



BLICKPUNKTE  DIVERSITAS 2022

Diversitätsgerechte Entwicklungen in Hochschul- und Forschungseinrichtungen

Handreichungen für die Praxis

BLICKPUNKTE ●●● DIVERSITAS 2022

Diversitätsgerechte Entwicklungen in Hochschul- und Forschungseinrichtungen

Handreichungen für die Praxis



Impressum

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

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

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

Alle Rechte vorbehalten.
Auszugsweiser Nachdruck nur mit Quellenangabe gestattet.

Gestaltung: Alexandra Schepelmann | donaugrafik Schepelmann & Tettinger OG, Gramatneusiedl
Illustration: Silke Müller, Linz
Lektorat: Sigrid Mannsberger-Nindl, Wien
Foto: Andy Wenzel | Bundeskanzleramt, Wien

Druck: Print Alliance HAV Produktions GmbH, Bad Vöslau
Auflage: 800

Wien, 2024

ISBN: 978-3-85224-176-0

Diese Publikation wurde entsprechend dem aktuellen Leitfaden „Geschlechtergerechte Sprache. Leitfaden im Wirkungsbereich des BMBWF“ formuliert. Davon abweichende geschlechterinklusive Formulierungen wurden gemäß den DIVERSITAS-Einreichungen der Hochschul- und Forschungseinrichtungen bei der Beschreibung der Aktivitäten beibehalten.

Vorwort

Sehr geehrte Interessierte!

Vielfalt und Diversität sind gesellschaftliche Realität, sie stellen essenzielle Potenziale dar und geben uns eine Chance für Weiterentwicklung oder, um es mit den Worten der Schriftstellerin Isabel Allende zu sagen: „Die Lebensversicherung jeder Art ist Vielfalt [...]. Vielfalt garantiert Überleben.“

Diversität macht sich aktuell in Form von vielfältigen Stimmen unterschiedliche Lebensbereiche betreffend lautstark bemerkbar. Das alles vor dem Hintergrund eines gesellschaftlichen Wandels, verbunden mit großen Herausforderungen wie der Pandemie, dem Klimawandel, dem Umgang mit Fake News und Wissenschaftsskepsis oder auch den neuen Anforderungen in einer von Digitalisierung geprägten Ausbildungs-, Berufs- und Arbeitswelt. Die Intensität und Komplexität dieser Veränderungen nehmen stetig zu und es gibt keine einfachen Antworten darauf. Für nachhaltige Entwicklungen bedarf es daher vielfältiger Stimmen und einer Vielfalt von Sicht- und Herangehensweisen.

Gerade in diesem Szenario nehmen Wissenschaft und Forschung eine zentrale Vorreiterrolle ein. Schließlich geht es darum, Beiträge für den Zusammenhalt und eine gedeihliche gesellschaftliche Weiterentwicklung zu leisten. Eine diversitätsorientierte Bearbeitung von Wandlungsprozessen stellt ein vordringliches Thema sowohl für die Wissensgenerierung als auch den Wissenstransfer in Gesellschaft und Wirtschaft dar. Die Bearbeitung von Gleichstellungs- und Diversitätsthematiken im Kontext der Kernaufgaben von Hochschulen und Forschungseinrichtungen trägt zur Attraktivität und Innovation der Einrichtung bei, sind Diversitäts- oder Gleichstellungsorientierung doch Ausdruck einer gesellschaftlichen Werthaltung und längst kein „Nice-to-have“ mehr, sondern ein „Must-have“.

Die vorliegende Dokumentation und Analyse der Einreichungen der Hochschulen zum Diversitätsmanagement-Preis DIVERSITAS 2022 unterstreicht eindrucksvoll, dass Diversität auch tatsächlich als Must-have verstanden wird, was sich zum Beispiel durch die verstärkte Verankerung der Diversitätsthematik in den Planungs- und Steuerungsinstrumenten zeigt. Die Analyse zeigt aber auch, dass die Thematik teilweise noch nicht in der Breite der Organisationen angekommen ist. Den damit verbundenen Organisationsentwicklungsprozess, der eng an einen Kulturwandel geknüpft ist, ver-



Bundesminister
Martin Polaschek

suchen wir als Bundesministerium beispielsweise im Rahmen unserer jährlichen Vernetzungsforen „Gender- und Diversitätskompetenz“ und durch die Bildung und Stärkung einer Community of Practice zu unterstützen.

Auch diese Publikation hat unterstützenden Charakter, findet sich darin doch eine Reihe neuer Impulse und Ideen zur weiteren Professionalisierung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Ich wünsche Ihnen spannende Erkenntnisse und neue Einblicke beim Lesen!



ao. Univ-Prof. Dr. Martin Polaschek

Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Executive Summary

2022 wurde der Diversitätsmanagement-Preis DIVERSITAS bereits zum vierten Mal vom BMBWF ausgelobt. Dies bot allen Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Wirkungsbereich des Bundesministeriums die Möglichkeit, ihre Entwicklungen im Bereich des Diversitätsmanagements und der diversitätsorientierten Gleichstellungsarbeit zu präsentieren.

In dieser Dokumentation werden die 15 Einreichungen zum DIVERSITAS 2022 inhaltlich vorgestellt und daraus ableitbare Beispiele guter Praxis und Entwicklungsperspektiven dargestellt. Dabei waren – wie auch in den Vorjahren – die unterschiedlichen Ausgangslagen und Rahmenbedingungen der Hochschulen sowie der Forschungseinrichtungen zu beachten.

In den Einreichungen zeigt sich einmal mehr, dass die Auseinandersetzung mit Gleichstellungs- und Diversitätsagenden ein inhaltliches Bindeglied zwischen den gesellschaftspolitischen Aufgaben der Hochschul- und Forschungsorganisationen und der Stärkung ihrer organisationalen Entwicklungsfähigkeit bilden kann. Dies insbesondere dann, wenn – wie die meisten Einreichungen veranschaulichen – Gleichstellungs- und Diversitätsziele in die Strategien der Hochschulen und Forschungseinrichtungen eingebunden und tragfähige Strukturen (Organisationseinheiten, Professuren etc.) geschaffen werden. Dies ermöglicht eine mittel- und langfristige Weiterentwicklung und ist folglich einer inklusiven Organisationskultur dienlich.

Auf inhaltlicher Ebene machen die Einreichungen weitere Schwerpunkte sichtbar: So arbeiten einige Organisationen an Evaluations- und Monitoringinstrumenten, die eine fortlaufende Verbesserung des gesetzten Zielrahmens und der damit verbundenen Strategien und Maßnahmen unterstützen sollen.

Ebenso setzten mehrere Hochschulen Maßnahmen in den Bereichen Personalauswahl und Berufungsmanagement, die auf die Vermeidung von Biases und der damit zusammenhängenden Exklusions- und Diskriminierungsgefahren abzielen.

Ein weiterer Fokus zeigt sich hinsichtlich Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung, um die Organisationskultur mittel- und langfristig diversitätsbewusster, barriere- und diskriminierungsärmer zu gestalten. Dabei werden durch Weiterbildungsmaßnahmen Entwicklungen in allen Kernbereichen der Organisationen – Lehre, Forschung, Verwaltung und Management – angestoßen. Überdies wurden sowohl Maßnahmen zu einzelnen

Diversitätsbereichen (Geschlechtervielfalt, Inklusion von Menschen mit Behinderung und Maßnahmen im Bereich der sozialen Dimension) als Beispiele guter Praxis eingereicht, sowie auch intersektional ausgerichtete Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen.

Im Überblick macht sich einmal mehr das Vorhandensein ausgeprägter Diversitätsexpertisen in den Organisationen bemerkbar, sowie ein wachsendes Bewusstsein der Leitungspersonen, die Letztverantwortung für die Umsetzung von Gleichstellungs- und Diversitätsstrategien zu übernehmen.

2024 werden alle Hochschul- und Forschungsorganisationen im Wirkungsbereich des BMBWF wieder die Möglichkeit haben, ihre Beispiele guter Praxis im Bereich des Diversitätsmanagements im Rahmen der 5. DIVERSITAS-Ausschreibung darzulegen.

Inhalt

| | | |
|---|---|-----------|
| | Einleitung | 10 |
| | Überblick zu den Einreichungen und Handlungsschwerpunkten | 12 |
| 1 | Diversitätsbezogene Strategie- und Maßnahmenentwicklung | 15 |
| 1.1 | Strategische Verankerung von Diversitätsstrategien | 16 |
| 1.2 | Aufbau und Stärkung von Gleichstellungsstrukturen | 16 |
| 1.3 | Evaluation und Monitoring | 17 |
| 1.4 | Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit als Teil von Organisationsentwicklungsprozessen | 18 |
|  | BLICKPUNKTE | 22 |
| 2 | Diversität in der Personalauswahl | 25 |
| 2.1 | Recruiting(-Tools) | 25 |
| 2.2 | Berufungsmanagement | 26 |
|  | BLICKPUNKTE | 29 |
| 3 | Weiterentwicklung der Organisationskultur und Personalentwicklung | 31 |
| 3.1 | Weiterentwicklung der Organisationskultur | 31 |
| 3.2 | Maßnahmen in der Personalentwicklung – Fokus auf Personen, die Gleichstellung und Diversitätsmanagement in ihrem Wirkungsbereich unterstützen bzw. vorantreiben | 33 |
|  | BLICKPUNKTE | 34 |
| 4 | Handlungsfeld: Lehre | 37 |
| 4.1 | Auf- und Ausbau der Diversitätskompetenz von Lehrenden | 37 |
| 4.2 | Digitalisierung der Lehre | 38 |
|  | BLICKPUNKTE | 38 |
| 5 | Handlungsfeld: Forschung | 41 |
| 5.1 | Einrichtung von Professuren zum Themenfeld Diversität | 41 |
| 5.2 | Diversitätsbezogene Weiterbildungsangebote für Forschende | 41 |
| 5.3 | Gleichstellungs- und diversitätsbezogene Forschung | 42 |
|  | BLICKPUNKTE | 42 |

| | | |
|---|---|-----------|
| 6 | Handlungsfeld: Hochschulmanagement, Verwaltung und Serviceeinrichtungen | 45 |
| 6.1 | Weiterbildungsangebote für Führungskräfte und das allgemeine Personal | 45 |
|  | BLICKPUNKTE | 46 |
| 7 | Maßnahmen zu spezifischen Diversitätsdimensionen | 49 |
| 7.1 | Geschlechtervielfalt | 49 |
| 7.2 | Inklusion von Menschen mit Behinderung | 50 |
| 7.3 | Maßnahmen zur Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung | 50 |
|  | BLICKPUNKTE | 51 |
| 8 | Intersektionale Strategie- und Maßnahmenentwicklung | 53 |
| 8.1 | Intersektionale Gleichstellungs- und Diversitätspraxis | 53 |
|  | BLICKPUNKTE | 55 |
| 9 | Vernetzungen und Kooperationen | 57 |
| 9.1 | Organisationsinterne Vernetzungen | 57 |
| 9.2 | Organisationsübergreifende Kooperationen und Vernetzungen | 57 |
|  | BLICKPUNKTE | 58 |
| 10 | Ausblick | 61 |
| 11 | Überblick der Prämierungen 2016, 2018, 2020 und 2022 | 65 |
| 12 | Überblick zu den Einreichungen 2022 und Kontaktpersonen | 71 |
| 13 | Literaturverzeichnis | 77 |
| | Glossar | 82 |
| | Fußnotenverzeichnis | 86 |
| | Abbildungs- und Tabellenverzeichnis | 88 |

Einleitung

Der Diversitätsmanagement-Preis DIVERSITAS des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) für österreichische Hochschul- und Forschungseinrichtungen wird seit 2016 biennial vergeben. Im Rahmen der Umsetzung und Weiterentwicklung der Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken im Hochschul- und Forschungsbereich stellt der Preis eine Maßnahme des BMBWF dar, um österreichische Hochschulen und Forschungseinrichtungen dabei zu unterstützen, ihre diesbezüglichen Beispiele guter Praxis sichtbar zu machen und mit anderen Organisationen zu teilen.¹ Dadurch forciert das BMBWF neben der Weiterentwicklung der Gleichstellungsagenden auch die Bildung einer sektorenübergreifenden Community of Practice.

Die programmatischen Zielrichtungen der Weiterentwicklung von Gleichstellungs- und Diversitätsagenden sind in der Policy des BMBWF verankert. Diese finden sich im Hochschulplan 2030 und in sektorenspezifischen Plänen (Gesamtösterreichischer Universitätsentwicklungsplan 2022–2027, Fachhochschul-Entwicklungs- und Finanzierungsplan 2018/19–2022/23, Entwicklungsplan der Pädagogischen Hochschulen 2021–2026). Die darin enthaltenen Themen werden durch weitere Strategien und Instrumente, wie der Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung, den Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen, die „Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen“ aus 2018 und die Studierenden-Sozialerhebung 2021, vertieft. Die Implementierung der Ziele erfolgt über die sektorenspezifischen Steuerungsinstrumente des BMBWF. Das Ministerium orientiert sich dabei an den Zielen der European Research Area (ERA) und damit an der (ERA)-Policy Agenda 2022–2024 und der Absicht, Geschlechtergleichstellung und Diversitätsagenden unter einer intersektionalen Perspektive zusammenzuführen. Die EU-Vorgaben in Verbindung mit Horizon Europe zur Erstellung von inklusiven Gleichstellungsplänen bilden hierzu einen ersten wichtigen Schritt.

Zum DIVERSITAS 2022 reichten 15 der zum Ausschreibungszeitpunkt 76 einreichberechtigten Hochschul- und Forschungsorganisationen² ein.³ Elf Einreichungen erfolgten von Universitäten (3 Hauptpreise, 2 Anerkennungspreise), zwei von Fachhochschulen (1 Hauptpreis) und zwei von Pädagogischen Hochschulen (1 Hauptpreis), die erst seit 2020 einreichberechtigt sind. Forschungseinrichtungen und Privatuniversitäten waren 2022 nicht unter den einreichenden Organisationen.

Insgesamt wurden vom BMBWF 150.000 Euro als Preisgeld vergeben, davon je 25.000 Euro für fünf Hauptpreise und je 12.500 Euro für zwei Anerkennungspreise. In der Jury vertreten waren:

- Michel E. Domsch, Personal- und Geschlechterforscher, Management Development Center: Leiter; Helmut-Schmidt-Universität, Hamburg, Deutschland
- Gudrun Sander, Expertin im Bereich Diversity & Inclusion, Kompetenzzentrum für Diversity und Inklusion: Direktorin; Research Institute for International Management, Universität St. Gallen, Schweiz
- Roberta Schaller-Steidl, Abteilung Gleichstellung und Diversitätsmanagement: Leiterin; Arbeitsgruppe Gleichstellung und Diversitätsmanagement: Vorsitzende; BMBWF, Wien
- Manfred J. Wondrak, Berater und Experte für Diversity & Inclusion sowie Unconscious Bias, Plattform Anti-Bias: Gründer und Initiator; factor-D Diversity Consulting: Gründer und Geschäftsführer; Hochschullehrbeauftragter, Wien
- Elke Ziegler, Wissenschaftsjournalistin, Aktuelle Wissenschaft Radio / Online: stellvertretende Leiterin; Österreichischer Rundfunk – ORF, Wien

Die Auszeichnung erfolgte neben dem Preisgeld in Form einer Urkunde des BMBWF und einer von Eva-Maria Zangerle (Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz) gestalteten Skulptur.

Diese Dokumentation gibt einen Überblick über die thematischen Schwerpunktssetzungen in den Einreichungen zum DIVERSITAS 2022 und dient als Wissensressource für die Weiterentwicklung von Gleichstellungs- und Diversitätsstrategien im österreichischen Hochschul- und Forschungsbereich.

Überblick zu den Einreichungen und Handlungsschwerpunkten

Die folgende Grafik gibt einen Überblick zu den thematischen Schwerpunkten der Einreichungen zum DIVERSITAS 2022. Die Beschreibungen der einzelnen Einreichungen wurden schwerpunktmäßig den einzelnen Kapiteln dieser Publikation zugeordnet. 2022 wurden sieben Hochschulen ausgezeichnet.

Universität Innsbruck
Job-Ad-Decoder (JADE) – ein digitales Tool zur Identifikation diskriminierender Sprachcodes in Stelleninseraten



Die Hauptpreise zu je 25.000 Euro wurden verliehen an:

- Universität Wien
- Wirtschaftsuniversität Wien
- Universität Klagenfurt
- Fachhochschule Technikum Wien
- Pädagogische Hochschule Steiermark

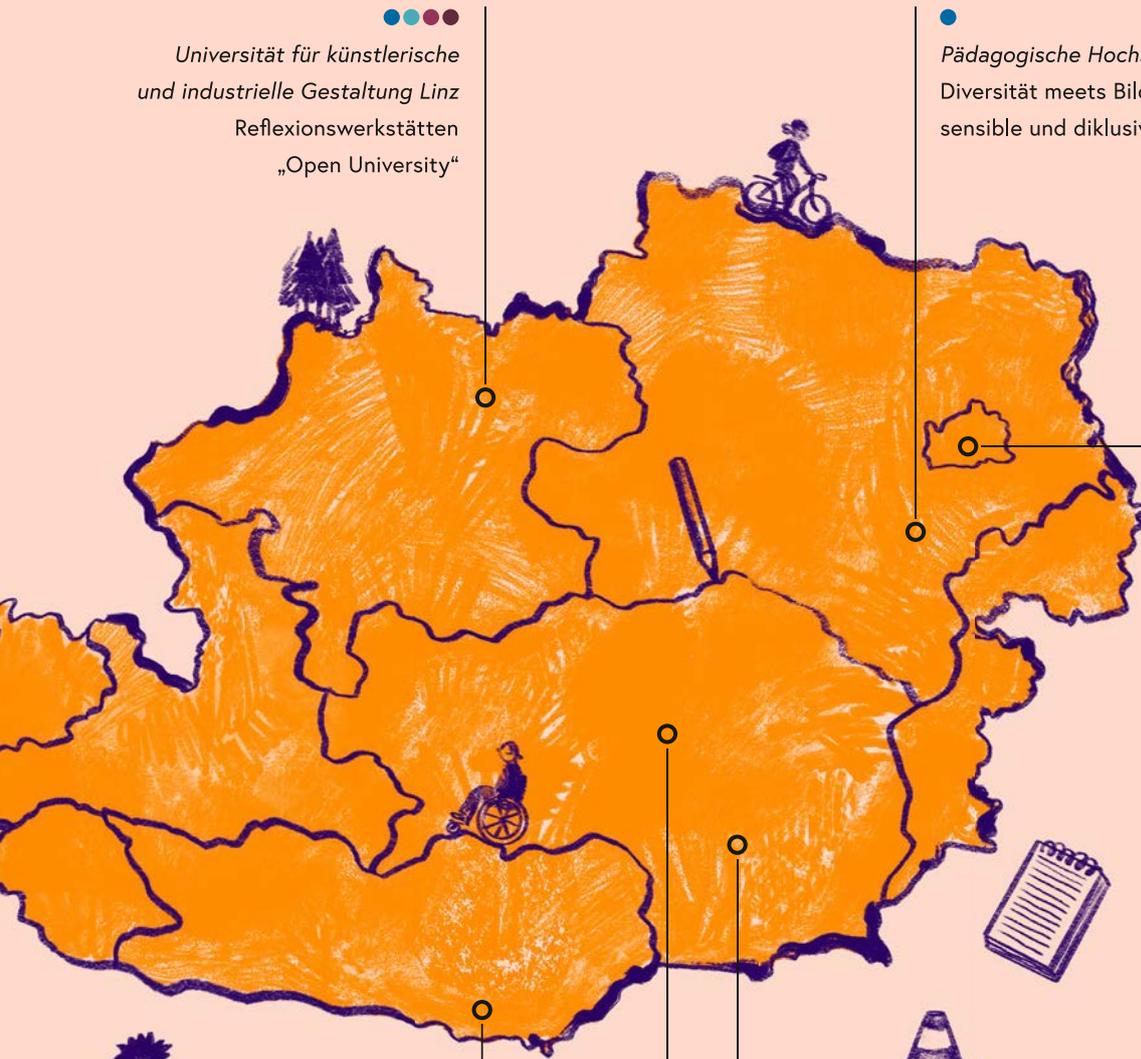
Die Anerkennungspreise zu je 12.500 Euro erhielten:

