

Projektbericht
Research Report

Auf dem Weg zu einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik - Dokumentation des Prozesses

Angela Wroblewski
Birgit Buchinger

solution
Sozialforschung & Entwicklung



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Projektbericht
Research Report

Auf dem Weg zu einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik - Dokumentation des Prozesses

Angela Wroblewski
Birgit Buchinger

Unter Mitarbeit von
Victoria Englmaier
Roland Bildsteiner

Studie im Auftrag des Bundesministeriums
für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)

Februar 2018

Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna

Contact:

Angela Wroblewski

☎: +43/1/599 91-135

email: wroblews@ihs.ac.at

<http://www.ihs.ac.at>

Inhalt

1. Hintergrund.....	1
2. Die Workshops	3
2.1 Workshop 1 – UmsetzungsakteurInnen	3
2.2 Workshop 2 – Hochschulpolitische AkteurInnen	4
3. Zentrale Ergebnisse der Workshops.....	6
3.1 Identifizierte Problemlagen	6
3.2 Mögliche Vorteile einer stärkeren Kooperation	7
3.3 Erforderliche Rahmenbedingungen für eine systematische Kooperation.....	8
3.4 Kriterien für eine qualitätsvolle diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik.....	9
3.5 Steuerungsinstrumente und Maßnahmen zur Förderung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik.....	9
4. Schlussfolgerungen für die Weiterführung des Prozesses.....	11
4.1 Skizze eines möglichen Prozesses	11
4.2 Begleitende und unterstützende Elemente dieses Prozesses	12
5. Literatur.....	15
6. Anhang.....	17
6.1 Protokoll 5. Juli 2017.....	17
6.2 Powerpoint Präsentation Wroblewski 5. Juli 2017	28
6.3 Protokoll 13. Dezember 2017	35
6.4 Powerpoint Präsentation Wroblewski 13. Dezember 2017.....	51
6.5 Powerpoint Präsentation Dietrich 13. Dezember 2017	54

1. Hintergrund

Im Rahmen der qualitativen Spezialstudie zur Studierenden Sozialerhebung, die sich mit der Situation von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung auseinandersetzt (Wroblewski 2016), erfolgte eine Bestandsaufnahme von Unterstützungsangeboten für diese Zielgruppen an Universitäten und Fachhochschulen in Österreich. In diesem Kontext wurde auch der Frage nachgegangen, ob bzw. inwieweit die an Universitäten zu implementierenden Gleichstellungspläne das Thema Behinderung aufgreifen.

Die Bestandsaufnahme zeigt, dass an allen Universitäten eine Expertise zum Thema Behinderung (Behindertenbeauftragte, Behindertenvertrauensperson) und Gleichstellung (Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen) aufgebaut ist, diese jedoch unverbunden nebeneinander stehen. Damit kann das Potential der Gleichstellungspläne, eine stärker diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik zu unterstützen, nicht genutzt werden.

Aus Sicht der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen sowie der Behindertenbeauftragten bzw. der Behindertenvertrauenspersonen bestand bisher kaum Kooperationsbedarf. Dies wird primär auf unterschiedliche Zuständigkeitsbereiche zurückgeführt. Es wird in den im Rahmen der Bestandsaufnahme geführten Interviews aber auch deutlich, dass es kaum Wissen über die jeweils andere Diversitätsdimension gibt. Außerdem bestehen jeweils Befürchtungen, zusätzliche Agenden übertragen zu bekommen. Als Fazit dieser Bestandsaufnahme ist festzuhalten, dass Geschlecht und Behinderung in der Alltagsarbeit nicht zusammengedacht werden.

Die vorliegenden Ergebnisse dienen als Ausgangspunkt für diesen Prozess, um im Rahmen von Workshops eine Diskussion unter relevanten Stakeholdern – hochschulpolitische AkteurInnen und in die Umsetzung von Gleichstellungspolitik einbezogene ExpertInnen – zur Entwicklung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik zu initiieren. Diese Diskussion sollte in einen übergreifenden Entwicklungsprozess einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik an österreichischen Universitäten und Fachhochschulen eingebettet sein. Im Rahmen des vorliegenden Projekts erfolgte der Auftakt für einen Prozess, der die hochschulpolitische wie auch die Umsetzungsebene adressiert. Kern des Prozesses bildeten zwei Workshops, die sich an mehrere Zielgruppen richteten und unterschiedliche Zielsetzungen verfolgten.

- Workshop 1 mit VertreterInnen der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und Behindertenbeauftragten zur Diskussion der Ergebnisse der qualitativen Spezialstudie zur Studierenden-Sozialerhebung.
- Workshop 2 mit hochschulpolitischen AkteurInnen zur Diskussion des potentiellen Mehrwerts einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik an Universitäten und Fachhochschulen sowie zur Entwicklung konkreter Ansatzpunkte dieser Politik.

Die vorliegende Dokumentation ist wie folgt aufgebaut: Zunächst werden die beiden Workshops beschrieben – insbesondere deren Ziele, Zielgruppen und Ablauf. Daran anschließend

werden die zentralen Ergebnisse zusammengefasst. In einem dritten Schritt werden Schlussfolgerungen für die Weiterführung des Prozesses abgeleitet.

2. Die Workshops

2.1 Workshop 1 – UmsetzungsakteurInnen

Ziel des Workshops war es, die Ergebnisse der qualitativen Spezialstudie zur Studierenden Sozialerhebung mit UmsetzungsakteurInnen für Gleichstellungs- und Behindertenmaßnahmen an Universitäten und Fachhochschulen zu diskutieren. Dabei sollte das Potential für eine stärkere Kooperation von VertreterInnen der Geschlechtergleichstellungs- sowie von Behindertenangelegenheiten aus Sicht der UmsetzungsakteurInnen diskutiert, die damit verbundenen Vorteile sowie die dem entgegenstehenden Barrieren aufgezeigt werden. Der Workshop sollte auch die Gelegenheit bieten, dass sich ExpertInnen ein- und derselben Organisation, die bislang wenig oder keinen Kontakt hatten, besser kennen lernen, womit die Grundlage für einen stärkeren Austausch gelegt wird.

Der Workshop fand am 5. Juli 2017 in den Räumlichkeiten des BMBWF (Freyung) statt. Die Einladung wurde gemeinsam mit dem Bericht der qualitativen Spezialstudie zur Studierenden Sozialerhebung vom BMBWF verschickt. Der Workshop wurde von Birgit Buchinger moderiert. Das Protokoll zum Workshop wurde mit den TeilnehmerInnen akkordiert.

Zielgruppe des Workshops und TeilnehmerInnen

Angesprochen wurden VertreterInnen der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und Behindertenbeauftragte bzw. Behindertenvertrauenspersonen an Universitäten, ExpertInnen für Gender oder Diversity Management sowie Ansprechpersonen für Studierende und Beschäftigte mit Behinderung oder chronischer Erkrankung an Fachhochschulen.

Um den Austausch zwischen Beauftragten für Geschlechtergleichstellung und Anliegen von Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen, wurden in Absprache mit dem Ministerium jeweils zwei VertreterInnen jener Universitäten eingeladen, die sowohl im Bereich der Geschlechtergleichstellung als auch der Unterstützungsangebote für Studierende und Beschäftigte mit Behinderung oder chronischer Erkrankung überdurchschnittlich aktiv sind. Darüber hinaus wurden VertreterInnen von Fachhochschulen eingeladen, die in beiden Bereichen tätig sind. VertreterInnen der im BMBWF zuständigen Abteilungen nahmen ebenfalls am Workshop teil, um einen vertiefenden Einblick in die Umsetzungsrealität an Universitäten und Fachhochschulen zu erhalten.

Konkret eingeladen wurden die Vorsitzenden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und die Behindertenbeauftragten der Universität Graz, der Universität Linz, der Universität Salzburg, der Universität Innsbruck, der Universität Klagenfurt, der Akademie der bildenden Künste, der Technischen Universität Wien, der Wirtschaftsuniversität Wien und der Medizinischen Universität Wien. Von Fachhochschulen wurden die Verantwortlichen für Diversitätsmanagement der FH Joanneum, der FH Campus und der FH Salzburg eingeladen.

Auch wenn es einige Absagen aufgrund von Terminüberschneidungen gab, ist es insgesamt gelungen, die Zielgruppe zu erreichen (siehe Protokoll im Anhang).

Ablauf des Workshops

Zu Beginn des Workshops wurden die Ergebnisse der Bestandsaufnahme von Unterstützungsangeboten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung an Universitäten und Fachhochschulen in Österreich präsentiert. Dabei wurde auf das Instrument der Gleichstellungspläne fokussiert und die These formuliert, dass sein Potential für die Entwicklung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik an Universitäten derzeit nicht genutzt wird.

Der Input wurde zunächst im Plenum diskutiert und daran anschließend im Rahmen von Kleingruppen in zwei Runden vertiefend bearbeitet. Konkret wurden folgende Fragestellungen behandelt:

- Was bedeuten die präsentierten Ergebnisse für mich und meine Interessenvertretungsgruppe? Was sehe ich an der beschriebenen Situation positiv, was kritisch?
- Welches Potential erkennen wir in einer stärkeren Kooperation von Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen und Behindertenbeauftragten? Welche Rahmenbedingungen sind erforderlich, um dieses Potential zu nutzen? Was steht dem entgegen?

In der abschließenden Plenumsdiskussion standen folgende Fragen im Zentrum:

- Wie könnte eine verstärkte Kooperation ausgestaltet sein? Welche Voraussetzungen bzw. Rahmenbedingungen müssen dafür gegeben sein?

2.2 Workshop 2 – Hochschulpolitische AkteurInnen

Ziel dieses Workshops war es, auf Basis der Ergebnisse des ersten Workshops mit hochschulpolitischen AkteurInnen Ansatzpunkte für eine Weiterentwicklung an Universitäten und Fachhochschulen etablierter Gleichstellungspolitiken in Richtung einer stärker diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik zu diskutieren. Voraussetzung für eine solche Diskussion ist ein gemeinsames Verständnis der Zielsetzungen und Charakteristika einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik. Die TeilnehmerInnen sollten für ihren Arbeitskontext konkrete Ansatzpunkte erarbeiten, wo die Entwicklung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik in Angriff genommen werden kann.

Der Workshop fand am 13. Dezember 2017 in den Räumlichkeiten des BMBWF (Freyung) statt. Die Einladung wurde gemeinsam mit dem Protokoll des ersten Workshops vom BMBWF verschickt. Der Workshop wurde von Birgit Buchinger moderiert. Das Protokoll zum Workshop wurde mit den TeilnehmerInnen akkordiert.

Zielgruppe des Workshops und TeilnehmerInnen

Angesprochen werden sollten hochschulpolitische AkteurInnen, die für die Entwicklung von Gleichstellungspolitiken an Universitäten und Fachhochschulen zuständig sind. Dazu zählen einerseits die zuständigen VizerektorInnen an Universitäten und VertreterInnen der

Leitung von Fachhochschulen und andererseits VertreterInnen des BMBWF, die für hochschulpolitische Steuerungsmechanismen zuständig sind, wie z.B. die Leistungsvereinbarung oder der Gleichstellungsplan, spezifische Maßnahmen (z.B. der Diversitas Preis des BMBWF) oder strategische Dokumente, wie der Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan (BMWF 2016) oder der gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan (BMWF 2015).

Eingeladen wurden ebenfalls in Absprache mit dem Ministerium die (Vize-)RektorInnen jener Universitäten und Leitungen jener Fachhochschulen, die an Workshop 1 teilgenommen haben, die Fachhochschulkonferenz sowie auf Wunsch des für Hochschulangelegenheiten zuständigen Sektionschefs die zuständigen VizerektorInnen der Universität Wien. Die adressierte Zielgruppe konnte nicht im gewünschten Ausmaß erreicht werden; überwiegend entsandten RektorInnen als Vertretung MitarbeiterInnen aus ihrem Büro, andere Universitäten und Fachhochschulen waren nicht vertreten.

Ablauf des Workshops

Der Workshop startete mit einer Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse des ersten Workshops. Im Anschluss daran präsentierte Dr.ⁱⁿ Anette Dietrich die Ergebnisse und den Prozess des Projekts „Good Diversity“, das bei der Frauenbeauftragten der FU Berlin angesiedelt war. Im Rahmen des Projekts „Good Diversity“ wurden hochschulpolitische Debatten zu Diversity und Diversity Management aufgegriffen. Dabei sollte durch die Verbindung von Diversität mit Antidiskriminierung zur Weiterentwicklung von einem auf Geschlecht fokussierten Verständnis von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit an deutschen Hochschulen zu einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik beigetragen werden. Ziel des partizipativen Projekts war es, Grundlagen für die praktische Umsetzung zu erarbeiten und interessierten Hochschulen handlungsunterstützende Informationsbroschüren zur Verfügung zu stellen.

Die Inputs wurden zunächst im Plenum diskutiert und daran anschließend im Rahmen von Kleingruppen vertiefend bearbeitet. In einer ersten Kleingruppendiskussion wurden Merkmale von Good Diversity erarbeitet. In einer zweiten Kleingruppendiskussion wurden Steuerungsinstrumente bzw. Maßnahmen aus dem Arbeitsbereich der TeilnehmerInnen identifiziert, die geeignet erscheinen, diese Merkmale von Good Diversity zu realisieren. In einer abschließenden Runde wurde diskutiert, wie das Potential dieser identifizierten Steuerungsinstrumente bzw. Maßnahmen für eine diversitätsorientierte Hochschulpolitik genutzt werden kann, was es dafür konkret braucht und welche Barrieren die Teilnehmenden sehen.

3. Zentrale Ergebnisse der Workshops

Im Folgenden werden zunächst die in den Workshops identifizierten Problemlagen zusammengefasst. Daran anschließend folgt eine Darstellung der von den Teilnehmenden gesehene Vorteile einer stärkeren Kooperation von Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen und Behindertenbeauftragten sowie der dafür erforderlichen Rahmenbedingungen. Schließlich werden die im zweiten Workshop erarbeiteten Kriterien für qualitätsvolle Diversitätspolitik sowie jene Steuerungsinstrumente und Maßnahmen vorgestellt, die neben dem Gleichstellungsplan als mögliche Katalysatoren für eine diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik auf unterschiedlichen Ebenen genutzt werden können.

3.1 Identifizierte Problemlagen

In den Workshops wurden folgende zentrale Problemlagen identifiziert:

- Es fehlt eine konkrete und abgestimmte Zielsetzung für eine diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik sowohl auf Ebene des BMBWF als auch auf Ebene der Hochschulen. Es stehen unterschiedliche strategische Zielsetzungen nebeneinander, die nicht aufeinander Bezug nehmen und häufig einen eingeschränkten Fokus aufweisen (indem sie sich z.B. auf Geschlechterdiskriminierung konzentrieren oder eine spezifische Zielgruppe als förderungswürdig in den Vordergrund stellen).
- In den Workshops wurde mehrfach problematisiert, dass die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und die Behindertenbeauftragten bzw. Behindertenvertrauenspersonen jeweils eine andere rechtliche Grundlage haben. Während die Zuständigkeiten der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen im UG 2002 oder jene der Behindertenvertrauenspersonen generell im Arbeitsrecht geregelt sind, gibt es keine vergleichbaren Regelungen für Behindertenbeauftragte. Wie Behindertenbeauftragte an Universitäten institutionell verankert sind, ist somit von der jeweiligen Institutspolitik abhängig. Dies führt zu einer unterschiedlichen Ressourcenausstattung und damit unterschiedlichen Handlungsspielräumen.
- Die Expertisen für Geschlechtergleichstellung sowie für die Bedürfnisse von Hochschulangehörigen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen stehen an Universitäten unverbunden nebeneinander. Trotz dieser ausgeprägten Expertisen fehlt eine übergreifende Diversitätskompetenz, die einen wertschätzenden und inklusiven Umgang mit Vielfalt ermöglicht.¹
- Die Bündelung und Weitergabe der vorhandenen Expertise im Bereich Geschlechtergleichstellung an Universitäten (Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen) ist durch die starke Fluktuation der Mitglieder erschwert. Die Situation im Bereich der Behindertenbeauftragten ist noch schwieriger, weil sie häufig nicht in Teams eingebunden arbeiten. Damit ist die Expertise oftmals an Einzelpersonen gebunden und nicht systematisch institutionell gesichert.

