

Endbericht
Final Report

Dezember 2020

Inklusive Hochschulen

Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen - Zusatzstudie zur Studierenden-Sozialerhebung 2019

Angela Wroblewski
Victoria Englmaier
Christina Meyer

Unter Mitarbeit von
Verena Mrazky

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



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Autorinnen

Angela Wroblewski, Victoria Englmaier, Christina Meyer

Titel

Inklusive Hochschulen. Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen - Zusatzstudie zur Studierenden-Sozialerhebung 2019

Kontakt

T +43 1 59991-135

E wroblews@ihs.ac.at

Institut für Höhere Studien – Institute for Advanced Studies (IHS)

Josefstädter Straße 39, A-1080 Wien

T +43 1 59991-0

F +43 1 59991-555

www.ihs.ac.at

ZVR: 066207973

Die Publikation wurde sorgfältig erstellt und kontrolliert. Dennoch erfolgen alle Inhalte ohne Gewähr. Jegliche Haftung der Mitwirkenden oder des IHS aus dem Inhalt dieses Werkes ist ausgeschlossen.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
2	Hintergrund	7
2.1	Rechtlicher Rahmen.....	7
2.2	Inklusive Hochschule: Behinderung im Kontext von Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken	10
2.3	Fragestellung und empirische Umsetzung.....	14
3	Executive Summary	17
3.1	Unterstützungsstrukturen für Studierende mit Behinderungen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen	17
3.2	Diversitätsmanagement und Diversitätskompetenz	21
3.3	Inklusionspotential des Diversitätsmanagements	23
3.4	Handlungsbedarf	26
4	Universitäre Angebote und Strategien	28
4.1	Universität Wien	28
4.2	Karl-Franzens-Universität Graz	33
4.3	Universität Innsbruck.....	38
4.4	Medizinische Universität Wien	42
4.5	Medizinische Universität Graz	45
4.6	Medizinische Universität Innsbruck.....	48
4.7	Paris-Lodron-Universität Salzburg	50
4.8	Technische Universität Wien	53
4.9	Technische Universität Graz	59
4.10	Montanuniversität Leoben	62
4.11	Universität für Bodenkultur Wien	64
4.12	Veterinärmedizinische Universität Wien	66
4.13	Wirtschaftsuniversität Wien	67
4.14	Johannes Kepler Universität Linz	70
4.15	Alpen-Adria-Universität Klagenfurt	74
4.16	Universität für angewandte Kunst Wien	77
4.17	Universität für Musik und darstellende Kunst Wien.....	79
4.18	Universität Mozarteum Salzburg	83
4.19	Universität für Musik und darstellende Kunst Graz.....	85
4.20	Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz.....	87

4.21	Akademie der bildenden Künste Wien	89
4.22	Universität für Weiterbildung Krems (Donau-Universität Krems)	91
5	FH-Angebote und Strategien	94
5.1	Fachhochschule des bfi Wien Gesellschaft m.b.H.	94
5.2	Fachhochschule Technikum Wien	95
5.3	FH Campus Wien.....	99
5.4	FH Vorarlberg GmbH	104
5.5	Fachhochschule Kärnten.....	107
5.6	Fachhochschule Wiener Neustadt GmbH.....	108
5.7	Fachhochschule St. Pölten GmbH.....	109
5.8	IMC Fachhochschule Krems GmbH.....	110
5.9	Fachhochschule Salzburg GmbH.....	111
5.10	FH Kufstein Tirol Bildungs GmbH.....	112
5.11	CAMPUS O2 Fachhochschule der Wirtschaft GmbH	115
5.12	FH JOANNEUM Gesellschaft mbH.....	117
5.13	FH OÖ Studienbetriebs GmbH	119
5.14	Fachhochschule Burgenland GmbH.....	123
5.15	MCI Management Center Innsbruck – Internationale Hochschule GmbH	124
5.16	FHWien der WKW (FHW GmbH).....	125
5.17	Lauder Business School.....	126
5.18	fhg – Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol GmbH.....	127
5.19	Ferdinand Porsche FernFH GmbH	129
5.20	Theresianische Militärakademie.....	130
5.21	FH Gesundheitsberufe OÖ GmbH.....	131
6	Factsheets	133
6.1	Universitäten	133
6.2	Fachhochschulen	133
7	Literatur	178
8	Anhang	185
8.1	Interviews im Rahmen der Fallstudien	185
8.2	Verwendete Dokumente	189

1 Einleitung

Seit den 1970er Jahren werden in Österreich regelmäßig Studien zur sozialen Lage der Studierenden durchgeführt. Im Jahr 2002 wurde in diesem Rahmen erstmals auch eine Zusatzerhebung unter Studierenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen durchgeführt, deren primäres Ziel es war, den Anteil der betroffenen Studierenden zu ermitteln sowie ihre Bedürfnisse an die Hochschulen und die Hochschulpolitik zu erfassen (Wroblewski, Unger 2003). Bei der Folgerhebung 2006, die erstmals online durchgeführt wurde, wurde die quantitative Befragung durch rund 150 qualitative Interviews unter Studierenden, die aufgrund ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung mit Schwierigkeiten im Studium konfrontiert waren, ergänzt. Durch diese Kombination aus quantitativen und qualitativen Informationen konnten die verschiedenen Arten von Beeinträchtigungen, aber vor allem die Schwierigkeiten im Studium sowie die von den Studierenden selbst vorgeschlagenen Verbesserungen wesentlich detaillierter erfasst werden (Wroblewski et al. 2007). Im Jahr 2009 wurde die Onlinebefragung durch eine Serie von Fallstudien an Universitäten ergänzt, in deren Mittelpunkt die Wahrnehmung von Unterstützungsbedarf für Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus Sicht der Universität stand (Wroblewski, Laimer 2010). Der qualitative Teil der Zusatzstudie zur Sozialerhebung 2011 thematisierte den Berufseinstieg von Akademiker*innen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen (Wroblewski et al. 2012).¹

Im Jahr 2015 standen wieder die Angebote von Universitäten und Fachhochschulen für die Zielgruppe im Vordergrund (Wroblewski 2016). Dabei wurde auch danach gefragt, wie im Rahmen der Entwicklung der universitären Gleichstellungspläne auf Studierende und Beschäftigte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderungen eingegangen wurde. Ein zentrales Ergebnis der Studie war, dass an den meisten Universitäten die Expertise zur Unterstützung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderungen und jene für geschlechterbezogene Gleichstellungsfragen unverbunden nebeneinanderstehen. Im Rahmen eines Folgeprojekts wurden Ansatzpunkte zur Entwicklung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik diskutiert (Wroblewski, Buchinger 2018).

Auch 2019/20 wurde eine qualitative Zusatzstudie zur Situation von Studierenden mit Behinderung, chronischer Erkrankung oder sonstigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen durchgeführt. Für die aktuelle Studie wird der Fokus auf die Weiterentwicklung der Angebote für die Zielgruppe seit der Erhebung 2015 gelegt. Eine Weiterentwicklung von Angeboten könnte im Kontext der Entwicklung von

¹ Alle Berichte stehen unter <http://www.sozialerhebung.at> zum Download bereit.

Diversitätsstrategien erfolgen. Universitäten sind im Rahmen der Leistungsvereinbarungen gefordert, ihre Maßnahmen im Bereich Diversitätsmanagement darzustellen. Ebenso begrüßt der aktuelle Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan (BMBWF 2019) die Entwicklung von institutionellen Gender- und Diversitätsstrategien.

2 Hintergrund

2.1 Rechtlicher Rahmen

Das „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (im folgenden kurz UN-Behindertenrechtskonvention) ist ein Menschenrechtsübereinkommen der Vereinten Nationen, das im Dezember 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen beschlossen und im Mai 2008 in Kraft getreten ist. Die UN-Behindertenrechtskonvention konkretisiert bestehende Menschenrechte bezogen auf die Lebenssituation behinderter Menschen. Es würdigt Behinderung als Teil der Vielfalt menschlichen Lebens und überwindet damit das noch in vielen Ländern vorherrschende defizitorientierte Verständnis. Degener (2010) betont, dass die UN-Behindertenrechtskonvention eine Antidiskriminierungskonvention ist, „denn die Grundsätze der Nichtdiskriminierung und Gleichheit sind die tragenden Säulen des Übereinkommens und finden auch in nahezu jeder Vorschrift Erwähnung.“

Mit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention ist Österreich seit 2008 verpflichtet, Bildungseinrichtungen barrierefrei zugänglich zu machen. Dies gilt auch für Universitäten und Fachhochschulen. Der Nationale Aktionsplan Behinderung 2012-2020² (BMASGK 2012) formuliert die konkreten Maßnahmen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Der Nationale Aktionsplan thematisiert im Kapitel Bildung ausschließlich die Situation an Universitäten und nennt die im Universitätsgesetz (UG 2002) festgeschriebenen Regelungen für Studierende mit Behinderungen, das an der Universität Linz angesiedelte Institut Integriert Studieren sowie die Ombudsstelle für Studierende im BMBWF als konkrete Unterstützungsangebote. Konkrete Zielsetzungen des Nationalen Aktionsplans für den Hochschulbereich sind:

- Die Inklusion behinderter Studierender soll im Rahmen der Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten und den Begleitgesprächen zu ihren Umsetzungen verstärkt als bildungspolitisches Ziel thematisiert werden.
- Es soll Bewusstsein für die Inklusion behinderter Studierender geschaffen werden.
- Es wird ein Ausbau der Ausbildung für Gebärdensprachdolmetsch und Gebärdensprachlehrer*innen angestrebt.

² Der Nationale Aktionsplan Behinderung 2012-2020 wurde mit einem Beschluss der österreichischen Bundesregierung im November 2019 um ein Jahr verlängert, d.h. er gilt nunmehr bis 31.12.2021.

Der Nationale Aktionsplan enthält fünf Maßnahmen für den Hochschulbereich:

- Schaffung von Bewusstsein für Inklusion im Rahmen der Verhandlungen zu den Leistungsvereinbarungen
- Fortsetzung des Modellversuchs „Gehörlos erfolgreich studieren“ an der TU Wien und Sicherung der Institute „Integriert Studieren“
- Gespräche im Rahmen der Verhandlungen zu den Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten zur möglichen Steigerung der Ausbildungsangebote für Gebärdensprachdolmetscher*innen und Gebärdensprachlehrer*innen
- Vernetzung existierender Unterstützungsdienstleistungen und
- Studie „Soziale Lage gesundheitlich beeinträchtigter Studierender an Universitäten und Fachhochschulen“

Die Umsetzung der im Nationalen Aktionsplan Behinderung genannten Maßnahmen sowie einiger weiterer Maßnahmen sind in den rechtlichen Rahmenbedingungen für Universitäten und Fachhochschulen festgeschrieben. So formuliert das Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) in § 2 die leitenden Grundsätze für Universitäten, die neben der Gleichstellung der Geschlechter, auch soziale Chancengleichheit und die besondere Berücksichtigung der Erfordernisse von behinderten Menschen umfassen. § 58(10) legt fest, dass Curricula die Zielsetzungen von Art. 24 der UN-Behindertenrechtskonvention³ zu beachten haben. Für Studierende mit Behinderungen sind die Anforderungen der Curricula durch Bescheid des studienrechtlichen Organs zu modifizieren, wobei das Ausbildungsziel des gewählten Studiums erreichbar sein muss. Dies unter Bedachtnahme auf das in § 59(12) formulierte Recht auf „eine abweichende Prüfungsmethode, wenn die oder der Studierende eine Behinderung nachweist, die ihr oder ihm die Ablegung der Prüfung in der vorgeschriebenen Methode unmöglich macht, und der Inhalt und die Anforderungen der Prüfung durch eine abweichende Methode nicht beeinträchtigt werden“. Diese Maßnahmen richten sich an Studierende mit einer Behinderung im Sinne des § 3 des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes, das Behinderung definiert als „die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.“

³ Mit Artikel 24 der UN-Behindertenrechtskonvention erkennen Vertragsstaaten das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung an und verpflichten sich, ein inklusives Bildungssystem auf allen Ebenen zu verwirklichen. Dies umfasst auch Hochschulbildung. „Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben. Zu diesem Zweck stellen die Vertragsstaaten sicher, dass für Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen getroffen werden.“

Demgegenüber stellt § 92(6) UG 2002, der den Erlass bzw. die Rückerstattung des Studienbeitrags regelt, auf eine andere Zielgruppe ab. Gemeint sind hier Studierende, für die eine „Behinderung nach bundesgesetzlichen Vorschriften mit mindestens 50 % festgestellt“ ist.

Auch im Fachhochschul-Studiengesetz (FHStG) werden Studierende mit Behinderungen angesprochen. Zum einen ist in § 13 FHStG das Recht auf eine abweichende Prüfungsmethode geregelt. „Studierende haben das Recht auf eine abweichende Prüfungsmethode, wenn eine Behinderung nachgewiesen wird, die die Ablegung der Prüfung in der vorgeschriebenen Methode unmöglich macht und der Inhalt und die Anforderungen der Prüfung durch eine abweichende Methode nicht beeinträchtigt werden.“ Zum anderen legt § 14 FHStG gesundheitliche Beeinträchtigung als einen der Gründe fest, um eine Unterbrechung des Studiums bei der Studiengangsleitung zu beantragen. „Die Gründe der Unterbrechung und die beabsichtigte Fortsetzung des Studiums sind nachzuweisen oder glaubhaft zu machen. In der Entscheidung über den Antrag sind zwingende persönliche, gesundheitliche oder berufliche Gründe zu berücksichtigen. Während der Unterbrechung können keine Prüfungen abgelegt werden.“

An Universitäten besteht seit 2015 mit dem Gleichstellungsplan ein Instrument, das Vereinbarkeitsfragen, Antidiskriminierungs- und Diversitätspolitiken umfassen muss bzw. kann.⁴ Die Erläuterungen zur Novelle des UG 2002⁵ fokussieren im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsplan auf Vereinbarkeitspolitiken, eröffnen aber darüberhinausgehende Möglichkeiten:

„Jene Angelegenheiten, die jedenfalls im Gleichstellungsplan zu regeln sind, sind die Vereinbarkeit sowie die Antidiskriminierung. Darüber hinaus können jedoch auch weitere einschlägige Angelegenheiten in den Gleichstellungsplan aufgenommen werden (z. B. das Thema Diversität etc.).“

Die Wissensbilanz-Verordnung sieht vor, dass Universitäten „Maßnahmen zur Förderung der sozialen Durchlässigkeit und der Diversität, Maßnahmen für Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung, Maßnahmen im Rahmen der Gleichstellungsstrategie sowie des strategischen Diversitätsmanagements für Universitätsangehörige gemäß § 94 UG“ in der Wissensbilanz darstellen.

⁴ Der Gleichstellungsplan ist in § 20b UG 2002 geregelt.

⁵ https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/ME/ME_00070/imfname_367098.pdf

2.2 Inklusive Hochschule: Behinderung im Kontext von Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken

In der Gleichstellungspolitik des BMBWF erfolgte in den letzten Jahren eine Neuausrichtung, indem sich der Fokus von Geschlecht auf Diversität verschob. Konkret forciert das BMBWF nunmehr eine geschlechter- und diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik. Dabei sollen Geschlechtergleichstellung und Diversitätsaspekte eng miteinander verknüpft werden. Angestrebt wird eine geschlechter- und diversitätsorientierte Organisationskultur an Hochschulen auf Ebene ihrer jeweiligen Arbeits-, Lehr-, Lern- und Forschungsprozesse. Ein zentrales Element in diesem Prozess ist der Auf- und Ausbau von Gender- und Diversitätskompetenz. Dies soll durch die Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen (BMBWF 2018) und die Auslobung des Diversitas-Preises⁶ (BMBWF 2017; Überacker, Hofmann 2019) unterstützt werden.

Die hochschulpolitischen Vorgaben im Hinblick auf Diversität bleiben jedoch unkonkret, was die zu berücksichtigenden Dimensionen oder Schwerpunktsetzungen anbelangt. Ziel der diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik ist es, den bisherigen Fokus auf geschlechtsbezogene Gleichstellungspolitik durch die Einbeziehung zusätzlicher Dimensionen zu erweitern. Welche Dimensionen dabei berücksichtigt werden, bleibt den Hochschulen überlassen. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik offen für die Berücksichtigung der Anliegen von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen ist, diese aber nicht zwangsläufig einbezieht.

Im Gegensatz zu Deutschland gibt es in Österreich kein explizites Bekenntnis zur Chancengleichheit von Studierenden mit Behinderung, wie es die Hochschulrektorenkonferenz in Deutschland mit den Empfehlungen „Eine Hochschule für Alle“ 2009 formuliert hat. Mit den Empfehlungen wird die Verantwortung der Hochschulleitung zugewiesen, „sich dieser Thematik anzunehmen und zusammen mit den Beauftragten für die Belange der behinderten Studierenden, deren Interessensvertretungen sowie weiteren Kooperationspartnern die Barrieren [in im Folgenden konkret genannten Bereichen] abzubauen.“ (HRK 2009: 2) Die Umsetzung der

⁶ Das BMBWF verleiht seit 2016 alle zwei Jahre den mit 150.000 Euro dotierten Diversitätsmanagement-Preis „Diversitas“. Der Preis zeichnet österreichische Hochschul- und Forschungseinrichtungen für herausragende, innovative Leistungen auf dem Gebiet des Diversitätsmanagements aus. Mit dem Diversitätsmanagement-Preis soll die Sensibilisierung und Schärfung des gesellschaftlichen Bewusstseins für eine diversitätsorientierte und diskriminierungsfreie Kultur in den Organisationsstrukturen an österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen gefördert werden. Bereits gesetzte sowie konkret entwickelte Maßnahmen zur Implementierung von Diversitätsmanagement werden damit vor den Vorhang geholt. Die Ermittlung preiswürdiger Hochschul- und Forschungseinrichtungen erfolgt durch eine hochkarätige Fachjury aus in- und ausländischen Expert*innen.

Empfehlungen wurde 2013 evaluiert (HRK 2013) und von Pioch (2019) im Rahmen ihrer Dissertation untersucht. Ebenfalls in Deutschland entwickelte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes das Konzept einer „diskriminierungsfreien Hochschule“ auf Basis eines zweijährigen Pilotprojekts mit elf Hochschulen (Czock et al. 2012). Im Rahmen des Projekts sollten Ansatzpunkte erarbeitet werden, die Diskriminierungen aufgrund der Merkmale Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion bzw. Weltanschauung und sexueller Identität an Hochschulen vermeiden. In den letzten Jahren setzten sich daher einige Studien mit der Situation von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen bzw. mit den Voraussetzungen einer inklusiven Hochschule auseinander (siehe z. B. Stemmer 2016 + 2017; Plasa 2017; Poskowsky et al. 2018; Hoos et al. 2019; Peschke 2019; Pioch 2019).

