

DIVERSITÄTSSTRATEGIE DER UNIVERSITÄT KLAGENFURT



Diversitätsstrategie

der Universität Klagenfurt

24.04.2023

AG Strategie und Struktur des Diversity Audits:

Kirstin Mertlitsch

(AG-Sprecherin & Leiterin des Universitätszentrums für Frauen*- und
Geschlechterstudien)

Vizerektor Reinhard Stauber

(Vizerektor für Personal & Infrastruktur)

Cristina Beretta

(Stellvertretende Vorsitzende des Senats & Institutsvorständin am Insitut für
Slawistik)

Caroline Schmitt

(Professorin für Migrations- und Inklusionsforschung)

Isabela Terkl

(Mitglied des Betriebsrates für das allgemeine Universitätspersonal &
Leiterin der Stabsstelle für Qualitätsmanagement)

Nadja Regenfelder

(Studentisches Mitglied & Teil des ÖH-Vorsitzteams)

INHALTSVERZEICHNIS

Präambel

diversitas-aequalitas-universitas

1

Strategische Grundlagen

Grenzen überwinden! AAU als Ort der Vielfalt!

2

Strategisches Ziel

Situiertes, nachhaltiges, transformatives Diversitätsmanagement

4

Hintergrund - Verankerung von Diversität

Frauenförderung, Gleichstellung und Inklusion in der Satzung der AAU

5

Diversität als Gesellschaftliche Zielsetzung der Universität in den Entwicklungsplänen

5

Gütesiegel und Zertifizierungen

6

Ausblick

Umsetzung der strategischen Zielsetzungen

8

Präambel: *diversitas-aequalitas-universitas*

Die Alpen-Adria-Universität Klagenfurt (AAU)¹ führt in ihrem Rundsiegel das Motto „*per aspera ad astra*“. Die aus dem Lateinischen stammende Wendung bedeutet: „Über raue Pfade gelangt man zu den Sternen“. Das Motto bringt den Anspruch des Strebens nach wissenschaftlicher Exzellenz in Forschung und Lehre zum Ausdruck. Dabei ist die AAU der europäischen Tradition der Aufklärung verbunden, ist den klassischen wissenschaftlichen Prinzipien des Erkenntnisgewinns, der Offenheit und des Austauschs verpflichtet und eng mit der jeweiligen nationalen und internationalen *scientific community* vernetzt.² Deshalb fördert sie eine Wissenschafts- und Forschungskultur, die Chancengleichheit ermöglicht.



Der Name der Universität als juristische Person ist „Universität Klagenfurt“. Das Cognomen lautet „Alpen-Adria“.

Damit verfolgt die Universität die Idee von „*diversitas-aequalitas-universitas*“ (zu Deutsch: Diversität-Gleichheit-Universität)³, indem sie Universitätsmitglieder und -angehörige in ihren Fähigkeiten unterstützt, sich in ihrem Beruf und Studium bestmöglich entfalten zu können - unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung oder chronischer Erkrankung, nationaler und sozialer Herkunft, Alter, Religion und Weltanschauung. Die beiden Leitgedanken „*per aspera ad astra*“ und „*diversitas-aequalitas-universitas*“, also das Streben nach Exzellenz und die Förderung von Diversität und Gleichstellung, sind daher relevante Triebfedern, um auch künftig den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und für alle Universitätsangehörigen, Studierende, sowie Lehrende, Forschende und Beschäftigte aus der Region und der Welt ein attraktiver Universitätsstandort zu sein.

1 Der Name der Universität als juristische Person öffentlichen Rechts ist „Universität Klagenfurt“ (siehe § 6 UG). Daneben steht es den österreichischen Universitäten frei, ein Cognomen zu führen. Das Cognomen lautet „Alpen-Adria“.

