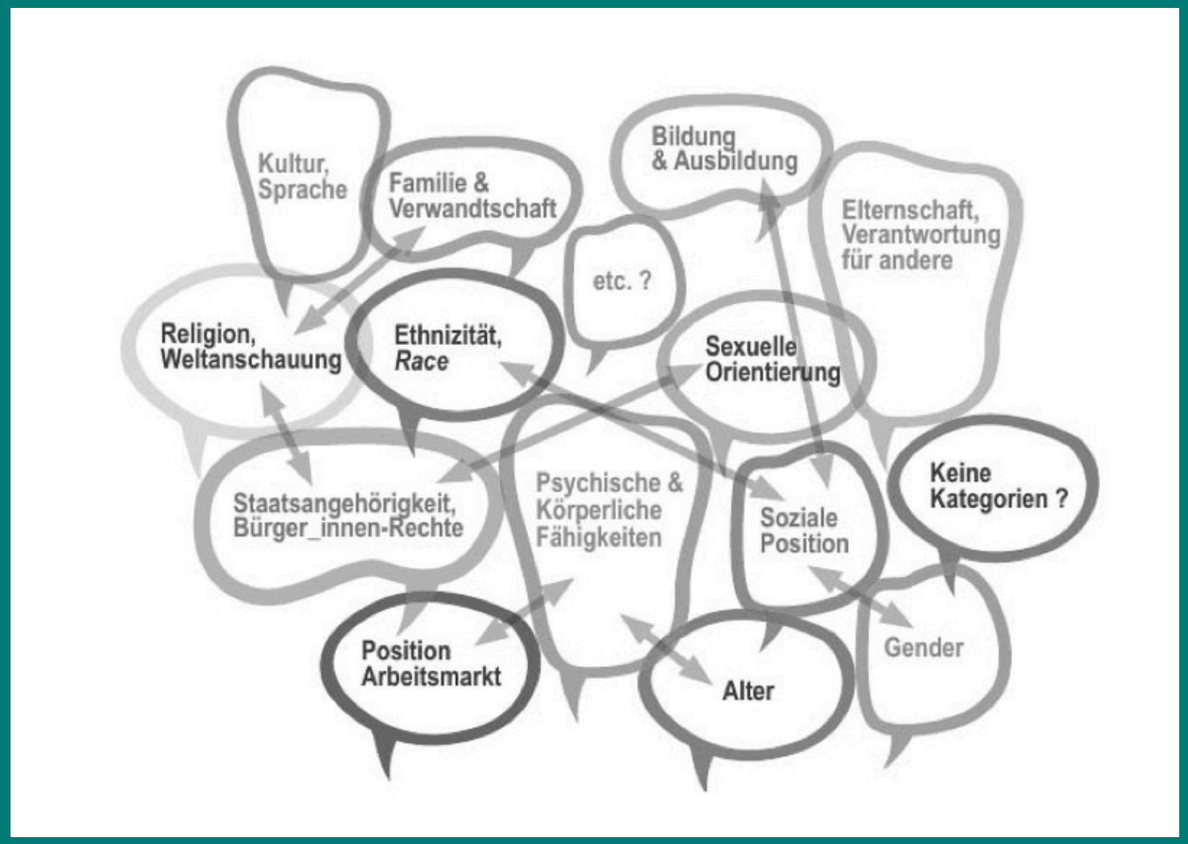
DIVERSITAS – AEQUALITAS – UNIVERSITAS

Infoblatt

DIVERSITÄT IN DER UNIVERSITÄT

Bedeutung und Rolle von Diversität in Verwaltung, Lehre und Forschung



Zentrum für Frauen- & Geschlechterstudien

UNIVERSITÄT KLAGENFURT

WAS BEDEUTET DIVERSITÄT?

Diversität fokussiert auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Menschen und wird häufig mit dem Begriff Vielfalt übersetzt. Vielfalt umfasst unterschiedliche Dimensionen: Soziales und biologisches Geschlecht, Bildungshintergrund (First Generation), Migrationserfahrung, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, Ethnizität, soziale Herkunft. Je nachdem, wo wir uns befinden, in welchem System oder in welcher Organisation wir uns bewegen, wird Diversität in unterschiedlicher Weise sichtbar. Zum Beispiel unterscheiden sich die Mitarbeiter*innen der AAU nicht nur aufgrund ihres Geschlechts, sondern auch durch andere Diversitätsdimensionen wie Alter, Bildungshintergrund, First Generation, Herkunft, Qualifizierungsphase etc. Basierend auf ihrer intersektionalen Verortung machen Menschen unterschiedliche Erfahrungen, haben verschiedene Interessen, Vorstellungen und Erwartungen. So können durch den Erhalt von Privilegien positive, durch Diskriminierungen negative Erfahrungen gemacht werden.