Die in Österreich forcierte Weiterentwicklung von traditioneller geschlechterbezogener Gleichstellungspolitik in Richtung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik entspricht der aktuellen theoretischen Diskussion, ist in der Praxis jedoch mit Herausforderungen gekoppelt. Susanne Baer (2014: 6) beschreibt dies wie folgt: „Das eventuell größte Problem des Abschieds von der (vermeintlichen) Dauerrede vom Geschlecht ist die direkte Kollision mit der hegemonialen Alltagsüberzeugung und Alltagspraxis.“

Die Zielsetzung einer inklusiven, d. h. diskriminierungsfreien Hochschule, die durch das Zulassen und Wertschätzen von Vielfalt charakterisiert ist, setzt das Bewusstsein für das Zusammenspiel von möglicherweise diskriminierend wirkenden Strukturmerkmalen (wie z. B. Geschlecht, Alter, soziale Herkunft, Behinderung oder gesundheitliche Beeinträchtigung, sexuelle Identität, Geschlechtervielfalt, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung) voraus. Dieser Zugang deckt sich mit der UN-Behindertenrechtskonvention, die Behinderung als soziales Konstrukt definiert, das nicht losgelöst von anderen relevanten gesellschaftlichen Strukturkategorien zu analysieren ist.

Das Konzept der Intersektionalität erscheint für die theoretische und empirische Auseinandersetzung mit Behinderung geeignet. Dabei sollten insbesondere die Wechselwirkungen zwischen den Kategorien Behinderung, Geschlecht und Alter im Fokus stehen, denn „Behinderung ist weder geschlechtsneutral noch altersunabhängig zu denken“ (Schildmann et al. 2018: 10). In den meisten Publikationen zum Thema Intersektionalität fehlt bislang jedoch eine explizite Auseinandersetzung mit Behinderung (siehe dazu z. B. Schildmann et al. 2018). Aber auch in der Literatur zur Diversität bleibt Behinderung häufig unberücksichtigt (z. B. Heitzmann, Klein 2012; Klein, Heitzmann 2012; Bender et al. 2013; Shallish 2016). Erst in den letzten Jahren wurde Behinderung verstärkt als Bestandteil studentischer Vielfalt thematisiert (z. B. Klein

2016a; Wroblewski 2017; Zimmermann, Dietrich 2017; Eunyoung, Aquino 2017; Becker, Heißenberg 2018).

Es ist unbestritten, dass Geschlecht eine relevante Kategorie für Zuschreibungs- und Anerkennungsprozesse im akademischen Bereich ist (siehe z. B. Beaufaÿs 2003; van den Brink, Benschop 2011). „Behinderung“ ist ebenso ein Klassifikationsprinzip, das mit Vorstellungen von Norm und Abweichung operiert (Waldschmidt 2007; Dobusch et al. 2012). So steht in einer binären Konnotation „Nicht-Behinderung“ mit Aktivität und Autonomie „Behinderung“ als Passivität und Abhängigkeit gegenüber (Köbsell 2010). Dazu kommt, dass im vorherrschenden Wissenschaftsideal von der uneingeschränkten Leistungsfähigkeit des Wissenschaftlers ausgegangen wird, eine Voraussetzung, die insbesondere für Frauen nachteilig wirkt. Behinderung oder chronische Erkrankung steht dieser Annahme der uneingeschränkten Leistungsfähigkeit entgegen. Im angloamerikanischen Raum wird das universitäre WHAM-Ideal (white, heterosexual, able-bodied, male) für Universitäten beschrieben (Hearn 1998).

Dadurch, dass Diversity Management oder Mainstreaming zunehmend auf die Agenda von Hochschulen gesetzt wird, könnte sich ein Gelegenheitsfenster öffnen, neben Dimensionen wie Geschlecht, Familienpflichten, soziale Herkunft auch Behinderung und chronische Erkrankung zu thematisieren. Auch wenn es unterschiedliche Definitionen von Diversity Management gibt, so ist ihnen allen das Bejahen von Vielfalt gemein (Frieß et al. 2020). Das größte Potential liegt in einer intersektional orientierten Diversitätsstrategie, die sich im Hinblick auf Inklusion an der Heterogenität ihrer Angehörigen – Studierende wie Mitarbeiter*innen – orientiert. Eine inklusive Hochschule erkennt die Heterogenität ihrer Mitglieder an und gestaltet die Rahmenbedingungen so, dass alle Mitglieder gleichermaßen gut lernen und arbeiten können. Um dieses Ziel zu erreichen, müsste ein Disability Mainstreaming⁷ vergleichbar dem Gender Mainstreaming Platz greifen, d. h. die Berücksichtigung der Anliegen von Menschen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen sowie deren Einbindung in alle Prozesse und Strukturen. Disability Mainstreaming geht also deutlich über das Angebot an zielgruppenspezifischen Maßnahmen hinaus und strebt eine Veränderung der Organisation Universität an (siehe z. B. Liasidou 2014; Fossey et al. 2015; Kendall 2016; Morina et al. 2017; Morina 2017).

Das Ziel einer inklusiven Hochschule erfordert nicht nur strukturelle Reformen, sondern darüber hinaus auch die Verankerung eines intersektionalen Zugangs in Forschung und Lehre. Die Auseinandersetzung mit Vielfalt in der Schule hat in der Lehrkräfteausbildung

⁷ Die UN-Behindertenrechtskonvention erwähnt Disability Mainstreaming ebenso wie den Grundsatz der Partizipation in der Präambel. Es wird festgehalten, „dass Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit haben sollen, aktiv an Entscheidungsprozessen über politische Konzepte und über Programme mitzuwirken, einschließlich solcher, die sie unmittelbar betreffen“ (BMAGSK 2016: 5).

bereits eine längere Tradition (Booth 2011; Booth, Ainscow 2003). Die Auseinandersetzung mit der Relevanz der Disability Studies für Forschung und Lehre an Universitäten steht demgegenüber erst am Anfang und ist häufig mit Widerständen konfrontiert (Bolt, Penketh 2016; Bender et al. 2013). Die Gestaltung inklusiver Lehre erfordert Sensibilisierungsarbeit mit Lehrenden ebenso wie spezifische Aus- und Weiterbildung (Collins et al. 2018).

Um eine inklusive Hochschule zu sein, bedarf es also mehr als der Implementierung von Maßnahmen für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen. Durch das alleinige Abstellen auf zielgruppenspezifische Maßnahmen besteht die Gefahr, Exklusionsmechanismen zu verstärken. Dobusch et al. (2012) weisen darauf hin, dass schon die Benennung von Exklusionsmechanismen – wie z. B. Behinderung – diese in ihrer Wirkung verstärkt und somit deren Essentialisierung bewirkt. Ähnlich argumentiert Wansing (2007: 288), wenn sie auf die Gleichzeitigkeit von Inklusion und Exklusion hinweist, d. h., dass durch die Art und Weise wie Inklusion unterstützt werden soll, Exklusion erzeugt wird. Vor diesem Hintergrund ist das Instrument des Nachteilsausgleichs ambivalent zu bewerten. So trägt es einerseits zur Chancengleichheit im Studium bei, da dadurch für potentiell benachteiligte Gruppen die Möglichkeit der Anpassung an einen „Normalfall“ gegeben ist. Gleichzeitig wird von einem individuellen Nachteil oder Problem ausgegangen, das die betroffene Person geltend machen muss (Gattermann-Kasper 2016: 110).

Um der Gefahr der Essentialisierung zu begegnen, ist es einerseits notwendig, Studierende mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen in den Prozess der Maßnahmengestaltung einzubeziehen. „It is thus of utmost importance that students with disabilities have a voice on campus to ensure that they are no longer a marginalised group.“ (Yssel et al. 2016: 392) Andererseits ist eine intersektionale Perspektive bei der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen erforderlich. Dahinter steht der Gedanke, dass es weder „die Behinderten“ noch „die Nicht-Behinderten“ gibt und Exklusionsmechanismen auf unterschiedlichen Dimensionen basieren. Platte et al. (2016: 133) halten fest: „Um der Vielfalt der Studierenden gerecht zu werden und zugleich alle Potenziale auszuschöpfen, bedarf es nicht nur des Abbaus einzelner augenscheinlicher oder nachgewiesener Barrieren. Darüber hinaus gilt es, selbstverständlich erscheinende und hierarchisierende Strukturen zu reflektieren und soweit wie möglich zu überwinden.“ Damit sollen inklusive Strukturen geschaffen werden, die inklusive Praktiken ermöglichen und damit langfristig zu einer inklusiven Kultur beitragen (Prenzel 2006).

Das mit Diversity Management verbundene Inklusionspotential hängt auch von den damit verbundenen Leitideen ab. Dort wo Diversity ausschließlich an Exzellenz geknüpft

wird, sind eher Exklusionsmechanismen zu erwarten als dort, wo das normative Ziel der Bildungsgerechtigkeit im Vordergrund steht (Klein 2016b).

2.3 Fragestellung und empirische Umsetzung

Im Zentrum der vorliegenden Studie steht einerseits eine Bestandsaufnahme von Angeboten für Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Behinderungen und andererseits die Frage, inwieweit Behinderung generell bzw. die Zielgruppe der Studierenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderungen bei der Entwicklung von Diversitätsstrategien berücksichtigt werden bzw. was dem entgegensteht. Wie die Analyse der Entwicklung der Gleichstellungspläne (Wroblewski 2016) gezeigt hat, stellt das unverbundene Nebeneinander der Dimensionen Geschlecht und gesundheitliche Beeinträchtigung/Behinderung ein Problem für die Entwicklung umfassender Diversitätspolitik und den Aufbau von Diversitätskompetenz dar (Wroblewski, Buchinger 2019). Die vorliegende Studie geht daher von der Annahme aus, dass der durch Diversitätsmanagement angestrebte Abbau von Diskriminierungserfahrungen oder bestehenden Benachteiligungen auch Potential für die stärkere Berücksichtigung der Anliegen von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen im Sinne einer inklusiven Hochschule beinhaltet. Es wird also davon ausgegangen, dass es durch die gemeinsame Berücksichtigung von Dimensionen, die Benachteiligungen bedingen, zu einer Reflexion von bestehenden Praktiken und Angeboten und auf dieser Basis zu deren Weiterentwicklung und Qualitätsverbesserung kommt.

Konkret werden daher im Rahmen der vorliegenden Studie folgende Fragen adressiert:

- Welche Angebote bestehen für die Zielgruppe an Universitäten und Fachhochschulen in Österreich?
- Inwiefern werden Unterstützungsangebote für die Zielgruppe als Teil eines bestehenden oder aufzubauenden Diversitätsmanagements gesehen?
- Welche Dimensionen (z. B. Geschlecht, Alter, soziale oder ethnische Herkunft, Religion, gesundheitliche Beeinträchtigung/Behinderung) werden im Rahmen des Diversitätsmanagements für welche Zielgruppen (z. B. Studierende, Beschäftigte) adressiert?
- Wie wird die Nicht-Berücksichtigung der Dimension gesundheitliche Beeinträchtigung/Behinderung bzw. die Nicht-Berücksichtigung der Zielgruppe „Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen“ argumentiert?
- Welche Ziele bzw. Zielgruppen werden durch konkrete Angebote im Rahmen des Diversitätsmanagements fokussiert?

- Inwiefern hat sich das Unterstützungsangebot für die Zielgruppe bzw. der Diskurs an den Universitäten bzw. Fachhochschulen seit der letzten Bestandsaufnahme verändert?
- Wie sind die Angebote und die Veränderungen im Hinblick auf eine inklusive Hochschule zu bewerten?
- Wie wird im Zusammenhang mit der Entwicklung von Diversitätsstrategien der Aufbau von Diversitätskompetenz angestrebt? Welche konkreten Schritte wurden diesbezüglich bereits gesetzt?

Die Beantwortung der Fragestellungen erfolgt auf Basis eines mehrstufigen Studiendesigns. In einem ersten Schritt wurden die von Universitäten und Fachhochschulen angebotenen Unterstützungsleistungen für Studierende bzw. Studieninteressierte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderungen erfasst. Darüber hinaus wird die organisationale Verankerung der Zuständigkeit für Unterstützungsleistungen erhoben. Die Grundlage für die Recherche bildeten für Universitäten die aktuellen Entwicklungspläne, Leistungsvereinbarungen und Wissensbilanzen sowie die Homepages. Für Fachhochschulstudiengänge erfolgte eine Internetrecherche und es wurden die Satzungen einbezogen. Parallel zur Recherche von Unterstützungsangeboten für die Zielgruppe wurde der Stand der Entwicklung von Diversitätsmanagementstrategien aufbereitet.

Auf Basis der Recherche wurden Hochschulen für vertiefende Fallstudien mit Universitäten und Fachhochschulen vorgeschlagen, die sowohl Angebote für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen wie auch eine Diversitätsstrategie aufweisen. Für die Fallstudien (Yin 1994) wurden ergänzend zu den Ergebnissen der Dokumentenanalyse und der Recherche leitfadengestützte Interviews mit Personen, die in die Konzeption und Umsetzung von Unterstützungsangeboten für die Zielgruppe bzw. die Entwicklung und Umsetzung der Diversitätsstrategie einbezogen sind, geführt. Dazu zählen die Vizerektor*innen für Lehre, die Behindertenbeauftragten, die Ansprechpersonen für das Diversitätsmanagement sowie Vertreter*innen der ÖH. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden elf Fallstudien mit insgesamt 40 Interviews realisiert. Die Interviews wurden leitfadengestützt durchgeführt, mit Einverständnis der Interviewpartner*innen teiltranskribiert und themenzentriert ausgewertet.⁸

In die Fallstudien wurden nach Absprache mit dem Auftraggeber folgende Hochschulen einbezogen:

⁸ Die Auswertung folgt weitgehend dem vom Meuser und Nagel (2009) entwickelten Verfahren für Expert*inneninterviews, das in fünf Auswertungsschritte gegliedert ist. Basis der Auswertung bilden die nach erprobten Richtlinien teiltranskribierten Interviews. Zur konkreten Vorgangsweise siehe Leitner, Wroblewski (2009).

- Universität Wien
- Medizinische Universität Graz
- Universität Salzburg
- Technische Universität Wien
- Wirtschaftsuniversität Wien
- Universität für Musik und darstellende Kunst Wien
- Fachhochschule Technikum Wien
- FH Campus Wien
- FH Vorarlberg GmbH
- FH JOANNEUM Gesellschaft mbH
- FH OÖ Studienbetriebs GmbH

3 Executive Summary

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Recherche von Unterstützungsangeboten für Studierende mit Behinderungen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie von Diversitätsstrategien zusammengefasst. Die Recherche erfolgte auf Basis der strategischen Dokumente der Universitäten und Fachhochschulen (siehe Kapitel 8.2) sowie einer Internetrecherche. Die Internetrecherche fand von September 2019 bis Jänner 2020 statt und wurde im August 2020 aktualisiert. Die Ergebnisse der Recherche werden durch Erkenntnisse, die im Rahmen der Fallstudien gewonnen wurden, ergänzt. Die Ergebnisse für die einzelnen Hochschulen sind in den folgenden Kapiteln ausführlich beschrieben und in Form von Factsheets kurz aufbereitet (Kapitel 6).

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass sich die rechtlichen Rahmenbedingungen im Hinblick auf Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen für Universitäten und Fachhochschulen unterscheiden. So ist in § 2 Universitätsgesetz (UG) die besondere Berücksichtigung der Erfordernisse von behinderten Menschen als ein leitender Grundsatz festgeschrieben, den Universitäten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu berücksichtigen haben. Weiters sieht das UG vor, dass Universitäten bei der Gestaltung von Curricula Artikel 24 der UN-Behindertenrechtskonvention berücksichtigen, d. h. es ist sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen nicht vom Studium ausgeschlossen werden. Im Fachhochschul-Studiengesetz (FHStG) finden sich keine vergleichbaren Regelungen. Das FHStG sieht nur, wie das UG auch, das Recht von Studierenden mit Behinderungen auf einen alternativen Prüfungsmodus vor. Im aktuellen Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan, dem zentralen Steuerungsinstrument im FH-Bereich, wird die Situation von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen nicht thematisiert.

3.1 Unterstützungsstrukturen für Studierende mit Behinderungen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Die Ergebnisse der Recherche zeigen, dass mittlerweile an allen Universitäten eine Ansprechperson für Studierende mit Behinderungen installiert wurde, an 13 Universitäten ist diese Ansprechperson in eine Organisationseinheit integriert, die für die Anliegen der Zielgruppe zuständig ist. Dazu zählen die Universität Wien (Team Barrierefrei), die Universität Graz (Zentrum Integriert Studieren), die Universität Innsbruck (Büro der Behindertenbeauftragten), die Universität Salzburg (Abteilung für disability & diversity), die Universität Linz (Institut Integriert Studieren), die Universität

Klagenfurt (Servicecenter Integriert Studieren), die Technische Universität Wien (TUW barrierefrei), die Technische Universität Graz (Servicestelle Barrierefrei Studieren), die Wirtschaftsuniversität Wien (Team BeAble), die Universität für Bodenkultur Wien (Stabsstelle zur Betreuung für Menschen mit besonderen Bedürfnissen) sowie die Medizinischen Universitäten Wien (Behinderten-Referat) und Graz (Servicestelle für Mitarbeiter*innen und Studierende mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen). Es fällt auf, dass nur eine Kunstuniversität im Bereich Behinderung und Barrierefreiheit in hohem Maß aktiv ist. An der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien wurde ein umfassender Prozess gestartet und die Senatsarbeitsgruppe `barrierefrei_mdw` eingerichtet.

Die meisten Universitäten setzen sich bereits mit Diversität auseinander. An 14 Universitäten gibt es eine ausformulierte Diversitätsstrategie und an sieben weiteren Universitäten ist eine solche in Ausarbeitung (Vorhaben der Leistungsvereinbarung 2019-2021). Jene Universitäten, die eine Diversitätsstrategie bereits entwickelt haben, thematisieren bis auf zwei Ausnahmen auch Behinderung in diesem Kontext.