2 Entwicklungsplan 2022-2027, S. 13.

3 Motto des Diversitätsrates der AAU

Die AAU bekennt sich zu den Grundsätzen der **Diversität, Nachhaltigkeit, des Gender Mainstreamings, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie** und der **Gesundheit** ihrer Angehörigen. Erklärtes Ziel ist die Förderung von Diversität auf allen Ebenen. Dies reicht exemplarisch von der besonderen Förderung von First Academics (First Generation Students) – ein Gründungsauftrag der AAU – über das bereits stark institutionalisierte *Gender Mainstreaming* bis zu Aspekten der Internationalisierung.⁴ Zu diesem Zweck hat der Diversitätsrat der AAU die Empfehlung

abgegeben, das Diversity Audit „Vielfalt Gestalten des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft“ zu absolvieren. Das Diversity Audit, das von 2022-24 durchgeführt wird, verfolgt das zentrale Ziel – auf Basis des Gleichstellungsplans, des Frauenförderungsplans (Satzungsteil E/III, gem. § 20b UG) und der Richtlinien für die Gleichstellung behinderter und chronisch kranker Personen (Satzungsteil E/III) –, ein strategisches Diversitätsmanagement zu entwickeln und zu implementieren.



Blick zum Haupteingang der Universität Klagenfurt

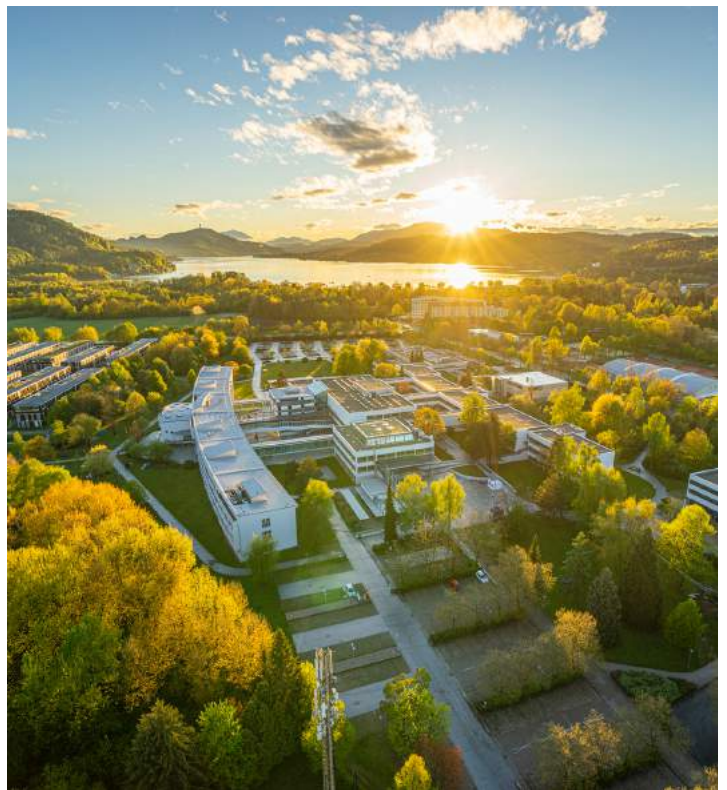
4 Entwicklungsplan 2022-2027, S. 7

1.Strategische Grundlagen: Grenzen überwinden! AAU als Ort der Vielfalt

Das Leitbild der AAU steht unter dem Motto: „**Grenzen überwinden**“. Es bezieht sich auf die geographische Verortung der AAU im Dreiländereck Österreich, Slowenien, Italien und im erweiterten Alpen-Adria-Raum, der auch Kroatien, Bosnien und Herzegovina, Serbien sowie Westungarn und Albanien umfasst. In Erfüllung ihrer internationalen Ansprüche in Forschung und Lehre sieht die AAU ihren Auftrag darin, die Entwicklung der Region inmitten eines vereinten Europas und einer vernetzten Welt zu fördern und ihre historische Lage im Schnittpunkt vielfältiger kultureller Hybriditäten zu nutzen.⁵

Die Universität Klagenfurt wurde 1970 als Hochschule für Bildungswissenschaften gegründet und 1975 aufgrund des neuen Universitätsorganisationsgesetzes zur Universität für Bildungswissenschaften aufgestuft. Anno 1993 erfolgte die Umbenennung in Universität Klagenfurt, zusammen mit der Erweiterung um die Bereiche Wirtschaftswissenschaften und Technische Wissenschaften.