- Universität Innsbruck
- Montanuniversität Leoben

Legende:

- Einreichung
- Anerkennungspreis
- Hauptpreis

| | Diversitätsbezogene Strategie- und Maßnahmenentwicklung | Diversität in der Personalauswahl | Weiterentwicklung der Organisationskultur und Personalentwicklung | Handlungsfeld: Lehre | Handlungsfeld: Forschung | Handlungsfeld: Hochschulmanagement, Verwaltung und Serviceeinrichtungen | Maßnahmen zu spezifischen Diversitätsdimensionen | Intersektionale Strategie- und Maßnahmenentwicklung | Vernetzungen und Kooperationen |
|---|---|-----------------------------------|---|----------------------|--------------------------|---|--|---|--------------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Universität Wien | ●● | | ●● | | ●● | | ●● | ●● | |
| Universität Innsbruck | | ● | | | | | | | ● |
| Medizinische Universität Wien | | | | | | | | | |
| Medizinische Universität Graz | | | | | | | | | |
| Technische Universität Wien | | | | | | | | | |
| Montanuniversität Leoben | ● | | ● | ● | ● | | | | |
| Universität für Bodenkultur Wien | | | | | | | | | |
| Wirtschaftsuniversität Wien | ●● | | | | | | | | |
| Universität Klagenfurt | | ●● | | | | ●● | | | |
| Kunstuniversität Linz | | | | | | | | | |
| Akademie der bildenden Künste Wien | | | | | | | | | |
| Fachhochschule Campus Wien | | | | | | | | | |
| Fachhochschule Technikum Wien | ●● | | | | | | ●● | | ●● |
| Pädagogische Hochschule Steiermark | ●● | | ●● | ●● | ●● | | ●● | ●● | ●● |
| Pädagogische Hochschule NÖ | | | | | | | | | |




 Universität für künstlerische
 und industrielle Gestaltung Linz
 Reflexionswerkstätten
 „Open University“


 Pädagogische Hochschule Niederösterreich
 Diversität meets Bildungsgerechtigkeit – Diversitäts-
 sensible und inklusive Hochschulperspektiven


Universität Wien
 Multiply Diversity! Multi-
 plikator*innen im Fokus gelebter
 Diversität an der Universität Wien


Medizinische Universität Wien
 „Berufungskommissionen neu
 denken“ – mehr Chancen-
 gerechtigkeit bei Berufungen


Technische Universität Wien
 E-Learning-Angebot „Diversity &
 More“ für alle Mitarbeiter_innen
 und Studierende der TU Wien


Universität für Bodenkultur
 BOKU Awareness Days


Wirtschaftsuniversität Wien
 Gender-Monitoring: der digitale
 und interaktive Gleichstellungs-
 bericht der WU


**Akademie der bildenden Künste
 Wien**
 Eine Kultur der Vielfalt etablieren


Fachhochschule Campus Wien
 Frauen*netzwerk an
 der FH Campus Wien:
 Konzeptionierung – Imple-
 mentierung – Verbreitung


**Fachhochschule
 Technikum Wien**
 WeCanTech – Maßnahmen zu
 Gender-Equality: SHEquality


Universität Klagenfurt
 WelcomeDiversity@aa:
 Gender- und diversitäts-
 kompetentes Handeln
 in Recruiting und
 Onboarding für eine
 diversitätsinklusive
 Hochschulkultur


**Montanuniversität
 Leoben**
 Diversity @ MUL


**Pädagogische Hochschule
 Steiermark**
 Fokus Digitalisierung und
 Inklusion


Medizinische Universität Graz
 Hochschule – Anti-Bias und
 erweiterte Leistungsbeurteilung
 in Auswahlprozessen





1

Diversitätsbezogene Strategie- und Maßnahmenentwicklung

Die Hochschulsektoren und Forschungseinrichtungen sind durch die jeweils für sie gültigen gesetzlichen und hochschulpolitischen Vorgaben hinsichtlich der strategischen Ausgestaltung ihrer Gleichstellungs- und Diversitätsstrategien unterschiedlich gefordert. Dementsprechend zeigen sich in den Einreichungen zu den DIVERSITAS-Preisen seit 2016 vielfältig ausgestaltete Strategieprozesse und Maßnahmensetzungen. Die Praxis reicht von Bündelungen bereits vorhandener Maßnahmen über die strategische Adressierung einzelner Teilbereiche der Organisation (z. B. Lehre) hin zu ganzheitlich-systematischen Zugängen, in denen die Strategie- und Maßnahmenentwicklung in Organisationsentwicklungsprozesse integriert werden.

In den Einreichungen zum DIVERSITAS 2022 traten folgende Entwicklungen besonders hervor:

- strategische Verankerung von Diversitätsstrategien in den Policies der Hochschulen bzw. Forschungseinrichtungen
- Aufbau und Stärkung von Gleichstellungsstrukturen
- Evaluation und Monitoring von Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen
- Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit als Teil von Organisationsentwicklungsprozessen

1.1 Strategische Verankerung von Diversitätsstrategien

Die Wirkung der hochschulpolitischen Steuerungsinstrumente (vgl. Keplinger/Schaller-Steidl 2023) zeigt sich in den Einreichungen zum DIVERSITAS 2022 u. a. dadurch, dass – im Vergleich zu den vorangegangenen Preisen – die Verankerung von Diversitätsstrategien und Maßnahmen in den organisationseigenen Policies in nahezu allen Einreichungen stark hervortritt. Hochschulen verschränken die Gleichstellungs- und Diversitätsagenden vermehrt mit den erforderlichen Strategiepapieren, wie dem Entwicklungsplan, der Leistungsvereinbarung und/oder den internen Zielvereinbarungen.

Pädagogische
Hochschule
Steiermark

Neben der Verankerung der Gleichstellungs- und Diversitätsagenden in den Policies der Hochschulen und Forschungseinrichtungen geschieht eine solche auch in weiteren gleichstellungsrelevanten Funktionsbereichen (z. B. Personalentwicklung und Qualitätsmanagement). Dies zeigt sich z. B. in der Einreichung der **Pädagogischen Hochschule Steiermark** (PH Steiermark | Hauptpreis). Sie hat ihre Ziele und Maßnahmen zu Inklusion und Digitalisierung in ihrer Diversitätsstrategie verankert, aber auch – dem Fokus entsprechend – in der Digitalisierungsstrategie sowie in der Leitlinie „Qualitätsrahmen Blended Learning“.⁴

Wirtschaftsuniversität
Wien

Die **Wirtschaftsuniversität Wien** (WU Wien | Hauptpreis) verknüpft ihre eingereichte Aktivität zu Gender-Monitoring im Entwicklungsplan sowohl mit einem Gleichstellungsschwerpunkt in der Personalarbeit (Gender-Balance) wie auch mit dem Fokus auf Digitalisierung. Die Aktivität ist zudem als Ziel in den Leistungsvereinbarungen 2022–2024 ausgewiesen und über die Diversitätsmanagementstrategie strategisch verankert.

1.2 Aufbau und Stärkung von Gleichstellungsstrukturen

Der Auf- und Ausbau von gleichstellungs- und diversitätsrelevanten Strukturen zeigt sich in den zum DIVERSITAS 2022 eingereichten Aktivitäten insbesondere an den Pädagogischen Hochschulen, die erst durch die Hochschulgesetz-Novelle 2017 hinsichtlich ihrer Gleichstellungsagenden eine Anpassung an das UG 2002 erfuhren (vgl. Tschenett/Rauch 2013).

Pädagogische
Hochschule
Steiermark

Die **Pädagogische Hochschule Steiermark** strebt ein umfassendes Diversitätsmanagement an, das alle an der Hochschule tätigen Personen, mit oder ohne Behinderung, einbeziehen soll. Dieser herausfordernde Anspruch wird Schritt für Schritt in entsprechenden Prozessen und Strukturen abgebildet. Die Hochschule treibt die Verankerung von Gleichstellungsstrukturen beispielsweise insofern voran, als sie eine Beratungs- und Kompetenzstelle im „Institut Integriert Studieren“ implementiert, den bestehenden Genderbeirat zu einem Diversitäts- und Genderbeirat weiterentwickelt und themenrelevante Professuren eingerichtet hat.

An der **Pädagogischen Hochschule Niederösterreich** wiederum wurde bereits 2017 ein eigenes Department für Diversität implementiert, welches in Aus-, Fort- und Weiterbildung, in die inklusionsorientierte Curriculumsentwicklung und in die Hochschulentwicklung involviert ist.

Pädagogische
Hochschule
Niederösterreich

Die **Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz** (Kunstuniversität Linz) hat in den Leistungsvereinbarungen 2019–2021 die Erstellung einer Strategie „Open University“ festgelegt. Die Strategie intendiert die Schaffung von Strukturen, die es ermöglichen, den unterschiedlichen biografischen, geschlechtlichen, kulturellen, ethnischen, religiösen, ökonomischen und sozialen Ausgangslagen der Personen, die an der Kunstuniversität studieren oder arbeiten (wollen), gerecht zu werden.

Universität für
künstlerische
und industrielle
Gestaltung Linz

1.3 Evaluation und Monitoring

Innovative Entwicklungen zeigten sich im Hinblick auf den Einsatz von Evaluations- und Monitoringinstrumenten:

So evaluiert die **Technische Universität Wien** (TU Wien) ihre Maßnahmen jedes Semesterende und bildet die Ergebnisse in Kennzahlen (Anmeldungen, Kursabschlüsse) und vor allem auch qualitativen Feedbacks ab, um ihre Strategien und Maßnahmen laufend verbessern zu können.

Technische
Universität Wien

Die **WU Wien** geht in Sachen Gender-Monitoring einen innovativen Weg. Die Grundlage für das Gender-Monitoring stellt der Frauenförderplan mit den darin festgelegten Messgrößen dar. Um das Monitoring bestmöglich als Steuerungs- und Entwicklungsinstrument zu nutzen, stellte sich die Frage, wie die erhobenen Daten bedarfsgerecht dargestellt werden können, um von User*innen besser für diese Zwecke genutzt zu werden. Seit 2019 wird daher der Gleichstellungsbericht in digitaler Form mit interaktiven Elementen publiziert (Programm Power BI). User*innen können dadurch die Daten je nach individuellem Informationsbedarf zusammenstellen und die Auswertungen an ihre eigenen Interessen und Bedarfe anpassen. Mit der Möglichkeit, Daten interaktiv darzustellen, kann die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse im Zeitverlauf, auf unterschiedlichen Karrierestufen und in unterschiedlichen Organisationseinheiten in bislang nicht vorhandener Tiefe visualisiert und verglichen werden. Es können geschlechterdifferenzierte Daten zum Personal auch mit weiteren Daten, wie z. B. Budgetherkunft oder Vertragsart, verschränkt werden. Die Entwicklung der neuen Berichtsform wurde abteilungsübergreifend vorgenommen und von einer breiten Informations- und Sensibilisierungskampagne begleitet. Der Bericht wird jährlich weiterentwickelt.⁵

Wirtschaftsuniversität
Wien

Auch an der **Fachhochschule Technikum Wien** (FH Technikum/FHTW | Hauptpreis) stehen mittlerweile gute Instrumente für ein diversitätsbezogenes Monitoring zur Verfügung. Zudem werden formative⁶ und im Jahreszyklus auch summative Evaluierungen⁷ aller Maßnahmen durchgeführt, um deren Optimierung zu fördern. Aktuell ist ein partizipatives Monitoring der Studiengänge in Entwicklung. In diesem sollen einmal pro Semester Kennzahlen rund um das Studium erhoben und nach wechselnden Schwer-

Fachhochschule
Technikum Wien

punkten untersucht werden. Ziel ist es, die Kommunikation zu wichtigen Qualitätsfragen im Sinne einer gemeinsamen Orientierung zu fördern und das Potenzial vorhandener Daten besser zu nutzen. Der erste geplante Themenschwerpunkt wird „Drop-out“ lauten und gezielt auf Gender- und Diversitätsfaktoren hin untersucht werden.

Universität Wien

Auch die Wirkungen der Aktivitäten im Rahmen von „Multiply Diversity!“ an der **Universität Wien** (Hauptpreis) werden sowohl durch Monitoring als auch durch interne und teilweise externe Evaluationen erfasst. An der Historisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät findet Monitoring im Zuge der Zielvereinbarungen (z. B. von Personaldaten), aber auch direkt im Zuge von Berufungsverfahren statt. Die Gender-Balance wird stetig beobachtet, die Vizedekanin berichtet regelmäßig an die Fakultätskonferenz. Das Monitoring des Center for Teaching and Learning (CTL) findet im Rahmen der Leistungsberichte statt, zusätzlich werden regelmäßig interne Evaluationen und Benchmarking im internationalen Raum durchgeführt. Ebenso werden die diversen Aktivitäten des Netzwerkes „Women in Biology“ durch anonymisierte Befragungen von Studentinnen intern evaluiert. Eine externe Evaluation des Jahresberichts des Netzwerkes findet durch den Dekan statt.

1.4 Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit als Teil von Organisationsentwicklungsprozessen

Die seitens des BMBWF über die letzten Jahre stetig vorangetriebenen Gleichstellungsagenden rücken das Themenfeld Diversität zunehmend ins Blickfeld der organisationalen Weiterentwicklung und der damit verbundenen Managementagenden. Hinzu kommen die zunehmenden Herausforderungen im Umgang mit globalen Krisen, den beobachtbaren gesellschaftlichen Erosionstendenzen und der damit zusammenhängenden Infragestellung gleichstellungspolitischer Errungenschaften. Hochschulen und Forschungsorganisationen stehen hier vor neuen Herausforderungen, wenn es darum geht, ihren gesellschaftlichen Auftrag zu erfüllen und Problemlösungen mitzugestalten. Vor diesem Hintergrund sind nicht nur Fragen zur Profilbildung sowie zur Gewährleistung exzellenter Wissenschaft und Lehre von Bedeutung, sondern auch die Fähigkeit zur organisationalen Selbstreflexion und Entwicklungsfähigkeit. Die Auseinandersetzung mit Gleichstellungs- und Diversitätsagenden bildet hier ein inhaltliches Bindeglied zwischen den oben genannten Herausforderungen und den Aufgaben der Hochschul- und Forschungsorganisationen. Diese Agenden, wie in einigen DIVERSITAS-Einreichungen deutlich wird, als integralen Bestandteil der Organisationsentwicklung zu betrachten, scheint daher mehr als schlüssig.

Hierzu einige Beispiele:

Akademie der
bildenden
Künste Wien

An der **Akademie der bildenden Künste Wien** (Akademie) wurde 2022 vom Rektorat ein (extern moderierter) partizipativ ausgerichteter Organisationsentwicklungsprozess initiiert. Alle Abteilungs(leitungen)- und Ressortverantwortlichen wurden eingeladen, strategische Themen für den Entwicklungsplan entlang der fünf strategischen

Entwicklungsziele der Akademie zu definieren. Die Institute sind dadurch aktiv daran beteiligt, inhaltliche und methodische Konzepte in ihren Handlungsfeldern zu entwickeln. Die Vorhaben werden jährlich bei einer gemeinsamen Klausur diskutiert und zwischen den Abteilungen bzw. Ressorts abgeglichen. Die Ergebnisse werden im Organisationskonzept dokumentiert. Zeitlich versetzt erfolgt eine vom Rektorat initiierte Klausur mit den Institutsleitungen bzw. -vertretungen. Die Gesamtergebnisse sind im Entwicklungsplan 2022–2027 festgehalten und wurden in die Leistungsvereinbarung aufgenommen.

Die **Pädagogische Hochschule Niederösterreich** ist bereits vor einigen Jahren in einen Entwicklungsprozess zur diversitätssensiblen und inklusiven Hochschule eingetreten. Ziel ist es, Studierende optimal auf die Arbeit im Kontext mit Diversität und Heterogenität vorzubereiten sowie die im Dienst stehenden Lehrpersonen weiter dafür zu qualifizieren. Dies geschieht z. B. über das Webinarangebot „Diversity is a fact – Inclusion is an act“ oder den MOOC@DIVERSITY.

Pädagogische
Hochschule
Niederösterreich

Auch die **Montanuniversität Leoben** (MUL | Anerkennungspreis) nützt die Diversitäts- und Gleichstellungsagenden als Möglichkeit der Weiterentwicklung der Organisation. In ihrer Einreichung wird explizit darauf hingewiesen, dass die bisherige Strategie, nämlich sich auf die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben zu konzentrieren, nicht ausreicht, um eine gleichstellungsbewusste Organisationskultur zu entwickeln. Ihr Strategiewechsel besteht darin, sich stärker auf die psychologischen Komponenten im Umgang mit Diversität zu fokussieren und über unterschiedliche Maßnahmen mehr Bewusstsein in der Organisation zu schaffen.

Montanuniversität
Leoben

Bezieht man in die Betrachtung vorangegangene Einreichperioden des DIVERSITAS mit ein, so werden auch einigen Kontinuitäten in der Entwicklung von Hochschulen deutlich:

Das Beispiel „WeCanTech“ der **Fachhochschule Technikum Wien** zeigt, wie über Jahre ein komplexes Strategie- und Maßnahmenbündel bedarfsgerecht entwickelt und weiter ausgebaut wird. Im Sinne der Ressourceneffizienz werden Maßnahmen, wo immer möglich, in vorhandene Funktions- und Aufgabengebiete integriert, um die nötige Anbindung an funktionsbezogene Prozesse zu erzielen und Synergien aufzubauen bzw. zu nutzen. So sind Vertreter*innen aller Zielgruppen der FHTW in die Maßnahmenentwicklung eingebunden und neue Maßnahmen werden in Abstimmung mit der Abteilung Quality Assurance und dem Kollegium implementiert.

Fachhochschule
Technikum Wien

Die Einreichung der **Fachhochschule Campus Wien** (FH Campus Wien) beschreibt die Implementierung eines Frauen*netzwerks, das für alle Mitarbeiter*innen der FH Campus Wien zugänglich sein soll, die sich als Frau*, nonbinär bzw. inter* identifizieren

Fachhochschule
Campus Wien

Nach der vierten Vergabe des DIVERSITAS zeigen sich entlang der Einreichungen an einigen Hochschulen Kontinuitäten in der Weiterentwicklung ihrer Diversitäts- und Gleichstellungsarbeit.