An Fachhochschulen stellt sich die Situation etwas anders dar: An 18 Fachhochschulen ist eine Organisationseinheit oder Ansprechperson für Gender & Diversität eingerichtet, die in einigen Fällen auch für die Anliegen von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen zuständig sind. Nur an sechs Fachhochschulen ist über die Homepage eine Behindertenbeauftragte oder ein Behindertenbeauftragter auffindbar. An 15 Fachhochschulen ist eine Diversitätsstrategie formuliert und an zwei weiteren Fachhochschulen ist auf der Homepage ein explizites Bekenntnis zu Diversität oder Vielfalt verankert. Drei Fachhochschulen haben die Charta der Vielfalt unterzeichnet, weisen aber keine darüberhinausgehenden Aktivitäten im Bereich Diversität auf der Homepage aus. Bis auf eine Fachhochschule thematisieren alle Fachhochschulen mit Diversitätsstrategie in deren Kontext auch Behinderung. Insgesamt bedeutet dies, dass sich bis auf eine Ausnahme alle Fachhochschulen mit Diversität und Vielfalt auseinandersetzen, wenn auch mit unterschiedlicher Intensität und Schwerpunktsetzung.

Gegenüber 2015 hat sich die Situation insofern verändert, als mittlerweile an allen Universitäten Ansprechpersonen für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen eingerichtet wurden. An Universitäten, die bereits gut ausgebaute Angebote für die Zielgruppe hatten, wurden diese ausgebaut und stärker institutionalisiert (z. B. durch Schaffung einer Serviceeinheit für die Zielgruppe, die Einrichtung eines Teams). Die Institutionalisierung der Unterstützung von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen stellt insofern eine Weiterentwicklung dar, als die Unterstützung dann weniger vom Engagement einer Einzelperson abhängig ist und damit das Commitment der Universität klarer zum

Ausdruck kommt. Wenn an Universitäten mit institutionalisierten Angeboten eine Diversitätsstrategie entwickelt wurde, dann wird zumeist auch Behinderung als relevante Dimension mitberücksichtigt. An jenen Universitäten, die bislang kaum Angebote für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen hatten, führte auch die Entwicklung einer Diversitätsstrategie nicht zu einem Ausbau der Angebote für die Zielgruppe.

Hochschulen, die keine institutionalisierten Angebote für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen geschaffen haben, begründen dies einerseits mit einer geringen Anzahl von Betroffenen und andererseits damit, für jeden Einzelfall eine individuelle und individualisierte Lösung finden zu wollen. Damit wird zum einen übersehen, dass auch bei institutionalisierten Angeboten die Unterstützung jeweils auf den konkreten Einzelfall abgestimmt werden muss. Zum anderen bleibt mit diesem Zugang die Notwendigkeit der Veränderung von Prozessen und Strukturen, um die Hochschule inklusiver zu machen, ausgeblendet.

Seit der letzten Erhebung wurde mit dem 2019 von der Universitätenkonferenz ins Leben gerufenen Pilotprojekt **„Promotion ohne Limit“ (PromoLi)** auch eine universitätsübergreifende Initiative gesetzt. Neun Universitäten haben sich an dem vom Sozialministerium geförderten Projekt beteiligt, dessen Ziel es ist, an Universitäten im Rahmen eines Förderprogramms Doktoratsstellen für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen zu schaffen. Dabei handelt es sich um befristete Arbeitsverhältnisse bis zu vier (in Ausnahmefällen sechs) Jahren im Ausmaß von 20 bis 30 Wochenstunden. Zielgruppe sind Personen, die dem Kreis der begünstigt Behinderten zugerechnet werden, ein abgeschlossenes Diplom- oder Masterstudium vorweisen können und an einem Dissertationsstudium interessiert sind. Auf diese Weise sollen die Voraussetzungen für eine wissenschaftliche oder künstlerische Karriere bzw. den Einstieg in die außeruniversitäre Forschung oder eine adäquate erwerbsmäßige Tätigkeit ermöglicht werden. An dem Pilotprojekt beteiligt haben sich die Universität Linz (Lead Universität), die Universität Wien, die Universität Salzburg, die Universität Graz, die Universität Innsbruck, die Medizinische Universität Wien, die Universität für Bodenkultur Wien, die Wirtschaftsuniversität Wien und die Universität Klagenfurt. Bei 17 Bewerbungen wurden sieben Stellen über das Projekt gefördert (vier Frauen und drei Männer). Die Vergabe der Stellen erfolgte durch eine Vergabekommission. Mit Beginn des Wintersemesters 2019/20 haben die erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerber ihre Beschäftigung aufgenommen.

Tabelle 1: Universitäten

Universitäten	Ansprech- person(en) für Menschen mit Behinderung	Organisations- einheit für Menschen mit Behinderung	Diversitäts- strategie
Universität Wien	x	x	x
Karl-Franzens-Universität Graz	x	x	x
Universität Innsbruck	x	x	x
Medizinische Universität Wien	x	x	x
Medizinische Universität Graz	x	x	x
Medizinische Universität Innsbruck	x	0	(x)
Paris-Lodron-Universität Salzburg	x	x	x
Technische Universität Wien	x	x	x
Technische Universität Graz	x	x	x
Montanuniversität Leoben	x	0	(x)
Universität für Bodenkultur Wien	x	x	(x)
Veterinärmedizinische Universität Wien	x	0	0
Wirtschaftsuniversität Wien	x	x	x
Johannes Kepler Universität Linz	x	x	(x)
Alpen-Adria-Universität Klagenfurt	x	x	x
Universität für angewandte Kunst Wien	x	0	(x)
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	x	x	x
Universität Mozarteum Salzburg	x	0	(x)
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	x	0	(x)
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	x	0	x
Akademie der bildenden Künste Wien	x	0	x
Universität für Weiterbildung Krems	x	0	x

(x) in Entwicklung

Quelle: Eigene Erhebung basierend auf den strategischen Dokumenten und Homepages der Universitäten

Tabelle 2: Fachhochschulen

Fachhochschulen	Ansprechperson(en) für Menschen mit Behinderung	Diversity-Beauftragte o.ä.*	Diversitätsstrategie
Fachhochschule des bfi Wien GmbH	0	x	x
Fachhochschule Technikum Wien	0	x*	x
FH Campus Wien	x	x	x
FH Vorarlberg GmbH	x	x	x
Fachhochschule Kärnten	0	x	0**
Fachhochschule Wiener Neustadt GmbH	x	x	0**
Fachhochschule St. Pölten GmbH	0	x	x
IMC Fachhochschule Krems GmbH	x	0	0**
Fachhochschule Salzburg GmbH	0	x	x
FH Kufstein Tirol Bildungs GmbH	x	x	x
CAMPUS 02 FH der Wirtschaft GmbH	0	x	x
FH JOANNEUM Gesellschaft mbH	0	x*	x
FH OÖ Studienbetriebs GmbH	0	x	x
Fachhochschule Burgenland GmbH	0	0	0***
MCI Management Center Innsbruck GmbH	x	x	x
FHWien der WKW (FHW GmbH)	0	x*	x
Lauder Business School	0	x	0***
fhg – Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol GmbH	0	x	x
Ferdinand Porsche FernFH GmbH	0	x*	x
Theresianische Militärakademie	0	0	0
FH Gesundheitsberufe OÖ GmbH	0	x	x

Quelle: Eigene Erhebung basierend auf den Satzungsteilen und Homepages der Fachhochschulen

* Eine Beauftragte/Abteilung für Gender oder Gender & Diversity fungiert auch für Studierende mit Behinderung als Ansprechstelle.

** Die FH hat keine Diversitätsstrategie ausformuliert, aber die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

*** Auf der Homepage findet sich ein Bekenntnis zu Diversität und Vielfalt, jedoch keine konkreten Aktivitäten oder Maßnahmen.

3.2 Diversitätsmanagement und Diversitätskompetenz

In den letzten Jahren wurde an vielen Hochschulen eine Diversitätsstrategie verfasst bzw. Diversity Management verstärkt verankert. Diese strategische Festschreibung ist

begrüßenswert, da dadurch das Bekenntnis zu Diversität und die Umsetzung von Maßnahmen und Unterstützungsangeboten verbindlicher sind und nicht vom Engagement einzelner Personen abhängen. In den meisten dieser strategischen Dokumente werden Behinderungen und chronische Erkrankungen neben anderen Themen als relevante Dimension im Kontext von Diversität begriffen und miteinander verknüpft. Diese Verknüpfung verschiedener Dimensionen beinhaltet das Potential, die Themen Behinderungen und chronische Erkrankungen stärker in den Strukturen der Hochschule festzuschreiben um damit eine Veränderung der Universitäts- und Fachhochschulkultur anzustoßen. In der Analyse der Fallstudien wurde deutlich, dass dieses Potential in jenen Hochschulen, deren Diversitätsstrategie in einem partizipativen Prozess entstanden sind, besonders hoch ist und als Voraussetzung für eine funktionierende Verschränkung verschiedener Dimensionen gesehen werden kann. Während der Großteil der Befragten ein gemeinsames Diversity Management begrüßt, äußerten sich einige wenige Interviewpartner*innen zum Teil skeptisch über eine Zusammenlegung mit anderen Diversitätskategorien, da sie der Meinung sind, dass die Dimensionen so unterschiedlich sind und nicht grundsätzlich miteinander in Verbindung stehen. Die überwiegende Mehrheit sieht allerdings Vorteile in dieser Herangehensweise. Zum einen ist so ein intersektionales Verständnis von Diversität leichter abbildbar und dimensionsübergreifende Projekte, Vorhaben und Beratungsleistungen können leichter durchgesetzt werden.

Nur wenige Fachhochschulen besitzen Strukturen, in denen mehrere Personen, die zu unterschiedlichen Diversitätsdimensionen arbeiten, in einem gemeinsamen Diversity Management zusammenarbeiten. Aufgrund von fehlenden Ressourcen ist es überwiegend der Fall, dass es eine Person gibt, die die Themen Gender und Diversity betreut, oftmals auch in Kombination mit anderen Aufgaben, z. B. Hochschullehre, Marketing oder Assistenz Tätigkeiten für das Rektorat. Insofern sind die oben genannten Vorteile, die ein gemeinsames Diversitätsmanagement für Hochschulen hervorbringt, nur zum Teil auf Fachhochschulen übertragbar.

Ein zentraler Aspekt der Umsetzung eines Diversitätsmanagements ist der Aufbau von Diversitätskompetenz unter allen Hochschulangehörigen – insbesondere aber unter Lehrenden sowie Angehörigen des Managements und der Verwaltung. Acht Universitäten – die Universitäten Wien und Klagenfurt, die Technischen Universitäten Wien und Graz, die Wirtschaftsuniversität Wien, die Universität für Angewandte Kunst, die Universität für Musik und darstellende Kunst sowie die Donau-Universität Krems – und fünf Fachhochschulen – FH Technikum Wien, FH Campus Wien, FH Vorarlberg, FH Oberösterreich und die Ferdinand Porsche FernFH – haben eine entsprechende Zielsetzung formuliert und Maßnahmen implementiert. Diese richten sich überwiegend an Lehrende und streben den Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz an.

3.3 Inklusionspotential des Diversitätsmanagements

Die Einbettung der Angebote für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen in ein Diversitätsmanagement hat an keiner Universität zu einem signifikanten Ausbau der Angebote geführt. Dort wo bislang die Zielgruppe kaum adressiert wurde, hat sich auch durch die Entwicklung eines Diversitätsmanagements wenig verändert. Nichtsdestotrotz birgt ein Diversitätsmanagement, das auch die Dimension Behinderung oder chronische Erkrankung aufgreift, ein Potential für einen Kulturwandel hin zu einer inklusiven Hochschule.

Dieses Potential ist insbesondere dann gegeben, wenn explizit die Zielsetzung einer inklusiven Universität formuliert ist und die Entwicklung des Diversitätsmanagements auf einem partizipativen Prozess basiert, der eine Vielzahl von Akteur*innen einbezieht.

Einige Universitäten haben in ihren strategischen Dokumenten explizit die Zielsetzung formuliert, die Universität inklusiver zu gestalten. Dazu zählen die Universitäten Wien, Graz, Salzburg und Klagenfurt, die Technischen Universitäten Wien und Graz sowie die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, die Kunstuniversität Linz und die Akademie der bildenden Künste. Die Vielfalt unter Studierenden und Mitarbeiter*innen wird als Bereicherung angesehen, das Prinzip der Chancengleichheit und die Vermeidung von jeder Form diskriminierendem Verhaltens in den strategischen Dokumenten festgeschrieben (z. B. im Entwicklungsplan). An der Universität Salzburg, die sich in ihrem Entwicklungsplan zum aktiven Umgang mit Diversitätsthemen verpflichtet, ist die Verbindung von Diversität und Behinderung in der Einrichtung der Abteilung disability & diversity wohl am deutlichsten auch strukturell verankert. Die Universität Wien setzt sich beispielsweise im Entwicklungsplan das Ziel, „alle Studierendengruppen in der bestmöglichen Leistungserbringung zu fördern und ihre Studienerfolgschancen zu erhöhen.“ Die Universität Graz strebt an, ein ideales Umfeld für Studieren, Arbeiten und Forschen zu schaffen und verpflichtet sich zur Beseitigung von Barrieren für benachteiligte Gruppen. Die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien steht für „eine geschlechtergerechte, diverse und inklusive Universität“.

Die Fachhochschulen FH Campus Wien und die Ferdinand Porsche FernFH haben ebenfalls die Zielsetzung einer inklusiven Hochschule, die auch die Dimension Behinderung umfasst, formuliert. So strebt die FH Campus Wien an, eine organisationale Kultur zu schaffen, die von Wertschätzung, Gleichbehandlung und Antidiskriminierung geprägt ist. Diese Ziele werden auch im Code of Conduct und der Charta der Vielfalt aufgegriffen. Die Ferdinand Porsche FernFH sieht „Diversität als Bereicherung und Inklusion als Auftrag“.

Einen partizipativen Prozess für die Entwicklung des Diversitätsmanagements haben beispielsweise die Universität Graz, die einen AntiBias-Zirkel eingerichtet hat, die Universität Klagenfurt mit ihrem Diversitätsrat, die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, die Universität Innsbruck und die Technische Universität Wien etabliert. Auch einige Fachhochschulen weisen vergleichbare partizipative Foren auf. Dazu zählen die FH Technikum Wien mit dem Think Tank Gender Management, die FH Campus Wien mit der Abteilung Gender & Diversity Management und die FH OÖ mit der Gender & Diversity Management-Konferenz. Derartige partizipative Formate sind zentral für die Kommunikation der Diversitätsziele innerhalb der Hochschule und den Aufbau von Bewusstsein unter Universitätsangehörigen. Ein Diversitätsmanagement, das ohne Einbettung in einen hochschulinternen Diskurs entwickelt wurde, hat demgegenüber wenig Potential eine Kulturveränderung anzustoßen. D. h. das Diversitätsmanagement, die Ziele im Hinblick auf Diversität und Inklusion sowie die konkreten Maßnahmen müssen innerhalb der Hochschule bekannt sein und von allen Angehörigen der Hochschule mitgetragen werden.

In einigen Fällen enthält der partizipative Prozess auch reflexive Elemente, d. h. die Überprüfung der Zielerreichung und darauf basierend gegebenenfalls die Adaptierung der Diversitätsstrategie sind als Teil des Prozesses verankert. So sieht beispielsweise der Prozess der Entwicklung der Diversitätsstrategie der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien die Evaluierung der gesetzten Maßnahmen vor. Auch an der Medizinischen Universität Graz ist eine interne Evaluierung des Maßnahmenkatalogs (Rahmenprogramm) angedacht. In einem partizipativen Setting trägt auch die Reflexion der Entwicklung bzw. Zielerreichung zur Sensibilisierung für Diversitätsthemen bei und erhöht die Akzeptanz von Maßnahmen.

Die Entwicklung derartiger umfassender partizipativer und reflexiver Prozesse erfordert nicht nur Ressourcen (Expertise und finanzielle Mittel) und Zeit, sondern auch die explizite Unterstützung durch die Hochschulleitung. Es handelt sich also um ein komplexes und voraussetzungsvolles Unterfangen.

Dimensionsübergreifende Vorhaben können ein erster Schritt in Richtung eines Diversitätsmanagements sein, das Behinderung bzw. chronische Erkrankung als relevante Dimension berücksichtigt. Dazu zählt beispielsweise die Verankerung der spezifischen Beratung von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen im Studienservice, wodurch ein möglichst niederschwelliger Zugang zu Unterstützungsangeboten für die Zielgruppe realisiert werden soll. Dies ist beispielsweise an der Wirtschaftsuniversität Wien oder an der Medizinischen Universität Graz (One Stop Shop) der Fall. Ähnliches gilt für Serviceeinrichtungen an Fachhochschulen, die unterschiedliche Dimensionen adressieren (z. B.

Betreuungsaufgaben, Behinderungen und chronische Erkrankungen, Fremdsprachigkeit).

Solche dimensionsübergreifenden Projekte beinhalten das Risiko der Essentialisierung der Abweichung von der Norm, wenn die Servicestelle für all jene zuständig ist, die nicht den sogenannten „Normstudierenden“ entsprechen. Es wird damit auf das „Anderssein“ fokussiert und dieses dadurch unterstrichen. Dem gilt es durch sensible Kommunikation der Ziele der Serviceeinrichtung entgegenzuwirken und Vielfalt als Bereicherung und nicht als Belastung wahrzunehmen.

Im Zuge der Covid-19-Pandemie wurde allen Hochschulangehörigen ein hohes Maß an Flexibilität abverlangt und es war notwendig, unterschiedlichste Praktiken neu zu gestalten. Diese Flexibilität und das Hinterfragen von traditionellen Praktiken eröffneten neue Möglichkeiten das Studium mit anderen relevanten Lebensbereichen zu vereinbaren und mit schwierigen individuellen Rahmenbedingungen umzugehen. So berichteten einige Interviewpartner*innen davon, dass Lernziele neu reflektiert wurden, als es darum ging adäquate Prüfungsmodalitäten zu entwickeln.