Daraus entstand, auf Basis weiterer Änderungen 2004, 2007 und 2022, die heutige Struktur mit den vier Fakultäten für Kultur- und Bildungswissenschaften, Sozialwissenschaften, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften sowie Technische Wissenschaften.⁶



Luftbildaufnahme der Universität Klagenfurt

⁵ Entwicklungsplan 2022-2027, S. 14

⁶ <https://www.aau.at/50-jahre-aau/#geschichte>

Der Bezug zum Alpen-Adria Raum und damit zur Situierung in der Region manifestiert sich nicht allein durch die frühen Partnerschaften mit der Universität Ljubljana seit dem Jahr 1981 und mit der Universität Udine seit dem Jahr 1982, sondern auch durch die Benennung der Universität mit den Cognomen Alpen-Adria Universität Klagenfurt im Jahre 2004. Der enge Bezug der Alpen-Adria-Universität zu ihrer spezifischen **Situierung an einem transnationalen Knotenpunkt im Herzen Europas**, im autochton-zweisprachigen (d.h. deutsch- und slowenischsprachigen) Bundesland Kärnten/Koroška kommt auch mit der Aufstellung einer zweisprachigen Ortstafel in den beiden Landessprachen (2003) „Universität Klagenfurt/Univerza v Celovcu“ – ergänzt durch eine Gebärdensprachen-Tafel – zum Ausdruck, die bis heute das Entrée zum Universitätscampus darstellt.⁷



Ortstafel der Universität Klagenfurt

Eine spezifische Situierung der AAU im Vergleich zu anderen Universitäten zeigt sich auch in der Studierendenpopulation. Die Daten der Studierenden-Sozialerhebung für das Jahr 2019 verdeutlichen, dass Studierende an der AAU im Vergleich zu anderen Universitäten aufgrund nichtlinearer Bildungskarrieren beim Studieneinstieg älter und auch deutlich häufiger First Generation Students sind. Es gibt viele erwerbstätige Studierende mit einem hohem Beschäftigungsausmaß⁸ während des Studiums. Auch der Anteil der Studierenden mit Kinderbetreuungspflichten ist im österreichweiten Vergleich signifikant höher. Ein Großteil der Bildungsinländer:innen kommen aus Kärnten⁹, der Anteil Studierender aus anderen Bundesländern ist relativ gering, jener internationaler Studierender mit rund einem Fünftel hingegen relativ hoch.¹⁰ Die Verortung der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt im zweisprachigen Bundesland Kärnten/Koroška und im transnationalen Schnittpunkt zwischen Österreich, Italien und Slowenien sowie die vielfältige Studierendenschaft bilden das Fundament eines zielgerichteten Diversitätsmanagements und bestimmen die strategische Ausrichtung desselben in prominenter Weise mit.

⁷ <https://www.aau.at/50-jahre-aau/>

⁸ >10 Stunden wöchentlich

⁹ 79 % der Bildungsinländer:innen kommen aus Kärnten

¹⁰ Selbstreport zum Diversity Audit (2022)

Eine wichtige Rolle spielen dabei die historischen, geographischen, sozialpolitischen und sozioökonomischen Kontexte und ihre gesellschaftspolitischen Situierungen (lokal, regional, national und international), auf die – insbesondere im Lichte der aktuellen multiplen Krisen – Bezug genommen werden soll. Bei der spezifischen Situierung der AAU im Dreiländereck spielt die Mehrsprachigkeit dreier unterschiedlicher Sprachgruppen (germanisch, romanisch, slawisch) eine zentrale Rolle. Die inhaltliche Ausrichtung der Diversitätsstrategie soll die Prozesse und Strukturen an der AAU nachhaltig in sozialer, sozioökonomischer und ökologischer Hinsicht beeinflussen und die Diversitätsaktivitäten auf der organisationalen Ebene der Universität weiter verstärken. Ein ausgeprägtes Bewusstsein für Themen wie Gleichstellung und Inklusion verbessert das Arbeitsumfeld, ein inklusives, vielfältiges Arbeitsumfeld wirkt sich etwa durch Ideenreichtum und Perspektivenvielfalt wiederum auf das Denken und Handeln aller Universitätsangehörigen bereichernd aus.

Die Ausrichtung der Strategie orientiert sich an der Verschränkung (entanglement) der unterschiedlichen Zugänge zu Diversität (als Business Case, Equity Case und Excellence Case), die sich gegenseitig bedingen und konstituieren.



