

DIVERSITAS - AEQUALITAS - UNIVERSITAS

AAU-Best-Practice Maßnahmen zur Gleichstellung und diversitätsorientierten Nachwuchsförderung

Überblick über zentrale
Maßnahmen für Fakultäten,
Institute und Zentren an
der Universität Klagenfurt



ÜBERBLICK

- Diversitätsförderung und Gleichstellung von Studierenden
- Diversitäts- und gleichstellungsorientierte Führung von Mitarbeiter*innen und Nachwuchsförderung
- Förderung des Aufbaus von Gender- und Diversitätskompetenzen in der Organisationseinheit
- Stellenausschreibungen und Finden von qualifizierten Bewerber*innen

Sehr geehrte Angehörige der AAU,

Um Mitarbeiter*innen in Qualifizierungsphasen über den gesamten akademischen Weg (vom Studium bis zur Professur) **gute Startbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten**, möchten wir Ihnen folgende Best-Practice-Beispiele zur Verfügung stellen. Die vorgeschlagenen Maßnahmen basieren erstens auf einer **Erhebung zum Status Quo der Arbeitssituation von Wissenschaftlerinnen*** in Qualifizierungsphasen an der AAU und zweitens auf einer **Auswahl an vorhandenen, erfolgreichen Maßnahmen für Förderung von Diversität und Gleichstellung** an unserer Universität.

Sollten Sie Interesse an der Umsetzung einzelner Maßnahmen haben, beraten wir, das UZF*G, Sie gerne.

Weitere nützliche Links:

- [Zertifikat „Gender und Diversitätskompetenzen“ für Mitarbeiter*innen der AAU](#)
- [Überblick Angebote für Wissenschaftlerinnen*](#)
- [Aktuelle Weiterbildungen des UZFG in Kooperation mit der PE \(siehe in Intranet\)](#)

Diversitätsförderung und Gleichstellung von Studierenden

First Generation und andere unterrepräsentierte Gruppen

- * **Gestalten Sie Öffentlichkeitsarbeit für Studierende geschlechter- und diversitätsorientiert** (\neq geschlechtsneutral), siehe dazu [Materialien des UZF*G](#) oder [Diversitätssensible Mediensprache](#) der Universität Frankfurt.
- * **Adaptieren Sie Studienangebote inhaltlich und begrifflich** in Hinblick auf eine diversitätsorientierte Ansprache, um ...
 - ➔ Besonderheiten der Studienangebote in Klagenfurt herauszuarbeiten,
 - ➔ Studierenden mehr Berufsmöglichkeiten aufzuzeigen, z. B. Männer* in Erziehungswissenschaften, Frauen* in Informatik, HAK-Absolvent*innen für Wirtschaft und Recht,
 - ➔ diversitätsorientierte Bedürfnisse anzusprechen und Vorteile für ein Studium an der Uni hervor zu heben, wie Studienassistenten-Stellen, zusätzliche Förderangebote, Vereinbarkeit, günstige Mieten etc., die für Frauen oder international Studierende relevanter sein können oder in Hinblick auf Vereinbarkeit von Studium, Familie, Beruf, Mehrsprachigkeit,
 - ➔ insbesondere Interessen von unterrepräsentierten Gruppen zu adressieren – ohne zu verallgemeinern. Für welche Inhalte eines Studiums könnte sich welche Gruppe eher interessieren? Bspw. interessieren sich mehr Frauen für Webdesign.
- * Machen Sie **Role Models - AAU-Wissenschaftlerinnen* - und Vielfältigkeit auf allen Ebenen sichtbar** (z. B. bei Infotagen für Schüler*innen, Fotoausstellungen, Online-Beiträgen).
- * **Fördern Sie Studierende der First-Generation oder mit Migrationshintergrund**, die nicht dem konventionellen Bild entsprechen (geradlinige Lebensläufe oder Habitus) durch die Vergabe von Studienassistentenstellen, Tutorien, Praktika und Job-Shading; bieten Sie Studierenden Möglichkeiten, neben Fachkenntnissen, auch soziale Kompetenzen zu erweitern (z. B. durch Workshopangebote).
- * **Teilen Sie Ihre beruflichen/biografischen Erfahrungen**, die Studierende über das Fachwissen hinaus unterstützen können, z. B. via Info-Veranstaltungen, Workshop/Input. Mögliche Themen könnten sein: Wie organisiere ich Studium und Beruf?, Kommunikation/Habitus in der Wissenschaft – worauf kommt es an?, Beruf/Alltagstätigkeiten von Wissenschaftler*innen.

Diversitäts- und gleichstellungsorientierte Führung von Mitarbeiter*innen und Nachwuchsförderung