Einige Hochschulen planten zum Zeitpunkt der Interviews (April bis September 2020) eine Reflexion der Erfahrungen aus dem Sommersemester 2020, das häufig einen erzwungenen Digitalisierungsschub aber auch viel Improvisation mit sich brachte, um zu entscheiden, welche der Veränderungen sich bewährt haben und beibehalten werden wollen. Eine Interviewperson beschreibt dies im Zusammenhang mit der Suche nach alternativen Wegen der Leistungsfeststellung im Sommersemester 2020 wie folgt: „Diese Flexibilitätsanforderung hat auch ins Bewusstsein gebracht, worum es eigentlich bei der Prüfung geht. Was möchte ich vermitteln? Wie kann ich diese Kompetenz überprüfen? Wie kann ich überprüfen, ob die Kompetenz vermittelt wurde? Dass es da unterschiedliche Wege gibt, und dass man das auf unterschiedliche Weise machen kann, ich glaube, das kann man auch umlegen im Sinne der Diversität auf Leute mit chronischen Krankheiten, Behinderungen, psychischen Krankheiten.“

Für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen stellen sich nach Einschätzung der Interviewpartner*innen die Auswirkungen des distance learnings unterschiedlich dar. Während beispielsweise die fehlende Präsenzverpflichtung für Studierende mit Mobilitätseinschränkungen eine Erleichterung darstellen konnte, erschwerte es vielleicht für bestimmte Gruppen von Studierenden mit psychischen Erkrankungen (Stichwort Isolation) oder für Studierende mit Hörbeeinträchtigung (Stichwort Online-Veranstaltungen) das Studium.

Wichtig wäre, bei einem Reflexionsprozess der Erfahrungen aus der Corona-Zeit die Situation von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen explizit zu berücksichtigen. In einem solchen Reflexionsprozess wird vermutlich auch deutlich,

dass zusätzliche Flexibilitätsspielräume das Studium für unterschiedlichste Gruppen von Studierenden erleichtern, nicht nur für jene mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen.

3.4 Handlungsbedarf

Um die bestehenden Unterschiede im Unterstützungsangebot für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen abzubauen sowie das Potential des Diversitätsmanagement auch für die Zielgruppe zu nutzen, werden folgende Empfehlungen formuliert:

- Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Fachhochschulen im Hinblick auf Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen sollten an die im Universitätsgesetz 2002 formulierten Vorgaben angeglichen werden, um für Studierende in beiden Hochschulsektoren vergleichbare Ansprüche zu schaffen.
- Ein fehlendes institutionalisiertes Angebot wird von Hochschulen häufig mit zu geringen Fallzahlen an betroffenen Studierenden erklärt. Für kleine Hochschulen mag dies zutreffen und die Schaffung von institutionalisierten Angeboten eine Überforderung darstellen. Dem könnte durch die Schaffung hochschulübergreifender Angebote begegnet werden. Ein solches Angebot besteht mit GESTU im Raum Wien für Studierende mit Hörbehinderung. In Graz besteht eine Kooperation der Hochschulen mit dem Institut Integriert Studieren an der Universität Graz. Das BMBWF könnte durch eine gezielte Anschubfinanzierung den Aufbau derartiger Angebote unterstützen.
- Darüber hinaus sollten die hochschulpolitischen Steuerungsinstrumente (z. B. Leistungsvereinbarungen, Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan) künftig stärker genutzt werden, um Unterstützungsangebote für die Zielgruppe einzufordern. Dies würde auch die Verantwortung der Hochschulen für einen barriere- und diskriminierungsfreien Zugang zum Studium verdeutlichen.
- Die stärkere Berücksichtigung der Situation von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen in den Steuerungsinstrumenten sollte mit einer entsprechenden Thematisierung von Behinderung im Kontext von Diversität einhergehen. Im Kontext der Zielsetzung des BMBWF, eine diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik zu unterstützen, müsste Behinderung als eine relevante Dimension konsequent in allen Strategiedokumenten und Maßnahmen (wie z. B. dem Diversitas-Preis) aufgegriffen werden.
- Durch das stärkere Aufgreifen der Dimension Behinderung in einem Diversitätsdiskurs könnte unter hochschulpolitischen Akteur*innen auch Bewusstsein für eine inklusive Hochschule geschaffen werden.

- Die Zielsetzung einer inklusiven Hochschule erfordert auch die Veränderung von Strukturen und Prozessen, um inhärente Barrieren im Zugang zum Studium bzw. im Studium selbst für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen abzubauen. Die Zielsetzung eines solchen Strukturwandels kann nicht durch ausschließlich auf individuelle Unterstützung fokussierte Angebote kompensiert werden. Auch hierfür gilt es in einem Diversitätsdiskurs Bewusstsein zu schaffen.
- Ein aktuelles Thema und möglicher Ausgangspunkt für einen hochschulübergreifenden Diversitätsdiskurs bzw. Diskurs zur inklusiven Hochschule wäre die Reflexion und der Austausch von Erfahrungen im Umgang mit der Covid-19-Pandemie sowie deren Auswirkungen für unterschiedliche Gruppen von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen.

4 Universitäre Angebote und Strategien

4.1 Universität Wien

4.1.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

An der Universität Wien ist in der Abteilung Studienservice und Lehrwesen das **Team Barrierefrei** eingerichtet. Die Zielgruppe für die Beratung ist breit definiert und umfasst Studierende mit akuter oder chronischer Beeinträchtigung, mit psychischen, körperlichen, Sinnes- oder Lernbeeinträchtigungen, sowie mit Lese-/Rechtschreibschwäche, Konzentrationsstörungen oder Autismus. Beraten wird in den Sprachen Deutsch, Englisch und Österreichische Gebärdensprache. Themen der Beratung sind Möglichkeiten barrierefreier Lehrveranstaltungen (im Sinne von Lehrmethoden und Dokumentenformaten) und Prüfungen (im Sinne von abweichenden Prüfungsmethoden), die Barrierefreiheit von Gebäuden und technische Unterstützung wie auch der Erlass der Studienbeiträge. Gegebenenfalls erfolgt eine Weitervermittlung an andere Angebote und Anlaufstellen an der Universität Wien oder auch außerhalb. 2019 wurden 144 persönliche Beratungen durchgeführt, 104 telefonische Anfragen und 1.220 E-Mails beantwortet, 120 Empfehlungsschreiben erstellt sowie mehrere Informationsveranstaltungen abgehalten (Wissensbilanz 2019, S. 48).

Das Team Barrierefrei organisierte auch Seminare für Mitarbeiter*innen zu Barrierefreiheit/Beeinträchtigung, die im Regelangebot der Personalentwicklung weitergeführt werden. Darüber hinaus organisierte das Team Barrierefrei 2019 eine zweitägige Schulung für blinde oder sehbehinderte Studierende, deren Lehrende und externe Interessierte zu akustischen bzw. taktilen Ausgabeformen des Statistikprogramms SPSS.

Seit 2013 wird vom Team Barrierefrei der **Welcome Day** für Studienanfänger*innen mit Beeinträchtigungen organisiert. Ziel ist es, Studienanfänger*innen mit Beeinträchtigung eine erste Orientierung im Universitätsalltag zu geben und gleichzeitig deren Vernetzung zu unterstützen. Am Welcome Day nehmen auch die Studienvertretungen und höhersemestrige Studierende mit Beeinträchtigung teil, die von ihrem Studienalltag berichten. Für Studierende mit Sehbeeinträchtigung steht ein Fördertopf für ein Mobilitätstraining zur Verfügung. Darüber hinaus ist das Team Barrierefrei jedes Jahr auf den Messen BeSt, unileben und uniorientiert mit einem Informationsvortrag vertreten.⁹

⁹ <https://bestinfo.at/de/>; <https://unileben.univie.ac.at/home/>;
<https://slw.univie.ac.at/studieren/messen/uniorientiert/>

Ebenfalls an Studienanfänger*innen mit körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen richtet sich der **Infoclip „Barrierefrei studieren“**¹⁰, der einerseits über Unterstützungsmöglichkeiten informiert und andererseits Studierende ohne Beeinträchtigung sensibilisieren soll. Der fünfminütige Film wird in der Studieneingangsphase aller Studien gezeigt und ist auch in Gebärdensprache und mit englischen Untertiteln verfügbar.

2012 wurde die **Mitschriftenbörse** – zunächst als Pilotprojekt – eingerichtet, die sich an Studierende mit Beeinträchtigungen richtet, die selbst keine vollständigen Mitschriften anfertigen können. Dazu zählen beispielsweise Studierende mit motorischen Einschränkungen, Studierende mit Hörbeeinträchtigung, die aufgrund schlechter Akustik keine Mitschrift anfertigen können, Studierende, die aufgrund von Krankenhausaufenthalten nicht durchgängig anwesend sein können, aber auch Studierende mit Lese-Rechtschreibschwäche oder Konzentrations- und Aufmerksamkeitsstörungen. Die Mitschrift übernehmen zumeist mehrere Teilnehmer*innen an der jeweiligen Lehrveranstaltung, die sich die Termine untereinander aufteilen. Es besteht auch die Möglichkeit anstelle einer Mitschrift eine Audioaufzeichnung zu erstellen, wofür vom Team Barrierefrei Studierenden Aufnahmegeräte zur Verfügung gestellt werden.

An der Universität Wien wurde 2010 ein **Beirat Barrierefrei Studieren** eingerichtet, um Studierenden mit Behinderung Mitsprachemöglichkeiten an der Universität Wien zu eröffnen. Studierende mit Beeinträchtigung können sich für die Teilnahme am Beirat bewerben und haben die Stimmenmehrheit im Beirat. Die Sitzungen des Beirats werden von der Vizerektorin für Studium und Lehre geleitet und vom Team Barrierefrei koordiniert und moderiert. Zu den Sitzungen des Beirats sind weiters Vertreter*innen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Österreichischen Hochschüler*innenschaft sowie die Studienvertretungen der Universität Wien eingeladen. Geplant ist, dass Sitzungen des Beirats einmal pro Semester stattfinden, wobei die Sitzung im Wintersemester der Ideenfindung für Maßnahmen für die Zielgruppe dient und die Sitzung im Sommersemester der konkreten Maßnahmengestaltung. Zu den Maßnahmen, die vom Beirat initiiert wurden, zählen u. a. eine Begehung zur Erhebung barrierefreier Infrastruktur, der Infoclip, die Mitschriftenbörse sowie Ankäufe für den Technik-Pool. In den letzten Semestern hat der Beirat aufgrund der geringen Beteiligung von betroffenen Studierenden jedoch nicht getagt.

Das Team Barrierefrei verfügt über einen Technik-Pool, der laufend mit neuen Geräten ergänzt wird, die von Studierenden ausborgt werden können. Dazu zählen u. a.

¹⁰ <http://barrierefrei.univie.ac.at/durchs-studium/infoclips/clip-erstsem/>

Aufnahmegeräte oder Geräte zum Testen von Dokumenten auf digitale Barrierefreiheit (Vergrößerungsgerät für Sehschwache bzw. Spezialsoftware).

Im Rahmen des dreijährigen **Pilotprojekts „Individuelle Studienunterstützung – ISU“** (2017-2020¹¹, gefördert aus Hochschulraum-Strukturmitteln) werden Studierende mit Beeinträchtigungen von Studierenden aus dem Lehramtsstudium mit der Spezialisierung „Inklusive Pädagogik (Fokus: Beeinträchtigung)“ unterstützt. Die Lehramts-Studierenden wurden zunächst in einer Lehrveranstaltung ausgebildet und konnten im Folgesemester durch die Unterstützung von Studienkolleg*innen ihr erworbenes Wissen praktisch anwenden. Ziel ist es, einerseits hilfreich im Studium zur Seite zu stehen und Barrieren abzubauen, andererseits für den späteren Lehrberuf Kompetenzen zu erwerben, um Schüler*innen mit Beeinträchtigungen optimal zu fördern. Aus dem Gesamtprojekt heraus soll bis 2020 erhoben werden, welche Formen des Peer Supports und Service Learnings in diesem Bereich nachhaltig verankert werden sollen. In den Interviews wird das Projekt als eine „win-win-win-win-Situation“ beschrieben: Studierende mit Unterstützungsbedarf werden unterstützt, die Sichtbarkeit der Thematik wird durch die Kooperation mit einer anderen Organisationseinheit erhöht, die Qualität der Lehrer*innenausbildung wird verbessert und in Zukunft werden Schüler*innen im Unterricht besser unterstützt.

In den Interviews werden einige Barrieren für die Unterstützung von Studierenden mit Behinderungen genannt. Dies betrifft zum einen die Organisation von alternativen Prüfungsmodi, die aufgrund der engen Taktung von Räumen und der fehlenden Ressourcen von Lehrenden schwierig ist. Hier würde eine zentrale Organisation der alternativen Prüfungsmodi mit entsprechender Ressourcenausstattung helfen. Zum anderen erfordert die Planbarkeit der Unterstützung, dass Bedarfe zu Semesterbeginn bekannt sind. Sich im Semester spontan ergebende Bedarfe können dann nur schwer erfüllt werden (z. B. Gebärdensprachdolmetscher*in für eine Sprechstunde). Herausfordernd ist auch die Abwicklung von Unterstützung, wenn externe Dienstleister*innen einbezogen werden müssen (z. B. für taktilen 3-D-Druck). In solchen Fällen müssen drei Kostenvoranschläge eingeholt werden, wodurch es zu Zeitverzögerungen kommen kann.

4.1.2 Diversitätsmanagement

Das Diversitätsmanagement ist in der Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Entwicklungsplan 2025 und im Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität Wien festgeschrieben.

¹¹ Über eine mögliche Weiterführung des Projekts finanziert durch die Universität Wien wird bis Ende des Jahres entschieden.

Der Entwicklungsplan 2025 (S. 59) enthält ein Bekenntnis zur Vielfalt unter Studierenden und Mitarbeiter*innen. „Studierende und MitarbeiterInnen der Universität Wien bilden eine Gemeinschaft von Menschen unterschiedlicher Merkmale wie beispielsweise Alter, Geschlecht, soziale und räumliche Herkunft, Internationalität, sowie von Menschen mit Behinderungen. (...) Die Universität Wien sieht diese Vielfalt als Bereicherung. (...) Die Angehörigen der Universität begegnen einander in gegenseitigem Respekt auch vor der jeweiligen Andersheit und vermeiden jegliches Verhalten, das diesem Prinzip widerspricht. Wertschätzender Umgang mit Diversität ist eine selbstverständliche Aufgabe.“ Auch im Hinblick auf Studierende wird Vielfalt als Bereicherung gesehen. „Die Universität Wien begreift die Diversität ihrer Studierenden in sozialer, kultureller, sprachlicher, religiöser, ethnischer und regionaler Hinsicht als Bereicherung und Herausforderung und bekennt sich zum Prinzip der Chancengleichheit. Daher setzt sie sich das Ziel, alle Studierendengruppen in der bestmöglichen Leistungserbringung zu fördern und ihre Studienerfolgchancen zu erhöhen.“ (Entwicklungsplan, S. 36)

Vorarbeiten für die Diversitätsstrategie erfolgten bereits 2012. Damals wurden bereits zentrale Inhalte erarbeitet, die Diversitätsstrategie wurde jedoch wegen anderer Prioritäten nicht ausformuliert. Die Ausschreibung des Diversitas-Preises war schließlich Anreiz auf Basis der Vorarbeiten eine umfassende Diversitätsstrategie zu formulieren. Die Strategie wurde von der Abteilung Personalwesen und Frauenförderung unter Einbeziehung des Rektorats und ausgewählter Stakeholder innerhalb eines relativ kurzen Zeitraums entwickelt. Ziel war es, einerseits Diversitätsziele zu formulieren und andererseits bestehende diversitätsrelevante Aktivitäten unter einem Dach zu bündeln, um dadurch auch deren Sichtbarkeit zu erhöhen.

Die Universität Wien wurde für ihren Diversitätsansatz mit dem Diversitas-Preis 2018 ausgezeichnet. Sie behandelt Diversität sowohl in ihren einzelnen Dimensionen, als auch dimensionsübergreifend. Die Universität Wien begreift Diversität als Grunderfahrung menschlicher Beziehungen und damit als ein der Organisation immanentes Grundelement und nicht als etwas, das durch einzelne Diversitätskategorien scheinbar von „außen“ an Bestehendes herangetragen wird. Im Rahmen des Diversitätsmanagements werden drei zentrale Interaktionsfelder der Hochschule adressiert:

- Studierende und Lehrende
- Nachwuchs und Führungskräfte
- Dialog zwischen Theorie und Praxis

Mit unterschiedlichen Maßnahmen soll Diversität in allen Feldern integriert werden. Die Unterstützung von Vielfalt wird von der Universität als selbstverständliche Aufgabe

betont, gleichzeitig wird sie als Bereicherung angesehen. Ziel des Diversitätsmanagements ist eine Veränderung der universitären Organisationskultur, der durch Lern- und Veränderungsprozesse angestoßen werden soll. Dadurch sollen Karrieren unabhängig von persönlichen Lebenslagen und Merkmalen ermöglicht werden. In der Leistungsvereinbarung 2019-2021 wird der Fokus auf den Aufbau von Diversitätskompetenz in der Lehre sowie auf die Gleichstellungsarbeit gelegt.

Die zentralen Aufgaben des Diversitätsmanagements sind der Ausbau und die Dokumentation von Antidiskriminierung, die Bewusstseinsbildung, sowie die Unterstützung von betroffenen Personen bei der Umsetzung ihrer Rechte.¹² Konkrete Projekte werden einerseits dimensionsübergreifend organisiert, andererseits gezielt für bestimmte Dimensionen angeboten. Ein Beispiel für ersteres sind Workshopreihen zu diversitätsgerechter Lehre und zum Aufbau von Diversitätskompetenz beim allgemeinen Universitätspersonal. Die Workshopreihe findet 2020 zum vierten Mal statt, wobei das Interesse die verfügbaren Plätze um ein Vielfaches übersteigt – trotz eines relativ aufwändigen Aufnahmeverfahrens (Motivationsschreiben und Verpflichtung zur Teilnahme an allen Terminen).

Weitere Maßnahmen, die explizit die Dimension Behinderung ansprechen, sind zum Beispiel die Website „Barrierefreie Lehre“, die Ausarbeitung der Broschüre „Barrierefrei Studieren“ oder das Organisieren eines Welcome Days für Studienbeginner*innen mit psychischer oder physischer Beeinträchtigung. Für First Generation Studierende werden Schreibmonitoring und STEOP-Mentorings angeboten und für Personen mit Migrationshintergrund Deutschkurse, sowie eine Sprachlernbörse. 2014 wurde eine Diversity-Studierendenbefragung mit Schwerpunkt auf die eben genannten Studierendengruppen durchgeführt. Die Befragung sollte deren Bedürfnisse erheben, um daraus Maßnahmen ableiten zu können. Um queere Lebenswelten sichtbar zu machen, wird in Regenbogenführungen durch das Hauptgebäude der Universität geführt und die Geschichte der Homosexualität aufgearbeitet.