Teilnehmende des Reflexionsworkshops zum Diversity Audit auf der „Regenbogentreppe“

2.Strategisches Ziel: Situiertes, nachhaltiges, transformatives Diversitätsmanagement

Die **Diversitätsstrategie der AAU versteht sich im Sinne der engaged university, als situiert, nachhaltig und transformativ** und stellt sich den gesellschaftspolitischen Herausforderungen und dem damit verbundenen steten Wandel. Dabei wird insbesondere auf die Diversität der Universitätsmitglieder und der Studierenden ein-, aber auch auf neue Zielgruppen zugegangen.

Die Universität versteht **Diversität als Querschnittsaufgabe**, die auf allen Ebenen umgesetzt wird und Diversität **nachhaltig und inklusiv in ihrer Organisationsstruktur und -kultur** verankert. Der Abbau und die **Beseitigung von Diskriminierungen, Stereotypisierungen und Vorurteilen** bildet die Basis, um Bildungschancen und die Entfaltung von Potentialen zu ermöglichen.

Im **Leitbild Lehre¹¹** wird u.a. festgehalten, dass die AAU ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnimmt, indem sie durch ein qualitätsvolles, auf Chancengleichheit bedachtes und attraktives Lehrprogramm – geprägt von Hilfeleistung, Toleranz, Integration und Wertschätzung aller Universitätsmitglieder und -angehörigen – die Teilhabe an Bildung ermöglicht und sich gegen jede Form von Diskriminierung, Rassismus und politischen Extremismus wendet.

Die Universität **bündelt die bereits vorhandenen Diversitätsangebote** und -maßnahmen, um auf diesen Ressourcen im Einklang mit den bereits vorhandenen **Universitätsstrategien und Leitbildern** eine Diversitätsstrategie aufzubauen.



Bunte Regenschirme, Bild zu Diversität

11 <https://www.aau.at/wp-content/uploads/2022/02/Leitbild-Lehre.pdf>

15 <https://www.aau.at/wp-content/uploads/2017/04/Mitteilungsblatt-2012-2013-8-Beilage-1.pdf>

16 <https://www.aau.at/wp-content/uploads/2017/04/Mitteilungsblatt-2012-2013-8-Beilage-1.pdf>

17 und 15 <https://www.aau.at/wp-content/uploads/2017/12/Mitteilungsblatt-2017-2018-6-Beilage-1.pdf>

3. Hintergrund - Verankerung von Diversität

Diversitätsaspekte sind bereits in den Entwicklungszielen, Leitbildern und der Profilbildung der Universität verankert.

Frauenförderung, Gleichstellung und Inklusion in der Satzung der AAU

„Die Gleichstellung der Geschlechter ist gemäß Frauenförderungsplan (im Folgenden: FFP), Teil E/I. der Satzung, zu gewährleisten. Der FFP wird als integrativer Bestandteil des Entwicklungsplans durch weiterführende Perspektiven ergänzt.“ (Entwicklungsplan 2006-10: 11)¹²

„Die Universität Klagenfurt bekennt sich in ihrer Satzung (Teil E/II) zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen und zur Schaffung von Rahmenbedingungen, die eine gleichberechtigte Teilnahme dieser Personen am gesamten Studien-, Lehr- und Forschungsbetrieb gewährleisten.“ (Richtlinien für die Gleichstellung behinderter und chronisch kranker Personen an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, 2004/2005)¹³

In Abgrenzung zum Frauenförderungsplan, dessen zentrale Aufgabe die Beseitigung einer ‚bestehende[n] Unterrepräsentation

sowie bestehende[r] Benachteiligungen von Frauen‘ (§ 11a Abs. 3 B- GIBG) ist, liegt der Fokus des Gleichstellungsplans auf den Bereichen Vereinbarkeit, Antidiskriminierung und Diversität“ (Gleichstellungsplan 2018)¹⁴.

