wirtschaftsuniversität Wien

Die **Universität für Musik und darstellende Kunst Wien** hinterlegte ihre Strategieentwicklung (siehe 1., Seite 16) mit einem intersektionalen Verständnis von Diversität. Dies drückt sich zum einen im Mission Statement aus:

Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

*„Die mdw nimmt ihre gesellschaftspolitische Verantwortung wahr, indem sie auf historisch gewachsenes und situiertes Wissen sowie damit verbundene hegemoniale Ordnungen und Strukturen aufmerksam macht und danach strebt, Dimensionen der Differenz/ierung intersektional zu begreifen.“ (aus der Einreichung der mdw)*

Im Prozess wird Intersektionalität als Wissensbasis behandelt. Den mitwirkenden Personen werden entsprechende Wissensbestände zugänglich gemacht. In den Leitfragen der Fokusgruppendifkussionen zur Maßnahmenentwicklung werden intersektionale Zusammenhänge adressiert.

Für gender- und diversitätskompetente Lehre an der **Universität für Weiterbildung Krems** bedeutet Intersektionalität konkret, dass Diversitätskategorien in ihren Intersektionen und Verschränkungen verstanden werden. Für das zum DIVERSITAS 2020 eingereichte Online-Modul „Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre“ bedeutet das konkret, dass „Intersektionalität und die theoretische Verknüpfung von Gender- und Diversitätsdimensionen“ inhaltlich definiert ist. Darin werden Macht- bzw. Diskriminierungsmechanismen aufgezeigt, die sich v.a. in der unterschiedlichen Gleichzeitigkeit von Zugehörigkeiten zu z.B. Gender, Migrationshintergrund, sozialen Milieus, Generation etc. ergeben. Intersektionalität und deren praktische Einbindung in die Lehre ist zudem theoretische Basis der „Handreichung für Gender und Diversität in der Lehre“ der seit 2018 stattfindenden Weiterbildungen für „Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre“.

Universität für Weiterbildung Krems

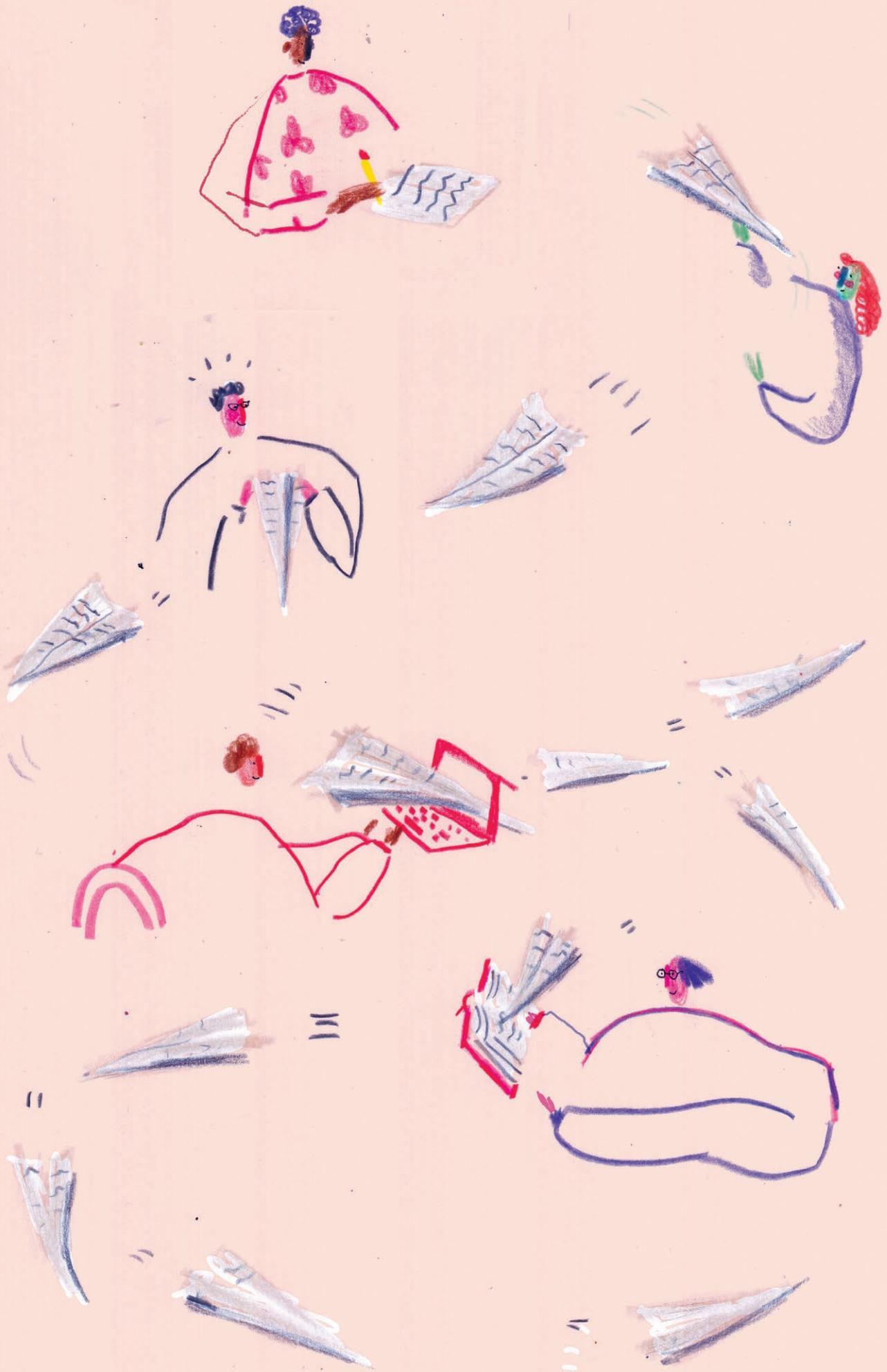
Ein anschauliches Beispiel zu einem komplexen Intersektionalitätsverständnis liefert die **Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems** mit ihrem Netzwerk Interreligiosität (siehe 4.4, Seite 53). Sie verfolgt darin einen intersektionalen Ansatz, der die Kategorien Kultur – Religion – Geschlecht als relationale, d.h. aufeinander bezogene Begriffe versteht und sich damit einhergehenden Problemfeldern ganzheitlich anzunähern versucht. So wird z.B. die Kategorie Geschlecht unter der Perspektive von Kultur und Religion analysiert. Explizit findet dieser Ansatz seinen Ausdruck im Projekt „Interreligious Literacy – Gender – Diversität“. Das Ziel ist die Entwicklung und Durchführung proaktiver Angebote, um aktuellen Konfliktfeldern an Schulen produktiv begegnen zu können. Durch das gleichzeitige Berücksichtigen der Matrixelemente Interreligious Literacy, Gender, Diversität (anstelle von monothematisch geschlechtertheoretischen, kulturell orientierten oder interreligiösen Angeboten) wird die wechselseitige Beziehung und Abhängigkeit verständlich, wodurch Konfliktthemen erkannt, analysiert und entschärft oder gelöst werden können. Durch diese intersektionale Verschränkung können zum einen Gemeinsamkeiten (religiös, kulturell) aufgedeckt und Differenzen kenntlich gemacht werden. Zum anderen wird dadurch gelernt, Differenz in informierter Verbindlichkeit auszuhalten, anstatt Differenz aus Unkenntnis oder Indolenz lediglich zur Kenntnis zu nehmen bzw. andere(s) schlicht abzulehnen. Dem liegt die These zugrunde, dass die meisten schulischen und gesellschaftlichen Konfliktfelder mit einem dieser Begriffe zu tun haben und diese deshalb innerhalb dieser Matrix produktiver und sachgemäßer bearbeitet werden können. Projektziel ist es, themen- bzw. problemzentrierte Veranstaltungen zu interreligiös, geschlechtertheoretisch und diversitätsbedingten Konfliktfeldern in der Aus- und Fortbildung und im Rahmen von Peer-Learning in Schulen anzubieten.