Es gibt eine Vielzahl an Anlaufstellen an der Universität, die für Diversitätsmaßnahmen zuständig sind. Einige Diversitätsdimensionen werden von der ÖH abgedeckt, wie zum Beispiel Alter oder soziale Herkunft. Zum Thema geistige und körperliche Fähigkeiten gibt es mehrere Anlaufstellen: eine Behindertenvertrauensperson, ein ÖH Referat für Barrierefreiheit sowie das Team Barrierefrei. Auch für Geschlecht, Ethnie und sexuelle Orientierung haben sich viele verschiedene Unterstützungsgruppen gebildet. Dimensionsübergreifend ist die Abteilung für Gleichstellung und Diversität für Diversitätsmanagement zuständig.

¹² <https://personalwesen.univie.ac.at/gleichstellung-diversitaet/diversitaet/>

4.1.3 Resümee

An der Universität Wien ist ein umfassendes Unterstützungsangebot für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen etabliert, das seit der Erhebung 2015 weiter ausgebaut wurde. Die Zahl der Beratungs- und Informationskontakte durch das Team Barrierefrei hat sich fast verdoppelt. Ein neues Angebot wurde mit dem Pilotprojekt ISU – Individuelle Studienunterstützung – geschaffen, das eine Kooperation vom Team Barrierefrei mit dem Zentrum für Lehrer*innenbildung darstellt. Auch das Weiterbildungsangebot zum Thema Barrierefreiheit für Lehrende und das allgemeine Personal wurde ausgebaut.

Durch die Entwicklung der Diversitätsstrategie hat sich an dem Angebot für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen zunächst nicht viel verändert. In einem nächsten Schritt gilt es die entwickelte Diversitätsstrategie an der Universität Wien zu kommunizieren und konkrete Implementierungsschritte zu setzen bzw. zu verstärken. Die Verankerung von Behinderung in der Diversitätsstrategie in Verbindung mit den angestrebten Maßnahmen zum Aufbau von Diversitätskompetenz beinhaltet großes Potential für Sensibilisierung zum Thema Behinderung bzw. Barrierefreiheit.

4.2 Karl-Franzens-Universität Graz

4.2.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

An der Universität Graz ist seit der Implementierung des UG 2002 das **Zentrum Integriert Studieren (ZIS)** eingerichtet. Davor beteiligte sich die Universität Graz am interuniversitären Institut i3s3. Das ZIS versteht sich als Beratungs- und Servicestelle für alle Universitätsangehörigen, d. h. richtet sich an Studierende und Mitarbeiter*innen gleichermaßen. Ziel ist es, Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen einen gleichberechtigten und gleichwertigen Zugang zu allen Angeboten und Leistungen der Universität zu gewährleisten. Das ZIS unterstützt auch die Auseinandersetzung mit dem Thema Behinderung in Forschung und Lehre.

Die Zahl der Studierenden, die das ZIS kontaktieren, lag in den Jahren 2017 bis 2019 gleichbleibend bei rund 100. Verändert haben sich jedoch die Formen der Beeinträchtigung: Der Anteil von Studierenden mit nicht sichtbaren Beeinträchtigungen (z. B. chronische oder psychische Erkrankungen, ADS, Dyslexie, Autismus-Spektrum) nahm zu und lag 2019 bei 36 % gegenüber 18 % im Jahr 2017 (Wissensbilanz 2019, S. 31).

Mitarbeiter*innen des ZIS **beraten** Studieninteressierte, Studierende und Mitarbeiter*innen zu allen Themen im Zusammenhang mit Behinderung, chronischer oder psychischer Erkrankung und dem Studium. Für Studieninteressierte mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen besteht die Möglichkeit, sich bereits vor Studienbeginn über die baulichen Gegebenheiten am Campus, die Adaptierung von Studienliteratur, die Modifizierung von Prüfungsabläufen, die Assistenz im Studium, barrierefreie Wohnmöglichkeiten sowie hinsichtlich finanzieller oder technischer Fragen im Zusammenhang mit dem Studium zu informieren (inklusive einer Befreiung vom Studienbeitrag). Das ZIS ist auch bei der Informationsveranstaltung für Erstsemesterige, dem Welcome Day, vertreten. Im Rahmen des Welcome Day erhalten Studienanfänger*innen einen Überblick über die Serviceeinrichtungen der Universität und die Vielzahl an Unterstützungsangeboten. Weiters wird ein Workshop „Barrierefrei Studieren“ angeboten.

Darüber hinaus werden Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung organisiert. Die Zielgruppe für Unterstützungsangebote ist an sich breit definiert und umfasst neben körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen auch Lese-Rechtschreibschwäche, Aufmerksamkeits-Defizit-Syndrom oder Autismus. Eine Ausnahme bildet nur die Rückerstattung des Studienbeitrags, für die ein nachgewiesener Grad der Behinderung von mindestens 50 % gefordert ist.

Ein Schwerpunkt der Arbeit des ZIS ist die **Adaption von Studienliteratur** – Bücher, Skripten usw. – in Zusammenarbeit mit dem Literaturservice für Blinde der Universitätsbibliothek, in digitale Formate, die speziell für die Nutzung mit Screenreader-Programmen durch sehbehinderte und blinde Personen überarbeitet oder auf Wunsch als PDF zur Verfügung gestellt werden.

Das ZIS organisiert für Studierende, die keinen Anspruch auf persönliche Assistenz haben oder nur vorübergehend Assistenz benötigen, entsprechende **Assistenzleistungen im Studium** (z. B. Mitschreiben oder Recherchen in Bibliotheken).

Das ZIS unterstützt Lehrveranstaltungsleiter*innen bei der **Modifikation von Prüfungen** für Studierende mit Behinderung bzw. koordiniert die Abwicklung solcher Prüfungen (inklusive Zulassungsprüfungen zum Studium). Bei Bedarf können modifizierte Prüfungen auch in den Räumen des ZIS stattfinden, wobei auch die Prüfungsaufsicht übernommen wird. Zur Unterstützung von Lehrenden wurde für den Fortbildungslehrgang „E-Didactics“ für Lehrende aller steirischen Hochschulen ein **Wahlmodul zur Barrierefreiheit im Bereich E-Teaching und E-Learning** entwickelt. Neben den Inhalten zum digitalen Lehren werden dabei auch allgemeine Informationen zur Auswirkung unterschiedlicher Beeinträchtigungen im Studium oder rechtlichen

Rahmenbedingungen usw. vermittelt. 2019 wurden zwei Durchgänge des Moduls gehalten.

Darüber hinaus berät und unterstützt das ZIS die Universität bei der **barrierefreien Gestaltung und Adaptierung der baulichen Infrastruktur** sowie bei der **barrierefreien Informationsvermittlung**, z. B. in Lehrveranstaltungen oder beim Webauftritt der Universität Graz.

Seit einigen Jahren wird an der Universität Graz das freie **Wahlfach** „Selbstbestimmtes Leben für Menschen mit Behinderung“ für alle Studierenden angeboten. Ziel der Vorlesung ist es, Studierende mit unterschiedlichen Modellen von Behinderung vertraut zu machen sowie mit den jeweils relevanten Strukturen und Verhaltensweisen. Studierende sollen förderliche und hinderliche Rahmenbedingungen für ein selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen erkennen und Maßnahmen zur Gleichstellung kennen und selbst umsetzen können.

Das ZIS beteiligt sich immer wieder an externen Projekten. So war das ZIS von 2013 bis 2017 am **EU-Tempus-Projekt** „ESFIDIP - The Establishment of a Foundation for the Integration of Disabled People into Higher Education Institutions of Azerbaijan“ beteiligt. Im Rahmen des Projektes wurde eine Grundlage geschaffen, die den Zugang für Studierende mit Behinderung zu den Universitäten erleichtert und weitere Schritte in Richtung Inklusion bewirkt, sodass ein gleichgestellter Zugang erreicht wird. Das ZIS beteiligte sich am Wissenstransfer und stellte Good-Practice-Beispiele zur Verfügung. 2016 beteiligte sich das ZIS am Projekt INK – Indoor Navigation und Kommunikation im ÖPNV für Blinde und sehbeeinträchtigte Personen. Im Rahmen des Projekts wurde eine Navigations-App entwickelt, die blinden und sehbehinderten Menschen an Knotenpunkten des öffentlichen Verkehrs, wie z. B. an Bahnhöfen, ein punktgenaues Auffinden von Orten, wie z. B. Haltestellen, ermöglicht.¹³

Die Universität Graz beteiligte sich als eine von neun Universitäten am Projekt der Universitätenkonferenz „**Promoli – Promotion ohne Limit**“. Dabei übernimmt das Sozialministerium einen Teil der Finanzierung einer zusätzlichen Doktoratsstelle, die mit einer Person mit Behinderung bzw. chronischer Erkrankung besetzt wird. Ziel von Promoli ist es, österreichweit an den Universitäten eine hinreichende Zahl an Stellen in Form eines dauerhaften Förderprogramms zu schaffen, auf denen Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung promovieren können, um diesen Personen die Voraussetzungen für eine wissenschaftliche oder künstlerische Karriere bzw. einen Einstieg in die außeruniversitäre Forschung bzw. eine adäquate

¹³ <http://www.ways4all.at/index.php/de/ink2016>

erwerbsmäßige Tätigkeit zu ermöglichen. Mit Beginn des Studienjahrs 2019/20 konnte eine Bewerberin die Promoli-Stelle an der Universität Graz antreten.

4.2.2 Diversitätsmanagement

Diversität bezeichnet für die Universität Graz vorerst nur eine Beschreibung der Vielfalt ihrer Angehörigen. Diversitätsmanagement stellt das Werkzeug dar, um diesem Zustand gerecht zu werden und ein ideales Umfeld für Studieren, Arbeiten und Forschen zu schaffen. „Die Universität Graz versteht sich als eine diversitätssensible Bildungs- und Forschungseinrichtung, die nach den Grundsätzen der Gleichstellung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung handelt und Maßnahmen zur Beseitigung von Barrieren für benachteiligte Gruppen setzt.“¹⁴

Als AntiBias-Universität bekämpft die Hochschule jegliche Diskriminierung. Ziel ist der Abbau von ausgrenzenden und diskriminierenden Mechanismen und Dynamiken in Lehre, Forschung und Verwaltung. Die Universität entwickelt dafür die bestehende Orientierung an Zielgruppen in Richtung intersektionale Betrachtungen weiter und adressiert Mehrdimensionalitäten und Mechanismen, welche die Teilhabe und Entfaltung unterstützen bzw. behindern (BMBWF 2017, S. 40). In einem weiteren Schritt werden entsprechende Lösungen entwickelt. Durch diesen zielgruppenübergreifenden Ansatz soll der Stigmatisierung von einzelnen Gruppen begegnet werden.

Auf struktureller Ebene wurde 2016 ein AntiBias-Zirkel beim Rektorat für Personal und Gleichstellung der damaligen Vizerektorin Renate Dworzak eingerichtet. Der Zirkel besteht aus der Vizerektorin für Personal und Gleichstellung, Studierenden, Diversitätsforscher*innen und Mitarbeiter*innen der Verwaltungseinrichtungen und des Diskriminierungsschutz. Diese breite Aufstellung soll dafür sorgen, dass das Thema in alle Bereiche der Universität weitergetragen wird. Das Diversitätsmanagement der Universität Graz wurde 2016 mit dem Diversitas-Preis ausgezeichnet.

2019 startete die AntiBias-Awareness-Kampagne „di[uni]versität: Impulse für faires & reflektiertes Arbeiten, Forschen und Studieren“. Weiters wurden Weiterbildungen, Videos, Karten zur Bewusstseinsbildung und zum Kompetenzaufbau, ein Mission Statement, Empfehlungen und Leitfäden (inklusive Arbeiten, Bildgestaltung...) sowie Good-Practice-Modelle für barrierefreie Gestaltung (Untertitel, Audiodeskription, Braille...) entwickelt bzw. durchgeführt. Der Schwerpunkt im Herbst 2019 und 2020 liegt bei trans/inter/nicht binären Personen.

Im Mission Statement wird Diversität in vier Bereichen behandelt:

- im universitären Alltag

¹⁴ <https://diversitaet.uni-graz.at/de/leitbild/>

- in der Forschung
- in der Lehre
- in der Third Mission

Im universitären Alltag wird vor allem die wertschätzende Kommunikation betont, die es allen ermöglichen soll, ihre Kompetenzen zu entfalten. Weiters wird konsequente Reflexion des alltäglichen Verhaltens als notwendig angesehen. Hier knüpfen auch die erarbeiteten Empfehlungen an, die für diese Reflexion mehrere Fragen zu Verfügung stellen. Auch werden Weiterbildungskurse angeboten. Geforscht wird an der Universität zum Thema Diversität zu den Folgen ansteigender Differenzierung der Gesellschaft und die daraus entstehende Frage der Neugestaltung sozialer Ordnungen. Die Ergebnisse fließen wieder zurück in die Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements. Als Empfehlung für diversitätsgerechte Lehre wird auf der Universitätswebsite die explizite Erwähnung von Barrieren und Unterstützungsmaßnahmen in der Lehrveranstaltungs-zusammenfassung genannt. Es werden dafür auch ausformulierte Beispiele gegeben. Auch nach außen hin sieht sich die Universität in der Verantwortung für einen diversitätssensiblen Umgang und eine Sensibilisierung der Gesellschaft. In diesen Bereich, aber auch bereichsübergreifend, hat die Universität einiges an Material zur allgemeinen Verbreitung und Sensibilisierung entwickelt, zum Beispiel Videos und Postkarten.

Es gibt sowohl dimensionsübergreifende Anlaufstellen, wie auch welche für einzelne Dimensionen, wie zum Beispiel unikid & unicare für Personen mit Betreuungsverpflichtungen, das Zentrum Integriert Studieren für Personen mit Beeinträchtigungen und ÖH-Referate für die Dimensionen Behinderung, Geschlecht, Herkunft, Alter, sexuelle Ausrichtung und andere. Mit dem Projekt „Peer Mentoring – First Generation Students“ soll die akademische Integration von Studierenden, deren Eltern nicht studiert haben, bzw. von Studierenden mit Migrationshintergrund unterstützt werden (Entwicklungsplan, S. 27). Weiters sind für Diversitätsmanagement auch die Sonderbeauftragte der Universitätsleitung für Gleichstellung hinsichtlich Gender und Diversität ao. Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Renate Dworczak und die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung zuständig.

Im Oktober 2016 hat das Projekt „Uniqability meets University – Nachhaltige Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung“ gestartet. Ziel des Projekts ist die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen, die ausschließlich begünstigt behinderten Menschen zur Verfügung stehen. Begünstigt behinderte Personen bewerben sich nicht auf eine konkret ausgeschriebene Stelle, sondern initiativ. Im Bewerbungsgespräch werden Fähigkeiten und Fertigkeiten der Bewerber*innen identifiziert und unter Berücksichtigung der jeweiligen Beeinträchtigung ein entsprechender Arbeitsplatz

geschaffen. Durch diesen Zugang wird sichergestellt, dass die neuen Mitarbeiter*innen ihre Talente einbringen können. Das Aufgabenspektrum umfasst dabei sowohl administrative und wissenschaftliche Tätigkeiten als auch handwerkliche Tätigkeiten im Botanischen Garten oder in den universitätseigenen Werkstätten. Bis 2021 sollen jährlich zusätzlich zwölf begünstigt behinderte Arbeitnehmer*innen aufgenommen werden. Das Projekt wurde 2017 mit dem „HR Excellence Award“ ausgezeichnet.

4.2.3 Resümee

An der Universität Graz wird seit langem ein umfassendes Bündel an Unterstützungsangeboten für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen bereitgestellt. Dieser hohe Standard wurde in den letzten Jahren aufrechterhalten. Die langjährige Erfahrung mit Unterstützungsangeboten für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen fließt auch in kooperative Forschungsprojekte ein. Durch ein spezifisches Projekt wird darüber hinaus versucht, die Beschäftigung von begünstigt behinderten Personen an der Universität Graz in allen Bereichen zu fördern.

Das Diversitätsmanagement der Universität Graz ist intersektional und berücksichtigt Behinderung als eine Querschnittsthematik. Damit ist das Potential für eine Veränderung der Universitätskultur auch für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen gegeben.

4.3 Universität Innsbruck

4.3.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Mitte der 1990er Jahre wurde an der Universität Innsbruck erstmals ein **Büro der Behindertenbeauftragten** etabliert. Das Büro der Behindertenbeauftragten ist dem Vizerektorat für Lehre und Studierende unterstellt und hat eine beratende Funktion inne. Es wird darauf hingewiesen, dass die Mitarbeiter*innen im Sinne des Peer Counselings selbst eine Behinderung aufweisen.

Die Arbeit der Behindertenbeauftragten orientiert sich an einem Zwei-Säulen-Modell, das einerseits Service und **Beratung für Studierende** und andererseits **Öffentlichkeitsarbeit** umfasst. Das Büro der Behindertenbeauftragten versteht sich als Interessensvertretung für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, die individuelle und bedarfsorientierte Beratung und Service in allen Studienfragen bietet. Sie berät hinsichtlich behindertenspezifischer Studienfinanzierung, vermittelt bei Problemen in Studienangelegenheiten und bei baulichen Barrieren. Konkret werden

Studienmaterialien für blinde oder sehbeeinträchtigte Studierende aufbereitet, Tutor*innen zur Unterstützung während des Semesters und Gebärdensprachdolmetscher*innen bei öffentlich zugänglichen Veranstaltungen der Universität Innsbruck bereitgestellt. An der Universität Innsbruck stehen Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ein Blinden-, Sehbehinderten und Rollstuhlarbeitsplatz¹⁵, Regenerationsräume sowie eine mobile FM-Anlage zur Verfügung. Das Beratungsangebot des Büros der Behindertenbeauftragten richtet sich an Studierende mit körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen. In der Wissensbilanz wird darauf hingewiesen, dass in den letzten Jahren zunehmend mehr Studierende mit nicht-sichtbaren Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen ein Studium aufgenommen haben. Weiters wird auf einen signifikanten Anstieg der Zahl der Studierenden, die berechtigt sind modifizierte Prüfungsmodalitäten in Anspruch zu nehmen, hingewiesen. Damit stieg gleichzeitig der Bedarf für Prüfungsaufsichten im Prüfungsraum des Büros.