¹ An einigen Fachhochschulen, wie z.B. der FH Joanneum oder der FH Campus Wien sind Gleichstellung und Diversität in einer Organisationseinheit verankert und damit auch stärker verbunden. Dies stellt jedoch eine Ausnahme dar (Wroblewski 2016).

- Die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen wie auch die Behindertenbeauftragten verfügen nicht über ausreichende Ressourcen, um Expertise institutionell zu sichern und weiterzuentwickeln.
- Die ExpertInnen der Geschlechtergleichstellung sowie der Angelegenheiten von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen kooperieren anlassfallbezogen. Diese Kooperationen sind zumeist von persönlichen Kontakten abhängig und nicht strukturell vorgesehen oder gesichert. Daher wurden bzw. werden die Behindertenbeauftragten oder Behindertenvertrauenspersonen auch nicht in die Erstellung der Gleichstellungspläne einbezogen.
- Diese Nicht-Berücksichtigung von Behinderungen im Kontext der Gleichstellungspläne wird auf die Regelung in §20 UG zurückgeführt, die nicht explizit auf Diversität verweist. Der Verweis auf Diversität erfolgt „nur“ in den erläuternden Bestimmungen, was systematische Probleme bei der Interpretation von §20b im Hinblick auf Behinderung hervorruft und einen geringen Verpflichtungsgrad für Universitätsleitungen (gegenüber einer expliziten Nennung von Diversität im Gesetzestext) nach sich zieht.
- Darüber hinaus wird für Kooperationen der beiden Expertisen als hinderlich gesehen, dass der Rechtsschutz in Bezug auf eine vermutete Diskriminierung aufgrund von Behinderungen schwächer ausgeprägt ist als im Falle einer Diskriminierung aufgrund einer der Diskriminierungstatbestände, für die der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zuständig ist.
- Im Rahmen der Workshops wurde weiters darauf verwiesen, dass es „Berührungspunkte“ zwischen den beiden Expertisen gibt. So stellen die Teilnehmenden eine mangelnde Thematisierung von Behinderungen und chronischen Erkrankungen im Kontext der Gleichstellungspläne fest. In Bezug auf Behinderungen dominiere eine Kultur der Tabuisierung, es herrschen Ressentiments hinsichtlich einer aktiven Auseinandersetzung. Eine mögliche Angst vor „Ansteckungen“ mag hier zugrundeliegen. All dies fördere einen Umgang der „interessengeleiteten Nichtwahrnehmung“ (nach Stephan Höyng und Ralph Puchert) von Behinderungen und chronischen Erkrankungen.
- Es gibt – unter anderem aufgrund unterschiedlicher gesetzlicher oder institutioneller Regelungen – keine einheitliche Definition von Behinderung, die für alle Hochschulangehörigen (Studierende und Beschäftigte) gilt. Zugleich gibt es weder innerhalb einer Institution noch institutionsübergreifend eine Auseinandersetzung damit, was als Behinderung gilt bzw. was behindernd wirkt.
- Ein Zeichen für die fehlende Auseinandersetzung mit dem Thema bzw. mit der Akzeptanz von Behinderungen ist, dass es kaum wissenschaftliche MitarbeiterInnen mit Behinderungen gibt, während Universitäten im administrativen Bereich ihre Einstellungspflicht erfüllen.

3.2 Mögliche Vorteile einer stärkeren Kooperation

Im Rahmen des ersten Workshops wurden jedoch – jenseits der vorherrschenden Problemlagen – von den Interessenvertretungen für Geschlechtergleichstellung und Menschen mit Behinderungen potenzielle Vorteile einer stärkeren Kooperation identifiziert. Durch eine stärkere Kooperation

- könnten alle Aspekte von Diversität abgedeckt werden, wodurch ein intersektionaler Zugang zu Gleichstellung umgesetzt und Diversitätsgerechtigkeit umfänglich implementiert werden könnte.
- könnten mehrere Personen gemeinsam Kompetenzen aufbauen, wodurch dieses Wissen systematisch in den Hochschulen verankert werden könnte.
- und den Aufbau von Strukturen für eine Kooperation könnte die Professionalisierung von Diversitätspolitik deutlich gefördert werden.
- könnte es zu einer Enthierarchisierung im Umgang mit Diversitätsdimensionen kommen, wenn diese gleichwertig betrachtet werden.

3.3 Erforderliche Rahmenbedingungen für eine systematische Kooperation

Auch wenn prinzipiell eine stärkere Kooperation befürwortet wird, wird auch deutlich, dass eine solche veränderte Rahmenbedingungen erfordert. Dazu zählen u.a.

- ein klares Commitment zum Aufbau einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik von Seiten der Hochschulpolitik – des BMBWF, der Universitätenkonferenz und der Fachhochschulkonferenz.
- ein klares Commitment der Hochschulen zur Entwicklung und Umsetzung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik.
- eine Definition von Zielen hinsichtlich Diversität und Inklusion von Seiten der Hochschulpolitik (BMBWF, Universitätenkonferenz und der Fachhochschulkonferenz), d.h. die Entwicklung einer gemeinsam getragenen Vision einer diversitätsgerechten und inklusiven Hochschule.
- die Entwicklung von Zielen für eine diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik auf Ebene der Hochschulen. Diese sind im Idealfall im Leitbild der einzelnen Hochschulen verankert.
- eine Bereitschaft zur Kooperation zwischen unterschiedlichen Interessenvertretungsgruppen sowie die Bereitschaft, die jeweiligen Expertisen als gleichwertig anzuerkennen.
- eine Entwicklung von Formaten, innerhalb derer eine Kooperation stattfinden kann. Diese sollten nicht hierarchisch strukturiert und institutionell verankert sein (keine punktuelle Kooperation).
- eine Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen und eine gezielte Bewusstseinsarbeit, durch welche die Bereitschaft für einen aktiven und selbstreflexiven Umgang mit ‚unconscious biases‘ aufgebaut wird.
- die Bereitstellung ausreichender Ressourcen für die Entwicklung und Implementierung von entsprechenden Strategien sowie für die notwendige Sensibilisierungs- und Bewusstseinsarbeit sowie den Aufbau von Diversitätskompetenz.
- qualitätsvolle Schulungsangebote zum Aufbau von Diversitätskompetenz. Dies erfordert zunächst die Entwicklung von Qualitätskriterien und von Mindestanforderungen für derartige Angebote, welche alle potentiell von Diskriminierung betroffenen Gruppen gleichermaßen einbeziehen. Schulungsangebote sollten institutionenübergreifend angelegt sein, um Austausch anzuregen.

3.4 Kriterien für eine qualitätsvolle diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik

Im Rahmen des zweiten Workshops wurden Kriterien für eine qualitätsvolle diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik erarbeitet. Dazu zählen:

- Commitment der Hochschulleitung hinsichtlich einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik, Verankerung von entsprechenden Zielen in den zentralen Strategiedokumenten der Hochschule und im Leitbild.
- Formulierung von konkreten Zielen und umfassenden Diversitätsstrategien sowie eines Monitorings, das die Analyse und Überprüfung der Zielerreichung und der Wirkungen der gesetzten Maßnahmen erlaubt.
- Schaffung von Strukturen an Hochschulen, die für die Entwicklung und Umsetzung der Strategie verantwortlich sind. Die Strukturen sind in Leitungsnähe angesiedelt und mit ausreichend Ressourcen ausgestattet.
- Diversität ist als Thema und Qualitätsmerkmal in Forschung und Lehre integriert. Dabei wird davon ausgegangen, dass Diversität integraler Bestandteil von Exzellenz ist (Forschung, die Diversität ignoriert, kann nicht exzellent sein).
- Die Zuständigkeit für Diversität ist als Dach organisiert, unter dem klar voneinander getrennte Säulen verankert sind (jeweils Zuständigkeit für Frauenförderung, Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, Migrationshintergrund ...)

3.5 Steuerungsinstrumente und Maßnahmen zur Förderung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik

Konkret wurde ein breites Spektrum von Steuerungsinstrumenten und Maßnahmen, die **neben dem Gleichstellungsplan** als mögliche Katalysatoren für eine diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik auf unterschiedlichen Ebenen dienen können, identifiziert. Diese sind auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt und unterscheiden sich im Hinblick auf Reichweite, Verpflichtungsgrad und Ressourceneinsatz:

- Gesamtösterreichischer Universitätsentwicklungsplan
- Fachhochschul-Entwicklungsplan und Kriterien für die Fördervergabe
- Wirkungsorientierte Haushaltsführung
- Leistungsvereinbarungen
- Wissensbilanz
- Kaskadenmodell
- Quoten
- Neue universitäre Leistungsbewertung „uLiKe“
- Genderplattform
- Diversitätspreise
- Diversitätswerkstatt
- Ringvorlesungen
- Regenbogengruppe
- Kooperationsprojekte zwischen Universitäten

- Weiterentwicklung und umfassende Umsetzung von unconscious-bias Trainings unter einer Vielfaltsperspektive

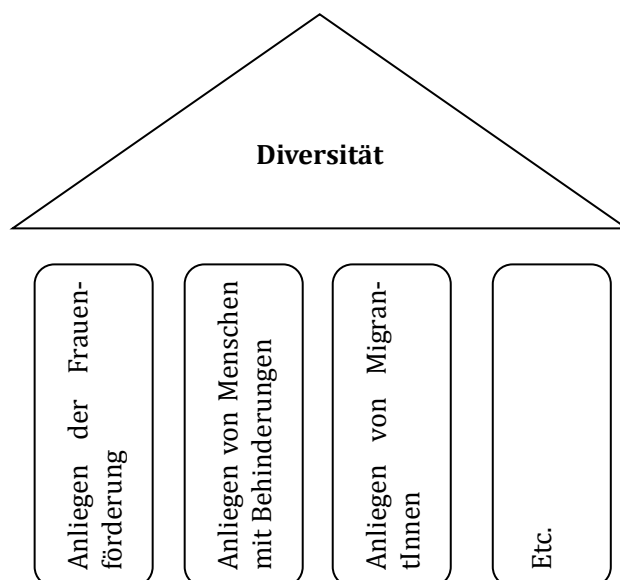
Zu prüfen wäre einerseits die Vollständigkeit der Liste und andererseits die konkrete Umsetzbarkeit durch z.B. Machbarkeitsstudien, Arbeitsgruppen, Rechtsgutachten, Pilotprojekte etc.

4. Schlussfolgerungen für die Weiterführung des Prozesses

Basierend auf dem von Iris Rauskala und Roberta Schaller-Steidl in den Eröffnungsworten der Workshops formulierten Bekenntnis des BMBWF zur verstärkten Entwicklung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik wird vorgeschlagen, den begonnenen Prozess fortzusetzen. Die folgenden Überlegungen skizzieren einen möglichen weiteren Prozess und die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen. In Anschluss daran werden spezifische, im Rahmen der Workshops diskutierte Elemente dieses Prozesses thematisiert.

4.1 Skizze eines möglichen Prozesses

Die Implementierung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik sollte mit einem inklusiven Prozess gestartet werden, der darauf abzielt, jede Form von Diskriminierung aufgrund von sozialen Merkmalen im Zugang zu und innerhalb von Hochschulen zu verhindern und zur Entwicklung einer inklusiven, für alle zugänglichen und durchlässigen Hochschule beizutragen. Eine diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik soll nicht die bisherige universitäre Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik, die primär von den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen und den Behindertenbeauftragten sowie Behindertenvertrauenspersonen getragen wurde, ersetzen, sondern darauf aufbauen und diese weiterentwickeln. Als Zielvorstellung wurde im zweiten Workshop das Bild der diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik als Dach, unter dem die verschiedenen Diversitätssäulen als eigenständige Bereiche angesiedelt sind, entwickelt. Durch die Kombination des Dachs und eigenständiger Säulen wird eine Bündelung verschiedener Interessen (Frauenförderung, Anliegen von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, Menschen mit



Migrationshintergrund etc.) möglich. Das Dach übernimmt dabei eine Koordinierungs- und Clearingfunktion und fungiert als gemeinsames Sprachrohr.

À la longue werden bei der Umsetzung einer solchermaßen strukturierten Gleichstellungspolitik bestehende Strukturen verändert werden müssen. In einem ersten Schritt erscheint es jedoch sinnvoll, an existierenden Strukturen (Säulen) und Instrumenten (z.B. Frauenförderungsplan, Gleichstellungsplan) an-

zusetzen. So wird auf Perspektive auch die Diskussion zu führen sein, inwiefern künftig ein Gesamtplan die bisher existierenden Pläne (Frauenförderungsplan, Gleichstellungsplan) ergänzen oder ersetzen soll.

In einem ersten Prozessschritt sind die strategisch-politischen Ziele einer diversitätsgerechten Hochschule (d.h. die Zielvorstellungen auf Basis einer Vision) zu klären. Der Visi-

ons- und daran anschließend der Zielfindungsprozess sind zunächst aus der Perspektive des BMBWF bzw. aller relevanter ministeriellen Abteilungen zu führen. Für den Prozess der Zielfindung ist eine Koordinierungsverantwortung auszuweisen, welche die Stabsstelle übernehmen könnte. Die Zielfindung soll der dem Diversitätsverständnis innewohnenden Komplexität in all ihren Schattierungen und Nuancierungen gerecht werden. Dies erfordert, die Wechselwirkungen und das Spannungsverhältnis verschiedener Diversitätsmerkmale und ihrer Wirkungen explizit zu thematisieren und aktiv damit umzugehen.

Die so entwickelten strategisch-politischen Ziele des BMBWF müssen in die institutsstrategischen Ziele der Hochschulen Eingang finden. Hierfür sind beispielsweise Leistungsvereinbarungen oder FH-Akkreditierungsverfahren ein Hebel, den es zu nutzen gilt. Um diesen Prozess auch für Hochschulleitungen attraktiv zu machen und ihre Mitwirkung zu fördern, erscheint es sinnvoll, einen Katalog von Nutzenstiftungsargumenten einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik zu entwickeln.

Zur Unterstützung dieses Vorhabens wird ein partizipativer und transparenter Prozess vorgeschlagen, ähnlich jenem, wie er unter deutschen Hochschulen mit dem Projekt „Good Diversity“ geführt wurde. Dieser Prozess dient der Entwicklung und Abstimmung von Zieldimensionen für eine diversitätsgerechte Gleichstellungspolitik auf unterschiedlichen Ebenen (Hochschulpolitik, einzelne Institutionen, aber auch institutionenübergreifende Ziele) und der Entwicklung von konkreten Umsetzungsformaten. Dieser Prozess sollte auch dafür genutzt werden, die in den Workshops als wichtig und zugleich fehlend identifizierte Diskurse anzustoßen bzw. zu führen, etwa zum Verhältnis von Exzellenz und Inklusion, zum Zusammenhang der unterschiedlichen Diversitätsdimensionen oder zur Enthierarchisierung zwischen sowie auch innerhalb der Diversitätsdimensionen.

Die Erfahrungen aus Deutschland zeigen, dass eine möglichst breite Einbeziehung von Stakeholdern wesentlich ist, um von Beginn an Akzeptanz zu befördern und damit eine Grundlage für nachhaltige Kooperationen zu schaffen.

Ergänzend ist die Entwicklung eines Monitorings notwendig, um den Status Quo wie auch die Entwicklung im Hinblick auf eine diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik analysieren zu können. Auch hier sollte ausgehend von dem bestehenden Gendermonitoring überlegt werden, wie aktuell relevante Indikatoren und Datengrundlagen weiterentwickelt werden können, um Diversität besser abbilden zu können.