## BLICKPUNKTE

Die Einreichungen zeigen, dass Intersektionalität häufig noch wenig geschlechter- und diversitätstheoretisch erfasst wird. So verwechseln einige der einreichenden Organisationen Intersektionalität mit inter- oder transdisziplinärem Vorgehen oder verstehen darunter eine additive Behandlung von Diversitätsdimensionen. Hinsichtlich einer post-/antikategorialen Herangehensweise (siehe Glossar) ist demnach noch viel Potenzial nicht ausgeschöpft, das in intersektionalen Perspektiven liegt.





# 5. Aktivitäten zu Vernetzung/ Wissenstransfer

Vernetzungsaktivitäten sind eine wesentliche Ressource für die qualitative und nachhaltige Weiterentwicklung von Diversitätsmanagement in der Hochschul- und Forschungslandschaft. Zentral dafür ist die Förderung und Unterstützung des Informations-, Wissens- und Erfahrungsaustausches zwischen den beteiligten Expertinnen und Experten, welche die Entwicklung von Konzepten, Strategien, Maßnahmen und Umsetzungsprozesse fachlich begleiten. Der überorganisationale Austausch – formell wie informell – im Sinne der Bildung von „Communities of Practices“ (siehe Glossar) ermöglicht hier eine Stärkung der jeweiligen Expertisen in den unterschiedlichen Hochschul- und Forschungsorganisationen.

Beispiele guter Praxis solcher Austauschnetze stellen beispielsweise im universitären Bereich die Genderplattform oder die Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) dar. Im Fachhochschulbereich existiert wiederum mit der ERFA-Gruppe eine ähnliche Vernetzung auf Expertinnen- und Expertenebene. Mit den jährlich vom BMBWF organisierten Vernetzungstreffen zur Umsetzung der von der österreichischen Hochschulkonferenz verabschiedeten Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen wird der gesamte Hochschulbereich adressiert. Eine Vielzahl der Entwicklungen, welche die Ausprägung diversitätsgerechter Hochschulen und Forschungsinstitutionen der letzten Jahre betreffen, hat von diesen Initiativen und dem darin stattfindenden Informations-, Wissens- und Know-how-Austausch profitiert. Auch die Begleitmaßnahme zum DIVERSITAS, die jährlich stattfindende DIVERSITAS-Werkstatt, bietet eine Gelegenheit für alle Hochschulformen und Forschungsinstitutionen, sich an einem solchen Austausch zu beteiligen und damit ihr Wissen, ihre Erfahrungen in der Entwicklung und Umsetzung von Diversitätsmanagementstrategien und -maßnahmen teilen zu können. Trotz oder gerade durch den dabei möglichen Perspektivenwechsel aufgrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen und Anforderungen kann dieses Austauschformat die jeweils eigene Praxis inspirieren und bereichern.

Einige Beispiele dazu aus den Einreichungen:

Ferdinand Porsche FernFH

Die **Ferdinand Porsche FernFH** unterstützt mit ihrem für alle Fachhochschulen offenen Online-Kurs zur Gender- und Diversitätskompetenz die Vernetzung über FH-Grenzen hinweg und damit die Stärkung der „Community of Practice“ für diesen Themenbereich (siehe 2.1, Seite 33).

Fachhochschule  
Wiener Neustadt

Die **Fachhochschule Wiener Neustadt** (FH Wiener Neustadt/FHWN) hat mit ihrem eingereichten Projekt „Bibliothek im Zentrum: Drehscheibe für Diversität, Wissen, Unterhaltung & Literatur“ die Öffnung der Hochschule für Bürger\*innen als Ort der Kommunikation und des Austausches zum Ziel. Durch den kostenlosen Bücherverleih ergibt sich besonders für Schüler\*innen, die aus sozial schwächeren Familien stammen, die Möglichkeit eines niederschweligen Wissens- und Bildungszugangs.

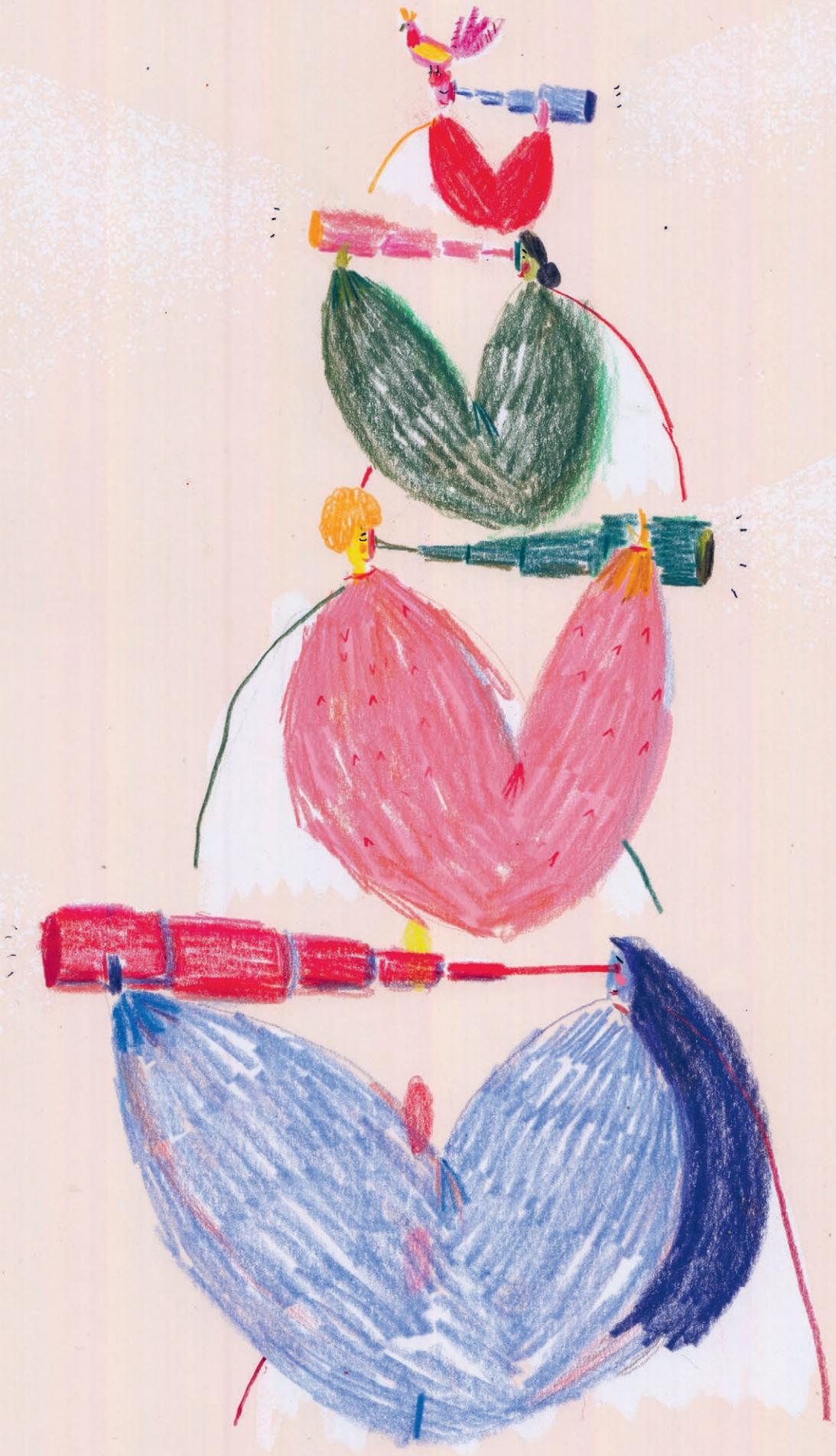


## BLICKPUNKTE

Die Beispiele aus den Einreichungen zeigen, dass Vernetzung in unterschiedlichen Handlungsfeldern von Hochschul- und Forschungsorganisationen vonstattengeht, um den jeweiligen Verantwortungsbereich zu stärken. Wesentliche Gelingensfaktoren scheinen dabei in der Bedarfsgerechtigkeit der Formate zu liegen, in einer möglichst flexiblen und zuweilen auch ergebnisoffenen Herangehensweise sowie im bewussten Umgang mit Kritik (Hark 2005; Vögele & Saner 2020) und mit Konkurrenz in Vernetzungs- und Kooperationssituationen (vgl. Schlüter et al. 2020).