So etablierte die **Universität Wien** bereits in ihrer Einreichung 2018 im Rahmen der Entwicklung ihrer Diversitätsstrategie ein 3-Säulen-Modell, das zentrale Interaktionsfelder zwischen den Universitätsangehörigen adressiert. Durch darauf bezogene Maßnahmen lassen sich Interaktionsräume gestalten (siehe BMBWF 2019b, 17). In der Einreichung für den DIVERSITAS 2022 setzt die Universität einen Schwerpunkt auf

Universität Wien

1 – Interaktion Lehrende und Studierende: fördert Reflexion und Verantwortung in der Beziehung Lehrende/ Studierende und die Gestaltung geeigneter Lehr-/Lernkonzepte für heterogene Gruppen; fokussiert auf eine diversitätskompetente Gestaltung aller Lehr-, Lern- und Organisationszusammenhänge und fördert die Diversitätskompetenzen von Studierenden und Lehrenden.

| | Organisationseinheit | Titel | Format | Zielgruppe | Zeitraum | Kontakt |
|---|--------------------------------------|--|------------------------|---|-----------------------|---|
| 1 | Center for Teaching and Learning | Qualifizierung studentischer Multiplikator*innen, Angebote zum wissenschaftlichen Arbeiten und Peer Learning | Programm | Studierende, Lehrende | seit 2013 laufend | Dr. Zwiauer Dr. Römmer-Nosseck |
| 2 | Zentrum für Translationswissenschaft | GenderFair | Workshop | Studierende, Lehrende | 01.06.2021–30.11.2021 | Prof. Kadric-Scheiber Ass.-Prof. Gromann |
| 3 | Fakultät für Informatik, CSLEARN | Dig-Equality FF Chancengleichheit durch digitale Kompetenz früh fördern | Digitales Tool für LVs | Studierende, Lehrer*innen, Schüler*innen, Mitarbeitende | 01.03.2020–31.08.2021 | Prof. Motschnig Dr. Comber |
| 4 | Kinderbüro der Universität Wien | UniClub – Lernraum | Programm | Studierende, Lehramt | seit 2015 laufend | Mag. Iber Mag. Marzoch |
| 5 | Postgraduate Center | Studium Generale – Das nachberufliche Studium an der Universität Wien | Studienangebot | Studierende | seit 2019 | Dr. Tomaschek Mag. Raschauer |

2 – Interaktion Nachwuchs und Führungskräfte: beschreibt die diversitäts- und geschlechtergerechte Förderung des Nachwuchses und die diversitätsorientierte Weiterentwicklung von Führungskräften im wissenschaftlichen und allgemeinen Universitätspersonal.

| | Organisationseinheit | Titel | Format | Zielgruppe | Zeitraum | Kontakt |
|----|---|--|----------------------------------|--|-----------------------|--|
| 6 | Historisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät | Policy Geschlechtergerechtigkeit | Fakultäts-Policy | Personal | seit 2016 laufend | Dekan Schütze Vizedekanin Nolde |
| 7 | Fakultät für Lebenswissenschaften | Women in Biology | Netzwerk | Wissenschaftlicher Nachwuchs | seit 2015 laufend | Dekan Ecker Prof. Bright |
| 8 | Institut für Afrikawissenschaften | Rassismuskritische AG | Arbeitsgruppe + Anlaufstelle | Studierende und Mitarbeitende (AUP/ WUP) | seit 2021 laufend | Prof. Rütter Ass.-Prof. Englert |
| 9 | Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie | Gender und Diversität @ FGGA | Initiative mit mehreren Formaten | Wissenschaftlicher Nachwuchs, Führungskräfte | seit 2021 | Dekanin Heinz Fakultätsmanagerin Heusmann |
| 10 | Institut für Politikwissenschaft | Embodied (un)certainities: Producing knowledge from the margin. A PhD workshop on affective queerfeminist epistemologies | Workshop | PhD, Wissenschaftlicher Nachwuchs | 28.04.2022–29.04.2022 | Prof. Prainsack |

3 – Theorie-Praxis Dialog: verfolgt das Ziel, die forschungsgeleitete universitätsinterne Diversitätsexpertise von Wissenschaftler*innen mit der organisationalen Praxis der Universität Wien zu verschränken sowie das praxisbasierte Fachwissen der Expert*innen im Universitätsmanagement in Forschung/ Lehre zurückfließen zu lassen.

| | Organisationseinheit | Titel | Format | Zielgruppe | Zeitraum | Kontakt |
|----|---|---|--|---|-------------------|---|
| 11 | Rechtswissenschaftliche Fakultät/ Fakultät für Sozialwissenschaften | GAIN – Gender: Ambivalent In_Visibilities | Forschungsplattform | Wissenschaftler*innen, Studierende, Zivilgesellschaft | bis 12/2025 | Dekanin Zöchling-Jud Prof. Holzleithner Prof. Sauer |
| 12 | Fakultät für Sozialwissenschaften | Gender und Transformation | Forschungsschwerpunkt | Theorie/Praxis, Wissenschaftler*innen, Öffentlichkeit | laufend seit 2010 | Prof. Hajo Boomgarden Prof. Sauer |
| 13 | DLE Bibliotheks- und Archivwesen | AG Koloniale Kontexte – decolonize the Library | Arbeitsgruppe | Mitarbeiter*innen, Bibliotheksbenutzer*innen | laufend seit 2021 | Mag. Seissl Mag. Athumani Hango |
| 14 | Fachbereichsbibliothek Philosophie und Psychologie | Digitale Liveführungen | Führungen | Bibliotheksbenutzer*innen | laufend | Mag. Fiala |
| 15 | Institut für Musikwissenschaft | Dekolonisierung über Klang: Aneignung von akademischen Räumen als Diversitätsmanagement | Installationen (Veranstaltungen, Konzerte) | Theorie/Praxis Dialog, breitere Öffentlichkeit | Mitte 2023 | Prof. Lodes Prof. Fischer |

Abbildung 1: Aktivitäten im Rahmen der Diversitätsstrategie der Universität Wien – Fokus Multiplikator*innen-Weiterbildung

Multiplikator*innen als Treiber*innen für die Weiterentwicklung der Organisationskultur. Die mit der Initiative „Multiply Diversity!“ etablierte Weiterbildung und Förderung von Multiplikator*innen ist an den Interaktionsfeldern – Lehrende/Studierende, Nachwuchs/Führungskräfte und Theorie/Praxis – orientiert. Der Aufbau und die Weitergabe von Diversitätsbewusstsein und Wissen werden im organisationalen Ganzen betrachtet. Dabei wird ein Augenmerk auf die strukturelle Verankerung der Weiterbildungsaktivitäten für Multiplikator*innen gelegt.

Die nebenstehenden Tabellen geben einen Überblick zu den gesetzten Maßnahmen, deren organisationale Verankerung, Formate und Zielgruppen.

Interaktionsfeld Lehrende/Studierende

Entlang der Qualifizierungsangebote für studentische Multiplikator*innen (QuaM) können sich Mentor*innen und studentische Mitarbeiter*innen des Center for Teaching and Learning (CTL) sowie Tutor*innen und Studienassistent*innen an den Fakultäten zu den Themen Mehrsprachigkeit, Diversität, „first generation students“, Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Berufstätigkeit aus- und weiterbilden. Der im Kinderbüro der Universität Wien verankerte UniClub schafft einen Lernraum für Jugendliche mit Flucht- und Migrationserfahrung auf dem Weg zur Matura und ist zugleich ein Erfahrungsraum für Lehramtsstudierende/zukünftige Lehrer*innen. Im UniClub werden seit 2020 ergänzend zur Lernbegleitung mit dem Projekt „Ida“ verstärkt Beratungen für junge weibliche Mitglieder des UniClubs angeboten.

Interaktionsfeld Nachwuchs/Führungskräfte

Im Dekanat der Historisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät wurde Geschlechtergerechtigkeit als eigener Geschäftsbereich verankert. Damit wird sichergestellt, dass diese in den Bereichen Personalpolitik, Forschung und Lehre strukturell ausgebaut wird. Durch die Ausbildung von Multiplikator*innen wie Lehrer*innen und zukünftigen Museums-Kurator*innen trägt die Fakultät Forschungsergebnisse zu Gender-Themen in den gesellschaftlichen Diskurs hinein. An der Fakultät für Lebenswissenschaften wiederum fungieren im Rahmen der Initiative „Women in Biology“ junge und erfahrene Wissenschaftlerinnen als Multiplikator*innen in Seminaren, Netzwerktreffen und in Workshops für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Interaktionsfeld Theorie/Praxis

Die interdisziplinäre Forschungsplattform „GAIN – Gender: Ambivalent In Visibilities“ initiiert zahlreiche Aktivitäten, die sowohl in die wissenschaftliche Community als auch in die zivilgesellschaftliche Öffentlichkeit hineinwirken. Die Third Mission ist ein zentraler Eckpfeiler von GAIN: Wissenschaftler*innen und Studierende fungieren als Multiplikator*innen, die gesellschaftliche Debatten anstoßen und sich darin einbringen.

Sämtliche Aktivitäten sind im Sinne der Leistungsvereinbarungen und der Zielvereinbarungen entwickelt und mit dem gesamtuniversitären Gleichstellungsplan abgestimmt.

Auch an der **Fachhochschule Technikum Wien** wird Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit als Teil der Organisationsentwicklung betrachtet. Durch die dafür gesetzten Maßnahmen soll die Normalität der „Nicht-Norm“ in technischen Ausbildungsbereichen als selbstverständliche Basis des hochschulischen Miteinanders etabliert werden (siehe auch 7.1).



BLICKPUNKTE

Die strategische Verankerung von Gleichstellungs- und Diversitätsagenden in den Policies und Vereinbarungen der Hochschulen hat im Vergleich zu den Vorjahren stark zugenommen. Ein nachhaltiges und systematisch angelegtes Diversitätsmanagement adressiert dabei möglichst alle Funktionsbereiche der Organisation – Lehre, Forschung, Management und alle Service- und Supportabteilungen. Im Rahmen von Horizon Europe und der damit verbundenen verpflichtenden Erstellung von Gleichstellungsplänen erfuhr diese Entwicklung wohl eine weitere Dynamisierung. Bereits bestehende Strategien und Maßnahmen konnten in die Erstellung solcher Pläne aufgenommen und Weiterentwicklungen konnte ein strategischer Rahmen gegeben werden. Das BMBWF leistet mit dem Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen (vgl. BMBWF 2022) eine wesentliche Hilfestellung zur kontextbezogenen Konzipierung und Strukturierung von Gleichstellungsplänen. Das Ministerium unterstützt u. a. auf diese Weise die Zusammenführung von Gleichstellungs- und Diversitätsagenden zur Formulierung einer inklusiven Gleichstellungspolitik der Hochschulen und Forschungseinrichtungen (siehe auch: Gaisch 2023; Guenther/Raberger 2023; Haberl 2023).

Dennoch stellen unterschiedliche gleichstellungs- und diversitätspolitische Instrumente mit ihren divergierenden Zielen (z. B. Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Diversitätsmanagement) Hochschulen immer wieder vor Herausforderungen. Die diversitätsbezogene Strategieentwicklung gestaltet sich unter Umständen aufgrund unterschiedlicher Steuerungslogiken spannungsreich. Organisationen müssen daher immer wieder das Verhältnis einzelner Gleichstellungs- und Diversitätsziele klären und ihre Kompetenzen in der strategischen Ausgestaltung stärken. Dies ist beispielsweise der Fall im Umgang mit den Vorgaben zur Frauenförderung und der gesetzlichen Anerkennung von trans- und intergeschlechtlichen Menschen. Demnach ist in jeder Organisation das Verhältnis unterschiedlicher Gleichstellungs- und Diversitätsmanagementinstrumente zu klären und die Ressourcenentwicklung den steigenden Anforderungen anzupassen (Stichworte: intersektionale Perspektiven, inklusive Gleichstellung). Problematisch sind Forderungen nach Strategie- und

Maßnahmenentwicklungen dann, wenn trotz der erhöhten Komplexität an Aufgaben (vgl. Lipinski 2017) keine entsprechende Ressourcenanpassung erfolgt.

Hinsichtlich der strukturellen Verankerung von Gleichstellungs- und Diversitätsagenden zeigen die Beispiele, dass diese insbesondere an Pädagogischen Hochschulen weiter vorangetrieben wird. Diese haben im Vergleich zu den Universitäten und Fachhochschulen aufgrund ihrer Entwicklungsgeschichte noch Aufholbedarf.

Zum Einsatz von Evaluierungs- und Monitoringinstrumenten lässt sich sagen, dass viele der zum DIVERSITAS 2022 eingereichten Aktivitäten höchst professionell entlang eines klassischen Managementzyklus organisiert sind. Das heißt, ausgehend von Ist-Analysen und einem darauf aufbauenden Zielentwicklungsprozess werden Maßnahmen entworfen, umgesetzt, einem Monitoring unterzogen und evaluiert, um die Wirkung der strategischen Zugänge und Aktivitäten zu prüfen und deren Weiterentwicklung zu unterstützen (vgl. z. B. Löther et al. 2021). Innovative Herangehensweisen im Umgang mit diesen Instrumenten erhöhen die bedarfsgerechte Nutzung von Evaluations- und Monitoring-Daten und lassen diese nicht zu einer notwendigen Übung (Stichwort: Reporting-Pflichten) verkommen. Begrenzte personelle und zeitliche Ressourcen führen oft zur Vernachlässigung dieses Instruments, wodurch Entwicklungsmöglichkeiten nicht wahrgenommen werden können.

Um eine nachhaltige Implementierung und Wirkung von Gleichstellungs- und Diversitätspolicies zu erreichen, sollten stets möglichst alle von einer Strategie oder einer Maßnahme betroffenen Funktionsbereiche frühzeitig in den Zielfindungsprozess einbezogen und die Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Funktionsbereichen und den Personen mit Gleichstellungs- und Diversitätsexpertise transparent gestaltet sein. Dies erhöht tendenziell die interne Sichtbarkeit von Gleichstellungs- und Diversitätsagenden. Auch können dadurch partizipative Möglichkeiten ausgeschöpft werden. Es sollte zudem Ziel von Maßnahmen sein, die damit zusammenhängenden Expertisen in den jeweils zuständigen Funktionsbereichen aufzubauen und auch die Verantwortung dort zu verorten. Das heißt, die strukturelle Verankerung und damit verbundene Verantwortlichkeiten sollten nicht ausschließlich in den dafür gewidmeten Gleichstellungs- und Diversitätsstrukturen stattfinden, sondern vor allem in Leitungs-, Verwaltungs- und Servicebereichen, da hier die wirkmächtigen Akteurinnen und Akteure die Gestaltung von Gleichstellungs- und Diversitätsagenden vornehmen müssen. Eine solche kompetenzbezogene Verankerung in den Leitungs-, Verwaltungs- und Servicefunktionen fehlt vielerorts noch. Auch besteht in vielen Einrichtungen noch eine hohe Abhängigkeit von engagierten Einzelpersonen, deren Ausscheiden aus der Organisation die Gleichstellungs- und Diversitätsagenden oft schwächt.





2

Diversität in der Personalauswahl

Der Personalbereich bildet ein zentrales Handlungsfeld im Diversitätsmanagement. In diesem Bereich bestehende und unreflektierte Aus- und Einschlussmechanismen wirken sich langfristig auf die gleichstellungs- und diversitätsbezogene Entwicklung von Organisationen aus. Eine professionelle Auseinandersetzung mit dem Themenfeld ist in diesem Funktionsbereich daher besonders wirkmächtig. Den Einreichungen zum DIVERSITAS 2022 ist zu entnehmen, dass sich einige Hochschul- und Forschungsorganisationen dieser Tatsache bewusst sind und in den Bereichen Recruiting und Berufungsmanagement gleichstellungs- und diversitätsbewusste Strategien und Maßnahmen entwickeln.

2.1 Recruiting(-Tools)

Aus der Forschung ist bekannt, dass die Verwendung bestimmter Begrifflichkeiten in Stellenanzeigen zu Selbstausschlüssen von Personen führen kann (Gaucher et al. 2011). An der **Universität Innsbruck** (Anerkennungspreis) wurde deshalb im Arbeitsbereich Human Resource Management & Employment Relations der „Job-Ad-Decoder“ (JADE) entwickelt, ein digitales Tool, das diskriminierende und stereotypisierende Sprachcodes in Stelleninseraten identifiziert und mittels eines integrierten Wörterbuchs Vorschläge für diversitätsgerechte Formulierungen aufzeigt. JADE basiert auf dem Prinzip des Nudging (Anstupsen). Bei der Verwendung eines diskriminierenden Sprachcodes erhalten die Anwender*innen Alternativvorschläge, die Denkanstöße geben und die Reflexion von Sprachroutinen anregen sollen. JADE bietet zudem Argumentationshilfen für die

Universität Innsbruck

Implementierung des Tools. Bisher berücksichtigt das Tool Geschlecht und Alter. Es wurde in der Pilotphase vom AMS Tirol sowie von einigen Betrieben in unterschiedlichen Branchen getestet und verbessert. JADE ist als webbasierte Plattform seit Oktober 2021 frei zugänglich nutzbar.⁸ Jedwede Organisation kann daher ihre Stellenanzeigen kostenfrei im Hinblick auf die Diversitätsdimensionen Geschlecht und Alter überprüfen und verbessern (siehe auch 9.2). Das Tool ist in Richtung weiterer Diversitätsdimensionen skalierbar. Es soll die Chancengleichheit bei der Rekrutierung von Mitarbeiter*innen innerhalb der Universität Innsbruck verbessern und kann durch seine offene Nutzbarkeit zum Abbau von Diskriminierung am österreichischen Arbeitsmarkt beitragen.⁹

Die **Universität Klagenfurt** (Hauptpreis) stellt in ihrer Einreichung den Aufbau eines diversitätsinklusive Recruitings und die Vertiefung von Diversitätskompetenz im Onboarding vor. Im Hinblick auf die Wahrnehmung der Geschlechtervielfalt und den Abbau von Trans- und Interphobie werden Ausschreibungstexte durch den Hinweis „All genders welcome“ ergänzt. Dadurch soll (internationalen) Bewerber*innen eine entsprechende Willkommenskultur signalisiert werden. Zudem wird in Ausschreibungstexten für Tenure-Track-Stellen, Professuren und Leitungsstellen im Hochschulmanagement Gender- und Diversitätskompetenz verpflichtend als erwünschtes Kriterium angeführt.¹⁰ Um den gesamten Einstellungsprozess inklusiver zu gestalten, wurde ein Pilotprojekt mit einem dreistufigen Personalverfahren aufgesetzt. Dieses sieht vor, dass der Erfüllungsgrad der Einstellungskriterien nicht nur anhand von Unterlagen, sondern auch über Aufgabenstellungen und zwei Hearings beurteilt wird. Last not least umfasst das Maßnahmenbündel zum Recruiting Weiterbildungen zu Antidiskriminierung im Personalverfahren.

Eine weitere – innovative – Maßnahme im Personalwesen betrifft die Vermittlung der Gender- und Diversitätskompetenz im Onboarding-Prozess. Diese wurde in die für alle neuen Mitarbeiter*innen verpflichtende Sicherheitsunterweisung eingebunden. Im Rahmen der Schulung wird rechtliches Wissen zu Diskriminierung und Belästigung in Abgrenzung zu Mobbing und zu rein sozialen Konflikten vermittelt, um diese im Berufsalltag erkennen und Handlungsoptionen dazu entwickeln zu können. Antidiskriminierung wird so zum Thema der Arbeitssicherheit. Zudem finden verpflichtende Vorträge zum Themenkomplex Gender – Diversität – Antidiskriminierung für neues Verwaltungspersonal im sogenannten „Basislehrgang“ statt. Neue Wissenschaftler*innen können sich dieses Wissen mittels eines Videos in einem Online-Kurs aneignen. Für Führungskräfte wurde ein Workshop zum Thema Fürsorgepflicht in Fällen von Diskriminierung konzipiert.

2.2 Berufungsmanagement

Die seit Jahren bestehende Kritik an den quantifizierenden Modi der Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen (z. B. H-Index¹¹) und exkludierende Normvorstellungen zu wissenschaftlichen Karrieren (lückenloser Lebenslauf, Auslandsaufenthalte, Publikations-

dichte etc.) führt – so zeigen es einige Einreichungen zum DIVERSITAS 2002 – zu gleichstellungs- und diversitätsbewussterer Neuausrichtung von Bewertungsprozessen.