Diversität als Gesellschaftliche Zielsetzung der Universität in den Entwicklungsplänen (EP)

„Im Strategieprozess 2010/11 wurden die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming, Gesundheitsmanagement und Familienfreundlichkeit als Querschnittsthemen auf möglichst vielen Entscheidungsebenen herausgestellt. Die AAU hat laut Wissensbilanz 2011 (WB 1.A.4) im weit überwiegenden Teil der Gremien einen Frauenanteil von mindestens 40% erreicht. Sie hat als familienfreundliche Universität im Jahr 2011 als eine der ersten Hochschulen Österreichs das Grundzertifikat zum Audit „hochschuleundfamilie“ erlangt und das Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung erworben. Diese Erfolge und Auszeichnungen sollen erhalten bzw. ausgebaut werden“ (EP 2013-15: 3)¹⁵

12 <https://www.aau.at/wp-content/uploads/2017/04/Mitteilungsblatt-2005-2006-15-Beilage-2.pdf>.

13 <https://www.aau.at/wp-content/uploads/2015/09/Satzung-der-AAU-Teil-E-II.pdf>

14 <https://www.aau.at/wp-content/uploads/2015/09/Satzung-der-AAU-Teil-E-III.pdf>

15 <https://www.aau.at/wp-content/uploads/2017/04/Mitteilungsblatt-2012-2013-8-Beilage-1.pdf>

„Die AAU bekennt sich zu den Prinzipien der Nachhaltigkeit, des *gender mainstreaming*, der Diversität, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Gesundheit ihrer Angehörigen sowie zu einer unternehmerisch-innovativen, reformatorischen Grundhaltung und stellt sich den gesellschaftlichen, kulturellen, wirtschaftlichen und technologischen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“ (EP 2016-20: 8)¹⁶.

„Schon jetzt weist die AAU eine im Bundesvergleich hohe Zahl von First Generation Students (auch First Academics, Studierende aus nicht-akademischem Elternhaus) auf. Sie ist daher nicht durch ein elitär-abschreckendes Klima gekennzeichnet. Auf diese Tugend lässt sich aufbauen, um systematisch junge high potentials zu gewinnen, für die und deren Familien ein Universitätsstudium bisher keine Handlungsoption war“ (EP 2019-24: 11)¹⁷.

„Wesentliche Schritte zu einer zumindest barrierearmen Universität wurden real im Zuge der 2018 abgeschlossenen Sanierung von Zentralgebäude und Nordtrakt und virtuell durch die Neugestaltung von Webauftritt und Intranet gesetzt; weitere Verbesserungen werden daran anknüpfen. Inklusion ist eines der wesentlichen

Anliegen im Bereich gesellschaftlicher Ziele, das vom Zentrum für Gebärdensprache und Hörbehindertenkommunikation über den eigenen Campus hinaus auch in Forschung, Lehre und Weiterbildung verfolgt wird“ (EP 2019-24: 12)¹⁸.

„Diversität — Universitäten leben von der Vielfalt und vom Ideenreichtum ihrer Angehörigen. Die Förderung von Diversität auf allen Ebenen ist für die AAU daher gleichermaßen gelebte Gegenwart und erklärtes Ziel, zumal auch im Bereich der gesellschaftlichen Zielsetzungen. Dies reicht exemplarisch von der besonderen Förderung von First Academics (First Generation Students) – ein Gründungsauftrag der AAU – über das bereits stark institutionalisierte *gender mainstreaming* bis zu Aspekten der Internationalisierung“ (EP 2022-27: 7).

Gütesiegel und Zertifizierungen

Die AAU bekennt sich, gemäß des aktuellen Entwicklungsplans (2022-2027), zu den Grundsätzen der Diversität, Nachhaltigkeit, des Gender Mainstreamings, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Gesundheit ihrer Angehörigen, was sich auch in den entsprechenden Gütesiegeln und Zertifizierungen widerspiegelt.

15 <https://www.aau.at/wp-content/uploads/2017/04/Mitteilungsblatt-2012-2013-8-Beilage-1.pdf>

16 <https://www.aau.at/wp-content/uploads/2017/04/Mitteilungsblatt-2012-2013-8-Beilage-1.pdf>

17 und 18 <https://www.aau.at/wp-content/uploads/2017/12/Mitteilungsblatt-2017-2018-6-Beilage-1.pdf>