Hemmnisse in Bezug auf Vernetzung und Wissenstransfer sind zum einen in der Anschlussfähigkeit des jeweiligen Expertinnen- und Expertenwissens zu finden. Hier sind oft Übersetzungsleistungen zwischen Fachdisziplinen bzw. auch in nicht-wissenschaftliche Bereiche hinein notwendig. Zum anderen ist aus der Organisationsforschung seit langem bekannt, dass Machtinteressen bzw. die Angst vor Kontrollverlust von Führungskräften den Austausch und die Vernetzung von an Veränderung arbeitenden Akteurinnen und Akteuren zuweilen erschweren bzw. zu unterlaufen suchen (Erfurt 2010).





# 6. Ausblick

In den Einreichungen zum DIVERSITAS 2020 wurde eine Vielzahl an innovativen Entwicklungen, neuen Themen und auch Herausforderungen deutlich. Den innovativen Aspekten stehen allerdings auch noch einige – zum Teil bereits länger bekannte – Herausforderungen bei der Gestaltung und Umsetzung von Diversitätsmanagementstrategien und -maßnahmen gegenüber. So ist vielerorts nach wie vor viel Überzeugungsarbeit zu leisten, um die Relevanz von Diversitätsagenden für die Entwicklung von Hochschulen und Forschungsorganisationen in all ihren Bereichen verständlich zu machen. Die Bewusstseinschaffung und Kompetenzentwicklung nimmt nicht von ungefähr auch in dieser DIVERSITAS-Runde viel Raum ein. Transparente Kommunikation, viel Ausdauer und Resilienz gegenüber Widerständen sind nach wie vor wesentliche Aspekte in der Arbeit zu Gleichstellung und Diversität. Wie wichtig diese Arbeit an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen für die Gestaltung einer inklusiven und nach Chancengerechtigkeit strebenden Gesellschaft ist, zeigt sich u.a. darin, dass gesellschaftliche Entwicklungen im EU-Raum die Errungenschaften zur Gleichstellung und Antidiskriminierung wieder zunehmend infrage stellen (vgl. Zimmermann & Dietrich 2019).

Eine weitere Herausforderung, die in den Einreichungen immer wieder genannt wird, ist, die Sichtbarkeit von Diversitätsthemen und Maßnahmen herzustellen sowie Entscheidungsträgerinnen und -trägern die Relevanz des Themas zu vermitteln (Stichwort: diversitätsorientierte Führungskräfteentwicklung). Überall dort, wo Diversitätsagenden als Querschnittsmaterie strategisch gesetzt sind, bedarf es zudem vermehrt einer kompetenzbasierten Schnittstellenarbeit, also vielfältigen Kooperationen über fachliche und funktionale Grenzen hinweg. Fachliche Gender- und Diversitätsexpertise, die die nötige Übersetzungsarbeit für die jeweiligen Funktions- und Aufgabenbereiche begleitet und moderiert, stellt hier ein zentrales Erfolgselement dar. Diversitätskompetenz an den Schnittstellen zeigt sich in der Folge dort, wo zur Lösung von Problemstellungen und Aufgaben aktiv die Expertise der Gender- und Diversitätsbeauftragten bzw. der mit diesen Agenden betrauten Personen angefragt wird und wo diese in die entsprechenden Arbeitsprozesse auf Augenhöhe einbezogen werden.

Auf thematischer Ebene werden zukünftig wohl verstärkt aktuelle gesellschaftliche Diskurse zu Rassismus (vgl. z.B. Heitzmann & Houda 2020) und Klassismus (soziale Dimension) in die Diversitätsagenden der Hochschulen Eingang finden. Auch ist absehbar, dass die Auswirkungen von Digitalisierungsprozessen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen noch stärker ins Zentrum rücken werden. Die Leistungsvereinbarungen 2019–2021 haben die Digitalisierung erstmals als eigenen Schwerpunkt der

Hochschulentwicklung ausgewiesen, um dem Stellenwert dieser Entwicklung Rechnung zu tragen (siehe auch BMBWF 2020). Im Juni 2021 wurde dazu bereits eine DIVERSITAS-Werkstatt unter dem Titel „Digitalisierung und Diversität – zwischen Inklusion, Exklusion und Innovation“ veranstaltet. Gender- und Diversitätsexpertinnen und -experten aus den unterschiedlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen hatten in dem Begleitformat zum DIVERSITAS-Preis die Möglichkeit genutzt, den Zusammenhang von Diversität und Digitalisierung zu diskutieren und ihre Erfahrungen und Zugänge im Sinne einer „Community of Practice“ auszutauschen.<sup>18</sup>

Hinsichtlich der nachhaltigen Verankerung von Diversitätsmanagementstrategien und -maßnahmen wird in nächster Zeit die Diskussion um Zertifizierungs- und Auditierungsverfahren<sup>19</sup> zu verfolgen sein. Diesbezügliche Standardisierungsversuche stehen allerdings – in Anbetracht einer höchst heterogenen Hochschul- und Forschungslandschaft, der nach wie vor oft fragilen Akzeptanz des Themenfeldes und fehlender Ressourcen – vor großen Herausforderungen.





# 7. Überblick der Prämierungen 2016, 2018 und 2020

Tabelle 2:  
Bisherige DIVERSITAS-Prämierungen

Organisation	Prämierung 2016	Prämierung 2018	Prämierung 2020
Universität Wien	–	<b>Hauptpreis</b>  Diversität in Aktion: Das 3-Säulen-Modell der Interaktion der Universität Wien	–
Universität Graz	<b>Hauptpreis</b>  „AntiBias-Universität“: Organisationale Verankerung eines „Intersectional Mainstreaming“ an der Universität Graz	–	–
Universität Innsbruck	–	<b>Hauptpreis</b>  PhD-Karriereförder- programm für begünstigt behinderte und/oder chronisch erkrankte Nachwuchswissenschaft- lerInnen der Universität Innsbruck	<b>Hauptpreis</b>  Einrichtung einer interfakultären OE für die Geschlechter- forschung (Center Inter- disziplinäre Geschlech- terforschung Innsbruck)

Fortsetzung Tabelle 2:  
Bisherige DIVERSITAS-Prämierungen



Organisation	Prämierung 2016	Prämierung 2018	Prämierung 2020
Medizinische Universität Wien	–	<b>Anerkennungspreis</b>  Nein zu sexueller Belästigung	–
Medizinische Universität Innsbruck	–	<b>Anerkennungspreis</b>  Wie kommt Diversitas in die MUI? Aufbau und Implementierung diversitätsspezifischer Schwerpunkte an der Medizinischen Universität Innsbruck	<b>Hauptpreis</b>  Diversitas-Management/ Migration/ Migrationsmedizin
Technische Universität Wien	<b>Anerkennungspreis</b>  TU Diversity-Management	–	–
Technische Universität Graz	–	<b>Hauptpreis</b>  „You’ve got talent!“ – Die Checkliste „Diversität in der Lehre“ der TU Graz, ihre Verbreitung und Wirkung im Gesamtkontext der IDuK-Strategie	–
Wirtschaftsuniversität Wien	<b>Hauptpreis</b>  uLike – universitäre Leistungsbewertung im Kontext entwickeln	–	–
Universität für Weiterbildung Krems	–	–	<b>Anerkennungspreis</b>  Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre an der Universität für Weiterbildung Krems

Organisation	Prämierung 2016	Prämierung 2018	Prämierung 2020
Universität für angewandte Kunst Wien	–	<b>Hauptpreis</b>  Un-framing Diversity Transversale Praxen, strukturelle Verankerung, institutionelle Systematisierung	–
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	<b>Hauptpreis</b>  Die Band „All Stars inclusive“ – die inklusiv musizierende Band der Musikuniversität Wien (mdw)	–	<b>Hauptpreis</b>  Entwicklung und Implementierung einer Diversitätsstrategie
Akademie der bildenden Künste Wien	<b>Anerkennungspreis</b>  Non-binary Universities	–	–
Institute of Science and Technology Austria	–	–	<b>Anerkennungspreis</b>  Diversity is a fact – Inclusion is a must. Ein maßgeschneidertes, erfahrungsbasiertes Lernprogramm
FH Campus Wien	<b>Hauptpreis</b>  Potenzial durch Vielfalt III: Studieren und Arbeiten ohne Barrieren an der FH Campus Wien	–	<b>Hauptpreis</b>  Diversität konkret! Wie die Entwicklung und Umsetzung einer ganzheitlichen Diversitätsstrategie zur nachhaltigen Verankerung von Diversitätsmanagement, Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung an der FH Campus Wien und im Besonderen an den Schnittstellen der einzelnen Fachdisziplinen führt.