So orientieren sich beispielsweise wissenschaftliche Karrieren im medizinischen Bereich nach wie vor stark an einer männlichen Normbiografie. Diese zeigt die medizinisch-wissenschaftliche Karriere als ununterbrochene Vollzeittätigkeit, in der auch über die reguläre Arbeitszeit hinaus stete Verfügbarkeit vorausgesetzt wird. Erfolgreichen Medizinerinnen und Medizinern werden zudem bestimmte Verhaltensmuster hinsichtlich Identifikation, Repräsentation und Selbstdarstellung zugeschrieben. Daher hat sich die **Medizinische Universität Graz** zum Ziel gesetzt, die Parameter ihrer Leistungsbewertung zu erweitern. Im Zuge des Projekts „Anti-Bias und erweiterte Leistungsbeurteilung in Auswahlprozessen“ wurde im Sinne des Leitbildes der Universität der Prozess der Personalauswahl analysiert und überarbeitet. Der Prozess wurde dabei gezielt auf unsichtbare Barrieren und mögliche unbewusste Vorurteile gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern untersucht. Wissenschaftliche Qualität, Impact und Durchgängigkeit der Leistung soll in Relation zur Biografie („Performance relative to Opportunity“) bewertet werden. Damit sollen Auswahlprozesse noch besser objektiviert und chancengleich gestaltbar sein. Für Kommissionsmitglieder wurde eine Checkliste erarbeitet, in der explizit auf die Berücksichtigung von Faktoren, welche die wissenschaftliche Performance beeinflussen, wie z. B. biografische Brüche, Care-Verantwortung, Erkrankungen, Verlegung des Lebensmittelpunkts etc., hingewiesen wird. Diese Checkliste wurde den Berufungskommissionen zur Verfügung gestellt. Die Maßnahme zur erweiterten Leistungsbeurteilung umfasst zudem Anti-Bias-Workshops zur Information und Sensibilisierung für Ausschlussmechanismen. In der Folge sollen zudem bereits die Stellenausschreibungen auf potenzielle Ausschlüsse in den Formulierungen durchgesehen und Kommissionen durch Personen mit Gleichbehandlungsexpertise exemplarisch begleitet werden.

Medizinische
Universität Graz

Auch die **Medizinische Universität Wien** beschäftigt sich mit Verzerrungseffekten in Berufungsprozessen. Ziel des zum DIVERSITAS 2022 eingereichten Projekts war es, in Berufungsverfahren Mechanismen einzuführen, die den Einfluss von unbewussten Verzerrungseffekten auf die Bewertung und Evaluierung von Bewerber*innen reduzieren können. Dafür wurden zunächst die Berufungsverfahren hinsichtlich ihrer formalen Abläufe (Prozessbeschreibungen, Dokumentations- und Berichtswesen) und der informellen Praxis analysiert (siehe Abbildung 2 umseitig).

Medizinische
Universität Wien

Hierfür wurden 25 qualitative Interviews mit Mitgliedern von Berufungskommissionen geführt. Die Ergebnisse dieser Analyse bildeten die Grundlage für die Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen. Diese wurden in einem prägnant formulierten Infofolder mit eigens entwickelten Piktogrammen zu den häufigsten Bias in deutscher und englischer Sprache zusammengefasst (siehe Abbildung 3 umseitig).

Der Folder erinnert auf einen Blick an das Wirken von Bias in Entscheidungsprozessen und bietet praktische Hinweise zum Umgang damit. Zudem wird während der konstituierenden Kommissionssitzungen eine identisch gestaltete PowerPoint-Folie gezeigt und deren Inhalt kurz von einem Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen vorgestellt.

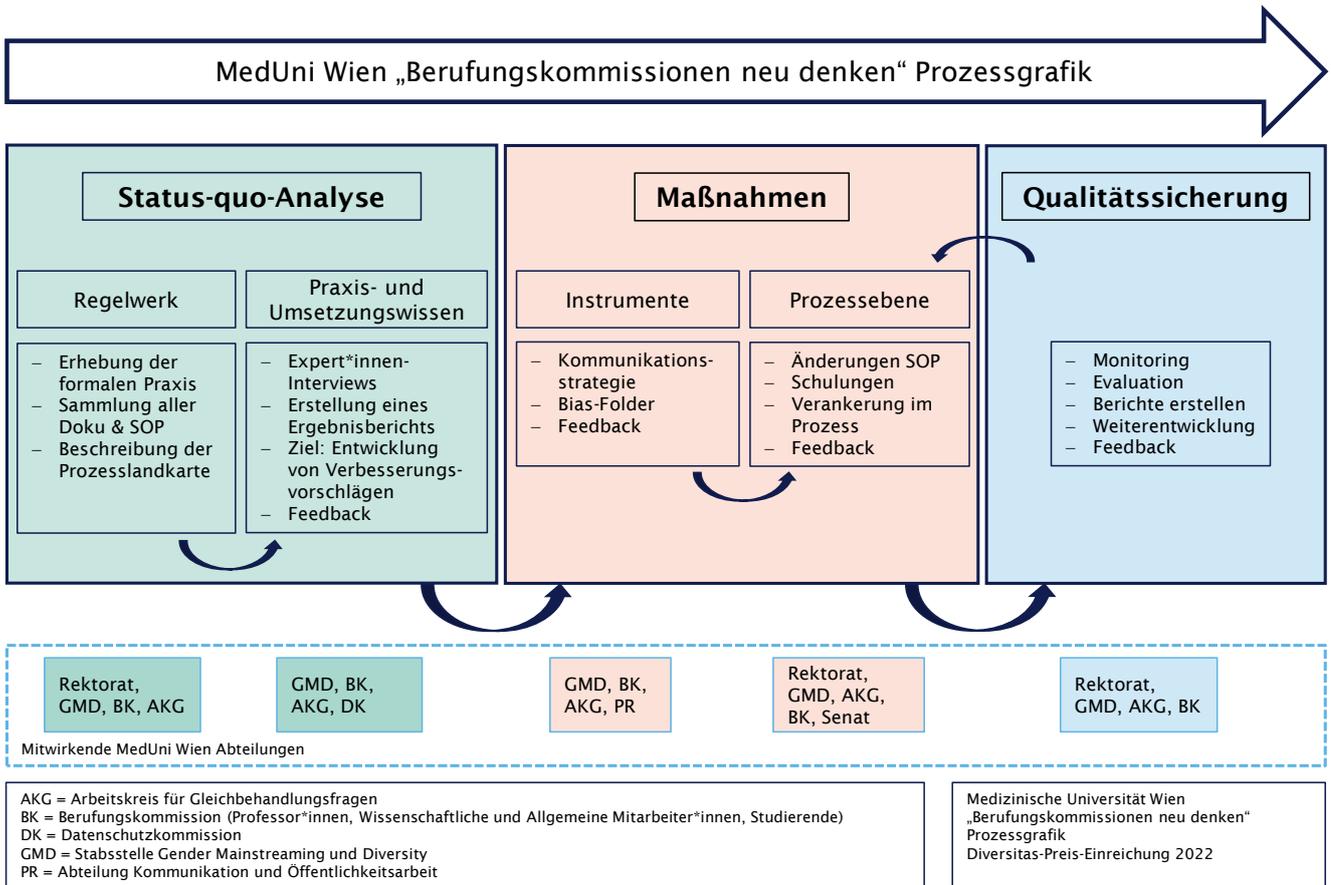


Abbildung 2: Prozessgrafik „Berufungskommissionen neu denken“



Abbildung 3: Folie für Berufungskommissionen Was ist „Unconscious Bias“?

BLICKPUNKTE

In der nachhaltigen Ausgestaltung diversitäts- und gleichstellungskompetenter Hochschulen und Forschungseinrichtungen nimmt die Ausrichtung des jeweiligen Personalwesens eine zentrale Rolle ein. Wie das Beispiel der Universität Klagenfurt zeigt, kann über die forcierte Einstellung von Mitarbeitenden mit Gender- und Diversitätskompetenz eine gleichstellungsorientierte und antidiskriminatorische Organisationskultur gezielt strategisch weiterentwickelt werden. Ein besonderes Augenmerk ist hierbei auf Leitungsfunktionen zu legen.

Auch das Einbinden von Sensibilisierungsmaßnahmen in bestehende Strukturen und Prozesse (z.B. verpflichtende Sicherheitseinweisung und Onboarding-Prozess) und die Verknüpfung der Gender- und Diversitätsagenden mit fachspezifischen Aufgaben kann u.a. deshalb als Erfolgsfaktor betrachtet werden, weil dadurch ein höherer Anreiz besteht, sich über fachliche Themen diesem Wissens- und Kompetenzbereich zu nähern.

Auf struktureller Ebene werden Gleichstellungsansprüche oft noch als Widerspruch zur wissenschaftlichen Exzellenz betrachtet. Die Beseitigung von strukturellen, institutionellen Formen der Diskriminierung wird demnach noch nicht als essenzielle Rahmenbedingung für die Erbringung exzellenter Leistungen im Sinne einer „inclusive excellence“ (Williams et al. 2005) betrachtet. Dies trifft sich auch mit der antidiskriminatorischen Neuausrichtung und qualitativen Verbreiterung der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen (u. a. Bergmann et al. 2018), die auch in der ERA, Aktion 3¹² festgelegt sind. Hierzu wurden international einige Initiativen auf den Weg gebracht, an denen auch österreichische Hochschulen und Forschungsförderorganisationen teilnehmen (z. B. CoARA und DORA).¹³





OGS
OGS

UN



CAFE

JOUR
FIXE
15 UHR

M
m
1970

DOKA
GO
B

WG

USI
SPO
N



3

Weiterentwicklung der Organisationskultur und Personalentwicklung

Die gleichstellungs- und diversitätsgerechte Weiterentwicklung der Organisationskulturen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist ein zentrales Ziel der BMBWF-Policies („Fix the Institutions“; vgl. BMBWF 2018, 46).

3.1 Weiterentwicklung der Organisationskultur

Die **Kunstuniversität Linz** setzt mit dem Format der Reflexionswerkstätten „Open University“ eine Maßnahme zur Weiterentwicklung einer inklusiven und antidiskriminierenden Organisationskultur. Die Reflexionswerkstätten sind moderierte Großgruppenveranstaltungen. Sie dienen der Sensibilisierung, Ideenfindung und Problemlösung und bauen methodisch auf einem partizipativen Ansatz auf. In den Werkstätten sollen relevante Zukunftsthemen diskutiert und weiterentwickelt werden. 2019 fanden an der Universität zwei Reflexionswerkstätten statt. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie durch Veränderungen in der Kommunikationspraxis Hürden abgebaut und Ausschlüsse verhindert werden können. Dafür wurde ein Aktionsplan mit Maßnahmenvorschlägen in fünf Handlungsfeldern erarbeitet, der seit 2019 schrittweise umgesetzt wird. Adressiert werden die Handlungsfelder:

- Management/Kultur der Kommunikation & Kooperation
- Zugehörigkeit & Treffpunkte

Universität für
künstlerische
und industrielle
Gestaltung Linz

- Räume & Treffpunkte
- Orientierung & Leitsystem
- Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT)

2021 fand eine Reflexionswerkstatt zum Thema „Filterlos“ statt, die sich der Frage widmete: Welche Filter und Barrieren gibt es beim Zugang und in der Kunstuniversität und wie können diese beseitigt werden? In der Werkstatt wurde darüber reflektiert, wie Räume des Austauschs/Kontakts, der Reflexion und Interdisziplinarität geschaffen werden können, welche Formate Durchlässigkeit erzeugen und wie diese lustvoll bzw. attraktiv gestaltet werden können, wie besonders niederschwellige Anlaufstellen eingerichtet werden könnten und welchen Einfluss der Faktor „Zeit“ auf verschiedenen Ebenen hat. In diesem Rahmen wurden diverse Formate kreiert bzw. neu belebt, wie z. B. die „Akademische Ambulanz“ als sehr niederschwellige, lustvoll gestaltete Anlaufstelle für Studierende oder das Format „Kaffeepadlesungen“, bei dem alle Mitarbeiter*innen-Gruppen sich zu einem informellen Jour fixe treffen. Eine weitere Werkstatt wurde für 2022/23 zum Thema „Non Binary – Geschlechtervielfalt“ geplant.

Universität für
Bodenkultur Wien

Die **Universität für Bodenkultur Wien** (BOKU Wien) veranstaltet mit den „Awareness Days“¹⁴ seit 2021 ein jährlich wiederkehrendes Format als zentrale Maßnahme zur Implementierung der BOKU-Diversitätsstrategie. An diesen Tagen werden u. a. Workshops angeboten, um vielfältige Lebens- und Arbeitsweisen sichtbar zu machen (z. B. Trans/inter*/nichtbinär: Lern- und Arbeitsräume geschlechterreflektiert gestalten, psychische Belastungen und Krisen, diskriminierungsfreies Führen und Leiten u. a. m.). Das wiederkehrende Format bietet die Möglichkeit, aktuelle Bedarfslagen der Universität und damit verbundene gesellschaftliche Herausforderungen thematisch aufzugreifen und in ein umfangreiches Programm einzubetten. Die BOKU-Angehörigen werden zu den Awareness Days über unterschiedliche Kanäle informiert und eingeladen. Die Workshops sind zudem Teil des BOKU-Fortbildungsprogramms der Personalentwicklung. Für die Workshops können Bedarfe hinsichtlich Gebärdendolmetsch angemeldet werden, wie auch Anliegen bezüglich der Verwendung von Namen und Pronomen. Ein ähnliches Awareness-Format wurde bereits 2019 von der Universität Graz unter dem Titel „Diversität in Forschung und universitärer Praxis“ angeboten.

Akademie der
bildenden
Künste Wien

An der **Akademie der bildenden Künste Wien** wird der Transformationsprozess hin zu einer gelebten Kultur der Vielfalt als kontinuierlicher Prozess verstanden und laufend fortgesetzt. Der Prozess wird durch verschiedene institutionell verankerte Maßnahmen unterstützt. Die institutionelle Rückbindung erfolgt durch die Einrichtung einer Arbeitsgruppe „Gender Equality“ und einer Arbeitsgruppe „Gender_queer und Critical Intersectionality Studies“ sowie den Gleichstellungsrat, einem übergeordneten Gremium zum Monitoring der im Gleichstellungsplan vereinbarten Zielsetzungen. Der Rat setzt sich aus je einer Vertretung und einer Ersatzperson aus dem Arbeitskreis für Gleichbehandlung, der Koordinationsstelle Frauenförderung/Geschlechterforschung/Diversität, der Studierendenvertretung (ÖH), Rektorat und Senat zusammen und reflektiert die Umsetzung der Gleichstellungsziele laufend kritisch. Die Personalentwicklung bietet

zur Unterstützung des Aufbaus von Gender- und Diversitätskompetenz regelmäßig Weiterbildungsangebote an.

Die **PH Steiermark** arbeitet laufend an der Entwicklung einer inklusiven Hochschulkultur, sie integriert Menschen mit Behinderung als Studierende, Hochschullehrpersonal und Lehrbeauftragte. Mithilfe digitaler Medien und assistiver Technologien sollen Studierende, Lehrende und Wissenschaftler*innen in ihrem selbstbestimmten Leben unterstützt werden.

Pädagogische
Hochschule
Steiermark

Die **Montanuniversität Leoben** hat bereits in ihrer DIVERSITAS-Einreichung 2020 die Entwicklung einer Diversitätsstrategie ausgewiesen und sich dabei vor allem auf Frauenförder- und Compliance-Maßnahmen konzentriert. In ihrer Einreichung 2022 wurde die darauf aufbauende Initiative Diversity @ MUL vorgestellt. Ziel von Diversity @ MUL ist es, die Bewusstseinsbildung für eine geschlechter- und diversitätsgerechte Organisationskultur weiter voranzutreiben. Dabei konzentriert sich die MUL auf die Handlungsbereiche Rekrutierung, Laufbahnentwicklung, Nachwuchsförderung und Personalentwicklung. Im Entwicklungsplan der MUL ist die Diversitäts- und Gleichstellungsstrategie im Personalwesen als strategisches Ziel entsprechend verankert. Die Initiative Diversity @ MUL umfasste eine Auftaktveranstaltung mit einem Vortrag zum Thema „Diversity, Equity & Inclusion im Hochschulkontext“, Workshops für Mitarbeiter*innen und Studierende, u.a. zu „Diversity & Bias“ und zu „Interkultureller Kompetenz“. Die Ergebnisse und Erfahrungen aus den unterschiedlichen Formaten fließen in die Ausgestaltung der Diversitätsstrategie ein.

Montanuniversität
Leoben

3.2 Maßnahmen in der Personalentwicklung – Fokus auf Personen, die Gleichstellung und Diversitätsmanagement in ihrem Wirkungsbereich unterstützen bzw. vorantreiben

Die Kompetenzentwicklung zu Gleichstellung und Diversität erfolgt in den Organisationen vorwiegend über Fortbildungsveranstaltungen. Beispielsweise rollte die **TU Wien** dazu das modular angelegte E-Learning-Angebot „Diversity & More“ aus. Dieses besteht aus den Kursen „Diversity Basics“, „Sexuelle Belästigung und Diskriminierung“ und „Unconscious Bias“. Die E-Learning-Module werden Studierenden auch als „Transferable Skills“ entlang entsprechender Lehrveranstaltungen angerechnet. Die drei Module sind eine direkte Maßnahme aufgrund der Ergebnisse der Studierenden- und Mitarbeiter_innenbefragung und der Erfahrung, dass bisherige Sensibilisierungsmaßnahmen nur eine überschaubare Anzahl von Personen erreicht haben. Die Kurs-Module wurden extern zugekauft und sind im Zugang weder zeitlich noch von der Anzahl der Teilnehmer_innen begrenzt. Für die kontextsensible und nachhaltige Implementierung dieser Maßnahme war die inhaltliche Anpassung von Beispielen an den Studien- und Arbeitsalltag an der TU zentral, wie auch die laufende Betreuung und regelmäßige (Neu-)Bewertung des Angebots. Der modulare Kurs stellt eine niederschwellige Möglichkeit dar,

Technische
Universität Wien

sich im Selbststudium zeitunabhängig tiefergehend mit diversitätsbezogenen Themen auseinanderzusetzen.

Universität Wien

Die Ausbildung von Personen, die Gleichstellung und Diversitätsmanagement in den unterschiedlichen Statusgruppen einer Hochschule vorantreiben, unterstützt den organisationalen Kulturwandel, indem sie Diversitätswissen und Bewusstsein in die unterschiedlichen Teilbereiche der Organisation hineintragen (siehe 1.4). Die **Universität Wien** setzt mit ihrer Einreichung „Multiply Diversity! Multiplikator*innen im Fokus gelebter Diversität an der Universität Wien“ einen wesentlichen Schritt zur nachhaltigen Kulturveränderung der größten Universität Österreichs.

Akademie der
bildenden
Künste Wien

Eine nachhaltige Entwicklung einer diversitätsorientierten Organisationskultur strebt auch die **Akademie der bildenden Künste Wien** durch die Partizipation der Institute an. Die (Leistungs-) Personen agieren dabei als Multiplikator*innen und binden ihr in Weiterbildungen erworbenes Wissen in die internen Prozesse auf Institutebene ein. Unterstützend erfolgte 2022 eine qualitativ ausgerichtete Analyse zum Status quo der Gender- und Diversitätskompetenz an den Instituten. Dazu fanden leitfadengestützte Gespräche (Fokusgruppen) mit den Leitungsorganen statt. Darauf aufbauend wurden Prozesse zur Weiterentwicklung der Gender- und Diversitätskompetenz für die Institute und Abteilungen entwickelt.

Medizinische
Universität Wien

Auch die **Medizinische Universität Wien** setzt hinsichtlich organisationaler Weiterentwicklung auf das Wirken von Multiplikator*innen. Dafür werden Berufungskommissionsmitglieder für kognitive Bias in Entscheidungsprozessen sensibilisiert und dieses Wissen kann – über Berufungsprozesse hinausgehend – in die einzelnen Organisationseinheiten weitergetragen werden.