Das Büro der Behindertenbeauftragten unterstützt auch die **Mobilität** von Studierenden mit Behinderungen, d. h. es werden betroffene Studierende unterstützt, die nach Innsbruck zum Studieren kommen und Studierende, die beispielsweise im Rahmen von Erasmus+ ins Ausland gehen wollen.

Darüber hinaus wird Öffentlichkeitsarbeit in Kooperation mit für die Zielgruppe relevanten außeruniversitären Institutionen gemacht. So fand im Februar 2020 eine **Tagung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention** in Österreich und Deutschland an der Universität Innsbruck statt.¹⁶

Im Frühjahr 2018 wurde bereits zum vierten Mal das **Karriereförderprogramm für begünstigt behinderte oder chronisch kranke NachwuchswissenschaftlerInnen** ausgeschrieben.¹⁷ Angeboten wird ein Dissertationsprogramm in Form eines befristeten Arbeitsvertrages als wissenschaftliche/r Mitarbeiter*in mit einem Beschäftigungsausmaß von 75 % auf 3 Jahre oder einem Beschäftigungsausmaß von 50 % auf 4 Jahre mit einer Lehrverpflichtung von einer oder zwei Semesterwochenstunden gemäß den Bestimmungen des Kollektivvertrages. Durch eine Anstellung für die Dauer der Dissertation soll der Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere unterstützt werden. Die Auswahl erfolgt auf Basis der wissenschaftlichen Qualität der eingereichten Dissertationskonzepte durch ein Gremium bestehend aus der

¹⁵ In der Wissensbilanz 2019 berichtet die Universität Innsbruck, dass der zentral angesiedelte EDV-Arbeitsplatz für blinde und sehingeschränkte Studierende dem Bedarf nicht mehr gerecht wurde und die Einrichtung eines zweiten EDV-Arbeitsplatzes in Vorbereitung ist.

¹⁶ <https://www.uibk.ac.at/newsroom/tagung-un-behindertenrechtskonvention.html.de>

¹⁷ <https://www.uibk.ac.at/behindertenbeauftragte/karriereforderungsprogramm-fuer-beguenstigt-behinderte-nachwuchswissenschaftlerinnen-der-ifu-2018.pdf>

Vizektorin für Forschung, den jeweils zuständigen Dekan*innen, einem Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie der Behindertenvertrauensperson für das wissenschaftliche Personal. Das Programm wurde 2018 mit dem Diversitas-Preis ausgezeichnet.

Die Universität Innsbruck strebt darüber hinaus die Ausweitung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen an. Bei den Zielvereinbarungsgesprächen mit den Fakultäten ist die Einstellung sowie Beschäftigung von Mitarbeiter*innen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung als fixer Besprechungsinhalt gelistet, werden die etablierten Angebote vorgestellt sowie Beratung angeboten. Mit fünf spezifischen internen Fortbildungen zur Förderung von Barrierefreiheit in Lehre und Verwaltung konnte eine weitere Sensibilisierung für diese gesellschaftlich relevanten Themen erreicht werden. 2019 bekam der Botanische Garten zum zweiten Mal die Auszeichnung „Wir sind inklusiv“ des Sozialministeriumservice Tirol verliehen. Die positive Entwicklung zeigt sich auch quantitativ. Die Anzahl der besetzten Pflichtstellen, die in die Berechnung der jährlichen Ausgleichstaxe einfließt, konnte von 85 auf 91 erhöht werden.

4.3.2 Diversitätsmanagement

Die Universität Innsbruck verabschiedete bereits 2015 eine „Charta zur gesellschaftlichen Vielfalt“¹⁸, mit der sie sich zur „Existenz vielfältiger Identitäten und Kulturen innerhalb und zwischen menschlichen Gruppen und Gesellschaften bekennt sowie zur Förderung des vorurteilsfreien und friedlichen Umgangs mit dieser Vielfalt.“

Die Universität Innsbruck bekennt sich auch im Entwicklungsplan 2019-2024 (S. 35) zur Vielfalt: „Die Universität Innsbruck geht davon aus, dass die vielfältigen biografischen, sozialen und kulturellen Erfahrungshintergründe ihrer Angehörigen und die dadurch beeinflussten unterschiedlichen Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsweisen ein wertvolles Kapital für Forschung, Lehre, aber auch für das universitäre Zusammenleben darstellen“. Im Kontext des Diversity Managements verpflichtet sich die Universität Innsbruck, „optimale Rahmenbedingungen für die umfassende Teilhabe von Studierenden mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen zu schaffen, Serviceangebote für diese Zielgruppe zu entwickeln und innovativ auszugestalten.“ (Entwicklungsplan, S. 36)

Aufbauend auf den Erfahrungen im Bereich der Antidiskriminierung, Gleichstellung und Gender Studies soll ein Konzept des Diversity Managements entwickelt und umgesetzt werden. Dabei werden bestehende Maßnahmen und Angebote stärker vernetzt und

¹⁸ <https://www.uibk.ac.at/fsp-kultur/charta-gesellschaftliche-vielfalt.html.de>

über eine eigene Homepage gesamthaft sichtbar gemacht.¹⁹ Zwei aus Hochschulstrukturmitteln finanzierte Projekte („Chill die Basis“ und „First Generation Students“) zielen darauf ab, Unterschiede zwischen traditionellen sowie nicht-traditionellen Zugängen zum Studium abzubauen.

Konkrete Maßnahmen setzen bei Unterstützung und Bewusstseinsbildung an. Zur Unterstützung von Studierenden gibt es verschiedene Anlaufstellen, wie ÖH-Referate, die Behindertenbeauftragte und das Büro für Gleichstellung und Gender Studies. Ein Fokus der Maßnahmen liegt auf der Dimension soziale Herkunft. So gibt es das Projekt „talentscout-tirol“²⁰, das studieninteressierte Jugendliche aus nicht-akademischen Haushalten berät und für das Studium vorbereitet. Auch das Projekt „Chill die Basis“²¹ setzt hier an und fördert Studierende, die aufgrund ihrer sozialen oder regionalen Herkunft diskriminiert werden. Für die Bewusstseinsbildung für Studierende gibt es zum Beispiel ein Seminar „First Generation Students und Ausschließungsmechanismen im österreichischen Bildungssystem“.

2019 etablierte die Universität Innsbruck das „Center Interdisziplinäre Geschlechterforschung“ (CGI). Dieser inter- und transdisziplinäre Forschungsverbund soll die Gleichstellung und Diversität innerhalb der Universität und darüber hinaus stärken und wurde 2020 mit dem Diversitas-Preis ausgezeichnet.

Diversität ist auch in der Forschung verankert. So sind in den Erziehungswissenschaften eigene Schwerpunkte für Disability Studies und Migration und Bildung etabliert. Es wird außerdem zum Thema Kulturelle Begegnungen – Kulturelle Konflikte geforscht. Zur Ausweitung der Diversität unter den Forschenden gibt es zum Beispiel Checklisten und Leitfäden für Besetzungsverfahren wie auch das Karriereförderprogramm für begünstigt behinderte und/oder chronisch erkrankte Nachwuchswissenschaftler*innen.

An der Universität Innsbruck ist eine Projektgruppe für Diversitätsmanagement eingerichtet, in der folgende Organisationseinheiten vertreten sind: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Vizerektorat für Lehre und Studierende, Vizerektorat für Personal, Personalentwicklung, Fakultäten Servicestelle, ÖH, Behindertenvertrauensperson und -beauftragte, Betriebsrat für das allgemeine und das wissenschaftliche Personal, Büro für Öffentlichkeitsarbeit, Maturant*innenberatung und Dekane.

¹⁹ <https://www.uibk.ac.at/universitaet/diversitaet/index.html.de>

²⁰ <https://www.uibk.ac.at/public-relations/studienberatung/talentscout-tirol.html>

²¹ <https://www.uibk.ac.at/soziologie/forschung/sozialstrukturanalyse-sozialpolitik-sozialforschung/chill-die-basis/index.html.de>

4.3.3 Resümee

Die Universität Innsbruck weist seit längerem ein umfassendes Angebot für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen auf und hat den bestehenden Standard in den letzten Jahren mit Fokus auf internationale Studierende und Nachwuchswissenschaftler*innen ausgebaut. Darüber hinaus strebt die Universität Innsbruck die Erhöhung der Beschäftigung von begünstigt behinderten Personen an. Dadurch sollen deren Potentiale für die Universität erschlossen werden. Die Universität Innsbruck gehört damit zu jenen Hochschulen in Österreich, die die Integration von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen am konsequentesten verfolgen.

An der Universität Innsbruck wird Diversität umfassend verstanden, wobei sich konkrete Maßnahmen sowohl auf Studierende wie auch Beschäftigte, Lehre und Forschung beziehen. Der Prozess des Diversitätsmanagement ist partizipativ angelegt und bindet all jene Organisationseinheiten ein, die Expertise für die einzelnen Diversitätsdimensionen mitbringen. Dadurch ist auch an der Universität das Potential für einen Kulturwandel gegeben.

4.4 Medizinische Universität Wien

4.4.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Die Medizinische Universität Wien bekennt sich in ihrer Satzung (Frauenförderungsplan/Gleichstellungsplan) zur „Gleichbehandlung ohne Unterscheidung hinsichtlich des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der Behinderung und zur Schaffung von diskriminierungsfreien Arbeits- und Studienbedingungen. Sie erachtet diese Anliegen als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen.“ Die Medizinische Universität Wien bekennt sich in ihrem Frauenförderungsplan/Gleichstellungsplan auch zu einem sozialen Modell von Behinderung. „‘Behinderung’ wird dabei als ein dynamischer Prozess verstanden, der sich je nach Arbeits- bzw. Studiensituation sozial konstruiert“.

An der Medizinischen Universität Wien ist ein **Behinderten-Referat** in der Studienabteilung angesiedelt, das Mitarbeiter*innen und Studierende unterstützt. Die Behindertenbeauftragte setzt sich für behindertengerechte Studienbedingungen ein und berät Studieninteressierte und Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen in allen Fragen, die im Zusammenhang mit dem Aufnahmeverfahren bzw. Studium stehen, wie finanzielle Förderungen oder rechtliche Rahmenbedingungen.

Durch eine Kooperation mit Lehrenden, den Selbstverwaltungsgremien und anderen zuständigen Einrichtungen der Universität sollen Lern-, Prüfungs- und Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die die Belange behinderter Studierender und Mitarbeiter*innen berücksichtigen. Die Behindertenbeauftragte arbeitet auch mit den für Baumaßnahmen zuständigen Abteilungen zusammen und ist initiativ bei der Einleitung baulicher Veränderungen (insbesondere Adaptierung von Altgebäuden) tätig, um damit die Zugänglichkeit und Verfügbarkeit von Gebäuden und Einrichtungen sicherzustellen. Die Behindertenbeauftragte wirkt darüber hinaus bei der behindertenspezifischen Ausstattung der zentralen wissenschaftlichen Dienstleistungseinrichtungen mit.

Studierende mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung können ein **Stipendium** in Höhe von 450 € pro Semester beantragen. Voraussetzungen sind ein Grad der Behinderung von mindestens 50 % (Behindertenpass) und positiv absolvierte Lehrveranstaltungen im Ausmaß von mindestens vier Semesterstunden.

Seit 2005 ist ein **Beirat zur Förderung und Integration von behinderten MitarbeiterInnen und Studierenden** der Medizinischen Universität Wien eingerichtet. Aufgabe des Beirats ist die Förderung und Integration behinderter Angehöriger der Medizinischen Universität Wien in allen Belangen des universitären Lebens. Dies umfasst den Einsatz für behindertengerechte bauliche Maßnahmen und für behindertengerechte Ausstattung für Forschung und Lehre; die Erstattung von Vorschlägen für behindertengerechte Gestaltung von Studien sowie Öffentlichkeitsarbeit. Dem Beirat gehören derzeit 22 Mitglieder an (zwei Professoren, drei wissenschaftliche Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb, acht Vertreter*innen des allgemeinen Universitätspersonals, zwei Studierende, vier Betriebsrät*innen sowie drei beratende Mitglieder ohne Stimmrecht).

Die Medizinische Universität Wien beteiligt sich auch am Projekt der Universitätenkonferenz „Promotion ohne Limit – PromoLi“ (siehe Kapitel 4.24.2).

Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung werden als Teil eines umfassenden Diversity Managements gesehen.

4.4.2 Diversitätsmanagement

Die Förderung von Diversität ist an der Medizinischen Universität Wien in der Leistungsvereinbarung, in der Satzung (Frauenförderungsplan/Gleichstellungsplan) sowie im Entwicklungsplan festgeschrieben. Dabei wird von einem sozialkonstruktivistischen Verständnis von Behinderung ausgegangen. Das Thema wird in einigen organisationalen Einheiten konkret bearbeitet. So ist die Stabstelle für Gender Mainstreaming und Diversity eingerichtet, welche sich mit Gleichstellung,

Frauenförderung, Frauen- und Geschlechterforschung, Diversity Management, Vereinbarkeit Beruf/Studium und Familie und Genderlehre auseinandersetzt. Auf der Homepage der Stabstelle ist folgende Diversitätszielsetzung formuliert: „Eine grundlegende Zielsetzung der Medizinischen Universität Wien ist es, die Potentiale von Frauen zu fördern und strukturelle Bedingungen zu schaffen, in denen künftig mehr Frauen gleichberechtigt ihre Kompetenz und Kreativität in die Leistungen der Universität einbringen können.“²²

Eine eigene Steuerungsgruppe „Diversity Management“ erarbeitet Ziele und deren Umsetzungen konkret zum Thema Vielfalt. Die Arbeitsgruppe Gender und Diversity im Curriculum überlegt sich Strategien, wie der Diversitätsaspekt in die Lehre integrierbar ist.

Ab 2010 wurde mit dem Seminar „Workplace Diversity“ versucht, Mitarbeiter*innen zu sensibilisieren (BMWFW 2017). In drei bis sechs Seminaren pro Jahr wurden die Grundlagen des Diversity-Managements gelehrt. Ergänzt wurde das Angebot mit Workshops, die einzelne Diversitätsdimensionen behandelten. Weiters gab es auch eigene Kurse für Führungskräfte.

Zur weiteren Förderung des Themas an der Universität wird der Veronika-Fialka-Moser-Diversitäts-Preis²³ jährlich vergeben. Es werden Leistungen im Bereich Vielfalt ausgezeichnet und somit Diversität sichtbar gemacht, wobei jährlich wechselnde Schwerpunkte gesetzt werden. 2019 wurden besondere Leistungen in Lehre und Forschung geehrt, 2020 werden Diplom- bzw. Masterarbeiten ausgezeichnet. Das Preisgeld beträgt 2.000 €.

2018 erhielt das Projekt „Nein zu sexueller Belästigung“ der Medizinischen Universität Wien und des AKH Wien den Diversitas Anerkennungspreis. Ziel des Projekts ist es, durch Sensibilisierung zu einer Reduzierung sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz beizutragen. Weiters wurde die Universität 2013 mit dem Österreichischen Verwaltungspreis des Bundeskanzleramts in der Kategorie „Management von Gender, Diversity und Integration – Potenzial für die Verwaltung von morgen“ ausgezeichnet. Ebenfalls 2013 wurde der Medizinischen Universität Wien der „meritus-Unternehmenspreis“ verliehen, der Organisationen auszeichnet, die sich um Diversity-Management in der Dimension „sexuelle Orientierung“ besonders verdient machen.

²² <https://www.meduniwien.ac.at/web/ueber-uns/organisation/dienstleistungseinrichtungen-stabstellen/gender-mainstreaming-und-diversity/>

²³ <https://www.meduniwien.ac.at/web/ueber-uns/news/detailseite/2019/news-im-november-2019/veronika-fialka-moser-diversitaets-preis-an-herausragende-beitraege-zur-vielfalt/>

4.4.3 Resümee

An der Medizinischen Universität Wien wurde in den letzten Jahren das Angebot für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen ausgebaut und institutionalisiert. Statt der Behindertenbeauftragten wurde ein Behindertenreferat eingerichtet. Mit dem Frauenförderungsplan/Gleichstellungsplan bekennt sich die Medizinische Universität Wien explizit zu einem sozialkonstruktivistischen Verständnis von Behinderung und inkludiert Behinderung in den Antidiskriminierungsauftrag der Universität.

Die im Rahmen des Diversitätsmanagements gesetzten Maßnahmen adressieren Studierende, Beschäftigte, Forschung und Lehre gleichermaßen. Bei der Verankerung von Diversität in Forschung und Lehre wird auf den Erfahrungen der Gender Medizin aufgebaut.

4.5 Medizinische Universität Graz

4.5.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Die Medizinische Universität Graz bekennt sich in ihren strategischen Dokumenten zur besonderen Förderung und Integration von behinderten Mitarbeiter*innen und Studierenden in allen Belangen des universitären Lebens. Dieses Bekenntnis ist auch im Mission Statement der **Servicestelle für Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung** festgeschrieben.

Die Servicestelle wurde 2009 eingerichtet und ist in der GENDER:UNIT angesiedelt. Der Servicestelle gehören die im Vizerektorat für Lehre angesiedelte Behindertenbeauftragte (zuständig für Studierende) und die Behindertenvertrauenspersonen für das allgemeine und das wissenschaftliche Personal an. Durch diese Doppelgleisigkeit soll einerseits die Sensibilisierung der Universitätsangehörigen sichergestellt werden und andererseits sollen Menschen mit Behinderung ermutigt werden, eine akademische Laufbahn zu ergreifen. Die Servicestelle strebt an, individuelle Lösungen für Studienbewerber*innen und Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen zu finden, durch die der gleichberechtigte Zugang zum Studium und die bestmögliche Unterstützung während des Studiums sichergestellt werden soll. In einem Interview wird dies wie folgt beschrieben: „Die Servicestelle ist angehalten, genau das vom ersten Kontakt an zu vermitteln – Offenheit, Flexibilität und dass wir das Unmögliche möglich machen, wenn es erforderlich ist.“ An die Servicestelle wenden sich primär Studierende mit sichtbaren Behinderungen oder Beeinträchtigungen.