4.2 Begleitende und unterstützende Elemente dieses Prozesses

Die im Folgenden thematisierten Elemente wurden in den Workshops diskutiert und als Vorschläge formuliert. Sie sind als integrale Bestandteile des von uns vorgeschlagenen Prozesses zu sehen und erfordern für eine zielführende Umsetzung deren Einbindung in einen solchen Prozess.

Die erarbeiteten Kriterien von „Good Diversity“ (siehe Abschnitt 3.4) sollten vom BMBWF als Vorschläge in den Arbeitsbehelf zur Leistungsvereinbarung und in FH-

Akkreditierungsverfahren aufgenommen und zur Bewertung von Maßnahmenvorschlägen herangezogen werden.

Weiters ist die Förderung von Forschung im Kontext von Diversität notwendig, um das bislang unterbelichtete Feld zu erforschen. Wesentliche Themenfelder sind hier etwa:

- Zusammenhang von Exzellenz und Inklusion
- Umgang von Universitäten und Fachhochschulen mit dem Thema Behinderungen und chronischen Erkrankungen – Stichwort Tabuisierung bzw. „Ansteckungsgefahr“ (inkl. Hierarchisierungen innerhalb der verschiedenen Behinderungen)
- Wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Frage, wie inklusive Hochschulen aussehen könnten
- Zusätzlich sollte das Zusammenspiel von unterschiedlichen Diversitätsdimensionen bei der Erforschung bestimmter Fragen aufgegriffen werden – z.B. beim Thema Studienabbruch oder jenem wissenschaftlicher Karrieren.

Zusätzlich sollte überlegt werden, Anreize für Kooperationen zwischen den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen sowie den Behindertenbeauftragten bzw. Behindertenvertreuerpersonen zu schaffen, zu unterstützen bzw. diese sogar einzufordern. Dies erfordert:

- Identifikation von Schnittstellen bzw. gemeinsamen Themen und Herausforderungen
- Entwicklung von konkreten und verbindlichen Kooperationsformaten, um die Expertisen gleichwertig miteinander zu verbinden.
- Darauf aufbauend Überlegungen, wie etwa das Instrument der Leistungsvereinbarungen dafür genutzt werden könnte.

Als weitere Grundlage für das Gelingen dieses Prozesses zur Förderung einer gleichstellungsorientierten Hochschule bedarf es einer intensiven Auseinandersetzung des BMBWF damit, wie die unterschiedlichen rechtlichen Bedingungen zwischen den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen sowie der Behindertenbeauftragten angeglichen werden könnten. Hierfür erscheint eine Novellierung des § 20 UG notwendig zu sein, wie dies auch von ExpertInnen im Rahmen der Workshops dieses Projektes angeregt worden ist. Konkret wurde vorgeschlagen, Behinderung explizit in §20 UG anzuführen. Weiters ist zu klären, wie der Rechtsschutz im Falle einer vermuteten Diskriminierung aufgrund von Behinderung gestärkt werden kann (vergleichbar der Regelungen im Falle einer Diskriminierung aufgrund eines Diskriminierungsstatbestands, für den der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zuständig ist).

In den Workshops wurde immer wieder ein Perspektivenwechsel angeregt, wie er auch im Rahmen des Projekts „good diversity“ erfolgte. Durch die Fokussierung auf Themen (z.B. Ausgestaltung von Aufnahmeverfahren, spezifische Lebenssituationen wie Berufseinstieg) anstelle von Zielgruppen wird einerseits vermieden, dass Unterstützungsangebote als stigmatisierend wahrgenommen werden und deshalb nur eingeschränkt Akzeptanz finden (z.B. Angebote für Studierende aus bildungsbenachteiligten Schichten). Andererseits kann dadurch ein Reflexionsprozess angestoßen werden, da Strukturen verstärkt in den Vordergrund rücken. Trotz dieses Perspektivenwechsels macht es Sinn, bestimmte zielgruppen-

spezifische Angebote zu entwickeln, etwas Fördergelder für bestimmte Zielgruppen zu widmen. Dies kann als strategischer Essentialismus bezeichnet werden.

5. Literatur

Binder, David; Thaler, Bianca; Unger, Martin; Ecker, Brigitte; Mathä, Patrick und Zaussinger, Sarah (2017), MINT an öffentlichen Universitäten, Fachhochschulen sowie am Arbeitsmarkt. Eine Bestandsaufnahme, Studie im Auftrag des BMWFW, Wien: Institut für Höhere Studien (IHS).

BMWFW (2015), Der gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan 2016-2021 , Wien [download unter: <http://wissenschaft.bmwfw.gv.at/bmwfw/wissenschaft-hochschulen/universitaeten/der-gesamtoesterreichische-universitaetsentwicklungsplan-2016-2021/>].

BMWFW (2016), Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan 2017/18, Wien [download: http://wissenschaft.bmwfw.gv.at/uploads/tx_contentbox/FH-EFPI_bis_17-18.pdf].

BMWFW (2017), Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung. Für einen integrativeren Zugang und eine breitere Teilhabe, Wien.

Buchinger, Birgit; Gschwandtner, Ulrike (2008), Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Salzburger Arbeitsmarkt, Eine qualitative, handlungsorientierte Studie, erstellt im Auftrag des TEP Salzburg, Salzburg.

Buchinger, Birgit; Pöhacker, Gabi; Schaffer, Nicole (2015), Endbericht zum Kursprogramm „Gesundsein. Ein Kurs zur Förderung der Gesundheitskompetenz für Menschen mit Lernschwierigkeiten“, Ein Projekt der Wiener Gesundheitsförderung, finanziert vom Landesgesundheitsförderungsfonds, der im Rahmen der Gesundheitsreform von der Sozialversicherung und der Stadt Wien eingerichtet wurde, Projektleiterin: Heidrun Rader, Wien: Wiener Gesundheitsförderung.

Höyng, Stephan; Puchert, Ralph (1998), Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung. Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur. Wissenschaftliche Reihe, Band 108, Bielefeld: Kleine Verlag.

Stadler, Sonja; Pöhacker, Gabi; Buchinger, Birgit; Schaffer, Nicole (2015), Kompendium zum Kursprogramm „Gesundsein. Ein Kurs zur Förderung der Gesundheitskompetenz für Menschen mit Lernschwierigkeiten“: TrainerInnen-Handbuch und Seminarcurriculum, Ein Projekt der Wiener Gesundheitsförderung, finanziert vom Landesgesundheitsförderungsfonds, der im Rahmen der Gesundheitsreform von der Sozialversicherung und der Stadt Wien eingerichtet wurde, Projektleiterin: Heidrun Rader, Wien.

Stadler, Sonja; Schubert, Barbara; Spitzer, Florian; Buchinger, Birgit (HgInnen) (2017), „Barrierefrei in Herz, Hirn und Haus“, Selbstbestimmtheit durch „Personzentrierte Haltung“, Dem Leben Raum geben – Erfahrung ermöglichen, ins Tun kommen, Dokumentation des

Fach-Tags, 1. Juli 2016, Salzburg: , hrsg. vom Seelsorgeamt der Erzdiözese Salzburg, Referat für Pastoral mit Menschen mit Behinderung, Salzburg.

Wroblewski, Angela (2016), Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung. Qualitativer Teil der Zusatzstudie zur Studierenden-Sozialerhebung 2015, Studie im Auftrag des BMWF, Wien: Institut für höhere Studien.

Wroblewski, Angela (2017), Von Geschlechtergleichstellung zu Diversity an österreichischen Universitäten – Weiterentwicklung etablierter Politiken oder Entwicklung neuer Politiken?, in: Löther, Andrea und Riegraf, Birgit (Hrsg.), Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft, Leverkusen, Verlag Barbara Budrich: 179-193.

Wroblewski, Angela; Buchinger, Birgit; Schaffer Nicole (2014), Kulturwandel zur geschlechtergerechten Wissenschafts- und Forschungslandschaft 2025, Studie im Auftrag des BMWF, Wien: Institut für höhere Studien.

Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin (Hrsg.) (2017), Diversity Gerecht Werden. Heft 1: Strategien für zukunftsfähige Hochschulen, Berlin.

Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin (Hrsg.) (2018), Diversity Gerecht Werden. Heft 2: Ein Leitfaden für die Hochschulpraxis, Berlin.

Zimmermann, Karin; Dietrich, Anette (2017), (Un)Mögliche Verbindungen? Gender und Diversity (Management) an Hochschulen, in: Löther, Andrea und Riegraf, Birgit (Hrsg.), Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft, Leverkusen, Verlag Barbara Budrich: 159-178.

6. Anhang

6.1 Protokoll 5. Juli 2017



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna



Protokoll zum Workshop

„Diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik an Universitäten und Fachhochschulen Österreichs“

5. Juli 2017, 10.00 – 16.00

Inhalt

- TeilnehmerInnen und Veranstaltungsdetails
- Tagesordnung
- Begrüßung durch Roberta Schaller-Steidl
- Vorstellungsrunde und Motivation zur Teilnahme am Workshop
- Diskussion des Inputs „Die Berücksichtigung von Geschlecht und Behinderung in Gleichstellungsplänen – Potentiale und Barrieren“
- Diskussion in Kleingruppen I
- Diskussion in Kleingruppen II
 - Potentiale
 - erforderliche Rahmenbedingungen
 - Barrieren
- Plenumsdiskussion: Ableitungen aus den bisherigen Diskussionen
- Ergebnissicherung und Feedback
- Verabschiedung durch Roberta Schaller-Steidl
- Während des Workshops angesprochene Quellen

1. TeilnehmerInnen und Veranstaltungsdetails

Nikolaus Benke (Univ. Wien), Marlene Fuhrmann-Ehn (TU Wien), Edith Gößnitzer (Univ. Graz), Andreas Hölzl (Univ. Linz), Astrid Jakob (FH Salzburg), Anna Lena Janowiak (AK Bild), Alexandra Kautzky-Willer (Med. Univ. Wien), Maria Keplinger (BMWFV), Charlotte Khan (WU), Barbara Levc (Univ. Graz), Hedwig Mahn (BMWFV), Sabine Ofner (BMWFV),

Margit Pohl (TU Wien), Angelika Reiter (AK Bild), Elisabeth Rieder (Univ. Innsbruck), Ingrid Schacherl (Donau-Universität-Krems), Roberta Schaller-Steidl (BMWF), Schantl Barbara (Campus 02) Ruth Scheiber-Herzog (BOKU), Mark Wassermann (Univ. Klagenfurt), Elke Weißenborn (Med. Univ. Wien)

Moderation und Protokoll: Birgit Buchinger (Solution), Angela Wroblewski (IHS), Roland Schwab (IHS)

Ort: Veranstaltungsraum des BMWFW, Freyung 3, 2. Stock, 1010 Wien

2. Tagesordnung

- Begrüßung durch Roberta Schaller-Steidl (BMWF)
- Vorstellungsrunde und Motivation zur Teilnahme am Workshop
- Input von Angela Wroblewski „Die Berücksichtigung von Geschlecht und Behinderung in Gleichstellungsplänen – Potentiale und Barrieren“ & Diskussion
- Diskussion in Kleingruppen I
- Diskussion in Kleingruppen II
- Plenumsdiskussion: Ableitungen aus den bisherigen Diskussionen
- Ergebnissicherung & Feedback
- Verabschiedung durch Roberta Schaller-Steidl (BMWF)

3. Begrüßung durch Roberta Schaller-Steidl

Roberta Schaller-Steidl verortet den heutigen Workshop in einem breiteren Kontext und beschreibt die aktuellen Bemühungen des BMWFW, die Entwicklung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik an Universitäten und Fachhochschulen zu unterstützen. Dafür soll bereits die kommende Leistungsvereinbarungsperiode (2019-21) genutzt werden. Die Ergebnisse des heutigen Workshops werden in einen zweiten Workshop mit VertreterInnen der Hochschulleitungen (Herbst 2017) einfließen.

Hintergrund für die Organisation des Workshops ist die Novelle des UG 2002 aus dem Jahr 2015, mit der das Instrument des Gleichstellungsplans geschaffen wurde. Derzeit haben drei Universitäten einen Gleichstellungsplan erlassen. Das Ministerium hat erst kürzlich die Universitätsleitungen angeschrieben und eine Umsetzung bis Ende des Jahres 2017 eingefordert.

Die Zusatzstudie zu der Studierenden-Sozialerhebung 2015 thematisiert auch die Gleichstellungspläne. Der Workshop eröffnet nun die Möglichkeit zur Vernetzung und zu einer praxisorientierten Diskussion der Empfehlungen der Studie.

4. Vorstellungsrunde und Motivation zur Teilnahme am Workshop

Die TeilnehmerInnen des Workshops repräsentieren die folgenden Gruppen:

- VertreterInnen mit Expertise im Bereich Geschlechtergleichstellung: Nikolaus Benke, Edith Gößnitzer, Andreas Hölzl, Anna Lena Janowiak, Alexandra Kautzky-Willer, Charlotte Khan, Ingrid Schacherl, Margit Pohl
- VertreterInnen mit Expertise im Bereich Behinderung (Behindertenbeauftragte/Behindertenvertrauenspersonen): Marlene Fuhrmann-Ehn, Barbara Levc, Angelika Reiter, Elisabeth Rieder, Ruth Scheiber-Herzog, Mark Wassermann, Elke Weißenborn
- Beauftragte für Gender- und Diversitymanagement an Fachhochschulen: Astrid Jakob, Barbara Schantl
- Vertreterinnen des BMWFW: Maria Keplinger, Hedwig Mahn, Sabine Ofner, Roberta Schaller-Steidl

Motivation für die Teilnahme:

- Möglichkeit der Vernetzung und Vertiefung bereits bestehender Kooperationen (des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Behindertenbeauftragten bzw. Behindertenvertrauenspersonen)
- Potenzielle Stärken und Schwächen des Gleichstellungsplans zu diskutieren
- Informations- und Erfahrungsaustausch im Hinblick auf den Gleichstellungsplan (z.B. Inputs, Umsetzungsbeispiele, etc.)
- Finden von Synergien bei der Behandlung und Bearbeitung der beiden Themenbereiche Geschlechtergleichstellung und Behinderung
- Nach der Präsentation der Studien („Zur Situation behinderter, chronisch kranker und gesundheitlich beeinträchtigter Studierender“ und „Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung an Hochschulen“) weitere Schlüsse zu ziehen und zusätzliche Initiativen zu setzen sowie die Vertiefung der darin vorgestellten Themen
- Lösungen zu finden, wie barrierefrei studiert werden kann

5. Diskussion des Inputs „Die Berücksichtigung von Geschlecht und Behinderung in Gleichstellungsplänen – Potentiale und Barrieren“

Die Präsentation von Angela Wroblewski liegt dem Protokoll bei.

In der Diskussion wird eine gesetzliche Verankerung der Kooperation zwischen Arbeitskreis und Behindertenbeauftragten in Frage gestellt. Es werden zwar das Potenzial und die Chancen dieser Zusammenarbeit gesehen, diese erfordert jedoch eine den Betriebsräten vergleichbare Absicherung und Institutionalisierung der Behindertenbeauftragten. Es wird dafür plädiert, die Arbeitskreise und Behindertenbeauftragten als zwei „getrennte“ Institutionen beizubehalten und dort, wo notwendig, zu kooperieren.