BLICKPUNKTE

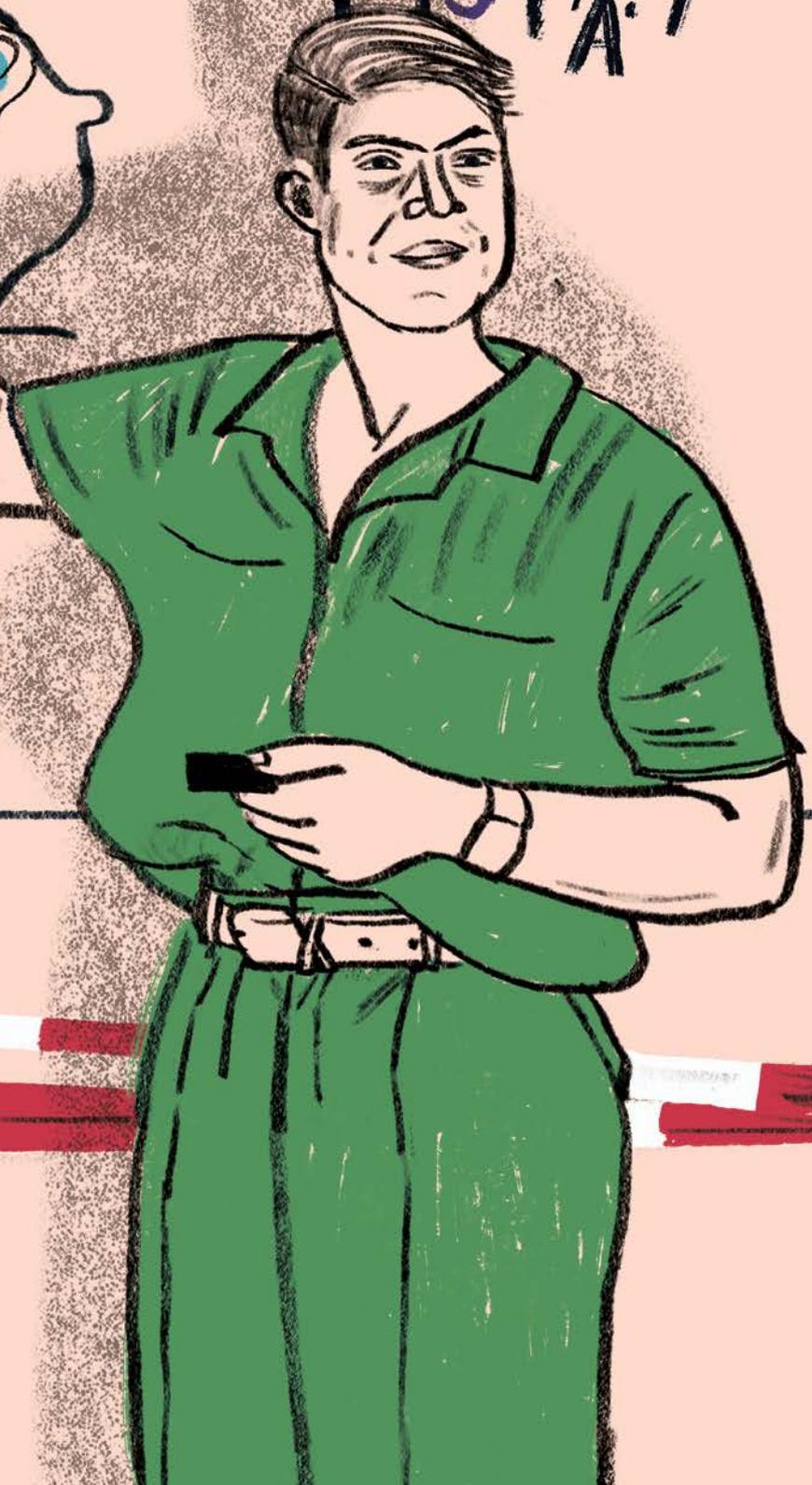
Gesetzliche, strukturelle und prozessuale Entwicklungen wirken dann nachhaltig, wenn alle in einer Organisation tätigen Menschen gleichstellungs- und diversitätsorientiertes Handeln fördern und in ihren eigenen Handlungen verantwortlich umsetzen. Hochschulen als Organisationen mit hohen Autonomiegraden der wissenschaftlichen Kurie, stehen in Sachen Kulturveränderung vor besonderen Herausforderungen (vgl. Schumacher 2020). Gleichstellungs- und Diversitätsabteilungen sowie die Personalentwicklung sind hierbei zentrale Gestaltungsbereiche. Durch Personen, die Gleichstellung und Diversitätsmanagement in ihrem Wirkungsbereich unterstützen bzw. vorantreiben, kann, so zeigen es Beispiele aus den Einreichungen, der Prozess der Kulturveränderung in den unterschiedlichen Teilbereichen der Organisationen tragfähig gestaltet werden.

Partizipative Elemente in der Strategie- und Maßnahmenentwicklung erweisen sich für Organisationen oftmals als förderlich, wenn es um die Anpassung

von Maßnahmen an die jeweiligen Arbeitsprozesse geht. Damit kann weitgehend sichergestellt werden, dass Maßnahmen im Arbeitsalltag von den Beteiligten auch als sinnvoll erachtet und umgesetzt werden. Arbeitsgruppen und Projektteams zu bestimmten Maßnahmen, die aus den unterschiedlichen Funktionsbereichen der Organisation zusammengesetzt werden, sind hier eine für partizipative Prozesse geeignete strukturgebende Möglichkeit. So wurde beispielsweise an der TU Wien ein Projektteam – bestehend aus Mitgliedern des Diversity Managements, der Abteilung Genderkompetenz, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, dem LGBTIQ* Ally Netzwerk und Studierenden – eingerichtet, um den extern zugekauften modularen Weiterbildungskurs „Diversity & More“ an die Erfordernisse der TU anzupassen.



NEURO DIVER
SITY





4

Handlungsfeld: Lehre

Das Handlungsfeld Lehre steht als eine der Kernaufgaben von Hochschulen häufig im Zentrum von Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen. Themen wie Kompetenzentwicklung zu diversitätsbewusster Didaktik und Diversitätsaspekte im Zuge der Digitalisierung von Lehre fallen in diesen Bereich. Hierzu wurden in den Einreichungen zum DIVERSITAS 2022 einige Aktivitäten vorgestellt:

4.1 Auf- und Ausbau der Diversitätskompetenz von Lehrenden

An der **Akademie der bildenden Künste Wien** stehen Lehrenden zur Sensibilisierung und Wissensbildung mindestens einmal im Semester Angebote zu genderreflektierender Lehre und zu gendersensibler Kommunikation zur Verfügung.

Akademie der
bildenden
Künste Wien

Auch die **Montanuniversität Leoben** setzt im Rahmen ihrer Initiative „Diversity @ MUL“ auf Kompetenzentwicklung im Bereich der Hochschullehre. „Diversität in der Lehre – Vielfalt als Chance erkennen“ bzw. „Supporting Diversity in Teaching – Identifying diversity as Opportunity“ sind Workshop-Angebote für Lehrende, die Inklusion in der Lehre und den Umgang mit heterogenen Studierendengruppen fördern.

Montanuniversität
Leoben

Die **TU Wien** setzt in der Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeitenden auf ein E-Learning-Tool, das modular aufgebaut und für die unterschiedlichen Bedarfe adaptierbar ist.

Technische
Universität Wien

4.2 Digitalisierung der Lehre

Pädagogische
Hochschule
Steiermark

Die Einreichung der **Pädagogischen Hochschule Steiermark** stellt in ihrem Projekt „Digitalisation and Inclusive Education (DigIn)“ beispielhaft die Nutzung digitaler Möglichkeiten zur inklusiven Gestaltung von Lehr- und Lernumgebungen ins Zentrum.¹⁵ Die Hochschule bündelt hierzu unterschiedliche Initiativen, wie z. B. ein „Digital Lab for Inclusion“, eine Hochschullernwerkstätte für digitale und inklusive Unterrichtsentwicklung, die Fortbildungsreihe „DIGI_inklusiv“ und den MOOC „Inclusion – Vielfalt als Chance! – Grundlagen inklusiver Pädagogik“ (siehe auch 7.2). Zudem veranstaltet die PH Steiermark Lehrenden-Austauschtreffen und Bar-Camps zu inklusiver Online-Lehre. Die Pädagogische Hochschule Steiermark setzt damit verstärkt auf digitale Möglichkeiten, um Lehrkräfte in Bezug auf integrative Bildung zu professionalisieren (siehe auch 7.3).



BLICKPUNKTE

Der Anspruch an Lehrende, gender- und diversitätsbewusst zu lehren, ist – so zeigt es die Praxis – dann umsetzbar, wenn die Hochschulorganisation die entsprechenden Rahmenbedingungen zur Verfügung stellt. Hierzu gehören barrierearme Lernumgebungen, technische Unterstützungsleistungen, Weiterbildungsressourcen, Flexibilität in der Lehrveranstaltungsplanung, ein wirkungsorientiertes Feedbacksystem, das auch Feedback der Lehrenden beinhaltet, die Bereitstellung von Austauschmöglichkeiten zwischen den Lehrenden etc. Auch sollte berücksichtigt werden, dass externe Lehrende unter Umständen über andere Weiterbildungsmotivationen bzw. -ressourcen verfügen als fest angestelltes Lehrpersonal.





5

Handlungsfeld: Forschung

Die Stärkung der inhaltlichen und der strukturellen Relevanz von Gleichstellung und Diversität in der Forschung sind ausgewiesene Entwicklungsziele im europäischen Forschungsraum¹⁶ und werden auch durch die Forschungsförderpolitik der EU getragen¹⁷. Die Einreichungen zum DIVERSITAS 2022 spiegeln beispielhaft einige diesbezügliche Aktivitäten wider:

5.1 Einrichtung von Professuren zum Themenfeld Diversität

Die Widmung von Professuren ist eine Möglichkeit, um in der Profilbildung die fachbezogene Relevanz von Diversitätsthemen auszuweisen. Als Beispiel hierfür kann die **Pädagogische Hochschule Steiermark** herangezogen werden, an der mehrere Professuren den Themenbereich „Digitalisierung und Inklusion“ adressieren, u.a. die Professur für Inklusionsforschung, die Professur für Mediendidaktik und -informatik, die Professur für Diversitäts- und Inklusionsforschung, die Professuren für Inklusive Pädagogik und die Professur für Medienpädagogik, eEducation sowie die Professur für Bildungssoziologie und Diversität.

Pädagogische
Hochschule
Steiermark

5.2 Diversitätsbezogene Weiterbildungsangebote für Forschende

Die **Montanuniversität Leoben** beschäftigte sich im Format des TripleN Talks „Technische Innovationen & Gender: Leitlinien für eine inklusive Technologieentwicklung“ mit dem

Montanuniversität
Leoben

Themenfeld. In einer Posterausstellung wurde zudem der Frage nachgegangen, wie die Geschlechterdimension in die Forschungsinhalte integriert werden kann.¹⁸

5.3 Gleichstellungs- und diversitätsbezogene Forschung

Universität Wien

An zahlreichen Hochschulen werden interne Fachexpertisen für die Ausgestaltung von Gleichstellungs- und Diversitätsagenden in der Forschung genutzt. Die interdisziplinäre Forschungsplattform GAIN der **Universität Wien** ist ein Beispiel für eine fakultätsübergreifende Kooperation. Sie bindet sechs Fakultäten ein und ist am Institut für Rechtsphilosophie angesiedelt. GAIN fördert den Dialog der intersektionalen Geschlechterforschung mit unterschiedlichen gesellschaftlichen und universitären Handlungsfeldern.¹⁹



BLICKPUNKTE

Weiterbildungen und auch Beratungen von Forschungsteams zur inhaltlichen Relevanz von Gender- und Diversitätsaspekten sowie Gleichstellungsfragen in der Forschungsorganisation bieten mittlerweile zahlreiche österreichische Hochschulen und Forschungseinrichtungen an (z. B. die Fachhochschule Campus Wien, die Universität Klagenfurt, die ÖAW). Dabei wird von Forschenden oft die Frage gestellt, wie „Gender“ und „Diversität“ inhaltlich in die Forschungsvorhaben integriert werden können. Hierzu ist anzumerken, dass in solchen Fällen noch kein Bewusstsein darüber zu bestehen scheint, dass viele (nicht alle) Forschungsinhalte bereits Geschlechter- und andere Diversitätskonstruktionen enthalten und diese nicht erst integriert werden müssen. Die Kompetenz besteht darin, die Relevanz der meist vorhandenen Geschlechter- und Diversitätsaspekte für das jeweilige Erkenntnisinteresse und die Ergebnisqualität fachlich einzuschätzen.



DATENBLATT



Matrikelnr: _____

Name: _____

Geb.-Datum: _____

Geschlecht: _____

HOGRE LORD

HELLHOOKS

DIVERSITAS

BEYOND BINARY

DEY DEY DEY
THEY THEM THEM
XIER





6

Handlungsfeld: Hochschulmanagement, Verwaltung und Serviceeinrichtungen

Viele Hochschulen bieten ihrem Lehr- und Forschungspersonal seit längerem Weiterbildungen zu Gleichstellungs- und Diversitätsthemen an. Damit wird der Kompetenzaufbau in den Kernaufgaben maßgeblich vorangetrieben. Diesbezügliche Leerstellen bildeten hingegen lange die Hochschulleitung, der Verwaltungsbereich und die Servicebereiche. Unter dem Blickwinkel eines ganzheitlichen Diversitätsmanagements, in welchem alle an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung tätigen Personen an einem gleichstellungs- und diversitätsgerechten Organisationsklima mitwirken, liegt es nahe, auch diese Bereiche in die Kompetenzentwicklung miteinzubeziehen. In den Einrichtungen zum DIVERSITAS 2022 finden sich dazu einige Beispiele:

6.1 Weiterbildungsangebote für Führungskräfte und das allgemeine Personal

Die Kompetenzentwicklung der wirkmächtigen Führungskräfte stellt eine wesentliche Stellschraube in der Weiterentwicklung der Gleichstellungs- und Diversitätsagenden einer Organisation dar. Häufig bestehen gerade auf dieser Ebene große Vorbehalte gegenüber Schulungsmaßnahmen. Geschult werden vorwiegend nachgeordnete Hierarchie- und Funktionsebenen. Im Rahmen der „Awareness Days“ der **BOKU Wien** werden beispiels-

Universität für
Bodenkultur Wien

weise auch Trainings für Führungskräfte angeboten. Diese bieten Gelegenheit, sich mit den gesetzlichen Grundlagen zu Gleichstellung und Diskriminierung, den eigenen Bias und Möglichkeiten der Diskriminierungsprävention zu beschäftigen.

An der **Universität Klagenfurt** werden im Rahmen der gender- und diversitätsgerechten Umgestaltung des Recruitings Führungskräften Weiterbildungen zu Konfliktkompetenz und zur Entwicklung eines inklusiven Führungsstils angeboten. Inhaltlich werden u. a. Themen wie Fürsorgepflicht, Definition und Bedeutung von gender- und diversitätsgerechter Führung und Formen fairer Leistungsbewertung vermittelt.

Die Universität Klagenfurt hat zudem für neues Verwaltungspersonal verpflichtende Vorträge zum Themenkomplex Gender – Diversität – Antidiskriminierung eingeführt.



BLICKPUNKTE

Die Hochschulleitung nimmt durch ihre Aufgaben und Pflichten eine zentrale Rolle in der Durchsetzung von Gleichstellungsansprüchen und Implementierung von Diversitätsmanagement ein. In nahezu allen Einreichungen wurde die Notwendigkeit einer unterstützenden Hochschulleitung bestätigt. Umso wesentlicher erscheint es, dass bei der Einstellung von Leitungspersonal auf das Vorhandensein von Gender- und Diversitätskompetenz Wert gelegt wird.

Im Hinblick auf das Verwaltungspersonal und das Personal in den Serviceeinrichtungen ist anzumerken, dass diese häufig eine Schnittstellenfunktion einnehmen, z.B. die ersten Ansprechpersonen für Studierende, Lehrende und Forschende im Hochschulalltag sind oder fähig sein müssen, Routinen zu durchbrechen, um Gleichstellungs- und Diversitätsanforderungen umzusetzen.





7

Maßnahmen zu spezifischen Diversitätsdimensionen

Zum DIVERSITAS 2022 wurden auch wieder einige Aktivitäten eingereicht, die sich auf einzelne Diversitätsdimensionen beziehen. Besonders traten Maßnahmen zu Geschlechtervielfalt, zur Inklusion von Menschen mit Behinderung und zur sozialen Dimension hervor. Hier einige Beispiele:

7.1 Geschlechtervielfalt

Unter dem Titel „WeCanTech“ hat die **Fachhochschule Technikum Wien** ein Bündel an Frauenfördermaßnahmen implementiert, welches in mehrere Handlungsfelder der Hochschule hineinwirkt. Für Frauen mit Potenzial für eine Managementposition wurde das „WeCanTech High Potential Program“ initiiert, um dem Effekt der Leaky Pipeline entgegenzuwirken. Der „WeCanTech Teaching Award“ dient der Stärkung von Sichtbarkeit weiblicher Lehrender als Expertinnen in technischen Bereichen. Der „WeCanTech Lunch“ als Stammtisch für weibliche Führungskräfte fördert die Vernetzung und den Informationsaustausch auf kurzem Wege und stärkt damit die weiblichen Führungskräfte. Der „WeCanTech Award“ zeichnet hervorragende Studentinnen aus und macht sie zu Rollenmodellen in unterschiedlichen technischen Bereichen. Das „WeCanTech Mentoring“ unterstützt Master-Studentinnen im letzten Studienjahr. Ausgewählte Teilnehmerinnen erhalten ein individuelles Mentoring durch je eine beruflich erfahrene Mentorin und profitieren so vom persönlichen Austausch. Zudem wird Studentinnen der WeCanTech Workshop „Erfolgreich als weibliche Führungskraft und Wissenswertes auf dem Weg dorthin“ angeboten.

Fachhochschule
Technikum Wien

Fachhochschule
Campus Wien

An der **Fachhochschule Campus Wien** wurde ein Frauen*netzwerk gegründet, das den Austausch zwischen Frauen* in allen Tätigkeitsbereichen, Funktionen und Hierarchiestufen fördern soll. Im Netzwerk stehen Angebote zu frauen*politischen und feministischen Themen, zur Kompetenzentwicklung, zu Empowerment und organisationskulturelle Themen im Mittelpunkt. Das Frauen*netzwerk soll ein Ort der Entwicklung sein, in dem sich gemeinsame Ziele und Anliegen widerspiegeln können. Auch soll der Austausch zwischen den Arbeitskolleginnen* die Sensibilisierung für die vorherrschende Organisationskultur an der Hochschule stärken.

Akademie der
bildenden
Künste Wien

Die **Akademie der bildenden Künste Wien** adressiert mit ihrem Workshop-Format „Save Space“ trans* und nichtbinäre Studierende (vgl. auch Englmaier 2023). Die Organisator*innen wollen einen Raum mit möglichst wenig Hierarchien schaffen, um über Erfahrungen in der Akademie zu sprechen. Durch das Teilen von individuellen Erfahrungen kann nach Wegen des Umgangs damit gesucht werden. Der Output des Workshops kann eine gemeinsame öffentliche Arbeit sein, wie z.B. ein Manifest, ein Zine²⁰, Performances oder andere künstlerische Interventionen. Das Workshop-Format soll auf weitere Diversitätsdimensionen ausgeweitet werden.