Seit 2011 führt die AAU für ihre familienfreundliche Hochschulpolitik das staatliche Gütezeichen aus dem „Audit hochschuleundfamilie“. Im Jahr 2020 erfolgte die Rezertifizierung der AAU mit dem BGF (Gütesiegel Betriebliche Gesundheitsförderung). Mit der Implementierung des Umweltmanagementsystems EMAS (ECO Management and Audit Scheme) hat sich die AAU dazu verpflichtet, ein Umweltmanagement zu etablieren und dieses kontinuierlich und validierbar zu verbessern. Zudem beschloss die Akkreditierungskommission der Baden-Württembergischen Evaluationsagentur evalag, aufgrund der sehr positiven Beurteilung einer international zusammengesetzten Gutachter:innen-

gruppe, die Re- Zertifizierung des Qualitätsmanagementsystems (QM-System) der Universität Klagenfurt am 30. September 2022. Anfang 2022 wurde der AAU das **Gütesiegel equalitA** verliehen. Dieses zeichnet österreichweit Unternehmen aus, die Frauen innerbetrieblich fördern, für Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des Betriebes sorgen sowie Karrieren von Frauen sichtbar machen¹⁹.

Die Universität verfügt über diverse Strategien, auf die die Diversitätstrategie aufbauen kann: Digitalisierungsstrategie (2020), Internationalisierungsstrategie (2021), Qualitätsstrategie, Leitbild Lehre (2021) und Strategie zur sozialen Dimension (in Entwicklung).



Audit hochschuleundfamilie
Zertifikat



BGF: Gütesiegel
Betriebliche
Gesundheitsförderung



EMAS:
Geprüftes
Umweltmanagement



Evalag:
Evaluationsagentur Baden -
Württemberg. QM-zertifiziert.
07/2015 – 06/2022



equalitA:
Das Gütesiegel für
innerbetriebliche Frauenförderung

¹⁹ Selbstreport zum Diversity Audit (2022)

4.Ausblick: Umsetzung der strategischen Zielsetzungen

An der AAU besteht bereits ein umfassendes **Angebot an Diversitätsmaßnahmen**, das von unterschiedlichen Einrichtungen und Akteur:innen getragen wird. Die Universität bündelt daher die bereits vorhandenen Diversitätsangebote und -maßnahmen, um auf diesen Ressourcen im Einklang mit den bereits vorhandenen Universitätsstrategien und Leitbildern eine Diversitätsstrategie aufzubauen. Hierfür wurden im Rahmen des Audits Diversitätsmaßnahmen entwickelt, die als Querschnittsaufgaben auf verschiedenen Ebenen der Universität umgesetzt werden. Die konkreten Maßnahmen zur Umsetzung der strategischen Zielsetzungen des Diversitätsmanagements wurden in einem interaktiven Prozess mit dem Vizerektorat für Personal, mit dem stellv. Senatsvorsitz, der Steuergruppe und dem Lenkungskreis des Diversity Audits, sowie mit weiteren Akteur:innen, die mit Diversitätssagenden an der Universität betraut sind, ausgearbeitet (siehe Appendix):

- Weiterentwicklung Diversitätsstrategie und Diversity Reporting
- Organisatorische Rahmenbedingungen, finanzielle und personelle Ressourcen

- Diversitätskompetente Lehre und Forschung
- Diversitätsinklusive Personalpolitik
- Diversitätsgerechte Kommunikation und Sprache (Barrierefreiheit und inkl. IT-Systeme)

Die formulierten Ziele werden durch die Umsetzung von **Bottom-up und Top-down** Prozesse erreicht. Das heißt, die Verantwortung wird vom Rektorat, dem Senat sowie von allen Universitätsmitgliedern mitgetragen. Diversität soll so verankert werden, dass **klare Zuständigkeiten und Arbeitsstrukturen** geschaffen werden. Die Sensibilisierung für Diversitätsthemen findet auf einer breiten Basis statt. Diversitätsmaßnahmen beziehen sich derzeit auf die Dimensionen Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung oder chronische Erkrankung, nationale und soziale Herkunft, Alter, Religion und Weltanschauung, und sollen künftig verstärkt in ihren Verschränkungen gedacht, umgesetzt und weiterentwickelt werden.

Gesammelte Angebote und Anlaufstellen, welche aktiv zu einer inklusiven Hochschulkultur beitragen finden sie hier:



Kontakt

Universitätszentrum für Frauen*- & Geschlechterstudien
Sterneckstraße 15
9020 Klagenfurt
Tel: +43 463 2700 1022
E-Mail: gender.zentrum@aau.at