Es wird darauf hingewiesen, dass in §20 UG 2002, der den Gleichstellungsplan regelt, nicht auf Diversität verwiesen wird. Auf Diversität wird nur in den erläuternden Bemerkungen des Gesetzestextes eingegangen. Dadurch ist seitens des Gesetzgebers ein systematisches Problem der Interpretation im Hinblick auf Behinderung in den entscheidenden Teilen des

Paragrafen 20b erzeugt worden. In der Diskussion wird auch thematisiert, dass eine ausschließliche Nennung von Behinderung in den Erläuterungen zum Gesetz wenig Verpflichtungsgrad für Universitätsleitungen mit sich bringt. Es wird daher vorgeschlagen, Behinderung explizit in §20 anzuführen. Weiters wird problematisiert, dass der Rechtsschutz im Falle einer vermuteten Diskriminierung aufgrund von Behinderung schwächer ausgeprägt ist als im Falle einer Diskriminierung aufgrund eines Diskriminierungstatbestands, für den der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zuständig ist (Argumentation von Silvia Ulrich; siehe Quellen).

Nachgefragt wird, von welcher Definition von Geschlecht im Rahmen der präsentierten Studie ausgegangen wird. Der Studie liegt ein sozialkonstruktivistisches Verständnis von Geschlecht zugrunde. In der weiteren Diskussion wird darauf hingewiesen, dass auch „Behinderung“ kein einheitlich definierter Begriff ist.

Betont wird, dass mit Ressourcen ein wichtiger Aspekt angesprochen wurde – insbesondere im Zusammenhang mit dem Aufbau von Expertise: Wer hat Zeit, Geld und Energie diese zu erwerben und wer kann sie wo einbringen? Die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen weisen eine starke Fluktuation auf, die auch den Aufbau und die Weitergabe von Expertise beeinträchtigt. Somit braucht es viel Zusammenarbeit und vermehrte Synergien um eine kritische Masse zu erzeugen und somit diesem Problem entgegenzuwirken. Es wird festgestellt, dass in diesem Aspekt ein großer Unterschied zu Behindertenbeauftragten besteht, die nur in Ausnahmefällen in Teams arbeiten.

Außerdem wird auf stark schwankende Zahlen von Studierenden mit Behinderungen an den Hochschulen in Österreich hingewiesen (z.B. studieren an der Universität Klagenfurt überdurchschnittlich viele Studierende mit Behinderungen).

Es wird von der Universität Klagenfurt berichtet, dass bei Infrastrukturmaßnahmen (WCs) Geschlecht und Behinderung gleichermaßen berücksichtigt wurden – es konnte gegenüber dem Architekten nicht durchgesetzt werden, dass generell Uni-Sex-WCs installiert werden. Daher wurde gefordert, sowohl barrierefreie WCs für Frauen und Männer einzurichten und jeweils auch einen Wickeltisch zu installieren. An der JKU wird der gegenteilige Weg eingeschlagen, indem vorrangig Uni-Sex-WCs eingerichtet werden.

Es wird drauf hingewiesen, dass an einzelnen Universitäten der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in Auswahlverfahren von Studierenden involviert ist, nicht jedoch die Behindertenbeauftragten. Die Einbeziehung der Behindertenbeauftragten ist derzeit stark von persönlichen Kontakten abhängig, aber nicht in Prozessen oder Strukturen verankert. Dadurch ergibt sich für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen eine ungleiche Behandlung im Auswahlverfahren je nach Studienfach.

In der Diskussion werden universitäre Karrieren als ein weiteres relevantes Thema für eine Kooperation von Arbeitskreisen und Behindertenbeauftragten/Behindertenvertrauenspersonen identifiziert. Es gibt kaum wissenschaftliche MitarbeiterInnen an Universitäten, die eine Behinderung aufweisen, während in der Administration

die Quote lt. BEinG übererfüllt wird (siehe parlamentarische Anfrage, Quellen). Es bräuchte eine systematische Auseinandersetzung mit den Barrieren für den Zugang zur Wissenschaft für AkademikerInnen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen.

6. Diskussion in Kleingruppen I

Im Anschluss werden die Ergebnisse in drei Kleingruppen (zwei Gruppen mit Expertise im Bereich Behinderung und eine Gruppe mit Expertise im Bereich der Geschlechtergleichstellung) vertiefend diskutiert. Dabei sind folgende Fragen leitend:

- Was bedeuten die präsentierten Ergebnisse für mich und meine Interessensvertretungsgruppe?
- Was sehe ich an der beschriebenen Situation positiv, was kritisch?

Die Arbeitsgruppe mit der Expertise im Bereich der Geschlechtergleichstellung verweist darauf, dass Unterstützung von Menschen mit Behinderungen davon abhängt, dass diese Unterstützungsbedarf formulieren. Bei nicht-sichtbaren Behinderungen oder chronischen Erkrankungen erfolgt dies selten, weil damit auch Hindernisse in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere wahrgenommen oder befürchtet werden. Es wird von Ressentiments gegenüber der Thematisierung von Behinderung im Kontext der Gleichstellungspläne berichtet, da dies „nichts mit Behinderung zu tun“ habe. Von Seiten des Arbeitskreises werden Befürchtungen formuliert, dass die Antidiskriminierungsarbeit hinsichtlich Behinderung von den Arbeitskreisen übernommen werden soll, dies aber nicht geleistet werden kann. Es wird weiters auf die unterschiedlichen Regelungen (z.B. Betriebsvereinbarungen) zwischen Universitäten hingewiesen, die eine einheitliche Einbeziehung der Behindertenbeauftragten/Behindertenvertrauenspersonen erschwert. Es wäre zu überlegen, ob durch eine Einbeziehung der Schiedskommissionen hier Abhilfe geschaffen werden könnte.

Die Gruppen mit der Expertise im Bereich Behinderung sehen das Hauptproblem der Zusammenarbeit und Kooperationen in der deutlich schlechteren rechtlichen Grundlage der Behindertenbeauftragten. In die Erstellung der Gleichstellungspläne ist die Expertise im Bereich Behinderung kaum einbezogen worden. Dies wird auch darauf zurückgeführt, dass im UG 2002 § 20 Behinderung in den Diskriminierungstatbeständen nicht explizit genannt wird.

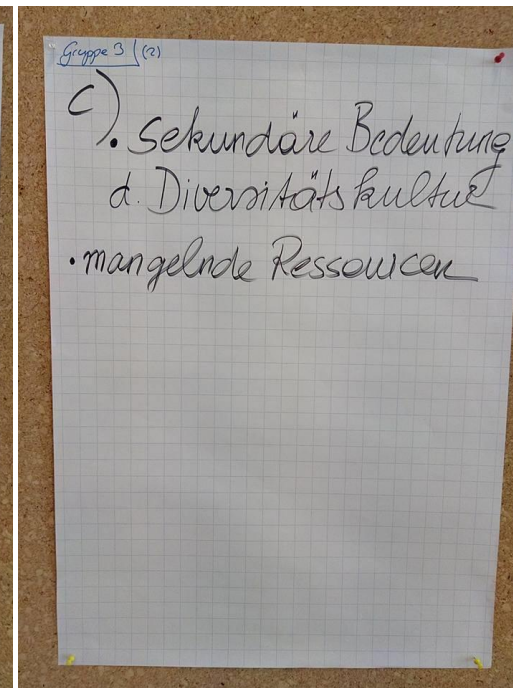
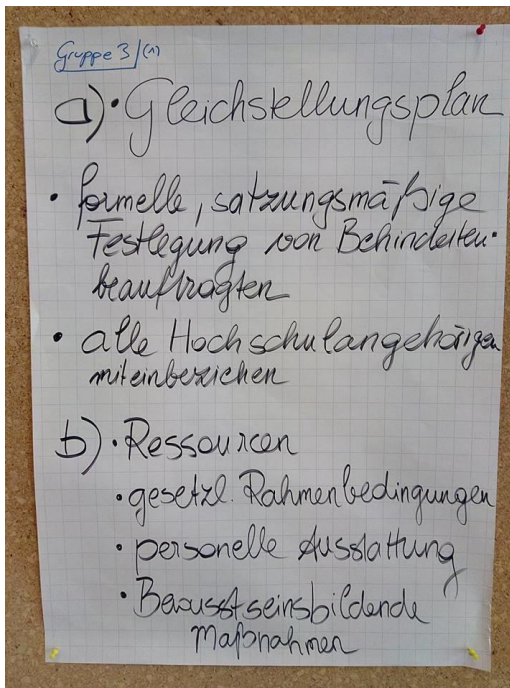
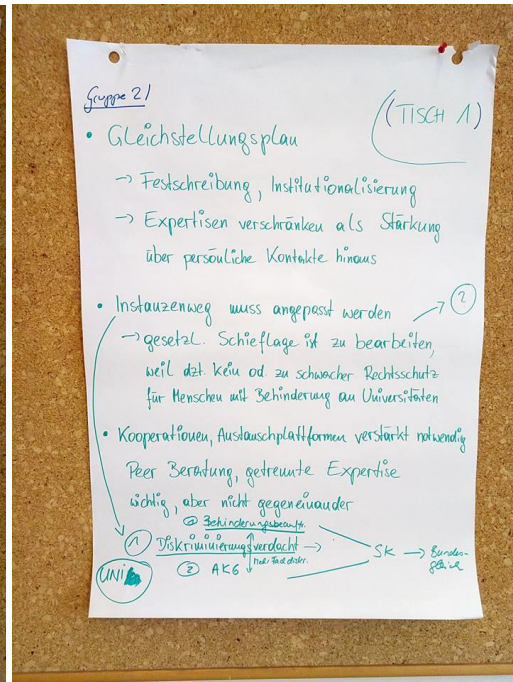
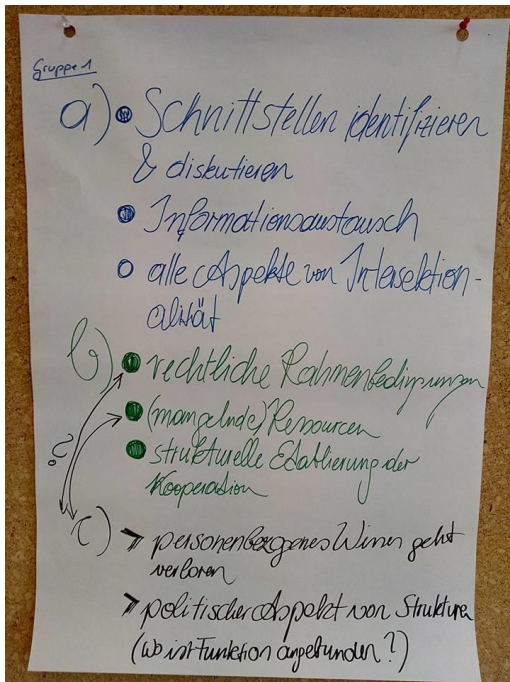
Als ein mögliches Feld für eine verstärkte Kooperation von Behindertenbeauftragten und Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen wird die Ausgestaltung von Aufnahmeverfahren genannt.

7. Diskussion in Kleingruppen II

Für die zweite Diskussionsrunde erfolgt eine Mischung der Expertisen zu Geschlechtergleichstellung und Behinderung. In drei Gruppen werden folgende drei Fragen diskutiert:

- a) Welches Potential erkennen wir in einer stärkeren Kooperation von Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen und Behindertenbeauftragten?
- b) Welche Rahmenbedingungen sind erforderlich, um dieses Potential zu nutzen?
- c) Was steht dem entgegen?

Abbildung 1: Flipcharts der Gruppen



7.1 Potentiale

Ein wichtiger erster Schritt ist die Identifikation von Schnittstellen zwischen Arbeitskreisen und Behindertenbeauftragten.

Der große Vorteil einer Kooperation wird darin gesehen, dass alle Aspekte von Diversität / Intersektionalität abgedeckt werden können.

Ein weiterer Vorteil wäre, dass mehr Personen Expertise aufbauen und nicht bei Personenwechsel die Expertise wieder verloren geht. Besonders vorteilhaft wären Teamstrukturen.

Mit einer institutionalisierten Kooperation ist eine Professionalisierung verbunden, da Kooperation nicht mehr ausschließlich von persönlichen Kontakten und good will abhängig wäre.

Es kann zu einer Angleichung von Standards (Abbau der Unterschiede hinsichtlich Behindertenbeauftragter zwischen Universitäten bzw. zwischen Universitäten und Fachhochschulen) kommen.

7.2 Erforderliche Rahmenbedingungen

Ressourcen: eine Weiterentwicklung der bestehenden Politiken ist nur bei ausreichenden Ressourcen möglich (Zeit, Energie, Fantasie, gesetzliche Rahmenbedingungen). Ein wesentlicher Aspekt der Ressourcen ist Bewusstseinsarbeit, um Tabus abzubauen und es für die Betroffenen leichter zu machen, Unterstützung einzufordern und anzunehmen. Derartige Sensibilisierungsmaßnahmen sollten sich an alle Hochschulangehörigen richten.

Kooperationsstrukturen sollten formalisiert werden. Damit könnte auch die bestehende, zumeist informelle Kooperation im jeweiligen Haus sichtbar gemacht und deren Nutzen klarer argumentiert werden. Die Kooperation funktioniert zwar, so einige TeilnehmerInnen, derzeit auf persönlicher Ebene ganz gut. Mit formalen Strukturen erhielte die Kooperation jedoch andere Grundlagen, so wäre z.B. Informationsaustausch nicht mehr von individuellen Kontakten abhängig, sondern Informationen könnten auch eingefordert werden.

Als konkretes Beispiel wird ein gemeinsames Vorgehen von Arbeitskreis und Behindertenvertrauensperson im Falle des Zusammentreffens einer vermuteten Diskriminierung aufgrund von Behinderung und Geschlecht angeführt. Damit könnte auch gewährleistet werden, dass der Instanzenzug (Schiedskommission) gleich ist.

7.3 Barrieren

Individuelle Befindlichkeiten werden als Barriere thematisiert. Wie kann man zusammenarbeiten, ohne sich gegenseitig im Weg zu stehen?

Unklare Zuständigkeiten können zu Barrieren werden. Insbesondere wenn die Funktion des/der Behindertenbeauftragten „nebenbei“ ausgeübt wird. Es stellt sich dann immer die Frage, in welcher Funktion agiert eine Person.

Fehlende Institutionalisierung der Kooperation bedeutet, dass persönliche Kontakte zentral sind. Das bedeutet aber auch, dass Know-how an Personen gebunden ist. Gehen diese weg, ist auch das Know-how nicht mehr verfügbar.

Auf einer Metaebene wird problematisiert, dass Diversitätskultur nur eine sekundäre Bedeutung an einer Universität hat. Es handelt sich um ein gesellschaftspolitisches Thema mit einem unklaren, von außen formulierten Auftrag an Hochschulen. Es geht dabei auch um die Frage, welches Ziel setzt sich eine Universität selbst im Bereich Diversität / Inklusion. Unklar ist, woran Universitäten gemessen werden sollen, ob sich die Situation verändert hat. Vorgeschlagen wird, Diversität/Inklusion als Thema in nationalen und internationalen Rankings zu integrieren.

8. Plenumsdiskussion: Ableitungen aus den bisherigen Diskussionen

Zusammenfassung der bisherigen Diskussion von Angela Wroblewski: Zentrales Thema in der Diskussion ist das Angleichen der Rahmenbedingungen von Behindertenbeauftragten an jene der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (z.B. rechtliche Grundlagen, Ressourcen, Teamstrukturen). Auch für Kooperationen sollen Strukturen geschaffen werden, wie z.B. spezifische Gremien (etwa der Diversitätszirkel an der Univ. Graz oder ein Diversitätsbeirat) sowie ein gemeinsames Prozedere für Fälle, in denen Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Behinderung erfolgt.

Ressourcen haben in der bisherigen Diskussion ebenfalls eine zentrale Rolle gespielt. Der Aufbau von Diversitätskompetenz wurde jedoch nicht als notwendige Ressource thematisiert. Es stellt sich daher die Frage, ob das eine Ressource ist, die gebraucht wird.

Ebenfalls nicht mehr konkret diskutiert wurden bisher die Barrieren auf individueller Ebene, wie z.B. Berührungängste. Wie kann hier konkret vorgegangen werden? Reicht der Aufbau von Strukturen, um diese Barrieren abzubauen?