7.2 Inklusion von Menschen mit Behinderung

Pädagogische
Hochschule
Steiermark

Die **Pädagogische Hochschule Steiermark** setzt zahlreiche Initiativen zu Barrierefreiheit. So wird in Kooperation mit der Universität Graz und der Privaten Pädagogischen Hochschule Augustinum ein Entwicklungsfokus auf Digitalisierung und Inklusion gelegt. Es werden Unterrichtsmaterialien für barrierefreie Lehre und barrierefreie, digital unterstützte Lernumgebungen unter Beteiligung von Forscher*innen mit Behinderung entwickelt.²¹

7.3 Maßnahmen zur Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung

Pädagogische
Hochschule
Steiermark

Die **Pädagogische Hochschule Steiermark** zielt mit ihrem Fokus zu „Digitalisierung und Inklusion“ auf den Abbau von Ungleichheit und eine verbesserte Teilhabe von Menschen mit Behinderung oder anderen (potenziell) strukturell und ressourcenmäßig benachteiligten Menschen. Im Sinne der Ziele der Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung wird Lernenden – sei es an Schulen oder Hochschulen – ein inklusiver Zugang zu digitalen Lehr- und Lerninhalten bzw. Lernumgebungen ermöglicht. Dadurch werden Rahmenbedingungen geschaffen, die den Zugang zu Bildung fördern und das Drop-out-Risiko, also das Risiko für einen vorzeitigen Abbruch einer Bildungsmaßnahme, reduzieren können.

Universität Wien

Die Initiative „Multiply Diversity!“ der **Universität Wien** trägt in mehrerlei Hinsicht zur Umsetzung der Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschul-

bildung bei. Das innovative Moment liegt im niederschweligen Transfer von sozialem und institutionellem Wissen, das für einen erfolgreichen Weg im Wissenschaftsbetrieb von entscheidender Bedeutung ist. Wesentlich dabei ist, dass die darin adressierten Multiplikator*innen nicht nur fachliches, sondern auch soziales und informelles Wissen weitergeben, das für die soziale Mobilität im akademischen Werdegang unentbehrlich ist. Eine wichtige Rolle für die Unterstützung von Studierenden aus nichtakademischen Herkunftsfamilien und Studierenden, die als Erstsprache nicht Deutsch sprechen, spielen dabei studentische Multiplikator*innen. In kollegialen Formaten wie den Bildungsbuddy-Ansätzen des Kinderbüros als auch dem Peer-Mentoring des Center for Teaching and Learning findet sowohl Wissenstransfer und kollegialer Austausch über universitäre Strukturen/Abläufe statt als auch die Vernetzung von Personen(-gruppen) aus unterschiedlichen Bildungszusammenhängen. In den Qualifizierungsprogrammen können Peers sich ihrer Rolle als Multiplikator*innen bewusst werden und lernen, diese Rolle gezielt zum Nutzen von diversitätsermöglichenden Bildungsräumen einzunehmen und methodisch weiterzugeben.

BLICKPUNKTE

Als äußerst hilfreich für die Erarbeitung von Strategien und Maßnahmen zu einzelnen Diversitätsdimensionen erweisen sich Datenerhebungen, wie die IHS-Zusatzstudie zur Studierenden-Sozialerhebung 2019: „Zur Situation behinderter, chronisch kranker und gesundheitlich beeinträchtigter Studierender“ (IHS 2020).²² Hierdurch können Organisationen evidenzbasiert agieren.

Aus den Einreichungsbeispielen wird allerdings auch ersichtlich, dass Diversitäten immer häufiger verschränkt mit anderen Differenzlinien betrachtet werden. Dies betrifft beispielsweise den Umgang mit Geschlechter-Binarität im Fall der Frauenförderung. Hier kann ein intersektionaler Zugang unterstützend wirken. Dieser erfordert es bei der Planung von Maßnahmen, neben der Strukturkategorie „Geschlecht“ auch Ressourcen und Diskriminierungsrisiken aufgrund konkreter Lebenssituationen einzubeziehen. Dadurch können Maßnahmen auch in diesem Bereich treffsicherer gestaltet werden.

Grundsätzlich zeigt sich in den Einreichungen, dass – aufgrund der zunehmenden Diversitätskompetenz der im Gleichstellungs- und Diversitätsbereich tätigen Personen – Diversitätskategorien immer weniger isoliert von anderen Differenzlinien gedacht werden.







8

Intersektionale Strategie- und Maßnahmenentwicklung

Aktuell evozieren die gesetzlichen Vorgaben noch eine kategoriale Behandlung von Diversität. Neuere Ansätze in der Hochschul- und Forschungspolitik tragen allerdings der Tatsache Rechnung, dass Gleichstellung und Diversitätsverhältnisse vielschichtig sind und sich nicht auf eine einzige Kategorie reduzieren lassen. Damit rücken post-kategoriale, nonbinäre und intersektionale Perspektiven ins Zentrum organisationaler Gleichstellungsarbeit, die in den wissenschaftlichen Diskursen bereits seit mehreren Jahrzehnten diskutiert werden. Bislang waren Beispiele für intersektionale Herangehensweisen in den DIVERSITAS-Einreichungen eher rar und das theoretische Verständnis wenig ausgeprägt. Zum DIVERSITAS 2022 wurden einige Beispiele guter Praxis eingereicht:

8.1 Intersektionale Gleichstellungs- und Diversitätspraxis

In der Einreichung der **Universität Wien** „Multiply Diversity!“ werden in allen implementierten Aktivitäten Diversitätsaspekte (wie u. a. soziale Herkunft, Mehrsprachigkeit) und Geschlecht verschränkt gedacht. So werden z. B. in den Ausbildungen für studentische Multiplikator*innen Kategorien wie Geschlecht, Migrationshintergrund und ihre Wirkung auf die tatsächliche und wahrgenommene soziale Herkunft bedacht und in den beschriebenen Aktivitäten des Center for Teaching and Learning und des Kinderbüros der Universität Wien in ihrer Komplexität berücksichtigt. Wie in der Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung konstatiert, braucht es offene und flexible Übergänge für Menschen mit unterschiedlichen sozialen Hintergründen und

Universität Wien

Lebenszusammenhängen. Menschen mit heterogener und oftmals nicht geradliniger Bildungsbiografie benötigen ein diversifiziertes Unterstützungsangebot, das Mehrfachdiskriminierungen von Beginn an berücksichtigt, um einen erfolgreichen Studienabschluss neben Berufstätigkeit und Betreuungsaufgaben zu ermöglichen.

Akademie der
bildenden
Künste Wien

Auch die **Akademie der bildenden Künste Wien** setzt seit längerem auf einen intersektionalen Ansatz. Sie orientiert sich damit an der Bedarfslage, die sich auf der persönlichen Ebene nicht auf eine spezielle Diversitätsdimension festlegen lässt. Die Akademie verfolgt die Strategie, Reflexionsräume zu schaffen – zum einen im Rahmen spezifischer thematischer Fortbildungen und zum anderen als offenes Angebot –, indem „sichere“ Orte etabliert werden, die für Austausch und Empowerment genutzt werden können. Der intersektionale Zugang drückt sich dabei nicht nur an den Schnittstellen von Diversitätskategorien aus, sondern auch durch die Adressierung der Intersektionen von Machtdynamiken wie z. B. Internationalisierung/Dekolonialisierung, Nachhaltigkeit/Ökologie, Digitalisierung, neue Räume/Öffentlichkeiten.

Pädagogische
Hochschule
Steiermark

Die **Pädagogische Hochschule Steiermark** hat eine Vielzahl von Maßnahmen gebündelt, um intersektionale Herausforderungen – verzahnt mit der Praxis – gut berücksichtigen zu können und die Entwicklung eines ganzheitlichen Diversitätsmanagements zu unterstützen. So werden z. B. Fortbildungsveranstaltungen individuell vereinbart, um aktuelle Bedürfnisse von Schulen, wie die inklusive Gestaltung von digitalen Lernumgebungen, adressieren zu können. Ähnlich verhält es sich mit dem eingerichteten „Digital Lab for Inclusion“, das in eine Schule eingebettet wurde. Das Intersektionalitätsverständnis bezieht sich insbesondere auf die Heterogenität von Menschen mit Behinderung bzw. sonderpädagogischem Förderbedarf.

Universität für
Bodenkultur Wien

Auch für die Entwicklung der **BOKU Awareness Days** war ein intersektionales Verständnis von Diversität handlungsleitend. Inhaltlich hervorzuheben ist hier aus der angebotenen Workshop-Reihe die Session „Rassismuskritische Betrachtung der Klimakrise“, in der intersektionale Schnittstellen zwischen Klimawandel und damit zusammenhängenden Krisen – mit Schwerpunkt globaler Süden – und gesellschaftlichen Machtverhältnissen in Bezug auf Aspekte von „Class“, „Race“ und „Gender“ diskutiert wurden.

Universität für
künstlerische
und industrielle
Gestaltung Linz

Das an der **Kunstuniversität Linz** eingesetzte Format der Reflexionswerkstätten kann als ein Beispiel für die Umsetzung eines intersektionalen Zugangs herangezogen werden. Im Zuge der thematischen Vorbereitung der Werkstätten und in den Werkstätten selbst wurden Problemwahrnehmungen und Bedarfslagen ohne Kategorisierungen eingebracht und diskutiert. Auch die daraus entstandenen Maßnahmen wurden nicht kategorial entwickelt.

Medizinische
Universität Graz

Auch die **Medizinische Universität Graz** geht beim Hinterfragen von Normbiografien in Bewertungsprozessen über die kategoriale Betrachtung hinaus, indem das biografische Zusammenspiel unterschiedlicher Faktoren, die die wissenschaftliche Performance beeinflussen können, in den Blick von Berufungskommissionen gerückt wird (siehe 2.2). Die Beschäftigung mit kognitiven Verzerrungseffekten (Bias) zeigt, wie unterschiedliche Faktoren wie Geschlecht, Aussehen, Habitus etc. in einer Situation zusammenspielen und ein- bzw. ausschließende Effekte auslösen können.

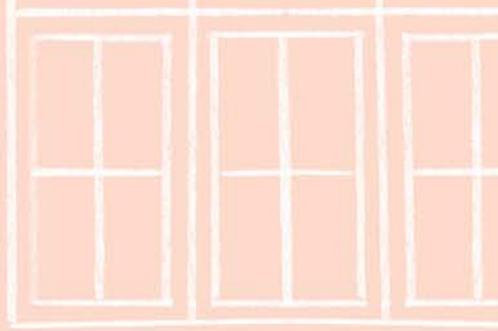
●●● BLICKPUNKTE

Intersektionalitätskonzepte in die Praxis der Hochschulen und Forschungsorganisationen zu übersetzen, stellt aufgrund der tendenziellen Komplexitätserhöhung enorme Kompetenzanforderungen an die Mitarbeitenden und fordert zudem deren Entwicklungsfähigkeit heraus. Intersektionalitätsphänomene finden sich in Organisationen nicht nur auf Ebene der Verschränktheit von Diversitätsdimensionen im Sinne klassischer Differenzkategorien,²³ sondern auch im Hinblick auf institutionelle Strukturen, wie beispielsweise das Zusammenspiel unterschiedlicher Abteilungslogiken.

Die Implementierung von intersektionalen Perspektiven/Maßnahmen muss immer in Abstimmung mit den Zielen der eingesetzten Instrumente (Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Diversitätsmanagement, Antidiskriminierung) erfolgen.

Wenn die Adaption von Intersektionalitätskonzepten gelingen soll, erscheint es wesentlich, die Relevanz unterschiedlicher Differenzlinien kontext- und situationsbezogen zu bewerten. So kann es auch gelingen, einzelne Kategorien, wie beispielsweise Geschlecht, nicht zu „verlieren“.







9

Vernetzungen und Kooperationen

Inner- und transorganisationale Vernetzungen und die Weiterentwicklung einer Community of Practice im Gleichstellungs- und Diversitätsbereich haben im österreichischen Hochschulraum mittlerweile eine längere Geschichte (vgl. Ellmeier/Gindl 2023). Viele der einreichenden Organisationen haben im Themenfeld Gleichstellung und Diversität bereits tragfähige organisationsinterne Kooperationen sowie die Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen etabliert.

9.1 Organisationsinterne Vernetzungen

An der **FH Campus Wien** wurde ein Frauen*netzwerk mit dem Fokus auf frauen*politische, feministische Themen, Kompetenzentwicklung, Empowerment und Kultur (siehe auch 7.1) etabliert.

Fachhochschule
Campus Wien

9.2 Organisationsübergreifende Kooperationen und Vernetzungen

Kooperationen unterstützen an vielen Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Weiterentwicklung der Gleichstellungs- und Diversitätsagenden. Ein Beispiel dafür ist die Entwicklung des „Job-Ad-Decorders“ (JADE) an der **Universität Innsbruck** durch eine Arbeitsgruppe im Bereich Human Resource Management & Employment Relations des Instituts für Organisation und Lernen in Kooperation mit dem Arbeitsbereich Databases

Universität Innsbruck

and Information Systems der Informatik-Fakultät. Eine institutionelle Vernetzung mit universitätsinternen Akteur*innen findet über die Forschungsplattform des Center Interdisziplinäre Geschlechterforschung Innsbruck (CGI) der Universität Innsbruck sowie über den „HRM-Förderkreis“²⁴ statt.

Pädagogische
Hochschule
Steiermark

Im Forschungszentrum für inklusive Bildung (FZIB) arbeiten die **Pädagogische Hochschule Steiermark**, die Universität Graz sowie die Private Pädagogische Hochschule Augustinum zusammen. Auch der geplante MOOC der Pädagogischen Hochschule Steiermark, „DigIn: Developing Teachers' Digital and Inclusive Competences“, kann einen Beitrag zur Intensivierung des Wissenstransfers zwischen der Pädagogischen Hochschule Steiermark und anderen Bildungseinrichtungen (Hochschulen bzw. Schulen) leisten. Der Kurs wird in den Sprachen Bosnisch, Mazedonisch, Italienisch, Deutsch und Englisch zur Verfügung stehen.

Fachhochschule
Technikum Wien

Viele der einreichenden Organisationen pflegen regelmäßig Kontakt zu anderen Einrichtungen. So betreibt beispielsweise die **Fachhochschule Technikum Wien** eine Politik der transparenten Außenkommunikation, d. h., Erfahrungswerte zu Strategie- und Maßnahmenentwicklung sowie Implementierungsprozessen werden in Netzwerkaktivitäten auch anderen Institutionen zur Verfügung gestellt, und so wird die Bildung einer Community of Practice unterstützt.

Universität für
künstlerische
und industrielle
Gestaltung Linz

Die **Kunstuniversität Linz** baut mit der Initiative „xxx_abilities“, welche zum Abbau organisatorischer und struktureller Hindernisse dient, ein regionales Disability-Netzwerk Linz (u. a. mit der Universität Linz und der Stiftung Schloss Hartheim) auf (siehe auch 7.2).



BLICKPUNKTE

Die Vernetzung zwischen den Hochschulen, oft auch über Sektorengrenzen hinweg, stärkt die professionelle Umsetzung von Gleichstellungs- und Diversitätsagenden durch den Wissens- und Erfahrungsaustausch der in diesem Bereich tätigen Personen. Auch ermöglichen Begegnungsräume immer wieder die Einordnung der eigenen Situation und lassen neue Handlungsmöglichkeiten entstehen.

Ein zentrales Unterstützungsformat bietet das BMBWF hier im Rahmen des jährlich stattfindenden Vernetzungsforums Gender- und Diversitätskompetenz.





10

Ausblick

Der DIVERSITAS bietet bereits seit 2016 Hochschul- und Forschungsorganisationen die Möglichkeit, ihre Leistungen im Bereich des Diversitätsmanagements und der diversitätsorientierten Gleichstellung öffentlich zu präsentieren und sich in begleitenden Vernetzungsformaten über aktuelle Themen und Entwicklungen auszutauschen. Der Überblick zu den bisherigen Einreichungen zeichnet Trends in der Weiterentwicklung der Hochschul- und Forschungslandschaft nach, wie z. B. Praktiken der strategischen Verankerung von Gleichstellungs- und Diversitätspolicies, strukturelle Weiterentwicklungen und Modi des Theorie-Praxis-Transfers am Beispiel Geschlechtervielfalt oder Intersektionalität.

Gleichzeitig zeigen sich auch **Lern- und Entwicklungsfelder**, denen sich Hochschul- und Forschungsorganisationen – im Zusammenspiel mit dem BMBWF und anderen wirkmächtigen Organisationen im Wissenschafts- und Forschungsfeld (z. B. Forschungsförderorganisationen) – widmen müssen.

Auf **struktureller Ebene** entstehen Entwicklungsbrüche insbesondere durch Personalwechsel – im Rektorat und auf Institutsebene. Nachschulungen und neuerliche Überzeugungsarbeit kosten hier viele Ressourcen der in diesem Bereich tätigen Personen. Dies könnte mittel- und langfristig dadurch abgefedert werden, dass Gender- und Diversitätskompetenz als Teil von Einstellungsprofilen anerkannt wird und Verantwortlichkeiten für die Umsetzung von Gleichstellungs- und Diversitätsstrategien vermehrt in den Leitungs-, Verwaltungs- und Servicebereichen verankert werden. Dies sollte insbesondere durch die Verknüpfung von Gleichstellungs- und Diversitätsmanagementagenden mit fachspezifischen Aufgaben erfolgen.

Ein weiteres strukturelles Moment besteht in der vielerorts vorherrschenden Personalknappheit und im Ressourcenmangel. Als problematisch ist hier zu vermerken, dass die Ausweitung des Gleichstellungsbereichs um Diversitätsagenden, die über Geschlechterfragen hinausgehen, in Organisationen oft nicht die nötige Ressourcen-

aufstockung nach sich gezogen hat, wodurch tendenziell eine Arbeitsüberforderung der in diesem Bereich tätigen Personen eingetreten ist. Auch die für eine kontinuierliche Weiterentwicklung nötigen Monitoringinstrumente sind dadurch oft wenig implementiert. Auch fehlt es immer wieder an administrativer Unterstützung. Dadurch kann das Entwicklungspotenzial des Themenfeldes nicht ausgeschöpft werden.

Strukturell problematisch ist die nach wie vor vielerorts fehlende Barrierefreiheit, sei es baulich oder auch auf Ebene von Software. Hier sind im Sinne der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention mehr Anstrengungen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen nötig.

Auf **strategischer Ebene** erweist sich das Zusammenspiel von unterschiedlichen Gleichstellungs- und Diversitätsmanagementinstrumenten (u. a. Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Diversitätsmanagement, Inklusion) und den damit verbundenen Zielen als herausfordernd.

Auf **inhaltlicher Ebene** bedarf es guter Praxis zur Verschränkung der Sustainable Development Goals (SDG) mit den organisationsspezifischen Gleichstellungs- und Diversitätsherausforderungen. Für eine dimensionskritische bzw. intersektionale Ausgestaltung von Strategien und Maßnahmen ist eine Weiterentwicklung der Gleichstellungs- und Diversitätsexpertise bereits vielerorts im Gange, um die Komplexität dieser Anforderung auch zukünftig gut bewerkstelligen zu können. Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die über wenig sozialwissenschaftliche Expertise verfügen, können hier mit anderen Hochschulen Kooperationen eingehen und kurz- und mittelfristig externe Expertise beiziehen, um intern entsprechende Kompetenzen aufzubauen. Die Teilnahme an überorganisationalen Austauschformaten, wie dem Vernetzungsforum des BMBWF oder der Genderplattform, sind weitere Möglichkeiten, sich zu neuesten Policy-Entwicklungen und Fachinhalten zu vernetzen und die Community of Practice zu stärken.

Auf Ebene der **Maßnahmen** erwies sich die Pandemie oftmals als Herausforderung in der Umsetzung, gleichzeitig konnten Entwicklungen – wie die Digitalisierung der Lehre – schneller vorangetrieben und professionell ausgestaltet werden. Eine nach wie vor große Herausforderung auf Maßnahmenebene ist die häufig immer noch fehlende Akzeptanz von Gleichstellungs- und Diversitätsthemen. Das damit zusammenhängende fehlende Bewusstsein hinsichtlich der fachlichen und organisationalen Relevanz von Gleichstellungsthemen zeigt sich u. a. bei der schwierigen Suche nach Kooperationen, bei der oft noch verhaltenen Mitwirkung von Mitarbeitenden bei Organisationsentwicklungsprozessen, bei der geringen Belegung mancher Weiterbildungsmaßnahmen und in der Notwendigkeit, Bias in Entscheidungsprozessen immer wieder ansprechen zu müssen. Oft bedarf es auch einer aufwendigen internen Kommunikation, um Schlüsselpersonen zu aktivieren, die wiederum die Akzeptanz von Maßnahmen durch ihr Commitment erhöhen können.