Fortsetzung Tabelle 2:  
Bisherige DIVERSITAS-Prämierungen



Organisation	Prämierung 2016	Prämierung 2018	Prämierung 2020
Fachhochschule Technikum Wien	<b>Hauptpreis</b>  Entwicklung und Implementierung der Strategie zu „Gender Mainstreaming & Managing Diversity“ an der FH Technikum Wien	<b>Hauptpreis</b>  Bridging Diversity – Maßnahmen für Diversität auf dem Weg in und durch das Studium	–
FH OÖ	<b>Anerkennungspreis</b>  Einführung eines ganz- heitlichen Hochschul- Diversitätsmanagements	–	–
Pädagogische Hochschule Salzburg	–	–	<b>Hauptpreis</b>  Diversitätssensible, inklusive Hochschule

Nähere Informationen zu den prämierten Aktivitäten sind in den beiden Publikationen des BMWFW (2017a) und BMBWF (2019) nachzulesen. In den Anhängen finden sich zudem die Kontaktdaten der Verantwortlichen.





# 8. Überblick zu den Einreichungen 2020 und Kontaktpersonen

## Einreichende Hochschul- bzw. Forschungseinrichtungen

### Eingereichte Aktivität/en

Kontakte

#### Universität Innsbruck

Universität Innsbruck

**Einrichtung einer interfakultären OE für die Geschlechterforschung  
(Center Interdisziplinäre Geschlechterforschung Innsbruck – CGI)**

*Leitung:*

Assoz. Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Kordula Schnegg | Sprecherin der Forschungsplattform CGI  
kordula.schnegg@uibk.ac.at

*Strategisch-operative Umsetzung:*

Univ.-Prof. Mag. Dr. Dirk Rupnow | Dekan der Philosophisch-Historischen Fakultät  
dirk.rupnow@uibk.ac.at

#### Medizinische Universität Wien

**Veronika-Fialka-Moser-Diversitätspreis**

Medizinische Universität  
Wien

*Leitung:*

Univ.-Prof. Dr. Markus Müller | Rektor  
buero-universitaetsleitung@meduniwien.ac.at

*Strategisch-operative Umsetzung:*

Dr.<sup>in</sup> Gabriel Ó Ríordáin | Stabsstelle für Gender Mainstreaming und  
Diversity, Referentin  
gabriel.oriordain@meduniwien.ac.at

Medizinische Universität  
Innsbruck

### **Medizinische Universität Innsbruck**

#### **Diversitas-Management/Migration/Migrationsmedizin**

*Leitung:*

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Fleischhacker | Rektor

buero.rektor@i-med.ac.at

*Strategisch-operative Umsetzung:*

Univ.- Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> 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 Graz

### **Technische Universität Graz**

#### **Gender- und Diversitätskompetenz für Wissenschaftler\*innen**

#### **Ein Lehrgang in 6 Modulen für Forschende und Lehrende in Technik und Naturwissenschaften**

*Leitung:*

MMMag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Andrea Hoffmann | Vizerektorin für Personal und Finanzen

andrea.hoffmann@tugraz.at

*Strategisch-operative Umsetzung:*

Armanda Pilinger | Büro für Gleichstellung und Frauenförderung, stv. Leiterin/Referentin

a.pilinger@tugraz.at

Montanuniversität Leoben

### **Montanuniversität Leoben**

#### **Gender & Diversity MUL**

*Leitung:*

Dipl.-Ing. Dr. Dr. h.c. Wilfried Eichlseder, Rektor

rektor@unileoben.ac.at

*Strategisch-operative Umsetzung:*

DI<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Eva Wegerer, MBA | Vorsitzende Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen;

Betriebsrätin Wissenschaftliches Universitätspersonal

eva.wegerer@unileoben.ac.at

Universität für Bodenkultur  
Wien

### **Universität für Bodenkultur Wien**

#### **Stärkung der Gender- und Diversitätskompetenzen durch gezielte Lehrangebote**

*Leitung:*

Mag.<sup>a</sup> Eva Ploss | Koordinationsstelle für Gleichstellung und Gender Studies

eva.ploss@boku.ac.at

*Strategisch-operative Umsetzung:*

DI Gerhard Mannsberger | Vizerektor für Organisation und Prozessmanagement

gerhard.mannsberger@boku.ac.at

## Veterinärmedizinische Universität Wien

Veterinärmedizinische  
Universität Wien

### VetWoman

#### Ein Programm zur Förderung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen in der Veterinärmedizin

*Leitung:*

Ao. Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Petra Winter | Rektorin

petra.winter@vetmeduni.ac.at

*Strategisch-operative Umsetzung:*

MMag.<sup>a</sup> Sabine Trost | Serviceeinheit Personalentwicklung, Leiterin

sabine.trost@vetmeduni.ac.at

## Wirtschaftsuniversität Wien

Wirtschaftsuniversität Wien

### Religiöse Vielfalt an der WU

*Leitung:*

Univ.-Prof. Dr. DDr. h.c. Michael Lang | Vizerektor für Forschung und Personal

michael.lang@wu.ac.at

*Strategisch-operative Umsetzung:*

Mag.<sup>a</sup> Sonja Lydtin | Stabsstelle Gender und Diversity Policy

sonja.lydtin@wu.ac.at

## Universität für Weiterbildung Krems

Universität für Weiterbildung  
Krems

### Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre an der Universität für Weiterbildung Krems

*Leitung:*

Mag. Friedrich Faulhammer | Rektor

friedrich.faulhammer@donau-uni.ac.at

*Strategisch-operative Umsetzung:*

Mag.<sup>a</sup> Michaela Gindl | Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies, Co-Leiterin

michaela.gindl@donau-uni.ac.at

## Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Universität für Musik und  
darstellende Kunst Wien

### Entwicklung und Implementierung einer Diversitätsstrategie

*Leitung:*

Mag.<sup>a</sup> Gerda Müller | Vizerektorin für Organisationsentwicklung, Gender & Diversity

vr3@mdw.ac.at

*Strategisch-operative Umsetzung:*

Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Andrea Ellmeier | Stabsstelle Gleichstellung, Gender Studies und Diversität

(GGD), Leiterin

Mag.<sup>a</sup> Ulrike Mayer | Stabsstelle Gleichstellung, Gender Studies und Diversität (GGD)

ellmeier-a@mdw.ac.at, mayer-u@mdw.ac.at

Universität Mozarteum  
Salzburg

### Universität Mozarteum Salzburg

#### **Wege und Strategien des Umgangs mit Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen an der Universität Mozarteum Salzburg**

*Leitung:*

Prof.<sup>in</sup> Elisabeth Gutjahr | Rektorin  
rektorin@moz.ac.at

*Strategisch-operative Umsetzung:*

Ao. Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Michaela Schwarzbauer | Departement für Musikpädagogik,  
stv. Leiterin  
michaela.schwarzbauer@moz.ac.at