Plenumsdiskussion: Wie könnte eine verstärkte Kooperation ausgestaltet sein? Welche Voraussetzungen bzw. Rahmenbedingungen müssen dafür gegeben sein?

Es wird die Frage nach **qualitätvollen Schulungsangeboten zum Thema Diversität** aufgeworfen bzw. werden Qualitätskriterien zur Bewertung entsprechender Angebote zur Diskussion gestellt. Die Erfahrungen mit derartigen Schulungsangeboten der TeilnehmerInnen werden zum Teil als „durchwachsen“ bezeichnet (TeilnehmerInnen werden nicht „abgeholt“, d.h. Angebote gehen zu wenig auf das Vorwissen der Teilnehmenden ein). Es wird Bedarf an einer Sammlung von Diversitätsschulungen (inkl. didaktischen Konzepten) formuliert und vorgeschlagen, die Entwicklung von Qualitätskriterien bzw. Mindestanforderungen zu unterstützen. Ein zentrales Kriterium wäre aus Sicht der TeilnehmerInnen, dass

alle potentiell von Diskriminierung betroffenen Gruppen gleichermaßen einbezogen werden (häufig werden mehrere Dimensionen berücksichtigt, aber Behinderung bleibt ausgespart). Vorgeschlagen wird, institutionenübergreifende Schulungsangebote (Universitäten, FHs, PHs, Privatuniversitäten) anzudenken. Damit kann ein Austausch mit ExpertInnen aus anderen Institutionen erfolgen und dadurch ein offeneres Klima hergestellt werden.

Es wird davor gewarnt, Diversität zu umfassend zu definieren und damit zu „verwässern“. In der Diskussion wird klar, dass der Fokus des heutigen Workshops auf Antidiskriminierung liegt. Es wird dafür plädiert sich dessen bewusst zu sein, aber die umfassendere Zielsetzung im Auge zu behalten und klar zwischen Antidiskriminierung und Diversität zu differenzieren. Es wird auch festgestellt, dass die Grenze zwischen Antidiskriminierung und Gleichstellung fließend ist.

Es wird nochmals die Frage aufgeworfen, wie **Diversitätskompetenz** im Sinne der gemeinsamen Berücksichtigung der Dimensionen Geschlecht und Behinderung aufgebaut werden kann. Hier sind die TeilnehmerInnen zunächst „ratlos“. Es wird darauf hingewiesen, dass Expertisen nicht 1:1 weitergegeben werden können, indem beispielsweise „typische Fälle“ beschrieben und in Wissensmanagement-Tools erfasst werden. Damit besteht die Gefahr der Reduktion auf „typische Fälle“. Es bedarf vielmehr des Aufbaus einer reflexiven Expertise, die gemeinsam „erarbeitet“ werden muss. Dies erfordert einen längerfristig angelegten Austausch zwischen VertreterInnen der Arbeitskreise und Behindertenbeauftragten, um voneinander lernen zu können. Durch so aufgebaute Netzwerke besteht auch die Möglichkeit, sich mit Veränderungen in den jeweiligen Feldern auseinanderzusetzen.

Angeregt wird, Barrieren nicht für spezifische Zielgruppen (Frauen, Menschen mit Behinderungen) sondern für spezifische Lebenssituationen zu diskutieren, wie z.B. Berufseinstieg. Welche Herausforderungen sind für die Lebensphase typisch und welche Barrieren werden hier für welche Gruppen wirksam?

Es wird immer wieder auf die Problematik hingewiesen – insbesondere bei kleineren Institutionen –, dass Expertise verloren geht, wenn Personen die Institution verlassen. Überlegt wird, welche Tools (Wissensmanagement) genutzt werden könnten, um Expertise zu „konservieren“. Es wird festgestellt, dass dem am besten durch Teamstrukturen entgegengewirkt werden könnte.

Um die **Kooperation** von Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen und Behindertenbeauftragten bzw. Behindertenvertrauenspersonen zu verstärken bzw. den Austausch auf Dauer zu gewährleisten, wird vorgeschlagen, Behindertenbeauftragte bzw. Behindertenvertrauenspersonen als **ständige Auskunftspersonen** zu den Arbeitskreisen einzuladen. Von Seiten der Arbeitskreise wird darauf hingewiesen, dass hierfür erst die Rahmenbedingungen abzuklären sind (Verschwiegenheitspflicht, keine rechtliche Verankerung, auf welcher Ebene soll der Austausch stattfinden etc.). Es wird vorgeschlagen, als ersten Schritt gemeinsame Beiräte einzurichten.

Es wird darauf hingewiesen, dass an Universitäten zwei einander **widersprechenden Logiken** wirksam sind: Die hegemoniale Logik ist die einer **Exklusion (Exzellenz)**, der die Logik der **Inklusion** widerspricht. Damit sind Reibungsflächen gegeben, mit denen bewusst umgegangen werden muss. Dem wird teilweise vehement widersprochen, indem Barrierefreiheit als integraler Bestandteil von Exzellenz definiert wird. Forschung oder Innovation, die bestimmte Gruppen nicht berücksichtigt, kann nicht exzellent sein. Die Definition von Exzellenz müsse sich am Auftrag der Universitäten „durch Forschung zur Lösung der Probleme des Menschen sowie zur gedeihlichen Entwicklung der Gesellschaft und der natürlichen Umwelt beizutragen“ (UG 2002, §1) orientieren.

9. Ergebnissicherung und Feedback

Die abschließende Runde fokussiert auf zwei Fragen: Was ist das Wichtigste, das ich mir heute mitnehme? Worauf habe ich Lust, es anzugehen?

Generell wird der Wunsch nach mehr Kooperation und Austausch zwischen Expertise für Geschlechtergleichstellung und Behinderung formuliert. Es wurde Bewusstsein dafür geweckt, dass die Dimensionen Behinderung und Geschlecht verstärkt zusammengedacht werden müssen, um aus bestehenden Strukturen herauszutreten bzw. diese aufzubrechen.

VertreterInnen der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (z.B. WU, JKU, AK Bild) nehmen Input für die gerade laufende Entwicklung der Gleichstellungspläne mit und planen Behindertenbeauftragte stärker einzubeziehen. Auch dort, wo bereits Gleichstellungspläne entwickelt wurden, besteht Interesse an einer weiteren vertiefenden Kooperation zwischen Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen und Behindertenbeauftragten. Behindertenbeauftragte wollen sich an ihrer Universität stärker nach dem Fortschritt des Gleichstellungsplans erkundigen und sich gegebenenfalls einbringen. Der zum Teil im Rahmen des Workshops erstmals erfolgte persönliche Austausch zwischen den beiden Expertisen wird als bereichernd und anregend bezeichnet („konstruktive Heterogenität“).

VertreterInnen des BMWFW nehmen die Frage mit, wie die Verschränkung der Dimensionen Behinderung und Geschlecht durch Steuerungsinstrumente unterstützt werden kann und sehen die Notwendigkeit einer weiteren Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen.

TeilnehmerInnen formulieren den Bedarf oder die Lust auf wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den heute diskutierten Themen, wie z.B. „Was ist eigentlich Inklusion?“. Es werden aber auch Themen genannt, in denen die Dimensionen Behinderung und Geschlecht gemeinsam untersucht werden sollten, wie z.B. Studienabbruchsgründe (v.a. in der Technik).

10. Verabschiedung durch Roberta Schaller-Steidl

Roberta Schaller-Steidl fand den Austausch sehr förderlich und bereichernd. Für sie hat die Diskussion klar gezeigt, dass es weiterhin zwei Institutionen geben muss und dass eine

genauere Auseinandersetzung mit deren unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen notwendig ist.

Sie weist nochmals darauf hin, dass die Ergebnisse des heutigen Workshops in den nächsten Workshop mit VertreterInnen der Hochschulleitungen einfließen, der im Herbst stattfinden soll.

Danke an Angela Wroblewski für die Anregung für diesen Workshop und Birgit Buchinger für die ergebnisorientierte Moderation.

11. Während des Workshops angesprochene Quellen

Benke, Nikolaus; Holzleithner, Elisabeth (2016), § 20b UG, Rz 35-39, in: Perthold-Stoitzner, [Bettina](#), UG - Universitätsgesetz 2002, Kommentar, 3. Auflage, Manz: Wien.

Ulrich, Silvia (2012), Gleichbehandlung und Recht, in Löschnigg, Günter; Funk, Bernd-Christian (Hrsg.), 10 Jahre UG. Sach- und Rechtsfragen einer Reform, ÖGB Verlag, Wien: S. 199-230.

Ulrich, Silvia (2017), Strukturprobleme im Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht, in: Bundesministerium für Justiz (Eds.): recht tolerant, Series Schriftenreihe des Bundesministeriums für Justiz, Volume 164, S. 101-116.

Parlamentarische Anfrage 7825/J vom 27.01.2016 (XXV.GP) zur Erfüllung der Behinderteneinstellungspflicht an den Universitäten und Fachhochschulen: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/AB/AB_07503/index.shtml [07.07.2017]

Alle Berichte und Zusatzberichte der **Studierenden-Sozialerhebung** stehen unter www.sozialerhebung.at als Download zur Verfügung. U.a. die folgenden Berichte:

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

Wroblewski, Angela (2016), Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung. Qualitativer Teil der Zusatzstudie zur Studierenden-Sozialerhebung 2015, Studie im Auftrag des BMWFW, Wien.

Wroblewski, Angela; Segert, Astrid; Laimer, Andrea (2012), AkademikerInnen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen Erfahrungen beim Berufseinstieg, Unterstützungsstrukturen und Handlungsbedarf aus Sicht von Betroffenen und ExpertInnen. Teil 2 der Zusatzstudie im Rahmen der Studierenden-Sozialerhebung 2011, Studie im Auftrag des BMWFW, Wien.

6.2 Powerpoint Präsentation Wroblewski 5. Juli 2017



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Die Berücksichtigung von Geschlecht und Behinderung in Gleichstellungsplänen – Potentiale und Barrieren

Dr.ⁱⁿ Angela Wroblewski

Workshop „Diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik an
Universitäten und Fachhochschulen Österreichs“
Wien, 5. Juli 2017

Kontext – Studierenden-Sozialerhebung

- **Welche Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen gibt es an Universitäten und Fachhochschulen?**
 - An welche Zielgruppen richten sich diese?
 - Welches Verständnis von Behinderungen liegt diesen zugrunde?
 - Inwieweit sind Maßnahmen institutionalisiert?
- **Inwieweit hat sich das Angebot seit 2009 verändert?**
- **Wie werden im Kontext der Entwicklung der Gleichstellungspläne an Universitäten Behinderungen thematisiert?**

Agenda

- **Kontext der heutigen Präsentation – ausgewählte Ergebnisse der Studierenden-Sozialerhebung**
 - Fragestellung
 - Datengrundlagen
 - Instrument der Gleichstellungspläne & erste Erfahrungen
- **Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Behindertenpolitik**
 - Spezialexpertisen in beiden Politikfeldern
 - Hierarchisches Verhältnis von Geschlechtergleichstellung und Behindertengleichstellung?
- **Schlussfolgerungen und Handlungsbedarf**

Kontext – Studierenden-Sozialerhebung

- **Welche Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen gibt es an Universitäten und Fachhochschulen?**
 - An welche Zielgruppen richten sich diese?
 - Welches Verständnis von Behinderungen liegt diesen zugrunde?
 - Inwieweit sind Maßnahmen institutionalisiert?
- **Inwieweit hat sich das Angebot seit 2009 verändert?**
- **Wie werden im Kontext der Entwicklung der Gleichstellungspläne an Universitäten Behinderungen thematisiert?**

Datengrundlagen

▪ Dokumentenanalyse

- Entwicklungsplan, Leistungsvereinbarung, Wissensbilanzen
- Homepage
- Ggf. weitere Dokumente

▪ ExpertInneninterviews

- Behindertenbeauftragte, VizerektorInnen, VertreterInnen der Arbeitskreise, VertreterInnen von FHs (Frühjahr 2016)

▪ Schriftliche Befragung von FH-Trägern

- FHs, die Behinderungen in irgendeiner Form auf der Homepage thematisieren
- Herbst/Winter 2015

Vertretung v. Menschen mit Behinderungen

▪ Mittlerweile an allen Universitäten und den meisten FHs Ansprechpersonen verankert

▪ Unterschiedlich geregelte Zuständigkeiten

- Behindertenbeauftragte – Studierende
- Behindertenvertrauenspersonen – Beschäftigte
- Diversity-Beauftragte

▪ Unterschiedliche Zielgruppendefinition

- Breitere Definition bei Studierenden (UN-Konvention)
- Engere Definition bei Beschäftigten (formale Anerkennung)

▪ Häufig einzelne ExpertInnen – nur selten Teams

Gleichstellungspläne an Universitäten

- **Novelle UG im Jahr 2015: Gleichstellungsplan als neues Instrument neben Frauenförderungsplan**
 - Vereinbarkeit
 - Antidiskriminierung
 - „es können darüber hinaus weitere einschlägige Angelegenheiten (z.B. das Thema Diversität) aufgenommen werden“
- **Potential für eine diversitätsorientierte, inklusive Gleichstellungspolitik durch Verknüpfung der sozialen Merkmale Geschlecht und Behinderung**
- **Arbeitskreis erstellt Vorschlag für Gleichstellungsplan**



Berücksichtigung von Behinderung

- **Mustergleichstellungsplan in Ausarbeitung**
 - Schaffung von Strukturen für Behindertenanliegen (Behindertenbeauftragte)
 - Verankerung von Ressourcen
 - Punktuelle Einbindung der Behindertenbeauftragten
- **Resümee**
 - Kein wahrgenommener Handlungsbedarf hinsichtlich Beschäftigten mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen → keine Notwendigkeit Expertise aufzubauen
 - Potential für eine diversitätsorientierte und inklusive Gleichstellungspolitik bleibt ungenutzt



Spezialexpertisen

▪ **AKGL-Vertreterinnen und Behindertenbeauftragte**

- Hinsichtlich „ihrer“ Dimension hochgradig reflexiv und sensibilisiert für subtile Formen von Diskriminierung
- Fehlendes Bewusstsein für die mit Geschlecht & Behinderungen verknüpfte Problematik

▪ **Konsequenzen**

- Fehlende Expertise hinsichtlich der anderen Dimension (stereotype Einschätzungen)
- Eindimensionaler Umgang mit Behinderungen bzw. Geschlecht
→ Selektive Definition von Zielgruppen
- Insgesamt Schwächung der Interessensvertretungspolitik?



Spezialexpertisen

- **„Strategie“ der gegenseitigen Abgrenzung**
- **Verweis auf gesetzliche Grundlagen**
- **Unterschiedliche Zielgruppendefinitionen**
- **Kooperation erfolgt anlassfallbezogen (Personalverfahren – BEinstG)**
- **Einige FHs: Gemeinsame Zuständigkeit für Gender Mainstreaming und Diversität**



Hierarchisches Verhältnis

- **Geschlechtergleichstellung als dominierender Faktor**
 - Aufgrund der schon länger bestehenden Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik
 - Aufgrund der stärkeren Einbettung in theoretische Diskurse (Stellenwert an einer Universität)
 - Aufgrund des Prozedere der Erstellung des Gleichstellungsplans
 - Aufgrund einer einheitlicheren Zielgruppendefinition
 - Aufgrund der Eigendefinition des AKGL als gleichstellungspolitische Institution

Schlussfolgerungen

- **Nutzung des Potentials für eine diversitätsorientierte und inklusive Gleichstellungspolitik erfordert eine Verknüpfung der bislang getrennten Expertisen**
 - Mitwirkung an der Personalauswahl
 - Mitwirkung an der Gestaltung von Aufnahmeverfahren (Studierende)
 - Beratung bei Infrastrukturmaßnahmen
 - Verankerung der Thematik in Curricula – Gender-, Diversity-, Disability Studies

Schlussfolgerungen

- **Instrumente wie Diversitas-Preis oder Leistungsvereinbarungen könnten diese Kooperation unterstützen**
- **Diskurs über Ziele, Anforderungen und Kriterien von Diversitätsmanagement an Hochschulen – was zeichnet ein „gutes Diversitätsmanagement“ aus?**
- **Aufbau von Diversitätskompetenz**
- **Räume für Kooperation schaffen**



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

11

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Quellen:

Wroblewski, Angela (2016), Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung. Zusatzstudie zur Studierenden-Sozialerhebung 2015, Studie im Auftrag des BMWF, Wien.