Rechtliche Grundlagen:

- Gesetzestext zu Antidiskriminierung
- Satzung Teil E / Gleichstellungsplan der AAU

DIVERSITÄT AN DER HOCHSCHULE

An der Universität bedeutet Diversitätsmanagement oder auch Diversity Management, dass einzelne Angehörige (Personen- bzw. Personalgruppen) in ihren Unterschiedlichkeiten erfasst und zielgerecht angesprochen sowie in ihren unterschiedlichen Bedürfnissen und Interessen wahrgenommen werden. Universitäten und Forschungseinrichtungen spielen in diesem Zusammenhang eine besondere Rolle und ihnen kommt eine wichtige gesellschaftliche Verantwortung zu. Sie sind Orte der Vielfalt und daher aufgerufen, alle Mitglieder der Gesellschaft in Lehre und Forschung zu repräsentieren. Ein diversitätsbewusster Umgang auf allen Ebenen ist insbesondere für Bildungseinrichtungen unumgänglich, da in ihnen nicht nur Wissen generiert und weitergegeben wird, sondern auch Bewusstseinsbildung und Persönlichkeitsentwicklung stattfindet.

Diversitätsdimensionen der Uni Klagenfurt

Innere Dimension:

Nationale Herkunft/Ethnizität, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, sex. Orientierung, Bildungshintergrund/Klasse, Teilhabe an Gesellschaft, Familiäre Herkunft

Äußere Dimension:

Fluchterfahrung, Freizeitverhalten, Habitus/Auftreten, Mehrsprachigkeit, First Generation, Sorgeverpflichtungen, Religion/Weltanschauung, Einkommen/sozioökonomische Lebensbedingungen

Organisationale Dimension:

Familienstand, Dauer der Zugehörigkeit, Art des Arbeitsverhältnisses, Studien-/Forschungsinhalt, Funktion/Leitungsstatus, Arbeitsfeld/Disziplin, Qualifizierungsphase (Ausbildung, Doktorat, Habil), Studien-/Arbeits-/Wohnort, Fakultät/Zentrum/Institut/Dienstleistungseinrichtung

DIVERSITÄT IN DER ORGANISATION

- **Lehre:** Wer sind meine Studierende? Wie vermittle ich an sie Wisssen? Wie diversitätssensibel ist die Lehre? Verfügen die Lehrenden über ausreichende Diversitätskompetenzen? Sollten vermehrt Fortbildungen für Lehrpersonen in diesem Bereich angeboten werden? Wie können Studierende gezielt beim positiven Abschluss der Lehrveranstaltungen gefördert werden? Diversitätssensible Lehre steigert die Prüfungsaktivität!
- **Forschung & Third Mission:** Werden Diversitätskompetenzen für die Drittelmittelakquise eingesetzt? Werden die Forschungsergebnisse zielgruppenspezifisch verbreitet?
- **Organisationsstrukturen:** Wird Diversität in der Organisationsstruktur der Universität sichtbar gemacht? Wo arbeiten Frauen mit Vereinbarkeitsverpflichtungen (> Teilzeit)? In welchen Abteilungen arbeiten Personen mit (zugeschriebener) Migrationserfahrung?
- **In Teams:** Wie vielfältig ist das Team/die Arbeitsgruppe zusammengesetzt? Was brauchen die Mitarbeiter*innen, um motiviert arbeiten zu können?
- **Leitung/Management:** Wie setzt sich die Leitung zusammen? Welche Vorstellungen von Führung hat die Leitung?
- **Kommunikation:** In welchen Sprachen wird kommuniziert? Gibt es informelle Kommunikation (z.B. E-Mails oder in Besprechungen), die von allen verstanden wird?
- **Regeln, Gesetze, Normen (formell und informell):** Welchen Einfluss haben Normen, Werte, geschlechtliche Arbeitsteilung, Einstellungen und Verhalten von Führungspersonen bzw. Mitarbeiter*innen auf das Arbeitsklima?
- **Information:** Kennen alle Mitarbeiter*innen die Betriebsvereinbarungen, Richtlinien, Kollektivverträge? Werden die Mitarbeiter*innen ausreichend über die in der Organisationseinheit formulierten Ziele, Erwartungen im Hinblick auf die Arbeitshaltung, den Habitus oder die Umgangsformen informiert?
- **Beobachtungs- und Beurteilungsfehler (implicit bias)**: Wie wirken sich mögliche Denkfehler auf Entscheidungen in der Rekrutierung von neuen Mitarbeiter*innen bzw. auf Karrieremöglichkeiten, Beförderungen und Leistungsbeurteilungen aus? Wird eine Person aufgrund eines Alleinstellungsmerkmals auf dieses Merkmal reduziert (Solo-Status)? Wird von bekannten Eigenschaften einer Person auf unbekannte Eigenschaften (im positiven wie im negativen Sinn) geschlossen (Halo-Effekt)? Hat die Führungsperson Präferenzen für eine Person im Team, die ihr in vielerlei Hinsicht ähnlich ist (Homosoziale Kooptation)? Werden Informationen selektiv wahrgenommen, um vorgefasste Meinungen (beispielsweise über Mitarbeiter*innen) oder stereotype Annahmen bzw. Vorurteile zu bestätigen (Bestätigungsfehler)?
- **Infrastruktur & Gebäude:** Gibt es ausreichend barrierefreie Zugänge zu den Gebäuden bzw. Hörsälen/ Büros? Gibt es Toiletten für alle Geschlechter? Sind die online-tools einfach zu bedienen? Haben alle die nötigen digitalen Kompetenzen?

Kontakt:

Universitätszentrum für Frauen*- und Geschlechterstudien
Leiterin Dr.in Kirstin Mertlitsch
Sterneckstraße 15, 9020 Klagenfurt
gender.zentrum@aau.at

Erstellt von: Dr. Marco Messier und Mag.a Maria Mucke