Ein weiteres erschwerendes Moment besteht im Umgang mit dem Gleichstellungsparadox, dass die Benennung von Ausschlussmechanismen von durch Maßnahmen adressierten Zielgruppen oftmals als Stigmatisierung wahrgenommen wird und die

Angebote abgelehnt werden (z. B. Frauenfördermaßnahmen). Hier kann eine ressourcenorientierte, intersektionale Vorgangsweise unterstützend wirken, da in der Bewerbung von Maßnahmen konkrete Bedarfe benannt und nicht Personengruppen durch einen angenommenen Bedarf markiert werden (z. B. Schreibwerkstatt für alle, die eine Qualifizierungsarbeit in Deutsch abfassen müssen).

Als förderlich werden – so zeigen es einmal mehr auch die Einreichungen zum DIVERSITAS 2022 – die konsequente Übernahme der Endverantwortung für die Umsetzung von Gleichstellungs- und Diversitätsstrategien durch die Rektorate bzw. durch das Leitungspersonal, eine partizipative, funktionsübergreifende Vorgangsweise in der Ausgestaltung von Strategien und Maßnahmen (interne Netzwerke, Arbeitsgruppen und Projektteams zu Maßnahmenentwicklung), die Klarheit von Zielen und der Abgleich von Aufgaben und Ressourcenwidmungen wahrgenommen. Als unterstützend werden zudem Vernetzungen und Räume für internen und externen Erfahrungsaustausch betrachtet, wie auch eine ausgeprägte Rückmelde- und Reflexionskultur.

Als **Zukunftsthemen** lassen sich Policy-Entwicklungen zur Umsetzung intersektionaler Konzepte ausmachen. Diese stellen Hochschulen und Forschungseinrichtungen aufgrund der damit verbundenen Komplexitätserhöhung vor neue Kompetenzanforderungen und fordern deren Entwicklungsfähigkeit heraus. Hierzu wird im BMBWF ein entsprechendes Projekt im Rahmen der Arbeitsgruppe für Gleichstellung und Diversitätsmanagement („Fachzirkel Intersektionalität“) umgesetzt. Beim jährlichen Vernetzungsforum zu Gender- und Diversitätskompetenz wird das Thema der Intersektionalität laufend weiter behandelt bzw. entlang der aktuellen Policy-Entwicklungen vertieft werden.

Im Bereich der sozialen Dimension unterstützt das BMBWF mit zahlreichen Aktivitäten, wie z. B. Vernetzungskonferenzen, Webinaren, Festlegungen in den Leistungsvereinbarungen und einem Monitoring.²⁵

Die laufende Evaluierung der Umsetzung der HSK-Empfehlungen lenkt den Fokus nicht nur auf das Vorhandensein von Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen, sondern insbesondere auch auf deren Wirkung in den Organisationen. Ein Ausbau der Monitoring- und Evaluierungsinstrumente zur Fortschrittsmessung bzw. Wirkungsüberprüfung von Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen unter Mitwirkung der mit Gleichstellungs- und Diversitätsagenden betrauten Personen wäre hierbei nötig.

Kulturverändernd dürften aus heutiger Sicht die Initiativen zur Neubewertung wissenschaftlicher Leistungen, wie sie z. B. in der CoARA-Initiative vorgenommen wird, wirksam werden. Sie besitzen durch den Einbezug qualitativer Indikatoren großes Potenzial für die Beseitigung von Exklusionsmechanismen. Eine strategische und maßnahmenbezogene Verknüpfung mit den Frauenförder- und Gleichstellungsplänen wäre hier ein wichtiger Schritt.

Kulturveränderung sollte auch eine verstärkte Adressierung der Führungskräfte hinsichtlich der Entwicklung von gleichstellungs- und diversitätskompetenter Führung sein. Hier sollte nicht nur die gesetzliche Fürsorgepflicht ein Motivator sein, sondern auch eine zeitgemäße Wahrnehmung von Leitungsaufgaben.

11

Überblick der Prämierungen 2016, 2018, 2020 und 2022

| Organisation | Prämierung 2016 | Prämierung 2018 | Prämierung 2020 | Prämierung 2022 |
|---------------------------------------|--|--|--|--|
| Universität Wien | | 🏆 Hauptpreis Diversität in Aktion: Das 3-Säulen-Modell der Interaktion der Universität Wien | | 🏆 Hauptpreis Multiply Diversity! Multiplikator* innen im Fokus gelebter Diversität an der Universität Wien |
| Universität Graz | 🏆 Hauptpreis AntiBias-Universität: Organisationale Verankerung eines „Intersectional Main- streaming“ an der Universität Graz | | | |
| Universität Innsbruck | | 🏆 Hauptpreis PhD Karriereförder- programm für be- günstigt behinderte und/oder chronisch erkrankte Nachwuchs- wissenschaftlerInnen der Universität Innsbruck | 🏆 Hauptpreis Einrichtung einer interfakultären OE für die Geschlechterforschung (Center Interdiszi- plinäre Geschlechter- forschung Innsbruck) | ● Anerkennungspreis Job-Ad-Decoder (JADE) – ein digitales Tool zur Identifikation diskriminierender Sprachcodes in Stellen- inseraten |
| Medizinische Universität Wien | | ● Anerkennungspreis Nein zu sexueller Belästigung | | |
| Medizinische Universität Innsbruck | | ● Anerkennungspreis Wie kommt DIVERSITAS in die MUI? Aufbau und Implementierung diversitätsspezifischer Schwerpunkte an der Medizinischen Universität Innsbruck | 🏆 Hauptpreis DIVERSITAS- Management/ Migration/ Migrationsmedizin | |

Tabelle 1: Bisherige DIVERSITAS-Prämierungen

| Organisation | Prämierung 2016 | Prämierung 2018 | Prämierung 2020 | Prämierung 2022 |
|---|--|---|--|---|
| Technische Universität Wien | ● Anerkennungspreis TU Diversity Manage- ment | | | |
| Technische Universität Graz | | ☺☺☺ Hauptpreis You've got talent! – Die Checkliste „Diversität in der Lehre“ der TU Graz, ihre Verbreitung und Wirkung im Gesamt- kontext der IDuK- Strategie | | |
| Montanuniversität Leoben | | | | ● Anerkennungspreis Diversity @ MUL |
| Wirtschaftsuniversität Wien | ☺☺☺ Hauptpreis uLike – universitäre Leistungsbewertung im Kontext entwickeln | | | ☺☺☺ Hauptpreis Gender-Monitoring: der digitale und interaktive Gleichstellungsbericht der WU |
| Universität Klagenfurt | | | | ☺☺☺ Hauptpreis Welcome Diversity@aau: Gender- und diversitäts- kompetentes Handeln in Recruiting und Onboarding für eine diversitätsinklusive Hochschulkultur |
| Universität für Weiterbildung Krams | | | ● Anerkennungspreis Gender- und Diversi- tätskompetenz in der Lehre an der Universität für Weiter- bildung Krams | |
| Universität für angewandte Kunst Wien | | ☺☺☺ Hauptpreis Un-framing Diversity: Transversale Praxen, strukturelle Verankerung, institutionelle Systematisierung | | |
| Universität für Musik und darstellende Kunst Wien | ☺☺☺ Hauptpreis Die Band „All Stars inclusive“ – die inklusiv musizierende Band der Musikuniversität Wien (MDW) | | ☺☺☺ Hauptpreis Entwicklung und Implementierung einer Diversitätsstrategie | |
| Akademie der bildenden Künste Wien | ● Anerkennungspreis Non-binary Universities | | | |

| Organisation | Prämierung 2016 | Prämierung 2018 | Prämierung 2020 | Prämierung 2022 |
|------------------------------------|---|--|---|--|
| IST Austria | | | <p>● Anerkennungspreis Diversity is a fact – Inclusion is a must. Ein maßgeschneidertes, erfahrungsbasiertes Lernprogramm</p> | |
| FH Campus Wien | <p>☺☺ Hauptpreis Potenzial durch Vielfalt III: Studieren und Arbeiten ohne Barrieren an der FH Campus Wien</p> | | <p>☺☺ Hauptpreis 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.</p> | |
| Fachhochschule Technikum Wien | <p>☺☺ Hauptpreis Entwicklung und Implementierung der Strategie zu „Gender Mainstreaming & Managing Diversity“ an der FH Technikum Wien</p> | <p>☺☺ Hauptpreis Bridging Diversity – Maßnahmen für Diversität auf dem Weg in und durch das Studium</p> | | <p>☺☺ Hauptpreis WeCanTech – Maßnahmen zur Gender-Equality/SHEquality</p> |
| FH Oberösterreich | <p>● Anerkennungspreis Einführung eines ganzheitlichen Hochschul-Diversitätsmanagements</p> | | | |
| Pädagogische Hochschule Steiermark | | | | <p>☺☺ Hauptpreis Fokus Digitalisierung und Inklusion</p> |
| Pädagogische Hochschule Salzburg | | | <p>☺☺ Hauptpreis Diversitätssensible, inklusive Hochschule</p> | |

Nähere Informationen zu den prämierten Aktivitäten sind in den Publikationen des BMWF (2017) und BMBWF (2019b, 2021) nachzulesen. In den Anhängen finden sich zudem die Kontaktdaten der Verantwortlichen.

Mitglieder der DIVERSITAS-Fachjury seit 2016

2022

Michel E. Domsch

Personal- und Geschlechterforscher, Management Development Center: Leiter; Helmut-Schmidt-Universität, Hamburg, Deutschland

Gudrun Sander

Expertin im Bereich Diversity & Inclusion, Kompetenzzentrum für Diversity und Inklusion: Direktorin; Research Institute for International Management, Universität St. Gallen, Schweiz

Roberta Schaller-Steidl

Abteilung Gleichstellung und Diversitätsmanagement: Leiterin; Arbeitsgruppe Gleichstellung und Diversitätsmanagement: Vorsitzende; BMBWF, Wien

Manfred J. Wondrak

Berater und Experte für Diversity & Inclusion sowie Unconscious Bias, Plattform Anti-Bias: Gründer und Initiator; factor-D Diversity Consulting: Gründer und Geschäftsführer; Hochschullehrbeauftragter, Wien

Elke Ziegler

Wissenschaftsjournalistin, Aktuelle Wissenschaft Radio/Online: stellvertretende Leiterin; ORF – Österreichischer Rundfunk, Hörfunk, Wien

2020

Michel E. Domsch

Personal- und Geschlechterforscher, Management Development Center: Leiter; Helmut-Schmidt-Universität, Hamburg, Deutschland

Lisa K. Horvath

Universitäts- und Organisationsberaterin für Gleichstellung, Trainerin, Coach, Hochschullehrbeauftragte, Graz

Gudrun Sander

Expertin im Bereich Diversity & Inclusion, Kompetenzzentrum für Diversity und Inklusion: Direktorin; Research Institute for International Management, Universität St. Gallen, Schweiz

Elli Scambor

Managing Diversity Expertin, Männlichkeiten- und Geschlechterforscherin, Institut für Männer- und Geschlechterforschung: Geschäftsleiterin; Verein für Männer und Geschlechterthemen Steiermark: Vorstandsmitglied; Hochschullehrbeauftragte, Graz

Roberta Schaller-Steidl

Abteilung Gleichstellung und Diversitätsmanagement: Leiterin; Arbeitsgruppe Gleichstellung und Diversitätsmanagement: Vorsitzende; BMBWF, Wien

Manfred J. Wondrak

Berater und Experte für Diversity & Inclusion sowie Unconscious Bias, Plattform Anti-Bias: Gründer und Initiator; factor-D Diversity Consulting: Gründer und Geschäftsführer; Hochschullehrbeauftragter, Wien

Elke Ziegler

Wissenschaftsjournalistin, Aktuelle Wissenschaft Radio/Online: stellvertretende Leiterin; ORF – Österreichischer Rundfunk, Hörfunk, Wien

Surur Abdul-Hussain

Erziehungs- und Bildungswissenschaftlerin, Trainerin, Supervisorin, Coach und Organisationsentwicklerin (ÖSV) mit den Schwerpunkten Gender Mainstreaming und Managing Diversity, Hochschullehrbeauftragte, Wien

2018**Martin Bernhofer**

Wissenschafts- und Bildungsredakteur, Hauptabteilung „Wissenschaft, Bildung, Gesellschaft“: Leiter; Hochschullehrbeauftragter; ORF – Österreichischer Rundfunk, Hörfunk; Wien

Andrea D. Bührmann

Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Chancengleichheit, Georg-August-Universität Göttingen, Deutschland

Roland Engel

Trainer für Systemische Organisationsentwicklung (ÖGGÖ) und Diversity Management, Organisationsberater, Spezialist für Cross-Cultural Leadership der osb international, Hochschullehrbeauftragter, Wien

Bettina Schmidt

Beraterin für Diversity Management in Organisations- und Personalentwicklung sowie internationaler Entwicklungszusammenarbeit und Migration, World University Service e.V.: Vorstandsmitglied; Stuttgart, Deutschland

Roberta Schaller-Steidl

Abteilung Gleichstellung und Diversitätsmanagement: Leiterin; Arbeitsgruppe Gleichstellung und Diversitätsmanagement: Vorsitzende; BMBWF, Wien

2016 Surur Abdul-Hussain

Erziehungs- und Bildungswissenschaftlerin, Trainerin, Supervisorin, Coach und Organisationsentwicklerin (ÖSV) mit den Schwerpunkten Gender Mainstreaming und Managing Diversity, Hochschullehrbeauftragte, Wien

Martin Bernhofer

Wissenschafts- und Bildungsredakteur, Hauptabteilung „Wissenschaft, Bildung, Gesellschaft“: Leiter; Hochschullehrbeauftragter; ORF – Österreichischer Rundfunk, Hörfunk; Wien

Andrea D. Bührmann

Institut für Diversitätsforschung: Direktorin; Georg-August-Universität Göttingen, Deutschland

Roland Engel

Experte für Diversity Management in der Bildung und Organisationsentwicklung sowie Interkulturelle Kompetenz & Gendermainstreaming, ASD – Austrian Society for Diversity: Gründungs- und Vorstandsmitglied; Hochschullehrbeauftragter, Wien

Bettina Schmidt

Beraterin für Diversity Management in Organisations- und Personalentwicklung sowie internationaler Entwicklungszusammenarbeit und Migration, Internationale Gesellschaft für Diversity Management e. V.: Vorstandsmitglied; Stuttgart, Deutschland

Roberta Schaller-Steidl

Stabsstelle Gender- und Diversitätsmanagement: Leiterin; Arbeitsgruppe Gender und Diversitätsmanagement: Vorsitzende; BMWFW, Wien

12

Überblick zu den Einreichungen 2022 und Kontaktpersonen

Universität Wien

**Multiply Diversity! Multiplikator*innen im Fokus gelebter Diversität
an der Universität Wien**

Leitung:

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Sylwia Bukowska, Bakk. | Abteilung Gleichstellung und Diversität, Leitung
sylwia.bukowska@univie.ac.at

Strategisch-operative Umsetzung:

Mag.^a Lisa Appiano | Abteilung für Organisationskultur und Gleichstellung
lisa.appiano@univie.ac.at

Universität Innsbruck

**Job-Ad-Decoder (JADE) – ein digitales Tool zur Identifikation
diskriminierender Sprachcodes in Stelleninseraten**

Leitung:

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Julia Brandl | Institut für Organisation und Lernen – Bereich Human
Resource Management & Employment Relations, Professur für Personalpolitik
julia.brandl@uibk.ac.at

Strategisch-operative Umsetzung:

Dr.ⁱⁿ Petra Eggenhofer-Rehart | Institut für Organisation und Lernen – Bereich Human
Resource Management & Employment Relations, wissenschaftliche Projektmitarbeit
petra.eggenhofer-rehart@uibk.ac.at

Medizinische Universität Wien

„Berufungskommissionen neu denken“ – mehr Chancengerechtigkeit bei Berufungen

Leitung:

Mag.^a Sandra Steinböck | Stabsstelle für Gender Mainstreaming und Diversity, Leitung
sandra.steinboeck@meduniwien.ac.at

Strategisch-operative Umsetzung:

Dr.ⁱⁿ Gabriel Ó Riordáin | Stabsstelle für Gender Mainstreaming und Diversity
gabriel.oriordain@meduniwien.ac.at

Medizinische Universität Graz

Hochschule – Anti-Bias und erweiterte Leistungsbeurteilung in Auswahlprozessen

Leitung:

Assoz.Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Andrea Kurz | Rektorin
rektor@medunigraz.at

Strategisch-operative Umsetzung:

Verena Chiara Kuckenberger, MA | GENDER:UNIT, Leitung
verena.kuckenberger@medunigraz.at

Technische Universität Wien

E-Learning-Angebot „Diversity & More“ für alle Mitarbeiter_innen und Studierende der TU Wien

Leitung:

Mag.^a Ute Koch | Vizerektorin für Personal
ute.koch@tuwien.ac.at

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Jasmin Gründling-Riener | Vizerektorin für Lehre
jasmin.gruendling-riener@tuwien.ac.at

Strategisch-operative Umsetzung:

DAS Louisa Holub, MA | Bereich Personalentwicklung – Diversity Management und externer Beratungs- und Coachingpool
louisa.holub@tuwien.ac.at

Montanuniversität Leoben

Diversity @ MUL

Leitung:

Univ.-Prof. DI Dr.-Ing. h.c. Dr. Peter Moser | Rektor
rektor@unileoben.ac.at

Strategisch-operative Umsetzung:

DIⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Eva Wegerer, MBA | Koordinationsstelle für Gleichstellung und Diversität;
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Vorsitz
eva.wegerer@unileoben.ac.at

Universität für Bodenkultur

BOKU Awareness Days

Leitung:

Univ.-Prof.ⁱⁿ MMag.^a Dr.ⁱⁿ Eva Schulev-Steindl, LL. M. | Rektorin
eva.schulev-steindl@boku.ac.at

Strategisch-operative Umsetzung:

DIⁱⁿ Ruth Scheiber-Herzog | Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und
Behinderung, Leitung
Mag. Maciej Tadeusz Palucki; Ela Posch, PhD | Koordinationsstelle für Gleichstellung,
Diversität und Behinderung
kostelle@boku.ac.at

Wirtschaftsuniversität Wien

Gender-Monitoring: der digitale und interaktive Gleichstellungsbericht der WU

Leitung:

Univ.-Prof. Dr. Martin Winner | Vizerektor für Personal und Digitale Infrastruktur
martin.winner@wu.ac.at

Strategisch-operative Umsetzung:

Mag.^a Sonja Lydtin | Stabsstelle für Gender & Diversity Policy
sonja.lydtin@wu.ac.at

Universität Klagenfurt

**WelcomeDiversity@aau: Gender- und diversitätskompetentes Handeln
in Recruiting und Onboarding für eine diversitätsinklusive Hochschulkultur**

Leitung:

Univ.-Prof. Mag. Dr. Reinhard Alexander Stauber | Vizerektor für Personal und
Infrastruktur
vr-pers@aau.at

Strategisch-operative Umsetzung:

Mag.^a Maria Mucke | Universitätszentrum für Frauen- und Geschlechterstudien;
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Vorsitz
akg.buero@aau.at

Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Reflexionswerkstätten „Open University“

Leitung:

Mag.^a Brigitte Hütter, MSc | Rektorin
brigitte.huetter@ufg.at

Strategisch-operative Umsetzung:

Mag.^a Karina Koller | Bereich Personalentwicklung und Genderfragen, Leitung
karina.koller@ufg.at

Akademie der bildenden Künste Wien

Eine Kultur der Vielfalt etablieren

Leitung:

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Ingeborg Erhart | Vizerektorin für Kunst und Lehre
i.erhart@akbild.ac.at

Strategisch-operative Umsetzung:

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Ingrid Schacherl | Koordinationsstelle für Frauenförderung,
Geschlechterforschung und Diversität, Leitung
i.schacherl@akbild.ac.at

Fachhochschule Campus Wien

Frauen*netzwerk an der FH Campus Wien: Konzeptionierung – Implementierung – Verbreitung

Wie das Frauen*netzwerk im tertiären Bildungssektor zu einer Verankerung von Diversitätsmanagement am Beispiel von Kompetenzstärkung, Wissensmanagement und Sensibilisierung beitragen kann.