Wroblewski, Angela (2016), Von Geschlechtergleichstellung zu Diversity an österreichischen Universitäten – Weiterentwicklung etablierter Politiken oder Entwicklung neuer Politiken?, Beitrag zum Forschungsworkshop „Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft“, 4./5. Juli 2016, GESIS, Köln.

6.3 Protokoll 13. Dezember 2017



Protokoll zum Workshop

„Diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik an Universitäten und Fachhochschulen Österreichs“

13. Dezember 2017, 10.00 – 16.00 Uhr

Inhalt

- TeilnehmerInnen und Veranstaltungsdetails
- Tagesordnung
- Begrüßung durch Iris Rauskala
- Einführung von Birgit Buchinger
- Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse des ersten Workshops durch Angela Wroblewski
- Feedback der TeilnehmerInnen zu den Ergebnissen des ersten Workshops
- Good Diversity – Strategien und Umsetzungsoptionen für neue Anforderungen an die Gleichstellungspolitik an deutschen Hochschulen. Vortrag und Diskussion von Anette Dietrich (FU Berlin)
- Keingruppendiskussion zum Thema „Was sind für Sie Merkmale von Good Diversity an Hochschulen?“
- Kleingruppendiskussion zum Thema „Welche bestehenden Steuerungsinstrumente bzw. Maßnahmen, in die Sie persönlich eingebunden sind, sind geeignet diese Merkmale von Good Diversity zu realisieren?“
- Kleingruppendiskussion zum Thema „Wie kann das Potential dieser identifizierten-Steuerungsinstrumente bzw. Maßnahmen für eine diversitätsorientierte Hochschulpolitik genutzt werden? Was brauchen Sie dafür konkret? Welche Barrieren sehen Sie?“
- Abschließende Diskussion
- Verabschiedung durch Roberta Schaller-Steidl
- Literaturhinweise

1. TeilnehmerInnen und Veranstaltungsdetails

TeilnehmerInnen: Anette Dietrich (FU Berlin), Elisabeth Doppler (BMWFW), Gudrun Haberl-Trampusch (BMWFW), Angelika Hoffer-Pober (MedUni Wien), Sabine Koch (BMWFW),

Kurt Koleznik (FHK), Peter Koller (BMWFW), Sonja Lydtin (WU Wien), Hedwig Mahn (BMWFW), Iris Rauskala (BMWFW), Roberta Schaller-Steidl (BMWFW), Doris Schöberl (UNIKO)

Entschuldigt: Renate Dworzak (Uni Graz), Brigitte Hütter (JKU Linz), Wolfgang Meixner (Uni Innsbruck), Kirstin Merlitsch (Uni Klagenfurt), Martin Polaschek (Uni Graz), Christa Schnabl (Uni Wien), Anna Steiger (TU Wien)

Moderation: Birgit Buchinger (Solution)

Protokoll: Victoria Englmaier (IHS), Angela Wroblewski (IHS)

Ort: Audienzsaal des BMBF, Minoritenplatz 5, 1. Stock, 1010 Wien

Anhang: Präsentationen von Angela Wroblewski und Anette Dietrich, Artikel von Anette Dietrich (Zimmermann und Dietrich, 2017) und Angela Wroblewski (2017)

2. Tagesordnung

1. Begrüßung durch Iris Rauskala (BMWFW)
2. Einführung von Birgit Buchinger (Solution)
3. Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse des ersten Workshops durch Angela Wroblewski (IHS)
4. Feedback der TeilnehmerInnen zu den Ergebnissen des ersten Workshops
5. Good Diversity – Strategien und Umsetzungsoptionen für neue Anforderungen an die Gleichstellungspolitik an deutschen Hochschulen. Vortrag und Diskussion von Anette Dietrich (FU Berlin)
6. Kleingruppendiskussion zum Thema „Was sind für Sie Merkmale von Good Diversity an Hochschulen?“
7. Kleingruppendiskussion zum Thema „Welche bestehenden Steuerungsinstrumente bzw. Maßnahmen, in die Sie persönlich eingebunden sind, sind geeignet diese Merkmale von Good Diversity zu realisieren?“
8. Kleingruppendiskussion zum Thema „Wie kann das Potential dieser identifizierten Steuerungsinstrumente bzw. Maßnahmen für eine diversitätsorientierte Hochschulpolitik genutzt werden? Was brauchen Sie dafür konkret? Welche Barrieren sehen Sie?“
9. Abschließende Diskussion
10. Verabschiedung durch Roberta Schaller-Steidl (BMWFW)

3. Begrüßung durch Iris Rauskala

Seit längerem beschäftigt das Ministerium die Frage, wie es gelingen kann, Geschlechtergleichstellung und Diversität aneinander anzunähern.

Im ersten Workshop zu diesem Thema im Juli 2017 wurden mit HochschulexpertInnen Empfehlungen auf Basis der Zusatzstudie des IHS zur Studierendensozialerhebung über

Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung (Wroblewski 2016) erarbeitet. Diese Studie dient auch als Ausgangspunkt für diese Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität, mit Unterstützungsangeboten und Vernetzung. Mit der Novelle des UG 2002 aus dem Jahr 2015 wurde ein weiteres relevantes Instrument geschaffen, der Gleichstellungsplan. Aktuell haben nur vier Universitäten diesen Plan dem Ministerium vorgelegt, die anderen werden ihren Plan bis Ende 2017 einbringen. Sobald alle Pläne vorliegen, wird das Ministerium überprüfen, inwieweit das Instrument Gleichstellungsplan aktiv von den Universitäten genutzt wird, um Gleichstellung und Diversität zu implementieren. Der nächste Schritt nach dem Erstellen des gesetzlich geforderten Gleichstellungsplans ist seine Umsetzung in der internen Politik der Universitäten. Ähnliches gilt für die Frauenförderpläne. Langfristig wird man sich mit der Frage auseinandersetzen müssen, inwieweit diese beiden Pläne miteinander verbunden werden können und ob es künftig eventuell einen Gesamtplan geben soll.

Dem BMWFW ist es ein wesentliches Anliegen, darauf zu achten, wie diese Thematik wirkungsvoll gelebt werden kann. Dafür sind die Rückmeldung der Universitäten und die breite Einbeziehung aller Personen, die an Gleichstellungsthemen mitarbeiten, wichtig, weil dadurch ein größerer Ideenpool vorhanden ist.

Andererseits sind auch wesentliche Impulse seitens des Ministeriums wichtig. Das kann u. a. durch Leistungsvereinbarungen passieren, in denen sich konkrete Zielvereinbarungen wiederfinden sollen. Es handelt sich aber nicht nur um ein Thema für die Universitäten, sondern um ein Thema für den gesamten Hochschulsektor, womit auch Fachhochschulen, private Hochschulen und außeruniversitäre Forschungsinstitute gefordert sind.

Wir alle müssen es leben – Good Diversity ist gelebte Diversity!

Wichtig ist Iris Rauskala, dass die Ergebnisse dieses Workshops an die zuständigen RektorInnen und VizerektorInnen weitergetragen werden.

4. Einführung von Birgit Buchinger

Birgit Buchinger informiert über den geplanten Ablauf und bittet die TeilnehmerInnen sich vorzustellen.

5. Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse des ersten Workshops durch Angela Wroblewski

Die Präsentation von Angela Wroblewski liegt dem Protokoll bei.

6. Feedback der TeilnehmerInnen zu den Ergebnissen des ersten Workshops

Ergänzende Anmerkungen zum ersten Workshop von Birgit Buchinger, Hedwig Mahn und Roberta Schaller-Steidl:

Mit dem ersten Workshop wurde Neuland betreten: In einigen Fällen kam es zu einem ersten Zusammentreffen der VertreterInnen der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und der Behindertenbeauftragten einer Universität.

Unterstrichen wird der Befund aus dem ersten Workshop, dass der Auftrag an die Institutionen, was mit Diversitätsmanagement erreicht werden soll, unklar formuliert ist. Es wurde herausgearbeitet, dass unterschiedliche Anforderungen aufeinandertreffen: an Universitäten der Anspruch der Exzellenz vs. Inklusion. Innerhalb des Ministeriums der Antidiskriminierungsansatz, der Anspruch, Vielfalt zu fördern und die vom BMWFW entwickelte Strategie zur sozialen Dimension (BMWFW 2017). Es stellt sich die Frage, wie diese unterschiedlichen Logiken oder Ansätze wirkungsvoll miteinander verbunden werden können.

Als offener Punkt wird auch der Umgang mit Intersektionalität bzw. Diskriminierung aufgrund von mehr als einem Kriterium angeführt. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, ob Diskriminierung aufgrund einer Behinderung/chronischen Erkrankung genauso ausführlich rechtlich geregelt werden soll wie geschlechtsbezogene Diskriminierung. Die unterschiedliche rechtliche Situation trägt auch zum Ungleichgewicht zwischen Geschlechtergleichstellung (Fördergebot) auf der einen Seite und Antidiskriminierung (und keine explizite Förderung) auf der anderen Seite bei.

In der Diskussion wird darauf hingewiesen, dass Exzellenz und Inklusion nicht per se einen Widerspruch darstellen. Es gibt Befunde aus allen Branchen, dass Innovationen nachhaltiger sind, wenn möglichst viele unterschiedliche Perspektiven in ihre Entwicklung eingebracht werden.

Ergänzend wird auf eine Studie verwiesen, die zu dem Schluss kommt, dass Menschen mit Behinderung gute Chancen im MINT-Bereich hätten (Binder et al. 2017). Dies könnte auch im Gleichstellungsplan adressiert werden.

Es wird betont, dass die Bündelung verschiedener Interessen (Frauen, Behinderte, etc.) im Sinne eines gemeinsamen Sprachrohrs sehr sinnvoll ist. Aber die „Säulen“ darunter müssen auch jeweils eine eigene Stimme haben. Es muss geklärt werden, wann spricht die „Dachorganisation“ und wann spricht die „Säule“? Dies gerade weil Frauen- und Gleichstellungspolitik ihr Ziel noch lange nicht erreicht haben. Frauenförderung darf nicht in einem großen Pool anderer Interessen aufgehen.

Es gilt auch die an Hochschulen vorhandene Expertise zu den Diversitätsdimensionen sichtbar zu machen und als Ressource zu nutzen (z.B. durch Einbeziehung in Entscheidungsprozesse).

Birgit Buchinger fasst die Diskussion dahingehend zusammen, dass die Ergebnisse des ersten Workshops geteilt werden.

7. Good Diversity – Strategien und Umsetzungsoptionen für neue Anforderungen an die Gleichstellungspolitik an deutschen Hochschulen. Vortrag und Diskussion von Anette Dietrich (FU Berlin)

Die Präsentation von Anette Dietrich (AD) liegt dem Protokoll bei.

Link zum Projekt Good Diversity: <http://www.fu-berlin.de/sites/good-diversity/index.html>

Anette Dietrich ist Mitarbeiterin der Frauenbeauftragten der FU Berlin und Koordinatorin eines Mentorings für Studierende der MINT-Fächer an der FU Berlin.

Sie stellt ein Praxisforschungsprojekt vor, in dessen Rahmen zwei handlungsleitende Broschüren für Hochschulen in Deutschland entwickelt wurden (Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin 2017 und 2018). Die Broschüren können bei der Frauenbeauftragten der FU Berlin bestellt werden: frauenbeauftragte@fu-berlin.de.

Momentan vernetzten sich über 40 Hochschulen im Bereich Diversity Management. Im Projekt wurden Hürden und Chancen von Diversity Management analysiert und es wurde der Frage nachgegangen, wie das Verhältnis Gender und Diversity gemeinsam in „Good Diversity“ aussehen kann.

Diskussion/Nachfragen:

Frage: Es wurde kritisch angemerkt, dass Angebote für „Studierende aus bildungsbenachteiligten Schichten“ diskriminierend wirken können. Wie kann man vermeiden, dass Angebote nicht diskriminierend oder beleidigend sind?

AD: Im deutschen Diskurs ist die Einsicht, dass die Fokussierung einzelner Kategorien zu kurz gedacht ist, vorhanden. In bestimmten Kontexten hat es Vorteile, sich auf bestimmte Zielgruppen zu beziehen. Sie bezeichnet dies als „strategischen Essentialismus“ (z.B. wenn Fördergelder für bestimmte Zielgruppen gewidmet sind). Gleichzeitig sollten sich die Maßnahmen nicht nur auf eine Kategorie beziehen. Sie plädiert daher dafür, Diversity und Geschlechtergleichstellung als Doppelstrategie zu verankern, da Geschlecht eine ganz andere rechtliche Grundlage hat als andere Kategorien. Die Kategorien müssen immer wieder hinterfragt bzw. aufgelöst werden. Es kann Sinn machen, Angebote für Zielgruppen anzubieten, das sorgt für Empowerment und Vernetzung. Sie sprechen aber trotzdem nur bestimmte Personen an, andere können nicht erreicht werden. Daher wurde versucht, Maßnahmen über Themen zu definieren (z.B. „Fachsprache Deutsch“ für internationale Studierende, Studierende mit Migrationshintergrund, Studierende aus bildungsbenachteiligten Schichten etc.). Das heißt nicht, dass die zielgruppenspezifischen Angebote abgeschafft werden sollen, weil diese auch einen Raum schaffen können.

Ergänzend wird in der Diskussion angemerkt, dass modernere Diversitätsansätze antikategorial arbeiten, um das zu vermeiden. Z.B. Barrierefreiheit für Studierende mit Behinderun-

gen bringt auch Vorteile für andere Gruppen. Es würde daher helfen, wenn Maßnahmen sich nicht an Gruppen richten, sondern Themen fokussieren.

Frage: Wie viele Hochschulen beteiligen sich an dem Prozess?

AD: Es gibt einen Arbeitskreis von Hochschulleitungen (2-3 Treffen, am Anfang waren es zehn Hochschulen) und einen bundesweiten AK für Umsetzungsverantwortliche von ca. 40 Hochschulen. Es gibt jetzt auch einen Austausch zwischen den zwei Arbeitskreisen.

Frage: Was motiviert die Hochschulleitungen, sich am Diskurs zu beteiligen und auch Stellen für Diversity Management zu schaffen?

AD: Es ist schwierig, Hochschulleitungen aus nicht sozialwissenschaftlichen Fachbereichen für die Debatten um Diskriminierung und Diversity zu gewinnen. Im Projekt wurde explizit diskutiert: „Was bringt Diversity der Hochschule?“ Argumentiert wird, dass Diversity dazu beiträgt, exzellenter zu werden.

In der Diskussion wird an diesem Punkt ein Hebel für Diversität gesehen. Exzellenz ist immer Leitungsthema. Wenn Diversität mit Exzellenz verschränkt wird, besteht eine höhere Chance für ein Commitment der Hochschulleitung.

Frage: War im Zuge des Projekts ein Zielfindungsprozess beobachtbar? Wie läuft das in der Praxis ab? Wer soll beteiligt sein?