Die Servicestelle für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen organisiert Informationsveranstaltungen bzw. Seminare und Sensibilisierungsworkshops. So fanden beispielsweise im Juni und September 2019 vierstündige **Sensibilisierungsworkshops** zum Thema Behinderung unter dem Motto „Nicht über uns, ohne uns!“²⁴ statt, der für alle Studierenden²⁵ und Mitarbeiter*innen der Medizinischen Universität Graz und des LKH Graz angeboten wurde. Die Trainer*innen gehören dem Verein „Selbstbestimmt Leben Steiermark“ an. Ziel des Workshops war es, Barrieren im Kopf abzubauen und Berührungängste durch Kompetenzvermittlung zu nehmen. Die Durchführung weiterer Sensibilisierungsworkshops war geplant, musste jedoch aufgrund von COVID-19 ausgesetzt werden.

Die Behindertenbeauftragte steht für Fragen zum Aufnahmeverfahren sowie zum Studium zur Verfügung. Sie unterstützt bei der Organisation eines alternativen Prüfungsmodus sowie bei der Aufbereitung von Lehr- und Lernmaterialien. In den letzten Jahren wurde das Blended-Learning-Angebot laufend erweitert und es wurden Schritte zur Verbesserung eines barrierefreien Zugangs zu elektronischen Lernunterlagen gesetzt. Im Rahmen des Fortbildungsprogrammes eDidactics, an dem alle neun steirischen Hochschulen mitwirken, wurde ein neues Modul „Barrierefreiheit und Inklusion“ etabliert.

An der Medizinischen Universität Graz ist ein **Behindertenbeirat** eingerichtet. Es handelt sich dabei um ein vom Rektorat eingesetztes Gremium, das die Universitätsleitung sowie die Servicestelle dabei unterstützt, die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen zu schaffen und Mitarbeiter*innen zu diesem Thema zu sensibilisieren. Dem Beirat gehören 15 Mitglieder an, dazu zählen Professor*innen und andere wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Studierendenvertreter*innen, die Behindertenvertrauensperson sowie Vertreter*innen der Administration.

4.5.2 Diversitätsmanagement

Die Diversitätsstrategie der Medizinischen Universität Graz ist in der Leistungsvereinbarung 2019-2021 und im Entwicklungsplan 2019-2024 verankert. Als strategisches Instrument wurde ein Rahmenprogramm für 2018-2020 erarbeitet, das in Kategorien aufgeteilte Maßnahmen, konkrete Projekte, Zielgruppen, Zuständigkeiten und den Umsetzungsstand festhält.²⁶ Die Umsetzung des Rahmenprogramms wird in

²⁴ <https://www.medunigraz.at/genderunit/servicestelle-fuer-menschen-mit-behinderungen-undoder-chronischen-erkrankungen/angebotetermine/>

²⁵ Für Studierende wurde der Workshop als freies Wahlfach angeboten.

²⁶ https://www.medunigraz.at/fileadmin/mitarbeiten/genderunit/pdf/Rahmenprogramm_2018.pdf

regelmäßigen Abständen evaluiert. Weder in den strategischen Dokumenten noch auf der Homepage findet sich neben einem generellen Bekenntnis zu Diversität eine konkrete Zielsetzung für das Diversitätsmanagement. Daher wird das Rahmenprogramm aktuell nachgeschärft und eine universitäre Diversitätsstrategie erarbeitet. Das Rahmenprogramm, das für die einbezogenen Diversitätsdimensionen konkrete Maßnahmen und Aktivitäten beinhaltet, soll um eine strategische Ausrichtung ergänzt werden, beispielsweise durch die Formulierung von Zielen bzw. Visionen im Kontext von Diversität. Dies erfolgt in einem partizipativen Prozess, in den der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, der Betriebsrat, die ÖH, die Personalabteilung, die Studienabteilung sowie die Servicestelle für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen eingebunden sind.

Zuständig für die Umsetzung des Diversitätsmanagements ist die GENDER:UNIT. In den letzten Jahren lag der Fokus vor allem auf Geschlecht, Familienstand und Behinderung. Diversitätsmanagement soll der Hochschule helfen, einerseits die Intersektionalität zwischen Geschlecht und bisher wenig betrachteten Dimensionen wie Sprache, Alter, sexuelle Orientierung oder geografische Lage stärker zu berücksichtigen und andererseits auch spezifische Angebote für diese zu erarbeiten und alle Diversitätsdimensionen ins strategische Rahmenprogramm aufzunehmen.

Einige dimensionsübergreifende Maßnahmen, die erfolgreich umgesetzt wurden, sind die Einrichtung einer Online-Plattform zur Sichtbarmachung von Diversitäts- sowie Genderaspekten in der Forschung. Weiters wurde eine Broschüre zum Thema Diversitätsdimensionen erarbeitet. Eine Maßnahme zur Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen ist das Angebot von Rufseminaren für Gruppen (Teams, Organisationseinheiten oder Abteilungen). Dabei werden gemeinsam konkrete Lösungsansätze erarbeitet und somit wird auf tatsächlich anfallende Fragen und Themen der Mitarbeiter*innen eingegangen. Darüber hinaus gibt es verpflichtende Diversitäts-Ausbildungen für Führungskräfte. Im Rahmen der Personalauswahl gibt es Trainings um einen Gender-Bias durch vermeintlich neutrale Beurteilungen zu vermeiden. Maßnahmen in den Kategorien Ethnie, Herkunft, Sprache und Kultur sind unter anderem die Bereitstellung von mehrsprachigen Informationen und die Organisation mehrsprachiger Veranstaltungen. Die Website soll zum Beispiel auf Englisch übersetzt werden, MedOnline ist schon auf Englisch verfügbar. Auch werden laufend Internationale Get-togethers und Cafés veranstaltet. In der Lehre wird das Thema mit einer Lehrveranstaltung Intercultural Competence eingebunden.

In der Dimension Behinderung wird sehr stark auf Förderung, Unterstützung und frei verfügbare Information geachtet. So gibt es Lehrstellen und zusätzliche Arbeitsstellen für Personen mit Behinderung. Es werden Gebärdensprachekurse und Sensibilisierungsworkshops für Seh- und Hörbehinderung angeboten. Bei

Aufnahmeverfahren, im Studium und beim Zugang zum Erasmusprogramm werden Personen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen individuelle Lösungen erarbeitet.

4.5.3 Resümee

In den letzten Jahren wurde das Angebot für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an der Medizinischen Universität Graz ausgeweitet und strukturell verankert. Der Fokus liegt auf der individuellen Unterstützung von Studierenden. Im Rahmenprogramm Gender & Diversität wird die Dimension Behinderung berücksichtigt und durch spezifische Maßnahmen adressiert. Die meisten der angeführten Maßnahmen beziehen sich jedoch auf die Dimensionen Geschlecht und Familienstand. Das Rahmenprogramm wird aktuell intern evaluiert und soll durch die Formulierung strategischer Zielsetzungen ergänzt werden

4.6 Medizinische Universität Innsbruck

4.6.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

In ihrer Leistungsvereinbarung 2019-2021 (S. 8) bekennt sich die Medizinische Universität Innsbruck unter anderem zur Förderung von Menschen mit Behinderung. An der Medizinischen Universität Innsbruck ist daher eine **Behindertenbeauftragte** eingerichtet, die auch die Funktion der Behindertenvertrauensperson innehat.

Im Mittelpunkt der Tätigkeit der Behindertenbeauftragten steht die Beratung von Studierenden hinsichtlich ihrer besonderen Bedürfnisse (special needs). Dies beinhaltet unter anderem Beratung zur Zulassung, Sozialberatung, Unterstützung bei der barrierefreien Heimplatz- und Wohnungssuche und Informationen im Zusammenhang mit der Zugänglichkeit von Gebäuden und Hilfestellung beim Übergang vom Studium ins Berufsleben. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Beratung hinsichtlich behindertenspezifischer Unterstützung und Hilfsmittel wie persönliche Assistenz, technische Assistenz, Gebärdensprachdolmetscher, etc. Konkret erfolgt die Aufbereitung von Literatur, Lernunterlagen sowie Prüfungsunterlagen etc. für schwer Sehbehinderte. Bei Bedarf wird eine behindertengerechte Büroausstattung zur Verfügung gestellt. Die Hörsäle und Seminarräume sind für hörbehinderte Studierende barrierefrei. Weiters wurde für sehbehinderte Studierende eine spezielle Software installiert sowie eine Leselupe bereitgestellt. Dementsprechend geeignete Lichtquellen wurden angeschafft. Bei Bedarf werden die benötigten Gebärdensprachdolmetscher bereitgestellt (Wissensbilanz 2018, S. 28).

Neben der beschriebenen konkreten Unterstützung versteht sich die Behindertenbeauftragte als Anlaufstelle für Fragen, Austausch und Unterstützung jeglicher Art im Studienalltag für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung sowie für Lehrende. Ein besonderes Anliegen der Behindertenbeauftragten ist die Förderung der Vernetzung universitärer Einrichtungen, die sich mit dem Thema Behinderung beschäftigen (Blindenleseplatz, Studienassistent*innen, Diversity Management, Studierendenvertretung, etc.). Darüber hinaus agiert die Behindertenbeauftragte als Schnittstelle zu Behindertenorganisationen, Selbstvertretungseinrichtungen und Behörden.

4.6.2 Diversitätsmanagement

In der Leistungsvereinbarung 2019-2021 ist die Entwicklung und Umsetzung eines Diversitätsmanagements verankert. In diesem Kontext soll auch die Gleichstellung von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen durch zweckdienliche Zusatzausstattung und Gewährung von Nachteilsausgleichen weiterhin sichergestellt werden.

Das Thema Diversität ist keiner Organisationseinheit zentral zugeordnet, sondern wird vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGI), der Koordinationsstelle für Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung (KoStelle) und der Gender Medicine Unit/Gemeinsame Einrichtung Frauengesundheitszentrum (GMU/FGZ) gemeinsam bearbeitet. Alle drei Einrichtungen werden von Professorin Margarethe Hochleitner geleitet. Durch diesen strukturellen Aufbau, sowie durch weitere Bemühungen, weist das Diversitätsmanagement der Hochschule eine enge Verschränkung von Forschung, Lehre und Praxis auf. Dafür erhielt die Universität 2018 den Diversitas-Anerkennungspreis für die Implementierung diversitätsspezifischer Maßnahmen.

Im Entwicklungsplan 2016-2021 (S. 11) ist festgehalten, dass der Bereich Gender Medizin um den Bereich Diversität ausgeweitet werden und die Aspekte Kultur, Religion, Alter, Migration und Ethnie mitberücksichtigen soll. Diversität soll damit als Querschnittsmaterie von der Grundlagenforschung bis in den klinischen Bereich schlagend werden und Lehre, Forschung sowie relevante Versorgungsaspekte miteinbeziehen. Im Sommersemester 2020 wurde eine Professur „Diversität mit besonderer Berücksichtigung der Geschlechtsspezifischen Medizin“ (§ 98, Bewerbungsschluss 27.7.2020) ausgeschrieben. Für die Entwicklung und Weiterentwicklung einer geschlechter- und diversitätsaktiven Gleichstellungspolitik sowie die Integration von Diversität und Gender Medizin in allen universitären Aktivitäten (z. B. Migrationsmedizin) wurde die Medizinische Universität Innsbruck 2020 mit dem Diversitas-Preis ausgezeichnet.

Die in der Leistungsvereinbarung 2019-2021 festgelegten Maßnahmen stellen ebenfalls auf die Inklusion von Diversität in der Forschung ab. So soll eine Diversitätssession „diversity goes neuroscience“ in der von der Universität veranstalteten Woche des Gehirns organisiert und ein Pilotprojekt zu Diversität in der Immunonkologie begonnen werden. Die verstärkte Berücksichtigung von Diversität in der Forschung soll weiters durch ein Diversitätsmonitoring für Forschungsprojekte und eine Checkliste unterstützt werden. Zur Verbreitung von Maßnahmen und Wissen sind die Organisation eines Diversitätstags mit Posterpräsentationen und Vorträgen und regelmäßige Berichte auf der Homepage, als diversity news, geplant.

4.6.3 Resümee

An der Medizinischen Universität Innsbruck ist der Nachteilsausgleich für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen gut verankert. Der Fokus liegt hier auf individueller Unterstützung von betroffenen Studierenden. Die Medizinische Universität Innsbruck hat den Abbau struktureller Barrieren für die Zielgruppe nicht als Vorhaben in den strategischen Dokumenten festgeschrieben.

Im Zusammenhang mit Diversität fokussiert die Medizinische Universität Innsbruck auf die Erweiterung der etablierten Gender Medizin um Diversität. Eine entsprechende Professur wurde ausgeschrieben und spezifische Maßnahmen zur Unterstützung der Integration von Diversität in der Forschung sind für die laufende Leistungsvereinbarungsperiode geplant. Behinderung wird im Zusammenhang mit Diversität nicht explizit als relevante Dimension angeführt.

4.7 Paris-Lodron-Universität Salzburg

4.7.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Die Universität Salzburg zählt zu den Universitäten mit einer langen Tradition an Unterstützungsstrukturen für Studierende mit Behinderung. 1993 wurde eine Behindertenbeauftragte etabliert und 1995 ein Arbeitsplatz für blinde und sehbehinderte Studierende in der Hauptbibliothek der Universität Salzburg eingerichtet. In den Jahren 2002 bis 2004 wurden die Anliegen Studierender mit Behinderung durch eine Senatsbeauftragte für Sozial- und Behindertenfragen mitbetreut. 2004 erfolgte die Einrichtung eines Referats für Behindertenfragen als eigenständige Einrichtung (Büro des Rektorats). 2011 wird das Referat für Behindertenfragen organisatorisch dem Vizerektorat für Qualitätsmanagement und Personalentwicklung zugeordnet. 2012 wird schließlich das Referat für Behindertenfragen in die Abteilung **disability & diversity** umgewandelt.

Im Jahr 2005 hat sich die Universität Salzburg mit einer **Richtlinie** des Rektorats zur Gleichstellung von behinderten und chronisch kranken Personen und zur Schaffung von Rahmenbedingungen verpflichtet, die eine gleichberechtigte Teilnahme von behinderten und chronisch kranken Personen am gesamten Studien-, Lehr- und Forschungsbetrieb gewährleisten. Die Richtlinie schreibt weiters fest, dass Lehrende auf die Bedürfnisse von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung einzugehen haben. Darüber hinaus wurde bereits damals ein barrierefreier Webauftritt neben barrierefreien Gebäuden angestrebt und eine Stärkung von Disability Studies.

Die in der Abteilung disability & diversity zugeordnete Beauftragte für behinderte und chronisch kranke Universitätsangehörige berät und unterstützt behinderte Studierende und setzt sich für barrierefreie Studienbedingungen ein durch (1) individuelle Beratung und Information von Studierenden mit Behinderung und chronischer Erkrankung in allen studienrelevanten Fragen (z. B. finanzielle Förderungen, rechtliche Rahmenbedingungen), (2) Zusammenarbeit mit Lehrenden, universitären Gremien und anderen zuständigen Einrichtungen der Universität, (3) Organisation des Erfahrungsaustauschs innerhalb der Universität, (4) Organisation von öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen, (5) Mitwirkung bei Maßnahmen zur Integration an der Universität und (6) Zusammenarbeit mit den für Baumaßnahmen zuständigen Abteilungen.

Spezifische Maßnahmen werden für Studieninteressierte und Studierende mit Sehbeeinträchtigungen durch das Informations- und Beratungszentrum für blinde und sehbehinderte Menschen angeboten, das seit 2011 in die Abteilung disability & diversity integriert ist. Dazu zählt Beratung bei der Studienwahl, Information und Beratung zu elektronischen Hilfsmitteln, Aufbereitung von Materialien und Unterstützung bei Textrecherchen.

Im Zeitverlauf wurde das Referat für Behindertenfragen zu einem umfassenden **Disability und Diversity Management** ausgebaut. Durch dieses sollen Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen soweit unterstützt werden, dass sie am Leben der Universität ungehindert teilnehmen können. Zur Ermöglichung der gleichberechtigten Teilnahme behinderter oder chronisch kranker Studierender an Lehrveranstaltungen wurden u. a. spezifische Tutorien eingesetzt, Mitschreibhilfen und Assistent*innen sowie Gebärdensprachdolmetscher*innen finanziert. Es werden aber auch Lehrende auf das Konzept des Nachteilsausgleichs hingewiesen.²⁷

Die Universität Salzburg beteiligte sich an dem Pilotprojekt „**Promoli** – Promotion ohne Limit“ der Universitätenkonferenz (siehe Kapitel 4.2). Die Ausschreibung einer auf vier

²⁷ <https://www.uni-salzburg.at/index.php?id=207815&L=0&MP=105-200811>

Jahre befristeten Stelle mit einem Beschäftigungsausmaß von maximal 30 Wochenstunden erfolgte im Frühjahr 2019.

4.7.2 Diversitätsmanagement

Im Entwicklungsplan (S. 95) bekennt sich die Universität Salzburg zum aktiven Umgang mit Diversitätsthemen wie Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion und sexuelle Orientierung und zur Entwicklung eines Disability und Diversitätsmanagements. Dadurch wird eine Weiterentwicklung des Status quo angestrebt. „Bislang ist die Universität in verschiedenen Teilbereichen (z. B. im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, im gendup, über den Frauenförderplan etc.) tätig. Was fehlt, sind ein strategisch umfassender Ansatz bzw. ein fertig formulierter Implementierungsprozess. Dieser soll in der kommenden Entwicklungsplan-Periode in Angriff genommen werden.“ Darüber hinaus soll die Vernetzung aller Forscher*innen im Bereich der Gender- und Diversity-Studies sowie die Kooperationen des gendup mit Stadt und Land Salzburg und Wirtschaftsunternehmen unterstützt werden.

In der Leistungsvereinbarung 2019-2021 wird daher die Fortführung bestehender Aktivitäten und deren Einbettung in eine Gesamtstrategie angestrebt. Unterstützungsangebote für Studierende, bauliche Maßnahmen und das betriebliche Gesundheitsmanagement werden weitergeführt und durch neue Maßnahmen ergänzt. Dazu zählt ein Stipendium/Preis für Abschlussarbeiten im Bereich disability studies.²⁸

Die angesprochene Entwicklung eines umfassenden Diversitätsmanagements wurde im Jahr 2020 durch die Zusammenführung von gendup – Zentrum für Gender Studies und Frauenförderung, dem Kinderbüro und der Abteilung Disability & Diversity in die Abteilung „Family, Gender, Disability & Diversity“ organisatorisch umgesetzt. Der inhaltliche Fokus der Abteilung liegt zunächst auf Vereinbarkeitsthemen im Zusammenhang mit unterschiedlichen Diversitätsdimensionen. Eine Rolle spielt in diesem Zusammenhang auch die 2020 eingerichtete Gender-Professur, die auch für die wissenschaftliche Begleitung von gendup zuständig ist.