Leitung:

FH-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Sabine Schweiger | Bereich Lehre und Forschung; Advanced Nursing Counseling, Advanced Nursing Education, Advanced Nursing Practice, Lehrgangsführung

sabine.schweiger@fh-campuswien.ac.at

Strategisch-operative Umsetzung:

Paulin Vivi Hohmann, BA | Abteilung für Gender & Diversity Management, Projektleitung

paulin_vivi.hohmann@fh-campuswien.ac.at

Fachhochschule Technikum Wien

WeCanTech – Maßnahmen zu Gender-Equality: SHEquality

Leitung:

Mag.^a Mariella Müller | Stabsstelle Equality Management, Leitung

mariella.mueller@technikum-wien.at

Strategisch-operative Umsetzung:

FH-Prof. Ing. Dr. Gerd Krizek | Kooperationsprojekte, Leitung

gerd.krizek@technikum-wien.at

Stefanie Lietze, BSc. MSc. | Studierendenservices Teaching & Learning Center

stefanie.lietze@technikum-wien.at

Pädagogische Hochschule Steiermark

Fokus Digitalisierung und Inklusion

Leitung:

Ao.Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Beatrix Karl | Rektorin
beatrix.karl@phst.at

Strategisch-operative Umsetzung:

HS-Prof. Mag. Martin Auferbauer, PhD | Diversitäts- und Genderbeirat, Vorsitz
Prof.ⁱⁿ Susanne Kink-Hampesberger, MA | Diversitäts- und Genderbeirat, stv. Vorsitz
diversitaet@phst.at

Pädagogische Hochschule Niederösterreich

Diversität meets Bildungsgerechtigkeit – Diversitätssensible und inklusive²⁶ Hochschulperspektiven

Leitung:

Prof.ⁱⁿ Mag.^a Kerstin A. Zechner, Bakk. MA | Departement Diversität, Leitung
kerstin.zechner@ph-noe.ac.at
HS-Prof.ⁱⁿ PD Dr.ⁱⁿ Misia Doms | Department Diversität, stv. Leitung
misia.doms@ph-noe.ac.at

Strategisch-operative Umsetzung:

Prof.ⁱⁿ Mag.^a Kerstin A. Zechner, Bakk. MA
HS-Prof.ⁱⁿ PDⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Misia Doms
Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Sabine Zenz, MEd | Zentrum für Quereinstieg-Berufe, Leitung
sabine.zenz@ph-noe.ac.at

13

Literaturverzeichnis

Bergmann, Nadja / Pretterhofer, Nicolas / Gassler, Helmut (2018): Gremien, Jurys, Beiräte und Gender – Sammlung von Beispielen für eine (gender-)gerechtere Vergabe. Online: <https://repository.fteval.at/id/eprint/472/1/iw2020-vergabe-gender.pdf> (Abruf: 27.07.2023).

BMWF (2017): Diversitätsgerechte Entwicklungen in Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Handreichung für die Praxis. Online: https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?article_id=9&sort=title&search%5Btext%5D=diversit%C3%A4t&pub=750 (Abruf: 27.07.2023).

BMBWF (2018): Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Empfehlungen der Hochschulkonferenz. Online: https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:3da06c94-6d38-4044-8fdc-893f7be18c5a/HSK_Endbericht_Genderkompetenz_Langfassung_barrierefrei.pdf (Abruf: 26.07.2023).

BMBWF (2019a): Der Gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan 2022–2027. Wien: BMBWF.

BMBWF (2019b): Diversitätsgerechte Entwicklungen in Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Online: https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?article_id=9&sort=title&search%5Btext%5D=diversit%C3%A4t&pub=800 (Abruf: 27.07.2023).

BMBWF (2021): Diversitätsgerechte Entwicklungen in Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Online: https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?article_id=9&sort=title&search%5Btext%5D=diversitas&pub=942 (Abruf: 27.07.2023).

BMBWF (2022): Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Online: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversit%C3%A4t/Aktuelles/Leitfaden-zur-Entwicklung-von-Gleichstellungspl%C3%A4nen.html> (Abruf: 25.07.2023).

BMBWF (2023): Fachhochschul-Entwicklungs- und Finanzierungsplan 2023/24–2025/26. Wien: BMBWF.

CoARA – Coalition for Advancing Research Assessment: Agreement on Reforming Research Assessment. Online: <https://coara.eu/> (Abruf: 27.07.2023).

Ellmeier, Andrea / Gindl, Michaela (2023): Kultur des Teilens. Das Netzwerk genderplattform.at. In: BMBWF (2023): Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum. Wien: BMBWF, 51–60.

Englmaier, Victoria (2023): Geschlechtervielfalt an österreichischen Hochschulen: Vom Aufhängen der Regenbogenfahne bis zum Aufbrechen der Genderbinarität? In: BMBWF (2023): Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum. Wien: BMBWF, 61–70.

European Commission (2021): European Research Area. Policy Agenda. Overview of actions for the period 2022–2024. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

GAIN Forschungsplattform. Online: <https://gain.univie.ac.at/> (Abruf: 24.07.2023).

Gaisch, Martina (2023): Gleichstellungspläne an Fachhochschulen am Beispiel der FH Oberösterreich. In: BMBWF (2023): Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum. Wien: BMBWF, 145–154.

Gaucher, Danielle / Friesen, Justin / Kay, Aaron C. (2011): Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*. Advance online publication. Online: <https://ideas.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2018/07/Gaucher-Friesen-Kay-2011.pdf> (Abruf: 27.07.2023).

Guenther, Elke / Raberger, Marie Theres (2023): Die Entwicklung eines Gleichstellungsplans am AIT Austrian Institute of Technology als Beispiel für eine anwendungsorientierte Forschungs- und Technologieorganisation. In: BMBWF (2023): Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum. Wien, 155–163.

Haberl, Barbara (2023): Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. In: BMBWF (2023): Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum. Wien: BMBWF, 164–173.

Hofmann, Roswitha (2023): Der Diversitätsmanagement-Preis DIVERSITAS: Ein Förderungs- und Unterstützungsformat für die strukturelle und kulturelle Weiterentwicklung von Hochschul- und Forschungsorganisationen. In: BMBWF (2023): Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum. Wien: BMBWF, 123–133.

IHS (2020): Zur Situation behinderter, chronisch kranker und gesundheitlich beeinträchtigter Studierender. Quantitativer Teil der Zusatzstudie zur Studierenden-Sozialerhebung 2019. Online: http://www.sozialerhebung.at/images/Berichte/Studierenden-Sozialerhebung-2019_Zusatzbericht_Gesundheitliche_Beeintraechtigung.pdf (Abruf: 27.07.2023).

Keplinger, Maria / Schaller-Steidl, Roberta (2023): Universitätssteuerung und Gleichstellungsthematiken. Anmerkungen zu ausgewählten Entwicklungen innerhalb von fünf LV-Perioden seit 2007. In: BMBWF (2023): Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum. Wien: BMBWF, 134–144.

Lipinsky, Anke (2017): Gleichstellungsziele im deutschen Wissenschaftssystem zwischen Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Anti-Diskriminierung, Diversität und Intersektionalität. In: Dahmen, Jennifer / Thaler, Anita (Hg.): Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung. Leverkusen/Opladen: Budrich, 23–38. Online: <https://shop.budrich-academic.de/produkt/soziale-geschlechtergerechtigkeit-in-wissenschaft-und-forschung/?v=3a52f3c22ed6> (Abruf: 27.07.2023).

Löther, Andrea / Steinweg, Nina / Lipinsky, Anke / Meyer, Hannah (2021): Gut oder unzureichend? Wirkung und Wirkungsmessung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen. *Forschung & Lehre* (3), 188–189.

Schumacher, Thomas (2020): Multirationalität und Qualität an Hochschulen. In: Bohlen, Stephanie / Adam, Erika (Hg.): Qualität als Auftrag und Ansporn für eine Hochschule Angewandter Wissenschaften: Eine Weg-Gabe für Edgar Kössler. Konstanz: Hartung-Gorre, 65–75.

Tschenett, Roswitha / Rauch, Gerald (2023): Gleichstellung und Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz an den Pädagogischen Hochschulen. In: BMBWF (2023): Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum. Wien: BMBWF, 71–82.

Williams, Damon A. / Berger, Joseph B. / McClendon, Shederick A. (2005): Making Excellence Inclusive. Toward a Model of Inclusive Excellence and Change in Postsecondary Institutions. Association of American Colleges and Universities. Online: https://secure.aacu.org/AACU/PDF/williams_et_al.pdf (Abruf: 11.08.2023).

Weiterführende Literatur und Links:

Amstutz, Nathalie (2021): Über das Diversity-ABC hinaus? Critical Diversity Knowledges an Schweizer Hochschulen. In: Dankwa, Serena O./Filep, Sarah-Mee/Klingovsky, Ulla/Pfruender, Georges (Hg.): Bildung.Macht.Diversität. Bielefeld: Transkript, 151–172.

AUCEN. Online: <https://www.aucen.ac.at/> (Abruf: 27.07.2023).

Bešić, Edvina/Holzinger, Andrea (2020): Fernunterricht für Schüler*innen mit Behinderungen: Perspektiven von Lehrpersonen. Zeitschrift Für Inklusion, 3. Online: <https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/580> (Abruf: 17.07.2023).

BMBWF: Atlas der guten Lehre. Online: <https://gutelehre.at/> (Abruf: 17.07.2023).

BMBWF (2023): Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum. Wien: BMBWF.

Dahmen, Jennifer / Thaler, Anita (2017): Bis hierhin und nicht weiter? Die Grenzen der Geschlechtergleichstellung in der Hochschulpraxis. In: Dahmen, Jennifer / Thaler, Anita (Hg.): Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 159–174.

Dahmen-Adkins, Jennifer / Karner, Sandra / Thaler, Anita (2021): Integrierte Koproduktion von Geschlechter- und Gleichstellungswissen im europäischen Forschungskontext. In: Wroblewski, Angela / Schmidt, Angelika (Hg.): Gleichstellungspolitiken revisited. Zeitgemäße Gleichstellungspolitik an der Schnittstelle zwischen Politik, Theorie und Praxis. Wiesbaden: Springer VS, 59–74.

Eberherr, Helga (2020): Zum Nutzen von Diversität: Organisationen im Spannungsfeld von Werte- und Nutzenorientierung. ZDfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management, 5. Jg., 2/2020, 113–126.

Erbe, Birgit (2020): Exzellent und geschlechtergerecht? Universitäre Strategien zur gleichstellungspolitischen Einbindung der akademischen Profession. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 42. Jg., 4/2020, 70–80.

EUA – European University Association. Online: <https://eua.eu/> (Abruf: 27.07.2023).

Genderplattform. Online: <https://genderplattform.at> (Abruf: 27.07.2023).

GESIS (2017): Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft. Tagungsdokumentation. Online: <https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/cews-publik20.pdf> (Abruf: 27.07.2023).

Hofbauer, Johanna / Striedinger, Angelika / Sauer, Birgit / Kreissl, Katharina (2017): Akademischer Kapitalismus, Wettbewerb, Wissenschaftskarrieren. In: Dahmen, Jennifer / Thaler, Anita (Hg.): Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung, Opladen: Barbara Budrich Verlag, 211–228.

Hofbauer, Johanna / Wroblewski, Angela (2015): Equality Challenges in Higher Education Inhaltliche Dokumentation und Schlussfolgerungen aus der „8th European Conference on Gender Equality in Higher Education“. Dokumentation im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BWF). Wien: Institut für Höhere Studien.

Klein, Uta (2012) (Hg.): Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen. Weinheim: Juventa Beltz.

Kreissl, Katharina / Striedinger, Angelika / Sauer, Birgit / Hofbauer, Johanna (2015): Will gender equality ever fit in? Contested discursive spaces of university reform. In: Gender and Education, Vol. 27, No. 3, 221–238.

Preymann, Silke / Sterrer, Stefanie (2018): Die Positionierung als „nachhaltige Hochschule“ – eine kritische Reflexion. Tagungsband des 12. Forschungsforums der österreichischen Fachhochschulen (FFH), 2–7.

Striedinger, Angelika / Sauer, Birgit / Kreissl, Katharina / Hofbauer, Johanna (2016): Feministische Gleichstellungsarbeit an unternehmerischen Hochschulen: Fallstricke und Gelegenheitsfenster. In: Feministische Studien, Jg. 16, Nr. 1, 9–22.

Taskforce Gender & Diversity der UNIKO. Online: https://uniko.ac.at/foren/gender_diversity/ (Abruf: 27.07.2023).

Working Group on equality and values in education and training. Online: <https://education.ec.europa.eu/about-eea/working-groups#EQUALITY> (Abruf: 27.07.2023).

Glossar

Communities of Practice

Communities of Practice sind selbstorganisierte, organisationsübergreifende, praxisbezogene Gemeinschaften von Personen mit Gleichstellungs- und Diversitätsexpertise und entsprechender Praxiserfahrung, 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/inne/n 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.

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).

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.

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, Sprachkenntnisse etc.) ergeben können.

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 post-/antikategoriale 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

- 1 Siehe dazu: Hofmann 2023, 123 ff.
- 2 Uni, FH, PU, PH, ISTA, ÖAW, LBG.
- 3 Überblicke zu den vorangegangenen Preisvergaben (2016, 2018, 2020) und diesbezügliche Dokumentationen und inhaltliche Analysen: https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?article_id=10&search%5Btext%5D=diversit%C3%A4t (Abruf: 23.07.23).
- 4 Siehe: https://www.phst.at/fileadmin/Redakteure/Dokumente/2021_08_24_Blended_Learning_Leitlinie_2021_V2.pdf (Abruf: 23.07.2023).
- 5 Weitere Beispiele zum digitalisierten Monitoring finden sich an der Harvard University: <https://faculty.harvard.edu/faculty-demographics> und an der Hochschule NRW: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/statistiken/qualifizierungsstufen/studienanfanger-innen-1-fachsemester> (Abruf: 17.07.2023).
- 6 Eine formative Evaluierung erfolgt prozessbegleitend und zielt auf die laufende Prozessverbesserung ab.
- 7 Eine summative Evaluierung zielt auf die abschließende Bewertung der Zielerreichung eines Prozesses ab.
- 8 Siehe: https://www.uibk.ac.at/media/filer_public/16/ad/16ad459b-2ac4-4b5e-9580-61a58b127337/jadesv.pdf (Abruf: 15.11.2023).
- 9 Ein ähnliches Tool findet sich an der TU München, siehe: <https://www.chancengleichheit.med.tum.de/chancengleichheit/unconscious-bias> (Abruf: 27.07.2023).
- 10 Zur Beurteilung der Gender- und Diversitätskompetenz siehe z. B. den Leitfaden der Donau-Universität Krems. Online: <https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:c703d72e-4c54-43bd-96da-bcbfec93b157/Leitfaden%20zur%20Beurteilung%20von%20Gender-%20und%20Diversit%C3%A4tskompetenz.pdf> (Abruf: 27.07.2023).
- 11 Der H-Index, auch Hirsch-Index oder Hirsch-Faktor, ist nach Jorge E. Hirsch benannt. Er bildet eine Kennzahl für den Einfluss einer Person in der Wissenschaft, gemessen an der Zitationshäufigkeit.
- 12 Siehe: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/our-digital-future/european-research-area_en (Abruf: 27.07.2023).
- 13 Siehe dazu: Coalition for Advancing Research Assessment, online: <https://coara.eu/>, und DORA, online: <https://sfedora.org/> (Abruf: 23.07.2023).
- 14 Siehe: <https://boku.ac.at/besondere-organe-und-einrichtungen/koordinationsstelle-fuer-gleichstellung-diversitaet-und-behinderung/archiv/awareness-days-2021> (Abruf: 21.07.2023).

- 15 Siehe dazu z. B. auch das INVITED-Projekt. Online: <https://eua.eu/101-projects/737-invited.html> (Abruf: 27.07.2023).
- 16 Siehe auch: GenderAction: Leitlinien zu Kriterien guter Praxis zur Stärkung der Umsetzung der vierten EFR-Priorität. Policy Brief, Nr. 12, 30. August 2019. Online: https://h2020.genderaction.eu/wp-content/uploads/2021/03/GENDERACTION_PolicyBriefs_12_Criteria-Good-Practice_DE.pdf (Abruf: 27.07.2023).
- 17 Siehe Horizon Europe: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en (Abruf: 27.07.2023).
- 18 Zur Vernetzung von Forschenden siehe z. B. DiGENet Berlin. Online: <https://www.berlin-university-alliance.de/commitments/diversity/digenet/index.html> (Abruf: 27.07.2023).
- 19 Siehe: <https://gain.univie.ac.at/> (Abruf: 24.07.2023).
- 20 Zine ist eine Abkürzung für Magazine. Ein Zine ist eine selbstpublizierte kleine Zeitschrift mit Texten und/oder Bildern.
- 21 Weitere Projekte in diesem Themenbereich:
 „Digital Competences Unleashed: Education and Training of Digital Competences in the era of CoVid-19“ (Lead an der Technischen Universität Graz/Know Center). Online: <https://www.tugraz.at/institute/isds/research/projects/digivid/> (Abruf: 17.7.2023).
 „In-DIG-developments. Inklusion durch digitale Schulentwicklung – Barrieren und Lösungen infolge von Covid-19“ (Lead an der KF Universität Graz). Online: <https://fzib.at/de/forschung/projekte/aktuelle-projekte/in-dig-developments-detailbeschreibung/> (Abruf: 17.07.2023).
- 22 Siehe online: http://www.sozialerhebung.at/images/Berichte/Studierenden-Sozialerhebung-2019_Zusatzbericht_Gesundheitliche_Beeinträchtigung.pdf (Abruf: 27.07.2023).
- 23 Siehe dazu u. a. Gender+-Projekte.
- 24 HRM = Human Resource Management.
- 25 Siehe dazu: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Studium/Leitthemen/SozDim.html#Vernetzungsaktivit%C3%A4ten> (Abruf: 11.8.2023).
- 26 Diklusiv = digital-inklusiv. Ansatz als programmatische und systematische Verbindung von digitalen Medien und Inklusion zur Ermöglichung von Teilhabe durch, mit und an Medien in einem digital-inklusiven Unterricht.

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abbildung 1: Aktivitäten im Rahmen der Diversitätsstrategie der Universität Wien – Fokus Multiplikator*innen-Weiterbildung..... | 20 |
| Abbildung 2: Prozessgrafik „Berufungskommissionen neu denken“..... | 28 |
| Abbildung 3: Folie für Berufungskommissionen Was ist „Unconscious Bias“?..... | 28 |
| Tabelle 1: Bisherige DIVERSITAS-Prämierungen..... | 65 |



„Die eingereichten Aktivitäten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen zeigten der Jury, wie junge Menschen vorbereitet werden können, in der Praxis erfolgreich diversitätsgerechte Kulturen mitzugestalten.“

Michel E. Domsch
Personal- und Geschlechterforscher
am Institut für Personal und Arbeit
der Helmut-Schmidt-Universität in Hamburg