AD: An vielen Hochschulen beginnt der Prozess zunächst ohne Ziel, obwohl es natürlich umgekehrt sinnvoller wäre. Die Einbindung in einen Zielfindungsprozess sollte von Anfang an möglichst breit sein, damit man auch mit Widerständen umgehen kann. Z.B. wurden in Frankfurt/M. große Versammlungen zum Thema organisiert, an denen sich eine sehr heterogene Gruppe beteiligte. Es zeigt sich, dass es sehr schwer ist, alle Gruppen für einen solchen Prozess zu gewinnen. Schwierig ist es v.a. Studierende zu gewinnen, weil sie sich oftmals nicht angesprochen fühlen. Wichtig ist möglichst viele Beauftragte (z.B. für Frauenförderung, Menschen mit Behinderung) einzubeziehen und über die Chancen von Diversity zu sprechen. Wenn die Beauftragten nicht mit einbezogen und ihre Ängste nicht wahrgenommen werden, ist eine spätere Zusammenarbeit nicht möglich. Deswegen ist ein transparenter und partizipativer Prozess wichtig.

An vielen Hochschulen gibt es schon Strukturen, an die Diversity Management angeknüpft werden kann. Manche Beauftragten erweitern ihr Zuständigkeitsgebiet. Natürlich müssen die Strukturen auch verändert werden, aber gerade an großen Hochschulen empfiehlt es sich, zunächst an existierenden Strukturen anzusetzen.

Frage: In der Präsentation wurde der Nutzen einer Diversitätsstrategie – was es der Hochschule bringt – thematisiert. Wie wichtig ist diese Argumentation für Hochschulleitungen?

AD: Insgesamt wurden im Rahmen des Projekts fünf Fachgespräche geführt und immer verschiedene Aspekte abgefragt. Eines der Themen war: „Was brauchen Hochschulleitungen, um sich auf den Weg zu machen?“ Darauf kam immer die Antwort, dass es dringend eine Argumentationslinie braucht, was Diversity den Hochschulen bringt.

8. Kleingruppendiskussion zum Thema: „Was sind für Sie Merkmale von Good Diversity an Hochschulen?“

In drei Arbeitsgruppen wird die Fragestellung bearbeitet. Die Ergebnisse der Diskussion werden anschließend im Plenum vorgestellt:

Merkmale von Good Diversity

Commitment der Hochschulleitung, Integration in Strategiedokumente

Ein wichtiges Merkmal von Hochschulen, die Good Diversity umsetzen, ist das Commitment der Leitung (Top-Down). In sämtlichen strategischen Dokumenten (Entwicklungsplan, Leistungsvereinbarung etc.) ist Diversität verankert, auch im Mission Statement. Es existieren Vorbilder und ausgeglichene Geschlechterverhältnisse. Diversität wird „gelebt“.

Diversität wird als Markenzeichen einer Hochschule verstanden. Das ist nicht nur ein Signal nach außen, sondern auch nach innen, alle Angehörigen von Hochschulen können davon profitieren. Gerade wenn Hochschulen im Wettbewerb untereinander stehen, ist die Verankerung im Profil der Universität wichtig.

Ziele formulieren und Wirkung beobachten/monitoren

In den strategischen Dokumenten sind Diversitätsziele konkret formuliert, sie werden auf allen Ebenen umgesetzt. Umfassende Diversity-Strategien werden entwickelt. Unter anderem sollen Maßnahmen für Studierende über den gesamten Student Lifecycle konzipiert sein.

Die Wirkung von Maßnahmen und Instrumenten bzw. die generelle Zielerreichung werden laufend beobachtet (Monitoring). Dafür muss eine entsprechende Datengrundlage geschaffen werden, die z.B. die Struktur der Studierenden und Beschäftigten abbildet.

Wichtig ist generell aber auch in der Maßnahmenkonzeption, dass in Bezug auf Diversität keine Defizitorientierung vorliegt. In Hochschulen mit Good Diversity werden Normen der Wissenschaft ebenso reflektiert wie der Faktor Zeit, um einen Kulturwandel anzustoßen. Wer hat wieviel Zeit zur Verfügung (für Vernetzung, Beziehungspflege, Widmung der Wissenschaft/Karriere...)? Die verfügbare Zeit ist abhängig von der Rolle, in der man geboren wurde (Mann/Frau) und von Faktoren, die Unterbrechungen der Karriere bedingen, wie z.B. befristete Verträge, Migration, Krankheit, Militärdienst etc. Diese Reflexion führt zu einem Verständnis für flexiblere wissenschaftliche Lebensläufe und deren unterschiedliche Bewertung.

Struktur in den Institutionen schaffen, Zuständigkeiten an die Leitung angedockt

Es werden institutionsinterne organisationale Strukturen geschaffen, die auch mit dem Rektorat in ständigem Austausch sind. Wenn nötig werden bestehende Strukturen weiterentwickelt.

Integration in Forschung und Lehre

An Hochschulen, die Good Diversity praktizieren, wird in der Personalrekrutierung im wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Bereich eine Diversity-Kompetenz als Pflichtqualifikation gefordert, da in der Lehre ein Multiplikationseffekt bewirkt werden kann. In Forschung und Lehre wird Diversität immer berücksichtigt und Diversität wird als Motor für Exzellenz gesehen.

Ressourcen

Für die Umsetzung von Maßnahmen, die in allen Bereichen verankert sind, sind ausreichend (finanzielle) Ressourcen vorgesehen.

Gemeinsames Dach mit eigenständigen Säulen

Es existiert ein „Dach“ als ein gemeinsames Sprechrohr für Diversitätsanliegen. Darunter stehen klar trennbare Säulen (Zuständigkeit für Frauenförderung, Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, Migrationsfragen etc.).

9. Kleingruppendiskussion zum Thema „Welche bestehenden Steuerungsinstrumente bzw. Maßnahmen, in die Sie persönlich eingebunden sind, sind geeignet diese Merkmale von Good Diversity zu realisieren?“

Die TeilnehmerInnen werden gebeten Steuerungsinstrumente und Maßnahmen zu nennen, die geeignet sind, Good Diversity zu realisieren.

Gesamtösterreichischer Universitätsentwicklungsplan

Der gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan ist in acht Themenbereiche gegliedert. Das achte Ziel ist der dritten Dimension gewidmet (Förderung eines Kulturwandels zugunsten von sozialer Inklusion, Geschlechtergerechtigkeit und Diversität an der Universität). Dieses Ziel soll auch auf darunterliegenden Instrumenten wie den Leistungsvereinbarungen vertreten sein. Dieses Instrument hat Signalwirkung, da es sechs Jahre in die Zukunft denkt. Aus diesem Grund ist es wesentlich, dass in diesem Dokument die Ziele klar dargelegt werden.

Fachhochschul-Entwicklungsplan und Kriterien für die Fördervergabe

Über die Formulierung grundsätzlicher Zielsetzungen und darauf aufbauender Vergabekriterien für die Zuteilung zusätzlicher bundesgeförderter Studienplätze im Fachhochschul-Entwicklungs- und Finanzierungsplan kann Diversität seitens des Ministeriums als Entwicklungsziel definiert werden. Kriterien für die Vergabe von Fördermitteln für Studienplätze fokussieren allerdings primär auf einzelne Studiengänge, während Diversitäts- und Frauenförderungsmaßnahmen eher auf Ebene der Organisation/Institution gesetzt werden und daher auf Ebene einzelner Studiengänge meist schwer darstellbar sind. Eventuell könnten über eigene Fördermittel spezifische Maßnahmen oder auch Erhebungen und Forschung zum Thema Diversität finanziert werden.

Wirkungsorientierte Haushaltsführung

Im Rahmen der wirkungsorientierten Budgetierung hat jedes Ressort ein Gleichstellungsziel inklusive bis zu fünf Entwicklungszielen zu formulieren. Das Wirkungsziel 1 bezieht sich auf das Vorhaben die Studierenden an die Zusammensetzung der Bevölkerung anzupassen.

Leistungsvereinbarungen

Im Bereich der Third Mission, der gesellschaftlichen Verantwortung der Universitäten, sollen die Maßnahmen der Universitäten in Bezug auf Diversity und soziale Inklusion überprüft werden. Momentan sind folgende Gruppen abgedeckt: unterrepräsentierte Gruppen/Frauen, bildungsbenachteiligte Studierende, berufstätige Studierende, Studierende mit Migrationshintergrund, Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung. Leistungsvereinbarungen werden als wesentliches Instrument für Good Diversity bezeichnet, da Maßnahmen ausformuliert werden müssen und demnach in den Begleitgesprächen mit dem Ministerium angesprochen werden können. Wird nur von der „Formulierung einer Strategie“ gesprochen, ist das allerdings zu wenig. Es sollen keine „abgekapselten“ Maßnahmen formuliert werden, sondern Maßnahmen, die in mehreren Bereichen wirksam sind. Die Verantwortlichen des Ministeriums für die Begleitgespräche zur Leistungsvereinbarung müssen als Zuständige einer Querschnittsmaterie gut vorbereitet sein und wissen, was sie von den RektorInnen bezüglich Diversität erwarten. Die VerhandlerInnen müssen deswegen gut geschult werden, damit die Ziele nicht „unter den Tisch“ fallen.

Wissensbilanz

Die Menschen, die die Wissensbilanz formulieren, sind eine kleine Gruppe, die untereinander gut im Austausch ist. Hier besteht das Potential gemeinsames Vorgehen anzuregen, das sich beispielsweise auf Datenerfassung und Datenclearing-Aspekte bezieht.

Kaskadenmodell

Um Ziele – wie z.B. einen angestrebten Prozentsatz an Professorinnen – sinnvoll formulieren zu können, ist es notwendig, das dafür bestehende Potential zu definieren. Ein Beispiel dafür ist das Kaskadenmodell, das an der Uni Graz bereits umgesetzt wird. Im Kaskaden-

modell ist die Dimension Gender eine Leitdimension. Die Erhöhung der Anzahl von Professorinnen dient der Wirkungsorientierung des Ministeriums, wobei die Zielentwicklung potentialorientiert erfolgt. Dabei orientiert man sich bei Neubesetzungen an dem Frauenanteil im Potential von Personen, die sich für eine Professur bewerben können.

Gleichstellungsplan und Frauenförderplan

Momentan ist diesen Plänen ein Antidiskriminierungsansatz und kein Lernansatz zu Grunde gelegt. Diversität soll allerdings als Ressource, nicht als Defizit begriffen werden. Dafür ist es notwendig, die gesetzlichen Grundlagen zu überdenken und die Pläne weiterzuentwickeln. Der Frauenförderplan der Universitäten ist in die universitäre Leitung nicht eingebunden, das Ministerium ist angeleitet, Ziele vorzugeben, beispielsweise ein angestrebter Prozentsatz an Professorinnen bis 2027.

Quoten

Verpflichtende Quoten können ebenfalls ein geeignetes Steuerungsinstrument für Good Diversity darstellen. Aufgrund des Bundesgleichbehandlungsgesetzes (BGBl) gilt auf allen Stufen, Ebenen und Funktionen die vorgeschriebene Quote von 50%.

Neue universitäre Leistungsbewertung „uLiKe“

An der Wirtschaftsuniversität Wien wurde eine neue multidimensionale Leistungsbewertung erarbeitet, die in einem ersten Schritt im Rahmen von Berufungskommissionen Anwendung findet. Die Leistungsbewertung nimmt Rücksicht auf biografische Faktoren der BewerberInnen, um damit auch Personen ohne „Normbiographie“ zu berücksichtigen. Außerdem werden Ausschreibungstexte und Bewerbungsmasken dementsprechend adaptiert.

Genderplattform

Die Plattform dient momentan vorrangig dem Austausch zum Thema Gender. Sie bietet allerdings auch eine Möglichkeit, um Diversität zu diskutieren und sich diesbezüglich zu vernetzen. Außerdem können good practice Beispiele ausgetauscht werden.

Diversitätspreise

An der MedUni Wien gibt es einen Diversitätspreis, der Arbeiten oder Initiativen mit 1.000 Euro würdigt. Das BMWFV schreibt auch einen Diversitätspreis aus, den Diversitas-Preis. Dieser zeichnet Institutionen aus (Hochschulen und Forschungseinrichtungen) und wird alle zwei Jahre vergeben. Der Preis in der Höhe von 150.000 Euro wird auf mehrere Institute zu je 25.000 Euro aufgeteilt. Die Ausschreibungen werden laufend weiterentwickelt, um gewünschte Entwicklungen zu unterstützen.

Diversitätswerkstatt

Auf Anraten der Diversitas-Jury wurde 2017 zum ersten Mal eine Diversitätswerkstatt veranstaltet. Diese dient dazu, die Hochschul- und Forschungseinrichtungen auch in den Jahren, wo kein Diversitas-Preis vergeben wird, miteinander zu vernetzen und für die Ausschreibung im nächsten Jahr weiter- bzw. vorzuarbeiten. Die teilnehmenden Institutionen konnten Fragen einbringen, die sie mit allen anwesenden Teilnehmenden diskutierten.

Ringvorlesungen

Diversität in Curricula wird bereits an der MedUni Wien in Form von Ringvorlesungen thematisiert und richtet sich an ein breites Publikum. Gerade die Lehre eignet sich gut, um Expertise an junge Menschen weiterzugeben. Durch das breite Publikum werden neue Inputs generiert.

Regenbogengruppe

Diese Gruppe existiert an der MedUni Wien für MitarbeiterInnen, Studierende und VertreterInnen des AKGL und dient einerseits der Vernetzung und dem Austausch untereinander, andererseits der Thematisierung von Diversity an der Universität und am AKH als auch in der Lehre und Forschung. Durch Teilnahmen wie beispielsweise an der Regenbogenparade soll ebenfalls die Sichtbarkeit erhöht werden. Weitere Informationen unter: <https://regenbogengruppe.meduniwien.ac.at/>

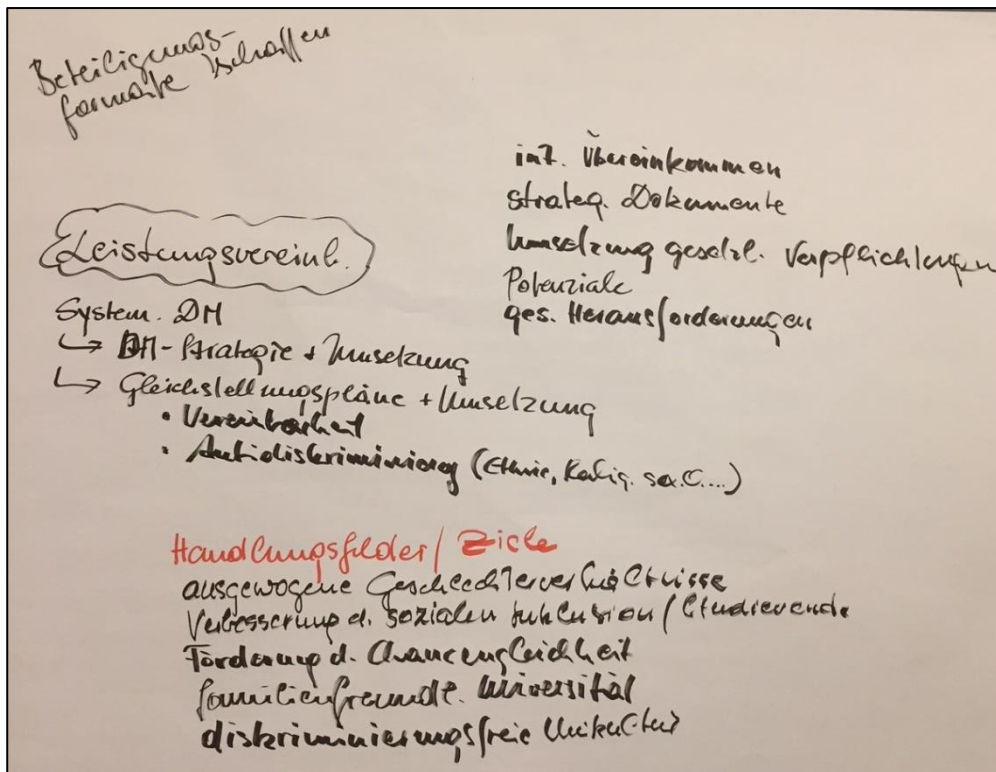
Kooperationsprojekte zwischen Hochschulen

Kooperationen zwischen Hochschulen könnten auch im Bereich einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik angeregt werden. Für gehörlose Studierende im Raum Wien existiert mit der Servicestelle GESTU ein solches Kooperationsprojekt. Ähnliches wäre auch für den Raum Graz, Linz etc. sinnvoll. Bei Fachhochschulen sind Kooperationen bereits Teil der Vergabekriterien für die Vergabe bundesgeförderter Studienplätze und in Ausschreibungen ist klar formuliert, dass es zusätzliche Punkte gibt, wenn mit anderen Hochschulen kooperiert wird. Ähnliches ist für Universitäten anzudenken. Die Diversität zwischen den Hochschulen muss allerdings auch berücksichtigt werden.

das tatsächlich passiert, ist fragwürdig. Universitäten sollen auf die im jeweiligen Kontext vordringlichsten Ziele abstellen, d.h. eine gewisse Flexibilität ist gewünscht. Gleichzeitig entsteht aber auch der Eindruck von Zufälligkeit und Beliebigkeit.