- * **Unterstützen Sie Wissenschaftler*innen mit internationalem Hintergrund bei der Vernetzung über Ihr Institut hinaus**, z. B. Weitergabe von Calls, Infos, Veranstaltungen oder durch die „Entsendung“ von nicht-deutschsprachigen Mitarbeiter*innen in Kommissionen etc.
- * Etablieren Sie **Belastungstabellen für Verwaltungstätigkeiten** (oder auch Lehrveranstaltungen) für Mitarbeiter*innen und stellen Sie damit eine faire Arbeitsaufteilung sicher.
- * Legen Sie Richtlinien und **Standards für die Bewertung von Leistungen** fest (Personen mit Sorgeverpflichtungen, Mitarbeiter*innen, Teilzeit).
- * **Legen Sie Prozessabläufe und Standards für Befangenheiten fest** (hilft nicht nur bei einer sachlichen Entscheidungsfindung, sondern stellt Fairness her und vermeidet Konflikte).
- * Überlegen Sie **Standards für die Betreuung von Dissertationen** an Ihrem Institut (Leitlinien, Anforderungskatalog etc.), die für alle Betreuer*innen und Doktorand*innen transparent gemacht werden und die umsetzbar sind. Das gewährleistet faire Start- und Arbeitsbedingungen.
- * Machen Sie **Vorzüge und Sicherheiten von Berufswegen** in der Wissenschaft für Ihre Mitarbeiter*innen in Qualifizierungsphasen sichtbar: z. B. Betreuungsangebote, soziale Leistungen ...
- * Stellen Sie **mögliche Berufs- und Karriereverläufe innerhalb und außerhalb der Wissenschaft transparent** dar, nennen Sie auch informelle Faktoren, die für den Erfolg wichtig sind.
- * **Teilen Sie offizielle und informelle Informationen**, Calls etc., transparent mit allen Mitarbeiter*innen im Rahmen von Emails, Jourfixes oder Institutskonferenzen.
- * Schaffen Sie **mehrsprachige Kommunikations-, Austausch- und Vernetzungsangebote**.
- * Fördern Sie **karriererelevante Aktivitäten schon zu Doktoratsbeginn**, z. B. Kongressbesuche.

Förderung des Aufbaus von Gender- und Diversitätskompetenzen in der Organisationseinheit

- * **Empfehlen Sie (neuen) Mitarbeiter*innen den Besuch von Weiterbildungen** zu Rechten und Pflichten als Führungskraft, Führungskompetenzen, Gender & Diversität in der Universität, Bias-Sensibilisierung bzw. unbewusste Vorannahmen (hier können Mitarbeiter*innen Kompetenzen für die Arbeit im Team und an der Universität aufbauen und Kontakte knüpfen).
- * Bieten Sie **Workshops zur Verbesserung der Arbeitskultur bzw. Zusammenarbeit** unter Berücksichtigung der Fairness, Diversität und Gleichstellung an.
- * Führen Sie ein **Gender und Diversitäts-Budgeting** ein oder schaffen Sie **Anreize für den Besuch von Weiterbildungen**. Leitungen können durch kleine finanzielle oder nicht-monetäre Anreize (die an die einzelnen OE/Teams vergeben werden) den Aufbau von sozialen Kompetenzen fördern.
- * **Vergeben Sie Preise für diversitätsorientierte, inklusive Lehre oder Papers**. Die*Der Gewinner*in kann damit ihren CV auffrischen und Sie fördern zugleich im Idealfall die Prüfungsaktivität.
- * Führen Sie **Gender- & Diversitätschecklisten bei Maßnahmen, Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit** usw. ein, z. B. in Hinblick auf Ansprache der Zielgruppen, Barrierefreiheit (siehe dazu [Gender Toolbox der Genderplattform Österreich](#) oder die [Gender Toolbox des GWI](#).)

Stellenausschreibungen und Finden von qualifizierten Bewerber*innen

- * **Gestalten Sie Ihre Ausschreibungstexte und dazugehörige Öffentlichkeitsarbeit geschlechter- und diversitätsorientiert** (\neq geschlechtsneutral), mit dem Ziel die besonderen Vorteile bzw. attraktiven Merkmale der Universität Klagenfurt hervorzuheben um damit möglichst viele qualifizierte Bewerber*innen anzusprechen:
 - ◆ Machen Sie **AAU-Wissenschaftlerinnen*** auf allen Ebenen sichtbar, im Bewerbungsprozess/auf der Website.
 - ◆ Informieren Sie **transparent über die möglichen Karrierewege** an der AAU, im externen Webauftritt, im Bewerbungsgespräch etc.
- * Verfolgen Sie eine **langfristige Strategie bei Stellennachbesetzungen**:
 - ◆ Eruiieren Sie, welche Positionen frei werden,
 - ◆ suchen Sie (inter)national nach geeigneten Kandidatinnen* und
 - ◆ laden Sie diese (vorab) zu Vorlesungen, externen Lehraufträgen oder Gastprofessuren ein, um sich als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren.
- * **Sprechen Sie gute (nicht nur sehr gute) Bachelor-, Masterstudierende und Doktorand*innen direkt an** und ermutigen Sie insbesondere Studierende der First Generation und Studierende mit Migrationshintergrund für eine Karriere in der Wissenschaft.
- * **„Aktive Rekrutierung“**: Machen Sie im Rahmen Ihrer Gastprofessur, von Auslandsaufenthalten oder internationalen Konferenzen auf Job-Möglichkeiten an der Universität aufmerksam.
- * **Nennen Sie Gender- und Diversitätskompetenzen** bei den erwünschten Kriterien in Stellenausschreibungen.
- * **Anonymisieren Sie die erste Auswahlrunde** von Bewerbungen (Foto, (Vor-)Namen schwärzen etc.).
- * **Evaluieren Sie Ihr Recruiting-Verfahren**: wenden Sie eine SWOT-Analyse oder Reflexionsfragen an (Welche Schritte haben Sie gemacht, um zu dem gewünschten Ergebnis zu kommen? Was soll anders sein?)



Kontakt:

**Universitätszentrum für Frauen*- und
Geschlechterstudien**

Leiterin Dr.in Kirstin Mertlitsch

Sterneckstraße 15, 9020 Klagenfurt

gender.zentrum@aau.at

Konzept und Erstellung: Mag.a Maria Mucke
mit Unterstützung der TEWI-Fakultät