Institute of  
Science and Technology  
Austria

### Institute of Science and Technology Austria

#### **Diversity is a fact – Inclusion is a must.**

#### **Ein maßgeschneidertes, erfahrungsbasiertes Lernprogramm**

*Leitung:*

Mag.<sup>a</sup> (FH) Karin Reisinger | Head of Human Resources  
karin.reisinger@ist.ac.at

*Strategisch-operative Umsetzung:*

Hilde Janssens, PhD | Good Practice Officer  
hilde.janssens@ist.ac.at

FH Campus Wien

### FH Campus Wien

#### **Diversität konkret!**

**Wie die Entwicklung und Umsetzung einer ganzheitlichen Diversitätsstrategie zur nachhaltigen Verankerung von Diversitätsmanagement, Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung an der FH Campus Wien und im Besonderen an den Schnittstellen der einzelnen Fachdisziplinen führt.**

*Leitung:*

FH-Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Ulrike Alker, MA | Abteilung Gender & Diversity Management,  
Leiterin; Betriebsrätin  
ulrike.alker@fh-campuswien.ac.at

*Strategisch-operative Umsetzung:*

Mag.<sup>a</sup> Corina Exenberger, MBA | Abteilung Gender & Diversity Management,  
Projektleiterin  
corina.exenberger@fh-campuswien.ac.at

## Fachhochschule Kärnten

Fachhochschule Kärnten

### Soziale Dimension in der Hochschulbildung ganzheitlich und systematisch verankern

#### Leitung:

DI Siegfried Spanz | Geschäftsführer  
siegfried.spanz@fh-kaernten.at

#### Strategisch-operative Umsetzung:

FH-Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> habil. Susanne Dungs | Studiengang Disability & Diversity Studies, Leiterin  
s.dungs@fh-kaernten.at

## Fachhochschule Technikum Wien

Fachhochschule Technikum  
Wien

### Towards a University of Applied Diversity (TUoAD)

#### Leitung:

FH-Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Gabriela Brezowar | Teaching & Learning Center (TLC), Leiterin  
brezowar@technikum-wien.at

Nicole Sagmeister, MA | Bereich Gender & Diversity Management, Leiterin; Assistentin des Rektors  
sagmeister@technikum-wien.at

#### Strategisch-operative Umsetzung:

Dr.<sup>in</sup> Karin Langer | Department Applied Mathematics and Physics  
Stefanie Lietze, MSc | Teaching & Learning Center (TLC)  
stefanie.lietze@technikum-wien.at, karin.langer@technikum-wien.at

## Fachhochschule Wiener Neustadt

Fachhochschule  
Wiener Neustadt

### Bibliothek im Zentrum: Drehscheibe für Diversität, Wissen, Unterhaltung & Literatur

#### Leitung:

Mag. Armin Mahr, MSc | CEO – Geschäftsführer  
armin.mahr@fhwn.ac.at

#### Strategisch-operative Umsetzung:

DI<sup>in</sup> Brigitte Rudel | Gender- & Diversity-Beauftragte; Institut für Informatik  
brigitte.rudel@fhwn.ac.at

## Ferdinand Porsche FernFH

Ferdinand Porsche FernFH

### Online-Workshop Gender- und Diversitätskompetenz

#### Leitung:

Prof.<sup>in</sup> (FH) Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Christa Walenta | Stv. Leiterin des Hochschulkollegiums;  
Bachelorstudiengang Betriebswirtschaft und Wirtschaftspsychologie, Leiterin  
christa.walenta@fernfh.ac.at

#### Strategisch-operative Umsetzung:

Prof.<sup>in</sup> (FH) Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Ingrid Wahl | Gender- und Diversity-Beauftragte  
Julia Nowotny, BA MA | Abteilung Personalmanagement und -entwicklung, Leiterin;  
Gender- und Diversity-Beauftragte  
ingrid.wahl@fernfh.ac.at, julia.nowotny@fernfh.ac.at

FH Gesundheitsberufe OÖ

### **FH Gesundheitsberufe OÖ**

#### **Studieren mit Kindern an der FH Gesundheitsberufe OÖ**

#### **Ein Maßnahmenpaket zur Förderung und Unterstützung der Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft**

*Leitung:*

MMag.<sup>a</sup> Bettina Schneebauer | Geschäftsführerin; stv. Leiterin des Hochschulkollegiums

bettina.schneebauer@fhgooe.ac.at

*Strategisch-operative Umsetzung:*

Dr.<sup>in</sup> Barbara Schildberger, MA | Diversitätsmanagement-Beauftragte; Studiengang Hebamme, Leiterin

barbara.schildberger@fhgooe.ac.at

FH JOANNEUM

### **FH JOANNEUM**

#### **Akademische Peer-Berater\*in für Bewerber\*innen sowie Studierende mit Mitarbeiter\*innen mit Beeinträchtigung(en)**

*Leitung:*

FH-Prof. Mag. Dr. Martin J. Gössl | Lehrgang Akademische Peer-Beratung, Leiter martin.goessl@fh-joanneum.at

*Strategisch-operative Umsetzung:*

Verena Friess | Peer-Beraterin

verena.friess2@fh-joanneum.at

FH OÖ

### **FH OÖ**

#### **Gender & Diversity Management**

#### **Das Diversity Yearbook der Fachhochschule Oberösterreich (FH OÖ)**

*Leitung:*

Prok.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Regina Aichinger, MSc | Geschäftsleiterin; regina.aichinger@fh-ooe.at

*Strategisch-operative Umsetzung:*

Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Martina Gaisch | Gender & Diversity Management, wissenschaftliche Leiterin martina.gaisch@fh-hagenberg.at

Lauder Business School

### **Lauder Business School**

#### **Aktivitätspaket Frauenförderung an der Lauder Business School**

#### **Aktivitätspaket zur Weiter-/Entwicklung von Gender- und Diversitätskompetenz**

*Leitung:*

Alexander Zirkler | Geschäftsführer alexander.zirkler@lbs.ac.at

*Strategisch-operative Umsetzung:*

Birgit Wakonig, BSc, MSc | Qualitätsmanagement birgit.wakonig@lbs.ac.at

### **Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften**

#### **Förderung des Verständnisses von konfessioneller Diversität und Inklusion:**

##### **„Maimonides Lectures“ in Niederösterreich**

*Leitung:*

Univ.-Prof. Dr. Rudolf Mallinger | Rektor  
rektorat@kl.ac.at

*Strategisch-operative Umsetzung:*

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Patrizia Giampieri-Deutsch | Professorin für Psychotherapieforschung;  
Fachbereich Psychodynamik, Leiterin  
patrizia.giampieri-deutsch@kl.ac.at

Karl Landsteiner  
Privatuniversität für  
Gesundheitswissenschaften

### **Pädagogische Hochschule Salzburg**

#### **Diversitätssensible, inklusive Hochschule**

*Leitung:*

Dr.<sup>in</sup> Elfriede Windischbauer | Rektorin  
elfriede.windischbauer@phsalzburg.at

*Strategisch-operative Umsetzung:*

Dr. Wolfgang Plaute | Vizerektor für Forschung  
wolfgang.plaute@phsalzburg.at

Pädagogische Hochschule  
Salzburg

### **Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems**

#### **Netzwerk Interreligiosität – Lernen in interkultureller, interkonfessioneller und interreligiöser Begegnung an der KPH Wien/Krems**

*Leitung:*

Mag. Dr. Christoph Berger, MA | Rektor  
christoph.berger@kphvie.ac.at

*Strategisch-operative Umsetzung:*

Priv.-Doz.<sup>in</sup> MMag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Andrea Taschl-Erber | Vizerektorin für Religiöse Bildung und  
Interreligiösen Dialog  
andrea.taschl-erber@kphvie.ac.at

Kirchliche Pädagogische  
Hochschule Wien/Krems



# 9. Literaturverzeichnis

**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.

**BMBWF – Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2019):** Blickpunkte Diversität. Diversitätsgerechte Entwicklungen in Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Handreichung für die Praxis.