In der Diskussion wird auch festgestellt, dass es hilfreich wäre, Beteiligungsformate anzubieten, die auch Personen einbeziehen, die nicht zum „inner circle“ (Ministerium, Universitäten) gehören, um andere Sichtweisen und Zugänge einbeziehen zu können.

Abbildung 3: Flipchart "Leistungsvereinbarungen als potentielles Steuerungsinstrument für eine diversitätsorientierte Hochschulpolitik"



Gruppe B: FH-Entwicklungsplan: Wie können Diversitätsmerkmale verankert werden? Welche Ziele gibt es?

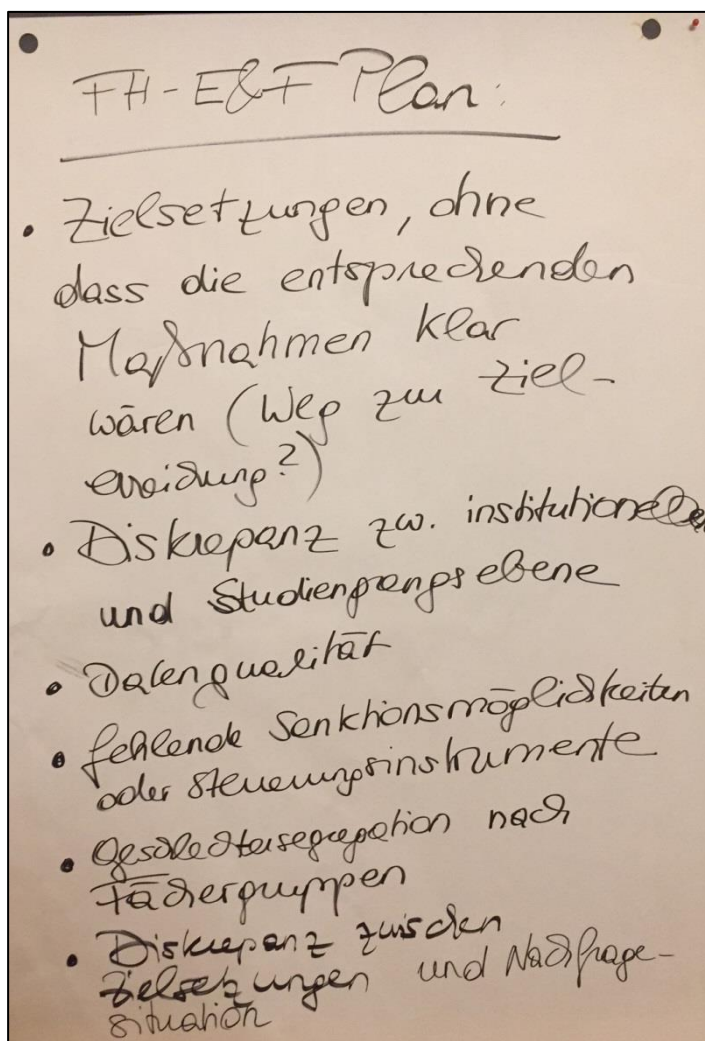
Der Fachhochschul-Entwicklungsplan wird als zentrales Steuerungsinstrument gesehen.

Allgemein besteht die Gefahr, dass für Good Diversity Ziele formuliert, aber keine Maßnahmen zur Zielerreichung vorgesehen werden. Das derzeit in der Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung formulierte Ziel, die Anzahl der Studiengänge, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht unter 10% ist, bis 2025 zu halbieren, wird vermutlich nicht erreicht werden, weil konkrete Maßnahmen fehlen bzw. auch unklar ist, mit welchen Maßnahmen diese Ziele erreichbar wären.

Weitere Herausforderungen im Kontext der Zielformulierung für den FH Sektor sind:

- Mangelnde Datenqualität und Datenlücken, die die Entwicklung eines Monitorings im Bereich Diversität erschwert.
- Diskrepanz zwischen Zielsetzungen (z.B. Erhöhung des Studieninteresses von Frauen für IT-Studiengänge) und tatsächlicher Nachfragesituation.
- Fehlende Sanktionsmöglichkeiten wenn Ziele nicht verfolgt werden bzw. die Entwicklung von innovativen Steuerungs- und Anreizinstrumenten durch das BMWFW, Unterstützung für FHs.
- Geschlechtsspezifische Segregation in einzelnen Studienfeldern (Ingenieurwissenschaften und Technik, Gesundheitswissenschaften, Sicherheitswissenschaften).

Abbildung 4: Flipchart "FH-Entwicklungsplan als potentielles Steuerungsinstrument für eine diversitätsorientierte Hochschulpolitik"



11. Abschließende Diskussion

Angela Wroblewski fasst die Ergebnisse des Workshops kurz zusammen. Zentrale Ergebnisse sind:

- (1) Die Definition von Kriterien für "Good Diversity".
- (2) Die Identifikation eines breiten Sets an bestehenden Instrumenten und Maßnahmen, die für die Entwicklung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik genutzt werden können.
- (3) Die übereinstimmende Erkenntnis, wie wichtig die Definition von Zielen für diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik ist und dass es dafür einen gemeinsamen Prozess der Zieldefinition braucht.
- (4) Die gemeinsame Feststellung, wie wichtig Vernetzung und Austausch zur Entwicklung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik sind. Es wurde auch mehrfach die Bedeutung von Kooperationsprojekten im Bereich Diversity betont.
- (5) Ergänzend wird auf eine zentrale Forderung des ersten Workshops verwiesen – der Aufbau von Diversitätskompetenz, was mit dem Bild des Dachs und den darunter liegenden Säulen kompatibel ist.

In der Diskussion wird die Bedeutung von Vernetzung unterstrichen und dass es wichtig ist, in einem ersten Schritt einmal bereits existierende Maßnahmen sichtbar zu machen bzw. zu bündeln. Dabei ist insbesondere der Austausch zwischen den Hochschulsektoren wichtig. Auch bei der Definition von Zielen für Good Diversity sollte an den in unterschiedlichen Bereichen bereits definierten Zielen angesetzt werden.

12. Verabschiedung durch Roberta Schaller-Steidl

Roberta Schaller-Steidl fand die Vernetzung und den Austausch sehr fruchtbar. Es wurden konkrete Ideen für eine Weiterentwicklung bestehender Maßnahmen im Sinne einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik entwickelt. Es hat sich gezeigt, dass es wichtig gewesen wäre, auch die Universitätsleitungen für den Workshop zu gewinnen. Vermutlich wären noch andere inhaltliche Aspekte von Diversität und weitere relevante Instrumente genannt worden. Sie sieht es als Aufgabe des BMWFW an, hier dran zu bleiben und zu überlegen, wie man diese Gruppe erreichen kann.

13. Literaturhinweise

Binder, David; Thaler, Bianca; Unger, Martin; Ecker, Brigitte; Mathä, Patrick und Zaussinger, Sarah (2017), MINT an öffentlichen Universitäten, Fachhochschulen sowie am Arbeitsmarkt. Eine Bestandsaufnahme, Studie im Auftrag des BMWFW. Institut für Höhere Studien (IHS), Wien.

BMWFW (2017), Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung. Für einen integrativeren Zugang und eine breitere Teilhabe, Wien.

Wroblewski, Angela (2016), Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung. Qualitativer Teil der Zusatzstudie zur Studierenden-Sozialerhebung 2015, Studie im Auftrag des BMFW. Institut für Höhere Studien (IHS), Wien.

Wroblewski, Angela (2017), Von Geschlechtergleichstellung zu Diversity an österreichischen Universitäten – Weiterentwicklung etablierter Politiken oder Entwicklung neuer Politiken?, in: Löther, Andrea und Riegraf, Birgit (Hrsg.), Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft, Verlag Barbara Budrich, Leverkusen: 179-193.

Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin (Hrsg.) (2017), Diversity Gerecht Werden. Heft 1: Strategien für zukunftsfähige Hochschulen, Berlin.

Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin (Hrsg.) (2018), Diversity Gerecht Werden. Heft 2: Ein Leitfaden für die Hochschulpraxis, Berlin.

Zimmermann, Karin und Dietrich, Anette (2017), (Un)Mögliche Verbindungen? Gender und Diversity (Management) an Hochschulen, in: Löther, Andrea und Riegraf, Birgit (Hrsg.), Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft, Verlag Barbara Budrich, Leverkusen: 159-178

6.4 Powerpoint Präsentation Wroblewski 13. Dezember 2017



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik – Zwischenstand der Diskussion

Dr.ⁱⁿ Angela Wroblewski

Workshop „Diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik an
Universitäten und Fachhochschulen Österreichs“
Wien, 13. Dezember 2017

Hintergrund

▪ Idee für Workshops

- Studie zu Unterstützungsangeboten für Studierende mit Behinderungen an Universitäten und FHs
- Diskussion des Instruments der Gleichstellungspläne

▪ Workshops mit zentralen AkteurInnen für eine diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik

- Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen
- Behindertenbeauftragte, Behindertenvertrauenspersonen
- Hochschulpolitische AkteurInnen

▪ Ziele der Workshops

- Vernetzung, praxisorientierte Diskussion der Empfehlungen



Ansatzpunkte f.d. Weiterentwicklung bestehender Politiken
INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Workshop 1 – Ergebnisse aus der Studie

- **Unterschiede im Unterstützungsangebot und Praktiken zw. Universitäten und zw. Universitäten und FHs**
- **Wenig Kooperation zwischen AKG und Behindertenbeauftragten – getrennte Expertisen**
- **Verstärkt durch Unterschiede in Rechtsgrundlagen, Ressourcenausstattung, Zielgruppendefinition**
- ➔ **Potential der Gleichstellungspläne für diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik nicht ausgeschöpft**

Ergebnisse der Diskussion

- **Potentiale einer Kooperation von AKG und BB**
 - Diversität breiter abdecken
 - Mehr Personen bauen Expertise auf
 - Institutionalisierte Kooperation ➔ Professionalisierung
- **Erforderliche Rahmenbedingungen**
 - Ressourcen (Zeit, gesetzliche Rahmenbedingungen, Bewusstseinsarbeit etc.)
 - Formalisierte Kooperationsstrukturen
- **Barrieren**
 - Fehlende Institutionalisierung – Abhängigkeit von persönlichen Kontakten, Expertise an Personen gebunden
 - Unklarer Auftrag an Unis/FHs im Hinblick auf Diversität

Ergebnisse der Diskussion – was tun?

- **Qualitätsvolle Schulungsangebote zum Thema Diversität**
 - Qualitätskriterien für gute Angebote definieren
 - sektor-/institutionenübergreifende Angebote
- **Aufbau von Diversitätskompetenz**
 - Gemeinsame Berücksichtigung mehrerer Diversitätsmerkmale
 - Gemeinsam aufgebaute reflexive Expertise – inkl. thematisieren von Widersprüchen/Reibungsflächen
- **Aufbau institutionalisierter Kooperation**
 - Gemeinsame Beiräte von AKG und BB
 - BB als ständige Auskunftspersonen in AKG einladen



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

4

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

6.5 Powerpoint Präsentation Dietrich 13. Dezember 2017

„Good Diversity“. Diversity-Strategien an Hochschulen

Vortrag für den Workshop „Diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik an Universitäten und Fachhochschulen Österreichs“. Wien, den 13. Dezember 2017
Dr. Anette Dietrich, FU Berlin

verbunden mit



Zum Projekt „Good Diversity“

- Auswertung des Forschungsstandes zu Diversity an Hochschulen
- Auswertung des Standes der Umsetzung von Diversity an Hochschulen
- Entwicklung eines Diversity-Verständnisses
- Durchführung von Fachgesprächen mit Expert*innen
- Entwicklung von zwei handlungsleitenden Broschüren für
 - a) Hochschulleitungen und
 - b) Umsetzungsverantwortliche (Stabstellen, Diversity Beauftragte etc.)

Debatten um Diversity

Diversity umstritten:

- Begriffe: Diversity Management/ Diversity Policies
- Diversity Ausdruck einer Entpolitisierung?
- Label Diversity kann Diskriminierung sprechbar machen
- Welche Kategorien werden berücksichtigt, welche nicht?

Diversity-Policies-Verständnis

- Antidiskriminierung
- Demokratische Werte
- Partizipation (Bottom up)
- Intersektionalität
- Chancengerechtigkeit
- Selbstreflexive Haltung

Systematische Organisationsentwicklung

- Langfristige Planungs- und Steuerungsstrukturen etablieren
- Diversity als Querschnittsaufgabe in allen Bereiche
- Bottom-up: Empowerment, Beteiligung, Feedback, Evaluation
- Ressourcenorientiert:
 - Welche Expertise ist schon da? Partizipation und Vernetzung (Intersektionalität)
 - An die bestehende Organisationskultur anknüpfen

Diversity-Strategie verstetigen

- Dauerhafte und flexible Strukturen schaffen (Beauftragte*r)
- Ausreichend Ressourcen bereitstellen
- Diversity-Kompetenz entwickeln
- Zielfindungsprozess von Anfang an partizipativ gestalten
- Integration in Steuerungsinstrumente

Was bringt eine gute Diversity-Strategie?

- Hochschule wird als Arbeitgeberin attraktiver
- Kultur der Vielfalt, Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit entfalten
- Diskriminierungen und Ausschlüsse werden bearbeitet und verringert
- kreative und effektivere Arbeits- und Studienatmosphäre
- Besser aufgestellt im Wettbewerb um Studierende und Wissenschaftler*innen, um Personal und Drittmittel
- Die Hochschule erhöht ihre Anziehungskraft als Studienort
- Die Hochschule wird der Verpflichtung, Bildungs- und Chancengerechtigkeit herzustellen, besser gerecht

Umsetzung: Umgang mit Diversity-Kategorien

- Problematisch: Essentialisierung von Diversity-Kategorien
- Kategorien sozial hergestellt und mehrdimensional (Intersektional)

Relevanz für die Umsetzung:

- Zielgruppenspezifische oder themenspezifische Angebote?
- Zielgruppen in allen Statusgruppen erreichen
- Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen (Diversity-Kompetenz)

Projektergebnisse



„HER 1: Strategien für zukunftsfitte Hochschulen“ untersucht Hochschulleitungen und Hochschulmitglieder mit Entscheidung Verantwortung bei der Einführung, strategische Ausrichtung und nachhaltigen Verankerung von Diversity Policies.



„HER 2: Ein Leitfaden für die Hochschulpraxis“ bietet insbesondere allen Mitgliedern der Hochschule die konzeptionell und operativ an der Entwicklung und der konkreten Umsetzung von Diversity Policies beteiligte sind Anregungen und Impulse.

Authors: Angela Wroblewski, Birgit Buchinger

Title: Auf dem Weg zu einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik –
Dokumentation des Prozesses

Projektbericht/Research Report

© 2018 Institute for Advanced Studies (IHS),
Josefstädter Straße 39, A-1080 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 •
<http://www.ihs.ac.at>