*Online:* [pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?rex\\_media\\_type=pubshop\\_download&rex\\_media\\_file=diversitas\\_2018.pdf](https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?rex_media_type=pubshop_download&rex_media_file=diversitas_2018.pdf) (Abruf: 14.05.2021).

**BMBWF – Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018a):**

Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Empfehlungen der Hochschulkonferenz – Langfassung.

*Online:* [www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:3da06c94-6d38-4044-8fdc-893f7be18c5a/HSK\\_Endbericht\\_Genderkompetenz\\_Langfassung\\_barrierefrei.pdf](https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:3da06c94-6d38-4044-8fdc-893f7be18c5a/HSK_Endbericht_Genderkompetenz_Langfassung_barrierefrei.pdf) (Abruf: 18.05.2021).

**BMBWF – Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018b):**

Geschlechtergerechte Sprache. Leitfaden im Wirkungsbereich des BMBWF.

*Online:* [www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:35f7a7bb-8f27-4030-bc0b-734daa356450/ggsp\\_lf.pdf](https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:35f7a7bb-8f27-4030-bc0b-734daa356450/ggsp_lf.pdf) (Abruf: 14.05.2021).

**BMBWF – Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2019):**

Gesamtösterreichischer Universitätsentwicklungsplan. GUEB 2022–2027.

*Online:* [www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulgovernance/Steuerungsinstrumente/GUEP.html](https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulgovernance/Steuerungsinstrumente/GUEP.html) (Abruf: 14.05.2021).

**BMBWF – Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2020):**

Digitale und soziale Transformation. Ausgewählte Digitalisierungsvorhaben an öffentlichen Universitäten 2020 bis 2024.

*Online:* [pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?article\\_id=9&type=neuerscheinungen&pub=799](https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?article_id=9&type=neuerscheinungen&pub=799) (Abruf: 14.05.2021).

**BMWFW – Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft**

**(2017a):** Diversitätsgerechte Entwicklungen in Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Handreichung für die Praxis. Diversitas 2016.

*Online:* [pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?rex\\_media\\_type=pubshop\\_download&rex\\_media\\_file=diversitas\\_2016.pdf](http://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?rex_media_type=pubshop_download&rex_media_file=diversitas_2016.pdf) (Abruf: 14.05.2021).

**BMWFW – 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:* [www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:c9a80638-7c6c-4a3f-912b-8884ccc1ed2a/Nationale%20Strategie%20\(PDF\).pdf](http://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:c9a80638-7c6c-4a3f-912b-8884ccc1ed2a/Nationale%20Strategie%20(PDF).pdf) (Abruf: 14.05.2021).

**Bührmann, Andrea D. (2015):** Die Bearbeitung von Diversität in Organisationen – Plädoyer zur Erweiterung bisheriger Typologien. In: Hanappi-Egger, Edeltraud/Bendl, Regine (Hg.): Diversität, Diversifizierung und (Ent)Solidarisierung. Eine Standortbestimmung der Diversitätsforschung im deutschen Sprachraum. Wiesbaden: Springer VS, 109–125.

**Bührmann, Andrea D. (2020):** Reflexive Diversitätsforschung. Eine Einführung anhand eines Fallbeispiels. Opladen: Barbara Budrich Verlag.

**Buß, Imke (2019):** Flexibel studieren – Vereinbarkeit ermöglichen. Studienstrukturen für eine diverse Studierendenschaft.

*Open Access:* [library.oapen.org/handle/20.500.12657/23146?show=full](http://library.oapen.org/handle/20.500.12657/23146?show=full) (Abruf: 22.06.2021).

**Erfurt, Philine (2010):** Nicht wichtig, keine Zeit, fehlende Beweise – Widerstände bei der Implementierung von Gender Mainstreaming und Diversity Management. In: Diversitas, 11–17.

*Online:* [idm-diversity.org/files/Erfurt\\_Diversitas\\_2010.pdf](http://idm-diversity.org/files/Erfurt_Diversitas_2010.pdf) (Abruf: 22.06.2021).

**Exenberger, Corina (2019):** Strategisches Diversitätsmanagement an multidisziplinären österreichischen Fachhochschulen. Unveröffentlichte Master's Thesis. Wien: TU Wien.

**Feuser, Florian/Ramos Méndez-Sahlander/Stroh, Christiane (2019) (Hg.):** Diversität an Hochschulen. Unterschiedlichkeit als Herausforderung und Chance. Bielefeld: transcript.

**French, Erica (2005):** The importance of strategic change in achieving equity in diversity. Strategic Change, 14, 35–44.

**Frey, Dieter/Gerkhardt, Marit/Fischer, Peter (2008):** Erfolgsfaktoren und Stolpersteine bei Veränderungen. In: Fisch, Rudolf/Müller, Andrea/Beck, Dieter (Hg.): Veränderungen in Organisationen. Wiesbaden: VS Verlag, 281–300.

**Friday, Earnest (2003):** Managing diversity using a strategic planned change approach. Journal of Management Development, Vol. 22, No. 10, 863–880.

**Funder, Maria (2014):** Die Mainstream-Organisationsforschung – Reflexionen aus einer Genderperspektive. In: Funder, Maria (Hg.): Gender Cage – Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung. Baden-Baden: Nomos, 27–57.

**GENDERACTION (2019):** Leitlinien zu Kriterien guter Praxis zur Stärkung der Umsetzung der vierten EFR-Priorität. Policy Brief, Nr. 12, 30.08.2019.  
*Online:* [genderaction.eu/about-project/consortium](http://genderaction.eu/about-project/consortium) (Abruf: 23.06.2021).

**GenPORT:**

*Online:* [www.genderportal.eu](http://www.genderportal.eu) (Abruf: 23.06.2021).

**Hark, Sabine (2005):** Dissidente Partizipation – Eine Diskursgeschichte des Feminismus. Berlin: Suhrkamp.

**Heitzmann, Daniela/Houda, Kathrin (2020):** Rassismus an Hochschulen. Analyse – Kritik – Intervention. Weinheim: Beltz Juventa.

**Hille, Nicola/Langer, Beate (2014) (Hg.):** Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen, Maßnahmen und Herausforderungen. Baden-Baden: Nomos.

**Hofmann, Roswitha/Überacker, Jutta (2019):** Gender- und Diversitätsansätze im Spannungsfeld von Vorgaben und Entwicklungsperspektiven. Ergebnisse aus der Diversitas-Werkstatt 2018, Handreichung im Auftrag des BMBWF. Wien: BMBWF.

**Hönig, Barbara (2021):** Gleichstellung und Exzellenz: zu einer strukturellen Ambivalenz des Europäischen Forschungsraums. GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 1, 43–58.

**IHS –Institut für Höhere Studien (2021):** Inklusive Hochschulen. Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen – Zusatzstudie zur Studierenden-Sozialerhebung 2019.  
*Online:* [irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5557](http://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5557) (Abruf: 23.06.2021).

**Kergel, David/Heidkamp, Birte (2019) (Hg.):** Praxishandbuch Habitussensibilität und Diversität in der Hochschullehre. Wiesbaden: Springer VS.

**Klein, Uta (2016):** Inklusive Hochschule als partizipativer Prozess: Das Beispiel der Universität Kiel. In: Klein, Uta (Hg.): Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 80–103.

**Köbsell, Swantje (2010):** Gendering Disability: Behinderung, Geschlecht und Körper. In: Wollrad, Eske/Jacob, Jutta/Köbsell, Swantje (Hg.): Gendering Disability. Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht. Bielefeld: transcript, 17–34.

**Leinfellner, Stefanie/Bomert Christiane (2017):** Elternschaft und Wissenschaft im Kontext neoliberaler Transformationen: Alte oder neue Dilemmata bei der Vereinbarkeit von Reproduktions- und Erwerbsarbeit? In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Sonderheft 4, 163–181.

**Mayer, Ulrike (2020):** Der Ansatz „Kritischer Diversität“ am Beispiel der Diversitätsstrategie der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. In: ZDfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management, 1, 76–82.

**Platte, Andrea/Vogt, Stefanie/Werner, Melanie (2016):** Befreiung von Barrieren braucht mehr als Barrierefreiheit – Inklusive Hochschulbildung. In: Klein, Uta (Hg.): Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 123–134.

**Prengel, Annedore (2006):** Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.

**RESET – Redesigning Equality and Scientific Excellence Together):**

*Online:* [wereset.eu/about](http://wereset.eu/about) (Abruf: 23.06.2021).

**Schildmann, Ulrike/Schramme, Sabrina/Libuda-Köster, Astrid (2018):** Die Kategorie Behinderung in der Intersektionalitätsforschung. Theoretische Grundlagen und empirische Befunde. Bochum/Freiburg: Projektverlag.

**Schlüter, Anne/Metz-Göckel, Sigrid/Mense, Lisa/Sabisch, Katja (2020):** Kooperation und Konkurrenz im Wissenschaftsbetrieb: Perspektiven aus der Genderforschung und -politik. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

**Vögele, Sophie/Saner, Philippe (2020):** Dissidente Teilhabe, Verrat und die Verortung von Kritik. In: Bücken, Susanne/Streicher, Noelia/Velho, Astride/Mecheril, Paul (Hg.): Migrationsgesellschaftliche Diskriminierungsverhältnisse in Bildungssettings. Wiesbaden: Springer VS.

**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.

**Wenger, Etienne C./Snyder, William M. (2000):** Communities of practice: The organizational frontier. Harvard business review, Jan. – Feb. 2000, 139–145.

**Wroblewski, Angela/Buchinger, Birgit/Schaffer, Nicole (2014):** Kulturwandel zur geschlechtergerechten Wissenschafts- und Forschungslandschaft 2025. Endbericht. *Online:* [www.solution.co.at/gender-mainstreaming/672-2014-kulturwandel-zur-geschlechtergerechten-wissenschafts-und-forschungslandschaft-2025-langfassung-1-1/file.html](http://www.solution.co.at/gender-mainstreaming/672-2014-kulturwandel-zur-geschlechtergerechten-wissenschafts-und-forschungslandschaft-2025-langfassung-1-1/file.html) (Abruf: 23.06.2021).

**Zimmermann Karin/Dietrich, Anette (2019):** Kontroversen um Diversity in Hochschule und Wissenschaft. In: Frieß, Wiebke/Mucha, Anna/Rastetter, Daniela (Hg.): Diversity Management und seine Kontexte: Celebrate Diversity?! Opladen: Verlag Barbara Budrich, 147–158.

## Weiterführende Literatur:

**AG trans\*emanzipatorische Hochschulpolitik (2018):** „Inter\* und Trans\* an der Hochschule. Informationen zum kompetenten Umgang mit Inter\*- und Trans\*studierenden für Entscheidungsträger\*innen an Hochschulen“.

*Online:* [ag-trans-hopop.org/Materialsammlung/Material\\_Broschuere/Broschuere\\_Inter\\_und\\_Trans\\_an\\_der\\_Hochschule\\_-\\_Informationen\\_fuer\\_Entscheidungstraeger\\_innen\\_an\\_Hochschulen.pdf#page=1](https://ag-trans-hopop.org/Materialsammlung/Material_Broschuere/Broschuere_Inter_und_Trans_an_der_Hochschule_-_Informationen_fuer_Entscheidungstraeger_innen_an_Hochschulen.pdf#page=1) (Abruf: 23.06.2021).

**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.

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

**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.

**Bruhn, Lars/Homann, Jürgen (2019):** Inklusion und Intersektionalität als menschenrechtlicher Anspruch an „Eine Hochschule für Alle“. In: Praxishandbuch Habitussensibilität und Diversität in der Hochschullehre. Wiesbaden: Springer VS, S. 107–118.

**Bührmann, Andrea D. (2019):** Hochschulische Diversitätspolitik – das Auftauchen des „Exzellenz-Case“. Komplexe Dynamiken globaler und lokaler Entwicklungen. Verhandlungen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Göttingen 2018. Bd. 39/2019.

**Bührmann, Andrea D./Biele Mefebue, Astrid/Laubner, Marian/Rabenstein, Kerstin (2017):** „Lehrer\*innenbildung, Diversitätsforschung und Diversitätsmanagement“. In: Journal für LehrerInnenbildung, 2(17), 7–13.

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

**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.

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

**Frieß, Wiebke/Mucha, Anna/Rastetter, Daniela (2020) (Hg.):** Diversity Management und seine Kontexte. Celebrate Diversity?! Opladen: Verlag Barbara Budrich.

**Gutiérrez-Rodríguez, Encarnación (2016):** Sensing dispossession: Women and gender studies between institutional racism and migration control policies in the neo-liberal university. In: Women's Studies International Forum, 54, 167–177.

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

**Huber, Ludwig (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?! Bremen: Bik, 27–29.

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

**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 C. (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.

**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.

**Koller, Hans-Christoph/Casale, Rita/Ricken, Norbert (2014) (Hg.):** Heterogenität. Zur Konjunktur eines pädagogischen Konzepts. Paderborn: Ferdinand Schöningh.

**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](http://www.ArbeiterKind.de). Berlin: edition sigma.

**Prengel, Annedore (2006):** Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.

**Quente, Michaela (2019):** Hochschule – Geschlecht – Fachkultur: Zur Wahrnehmung des Minderheitenstatus in geschlechtsuntypischen Studienfächern. Wiesbaden: Springer-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.

**Stemmer, Petra (2016):** Studieren mit Behinderung. Teil I: Recherchestudie – Inklusion im Hochschulbereich. Baden-Baden: Nomos.

**Striedinger, Angelika/Sauer, Birgit/Kreissl, Katharina/Hofbauer, Johanna (2016):** Feministische Gleichstellungsarbeit an unternehmerischen Hochschulen: Fallstricke und Gelegenheitsfenster. In: *feministische studien*, 16, 9–22.

**Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management:** Schwerpunktheft zum Verhältnis von Diversität und Intersektionalität – Heterogenität beobachten und gestalten. Jg. 3, Nr. 1-2018.

**Zimmermann, Karin/Dietrich, Anette (2017):** (Un)Mögliche Verbindungen? Gender und Diversity (Management) an Hochschulen. In: Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hg.): Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. *Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft*. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 159–177.

## **Auswahl relevanter Projekte, Programme und Initiativen:**

### **ACTonGender.**

*Online:* [act-on-gender.eu](http://act-on-gender.eu)

### **BMBWF – Gleichstellung und Diversitätsmanagement.**

*Online:* [www.bmbwf.gv.at/Ministerium/Gleichstellung.html](http://www.bmbwf.gv.at/Ministerium/Gleichstellung.html)

### **CASPER – Certification-Award Systems to Promote Gender Equality in Research.**

*Online:* [www.caspergender.eu](http://www.caspergender.eu)

### **FemTech Forschungsprojekte.**

*Online:* [www.femtech.at](http://www.femtech.at)

### **Gendered Innovations.**

*Online:* [genderedinnovations.stanford.edu/index.html](http://genderedinnovations.stanford.edu/index.html);

Webseite auf Deutsch: [www.geschlecht-und-innovation.at/home](http://www.geschlecht-und-innovation.at/home)

### **GENDER-NET PLUS.**

*Online:* [www.gender-net.eu/?lang=en](http://www.gender-net.eu/?lang=en)

### **genderplattform – Plattform der Einrichtungen für Frauenförderung und Geschlechterforschung an österreichischen Universitäten.**

*Online:* [www.genderplattform.at/?page\\_id=328](http://www.genderplattform.at/?page_id=328)

### **HYPATIA.**

*Online:* [www.expecteverything.eu/hypatia](http://www.expecteverything.eu/hypatia)

### **KEG – Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum, Portal Intersektionalität.**

*Online:* [portal-intersektionalitaet.de](http://portal-intersektionalitaet.de)

### **uni:data – Datawarehouse Hochschulbereich.**

*Online:* [unidata.gv.at](http://unidata.gv.at)



# Glossar

## **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 (siehe Wenger & Snyder 2000).

## **Diskriminierungsarme Arbeits- und Lernumgebung**

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. Arbeits- und Lernumgebungen sind soziale Räume, die aufgrund der Kontingenz sozialen Verhaltens nie gänzlich diskriminierungsfrei sein können.

## **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 zum Ziel hat, in seinem Prozessverlauf alle Funktions- und Leistungsbereiche sowie Statusgruppen einer Organisation einzubeziehen. 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.

### **Geschlechterinklusive Sprache**

Bezeichnet im Zuge der gesellschaftlichen – und zum Teil auch gesetzlichen – Anerkennung von Geschlechterdiversität unterschiedliche sprachliche Lösungsversuche, möglichst alle Menschen mit ihrer Geschlechteridentität sprachlich einzubeziehen. Aktuell werden hierfür z.B. geschlechtsneutrale Formen (z.B. Studierende), der Unterstrich (\_), der Asterisk (\*) oder der Doppelpunkt (:) eingesetzt, um die nach wie vor vorherrschende sprachliche Binarität entsprechend den gesellschaftlichen Entwicklungen zu erweitern.

### **Geschlechtervielfalt**

Geschlechtervielfalt 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, intersexuelle Personen und Personen, die sich in ihrer Geschlechteridentität nicht festlegen möchten.

### **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).

### **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, sondern auch auf die Beseitigung von Teilhabebarrrieren, die sich aufgrund anderer Diversitätslagen (z.B. Pflegeverpflichtungen, Sprachkenntnissen etc.) ergeben können.

### **Transkulturalität**

Der Begriff geht davon aus, dass Kulturen nicht homogene, klar voneinander abgrenzbare Einheiten sind. Sie gestalten sich plural und vernetzen sich zunehmend aufgrund der Internationalisierung/Globalisierung.

### **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 Post-/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.

### **Post-/Antikategorialer 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). Dieser Ansatz 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).

**Third Space**

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.

# Fußnotenverzeichnis

<sup>1</sup> Vgl. dazu die Publikationen zum DIVERSITAS 2016 (BMWFW 2017a) und 2018 (BMBWF 2019).

<sup>2</sup> Die Skulpturen wurden im Zuge einer Kunstkooperation mit der Akademie der bildenden Künste Wien von der Studentin Julia Belova gestaltet.

<sup>3</sup> Siehe BMBWF (2019): Gesamtösterreichischer Universitätsentwicklungsplan. GUEP 2022–2027.

*Online:* [www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulgovernance/Steuerungsinstrumente/GUEP.html](http://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulgovernance/Steuerungsinstrumente/GUEP.html)

(Abruf: 14.05.2021).

<sup>4</sup> Siehe dazu ERA-Roadmap.

*Online:* [era.gv.at/era/era-roadmap/european-era-roadmap-2015-2020/](http://era.gv.at/era/era-roadmap/european-era-roadmap-2015-2020/)

(Abruf: 15.06.2021).

<sup>5</sup> Siehe dazu prämierte Einrichtungen sowie Jurybegründungen.

*Online:* [www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversitaet/Policy-und-Maßnahmen/Diversitaetsmanagement/DMP-Diversitas/Diversitas-2020.html](http://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversitaet/Policy-und-Maßnahmen/Diversitaetsmanagement/DMP-Diversitas/Diversitas-2020.html)

(Abruf: 15.05.2021).

<sup>6</sup> Alle DIVERSITAS-Preisträgerinnen und -Preisträger erhalten zudem einen haptischen Preis. Dieser Preis wird im Rahmen von Kunstkooperationen mit wechselnden Hochschuleinrichtungen verwirklicht. Die Skulpturen für den DIVERSITAS 2020 wurden in Kooperation mit der Akademie der bildenden Künste Wien von der Studentin Julia Belova gestaltet.

<sup>7</sup> Siehe dazu die Diversitätsstrategie der mdw.

*Online:* [www.mdw.ac.at/ggd/diversitaetsstrategie](http://www.mdw.ac.at/ggd/diversitaetsstrategie) (Abruf: 15.05.2021).

<sup>8</sup> *Online:* [boku.ac.at/jubilaeum-100-jahre-frauenstudium/on-stage-2020](http://boku.ac.at/jubilaeum-100-jahre-frauenstudium/on-stage-2020) (Abruf: 15.05.2021).

<sup>9</sup> Weitere Beispiele finden sich in der Dokumentation zum DIVERSITAS 2018, 37ff. (BMBWF 2019).

- <sup>10</sup> Siehe dazu u.a. das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, den Nationalen Aktionsplan Behinderung 2012–2020.
- <sup>11</sup> Siehe dazu u.a. die aktuellen Fassungen des Universitätsgesetzes 2020, des Fachhochschul-Studiengesetzes.
- <sup>12</sup> *Online:* [www.sozialerhebung.at/index.php/de](http://www.sozialerhebung.at/index.php/de) (Abruf: 15.06.2021).
- <sup>13</sup> Einen Überblick zur aktuellen Situation an den österreichischen Hochschulen gibt der IHS-Zusatzbericht zur Studierenden-Sozialerhebung 2019: Inklusive Hochschulen – Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen (IHS 2021).
- <sup>14</sup> BLuE = Bildung, Lebenskompetenz und Empowerment.
- <sup>15</sup> Siehe z.B. Akademie der bildenden Künste Wien.  
*Online:* [www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities](http://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities) (Abruf: 09.06.2021).
- <sup>16</sup> Siehe z.B. die regulatorischen Maßnahmen im Bereich des BMBWF.  
*Online:* [www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversitaet/Policy-und-Ma%C3%9Fnahmen/Vereinbarkeit.html](http://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversitaet/Policy-und-Ma%C3%9Fnahmen/Vereinbarkeit.html) (Abruf: 15.05.2021).
- <sup>17</sup> Siehe dazu z.B. die Deutsche Forschungsgemeinschaft.  
*Online:* [www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/chancengleichheit/index.html](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/index.html) (Abruf: 18.05.2021).
- <sup>18</sup> Eine Dokumentation für die Gender- und Diversitätsexpertinnen und -experten wurde dazu ausgearbeitet.
- <sup>19</sup> Siehe z.B. CASPAR.  
*Online:* [www.caspergender.eu](http://www.caspergender.eu) (Abruf: 14.05.2021).

## Mitglieder der DIVERSITAS-Jury

Michel E. Domsch (Helmut-Schmidt-Universität, Hamburg – Management Development Center), Lisa K. Horvath (Universitäts- & Organisationsberatung, Coaching & Bewusstseinsarbeit, Graz), Gudrun Sander (Universität St. Gallen – Competence Centre for Diversity and Inclusion), Elli Scambor (Institut für Männer- und Geschlechterforschung, Graz), Roberta Schaller-Steidl (BMBWF, Wien – Abteilung Gleichstellung und Diversitätsmanagement), Manfred J. Wondrak (factor-D Diversity Consulting, Wien), Elke Ziegler (Österreichischer Rundfunk, Wien – Aktuelle Wissenschaft Radio/Online).

# Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

*Abbildung 1*

mdw-Diversitätsstrategieprozess: Meilensteine 2017–2021

Seite 18

*Abbildung 2*

Towards a University of Applied Diversity

Seite 32

*Tabelle 1*

Themenfelder, Ziele und Maßnahmen im Strategieprozess der mdw

Seite 19

*Tabelle 2*

Bisherige DIVERSITAS-Prämierungen

Seiten 71–74









„Es ist mir eine große Ehre  
gewesen, als Mitglied der  
Diversitas-Jury mitzuwirken:  
Denn ich halte die Initiative des  
BMBWF für ausgesprochen  
wirkungsvoll für die Hochschul-  
und Forschungslandschaft  
und zugleich habe ich viele  
Best-Practice-Beispiele  
mitgenommen.“

Andrea Dorothea Bührmann  
Direktorin des Instituts für Diversitätsforschung  
an der Universität Göttingen