Derzeit wird von der Abteilung an einem Code of Conduct gearbeitet, der im Zusammenhang mit der Revision der Richtlinie für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung aus dem Jahr 2005 und der Überarbeitung des Frauenförderungsplanes zu sehen ist. Der Code of Conduct soll von den universitären Gremien beschlossen werden (Rektorat, Senat) und die Compliance der Universitätsangehörigen gegenüber Vereinbarkeits-, Gender- und Diversitätsthemen sowie Disability stärken.

²⁸ Eine Ausschreibung ist für Herbst 2020 geplant.

Ein zentrales Element in diesem zu erarbeitenden Wertekanon ist das Bekenntnis zu Vielfalt und zur Unterstützung von Studierenden und Beschäftigten, die von den „Normstudierenden“ abweichen, weil sie z. B. eine Behinderung oder chronische Erkrankung aufweisen, berufstätig sind, Kinder haben oder erst im dritten Lebensabschnitt ein Studium beginnen (siehe Uni 55-Plus)²⁹. Diskutiert wird aktuell auch, inwiefern Hochbegabte eine Gruppe mit spezifischem Unterstützungsbedarf sind. Die Universität Salzburg beteiligt sich auch an der Initiative MORE der Uniko³⁰ und an den Aktivitäten der Uniko-Task-Force Gender und Diversität.

4.7.3 Resümee

Die Universität Salzburg weist eine lange Tradition von Unterstützungsangeboten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen auf. In den letzten Jahren wurde das Thema Behinderung konsequent in einer Vielzahl von Bereichen thematisiert, beispielsweise durch die Integration des Themas in die von der Abteilung Qualitätsmanagement formulierten Handbücher (z. B. im Handbuch Berufsmanagement). Darüber hinaus wurden Gleichstellungsaktivitäten und Unterstützungsangebote für die Zielgruppe konsequent in einem Diversity Management zusammengeführt. Die neu geschaffene Abteilung „Family, Gender, Disability & Diversity“ steht für diese Zusammenführung.

Die Universität Salzburg legt ihren Aktivitäten im Kontext Disability ein soziales Modell von Behinderung zugrunde, wie von der UN-Behindertenrechtskonvention gefordert. Dieses Verständnis von Behinderung wird von den Interviewpartner*innen geteilt und führt zu einer hohen Sensibilität für nicht sichtbare bzw. nicht formal anerkannte Behinderungen und Beeinträchtigungen. Dies in Verbindung mit dem Bekenntnis zu Vielfalt und zur Schaffung von Rahmenbedingungen, die einer divers zusammengesetzten Studierendenschaft ein gleichberechtigtes Studium ermöglicht, eröffnet in hohem Maße Potential für den Abbau von Barrieren.

4.8 Technische Universität Wien

4.8.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Die TU Wien weist eine lange Tradition der Unterstützung von Studierenden mit Behinderung auf. Bereits 1996 wurde die Behindertenbeauftragte der TU Wien als Servicestelle für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung eingerichtet

²⁹ <https://www.uni-salzburg.at/index.php?id=32240>

³⁰ <https://www.uni-salzburg.at/index.php?id=202785>

und 1999 ein Arbeitsplatz für blinde und sehbehinderte Studierende in der Bibliothek geschaffen. Ebenfalls 1999 erfolgte der Beitritt zum interuniversitären Institut Integriert Studieren. 2004 wurde das Institut Integriert Studieren der TU Wien gegründet. 2012 wird das Institut Integriert Studieren als Servicestelle **TU Barrierefrei**³¹ dem Teaching Support Center zugeordnet.

Die TU Wien bekennt sich zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung und strebt die Schaffung von Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilnahme von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung am gesamten Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsbetrieb an. Dieses Bekenntnis wurde bereits in einer 2014 erlassenen **Richtlinie** des Rektorats betreffend die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung festgeschrieben. Im Rahmen der Richtlinie werden konkrete Ziele im Hinblick auf den Abbau von infrastrukturellen Barrieren, die Beschäftigung von Mitarbeiter*innen mit Behinderung sowie für die Unterstützung von Studierenden formuliert. Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung sollen die für ihre Unterstützung notwendigen Dienste mit der TU Wien vereinbaren können. Ziel ist es, dass alle Lehrenden die Bedürfnisse von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung bei der Gestaltung ihrer Lehrveranstaltungen berücksichtigen, Lehrveranstaltungsinhalte bzw. -materialien in einer adäquaten Form zur Verfügung stellen und gegebenenfalls eine abweichende Prüfungsmethode anwenden. Dabei werden sie von der Behindertenbeauftragten unterstützt. Dieses Bekenntnis zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen ist auch im Entwicklungsplan 2025 enthalten. Die TU strebt eine Vorreiterrolle im Zusammenhang mit barrierefreiem Forschen, Lehren und Studieren an (Entwicklungsplan S. 45).

Ziel ist es, durch **individuelle Beratung und Unterstützung** die behinderungsbedingten Barrieren im Studium zu beseitigen. Die Behindertenbeauftragte bietet für Studierende und Studieninteressierte ein **Orientierungs- und Mobilitätstraining** am Studienort an, informiert über Barrierefreiheit der Infrastruktur und über universitäre wie auch außeruniversitäre Unterstützungsangebote (z. B. Tutor*innen oder Persönliche Assistenz). Sie informiert auch über rechtliche Fragen zum Thema Behinderung und Studium (z. B. Prüfungsmodalitäten) und unterstützt im Bedarfsfall bei der Beantragung von Unterstützungsleistungen sowie bei der Kommunikation mit Lehrenden.

Die Unterstützungsangebote richten sich an Studierende und Studieninteressierte mit Behinderung, chronischer Erkrankung oder sonstiger Beeinträchtigung im Studium. D. h. es liegt eine breite Definition der Zielgruppe zugrunde, die auch Studierende mit

³¹ <https://www.tuwien.at/tu-wien/tuw-fuer-alle/tuw-barrierefrei/>

psychischen Erkrankungen oder Teilleistungsschwächen beinhaltet. Zur Zielgruppe zählen aber auch Lehrende, die im Rahmen ihrer Lehrtätigkeit auf Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung treffen.

In der Universitätsbibliothek der TU Wien ist ein VIP (Vision Impaired Persons) **Computerarbeitsplatz** mit spezieller Hard- und Software ausgestattet, der Sehbehinderten und blinden Personen den Zugang zu Studienmaterial und Literatur eröffnet. Der Computerarbeitsplatz ist mit einem ergonomisch verstellbaren Tisch ausgestattet und so zum Arbeiten für bewegungsbehinderte Personen geeignet.

An der TU Wien (Teaching Support Center) ist weiters die **GESTU Servicestelle**³² – Gehörlos erfolgreich studieren – eingerichtet, die gehörlosen und schwerhörigen Studierenden im Wiener Raum einen barrierefreien Studienzugang ermöglicht. Konkret erfolgt die Unterstützung durch Gebärdensprachdolmetscher*innen, Schriftdolmetscher*innen und studentische Mitarbeiter*innen, Unterstützung durch Video- und Audioaufzeichnungen von Lehrveranstaltungen sowie technische Hilfsmittel und Unterstützung bei der Organisation des Studiums. Darüber hinaus werden Fachgebärden entwickelt, um den Anforderungen einer wissenschaftlichen Sprache gerecht zu werden, und neue assistierende Technologien für den Unterricht erprobt.

GESTU wurde 2006/2007 von einer Projektinitiative (study now), die Tutor*innen für gehörlose Studierende vermittelte, und dem Verein österreichischer gehörloser Studierender (VÖGS) entwickelt. Dieses Konzept wurde 2007 in einen Expert*innenarbeitskreis des damaligen Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung eingebracht. In diesem Kontext wurde auch eine Studie über Unterstützungsmodelle für gehörlose Studierende in Deutschland, England, den Niederlanden, Schweden und der Schweiz beauftragt (Unger, Schilder 2008), in deren Rahmen auch ein Unterstützungsmodell entwickelt wurde und eine Bedarfsschätzung erfolgte. Im Jahr 2010 wurde schließlich der Modellversuch der Öffentlichkeit vorgestellt und zunächst als zweijähriges Pilotprojekt an der TU Wien eingerichtet, das in weiterer Folge verstetigt wurde und im Rahmen der Leistungsvereinbarung mit der TU Wien finanziert wird.

4.8.2 Diversitätsmanagement

Im Entwicklungsplan 2025 (S. 21) ist als Ziel des TU Diversity-Managements das Erreichen einer positiven Gesamtatmosphäre an der TU Wien und das Verhindern von sozialen Diskriminierungen von Mitarbeiter*innen und Studierenden sowie die Verbesserung von Chancengleichheit festgelegt. „Dabei stehen nicht Minderheiten im Fokus, sondern hierbei geht es um die Gesamtheit aller Mitarbeiter_innen und Studierenden in ihren

³² <https://tsc.tuwien.ac.at/gestu/>

Unterschieden und Gemeinsamkeiten, wobei Vielfalt als Mehrwert gesehen wird. Die einzelnen Dimensionen werden dabei im Sinne des Gender Mainstreamings sowohl als Querschnittsmaterie integrativ bearbeitet, als auch durch Schwerpunktsetzung mit konkretem Fokus sichtbar gemacht.“

Diversität ist an der Technischen Universität Wien stark in den strategischen Dokumenten verankert. Das Bekenntnis zur Förderung von Diversität findet sich sowohl in der Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Entwicklungsplan 2025, sowie im Gleichstellungsplan. Dabei wird auf die Diversitätsdimensionen Alter, Behinderungen, Interkulturalität, Geschlecht, Religion und Weltanschauung und sexuelle Orientierungen (Dimensionen nach dem Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsgesetz) abgestellt. Diese werden in internen Dokumenten und Prozessen aufgegriffen, beispielsweise im Mitarbeiter*innengesprächsleitfaden, in Recruitingleitfäden, bei Laufbahnstellen, Musterstudienplänen, Budgetierungsprozessen und bei der Auswahl von Coaches und Trainer*innen.

Diversity-Management wurde an der TU Wien innerhalb eines Projekts von 2015-2017 ausgearbeitet bzw. weiterentwickelt. Dazu wurde eine Steuergruppe aus Expert*innen eingerichtet, die anfangs die vorhandenen Ressourcen sowie den Bedarf erhoben und davon ausgehend Maßnahmen entwickelten. Dabei wurde auch die Entscheidung getroffen, Diversität und Gender zu trennen und gezielt zu kooperieren. Die Umsetzung des Diversitätsmanagement ist in der Abteilung Personalentwicklung angesiedelt. Gender-Themen werden von der Abteilung Genderkompetenz vorangetrieben. Beide Abteilungen sind dem Vizerektorat Personal und Gender zugeordnet. An das Projekt anschließend startete die Implementierungsphase, die nach wie vor andauert. Diese wird übernommen von einem Entwicklungsteam mit Mitgliedern aus Forschung, Studium, Lehre und Management, sowie aus einem Beirat. Alle Mitglieder sind interne Expert*innen. Weiters gibt es auch ein Diversity Board, welches jährlich Schwerpunktthemen festlegt, zu welchen Maßnahmen und Veranstaltungen entwickelt werden. 2019 war Behinderung eines dieser Themen, das 2020 mit Fokus auf psychische Erkrankungen fortgeführt wurde. Das Diversity Board besteht aus Vertreter*innen der wichtigsten Organisationseinheiten der Universität, so zum Beispiel des Betriebsrats, des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, des Senats, der ÖH, der Arbeitsmedizin, und der Vizerektorate Studium und Lehre, Forschung und Innovation sowie Personal und Gender. Darüber hinaus sind die/der Behindertenbeauftragte, die Behindertenvertrauensperson, die/der Vereinbarkeitsbeauftragte und die Abteilung für Genderkompetenz in das Diversity Management einbezogen.

Diversität wird auch im Forschungs- und Lehrkontext thematisiert. Der Entwicklungsplan sieht die Vernetzung von Lehr- und Forschungsaktivitäten mit Diversitätsaspekten z. B. im Rahmen eines DiversityTUDays vor. In der Leistungsvereinbarung 2019-2021 ist das

Ziel verankert, die Themen „Gender“ und „Diversität“ in allen hochschuldidaktischen Angeboten zu verankern. Im Forschungsbereich sollen neue und bestehende Forschungsprojekte, die sich bereits mit verschiedenen Diversitätsaspekten beschäftigen, gefördert werden. Dazu zählen „generationsübergreifendes Bauen und Wohnen“, „Assisted Living Technologies“, „iToilet“, „Human Computer Interaction“ und das Projekt „GESTU“. Die TU Wien beteiligt sich seit 2011 am **UNIKATE Preis**, der neue Technologien für Menschen mit Behinderung auszeichnet. Der UNIKATE Preis wird vom Österreichischen Behindertenrat, der Human Interaction Group, der Uniqa und der Fakultät für Informatik der TU Wien realisiert. 2019 fand ein eintägiger Inkubator Workshop an der TU statt, in dessen Rahmen konkrete Ideen mit Menschen mit Behinderungen und Expertinnen und Experten der TU diskutiert und weiterentwickelt wurden. Aus den Konzepten, die an diesem Tag entstanden, wurden drei Projekte von einer Jury prämiert und bei ihrer Umsetzung unterstützt. Geplant ist eine Realisierung der Konzepte bis Juli 2020.³³

Im Managementbereich werden vor allem Maßnahmen zur Sensibilisierung umgesetzt. Angestrebt wird die Verbesserung der Diversitätskompetenz aller Universitätsangehörigen, wobei das Erkennen der Dimensionen, das Verstehen ihrer Zusammenwirkung und schließlich auch der professionelle Umgang damit im Vordergrund stehen. Dies soll unter anderem durch Führungskräfteentwicklung, Schulungen für Studierende und Mitarbeiter*innen oder durch angepasste Berufungsverfahren und Recruitingprozesse erreicht werden.

Im Rahmen des Projekts „**Recruiting+**“ werden Stellen für Menschen mit Behinderung gewidmet. „Jede_r Mitarbeiter_in ist ein anerkannter und wertgeschätzter Teil der TU Wien und profitiert von der individuellen Vielfalt der Einzelnen. In einem Miteinander, in dem keine Person ausgeschlossen wird und alle gleichberechtigt nebeneinander leben, mit all ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten.“³⁴ Es gibt dazu einen Beirat mit beratender und begleitender Funktion, die auch in Ausschreibungs- und Bewerbungsprozessen eine tragende Rolle spielen und bei der Besetzung von Stellen begleiten. Der Recruiting+ Beirat besteht aus einer Person aus dem internen Recruiting, einer Arbeitsrechtexpertin, der Behindertenvertrauensperson, einer Person aus dem Arbeitsmedizinischen Dienst und einer Person aus der Personalentwicklung (Diversity Management).

Darüber hinaus werden weitere Diversity-Dimensionen gezielt durch Maßnahmen adressiert. So werden für Personen in verschiedenen Lebenslagen unter anderem Kinderbetreuung und Dual Career Advice angeboten, Interkulturalität wird durch

³³ https://www.behindertenrat.at/wp-content/uploads/2019/09/UNIKATEAusschreibung-2019_2020.pdf

³⁴ <https://www.tuwien.at/tu-wien/arbeiten-an-der-tuw/recruiting/>

Bilingual GetTUgethers gefördert, sowie durch Terminologiewörterbücher und Workshops in Englisch unterstützt.

In die Umsetzung der Diversitätsstrategie sind die Personalentwicklung, die Abteilung Genderkompetenz, der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, die Behindertenbeauftragte, die Behindertenvertrauensperson, die/der Vereinbarkeitsbeauftragte, der Betriebsrat und die Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft einbezogen.

Im Mai 2020 startete die **psychosoziale Studierendenberatung** an der TU Wien, die vom Vizerektorat für Lehre und dem im Vizerektorat für Personal und Gender angesiedelten Diversity Management entwickelt wurde. Die Initiative geht auf zwei 2019 abgehaltene Podiumsdiskussionen zum Thema Studieren mit psychischen Problemen, wobei sich eine an Studierende und eine an Lehrende richtete. Dabei wurde der Bedarf an einem Unterstützungsangebot deutlich. Es gibt nun die Möglichkeit für Studierende drei Beratungseinheiten bei einer externen Psychologin wahrzunehmen. Die Beratung ist vertraulich und Informationen werden nicht an die TU weitergegeben. Die Nachfrage nach dem Unterstützungsangebot überstieg die Erwartungen deutlich, d. h. das Angebot wurde bereits in den ersten Monaten ausgeweitet. Für das WS 2020/21 ist ein Workshop für Studierende zum Thema Prüfungsangst/Stressmanagement geplant und wie auch eine neuerliche Podiumsdiskussion.

4.8.3 Resümee

Die TU Wien weist eine lange Tradition von Unterstützungsangeboten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen aus. In den letzten Jahren wurde mit den Angeboten verstärkt die Gruppe der Studierenden mit psychischen Erkrankungen adressiert. Darüber hinaus wurde im Rahmen eines Projekts ein umfassendes Diversitätsmanagement entwickelt, das seit 2019 umgesetzt wird. Im Rahmen des Projekts und der Umsetzung des Diversitätsmanagements wurden bestehende punktuelle Kooperationen zwischen unterschiedlichen Stakeholdern im Bereich Diversität verstärkt und zusammengeführt. Diese Entwicklung wird von den Interviewpartner*innen mit dem Leitbild der TU Wien „Technik für Menschen“ in Verbindung gebracht. Daraus wird der Anspruch an eine diversitätsgerechte TU abgeleitet.

Behinderung ist im Diversitätsmanagement verankert und stellte in den ersten Jahren der Umsetzung einen Schwerpunkt dar. In diesem Kontext wurde beispielsweise das Angebot der psychosozialen Studierendenberatung entwickelt, das das bestehende Angebot der TU Wien ergänzt und in einer Kooperation der Vizerektorate für Lehre bzw. Personal und Gender entstand. Diese Kooperation ist ein Indikator dafür, dass es sich bei

Diversität um ein Thema des Rektorats und nicht nur eines Vizerektorats oder einer nachgeordneten Abteilung handelt.

4.9 Technische Universität Graz

4.9.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Die TU Graz bekennt sich im Gleichstellungsplan (S. 11) „zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, psychischen, physischen und/oder chronischen Erkrankungen und schafft Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe im gesamten Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsbetrieb. Der Begriff „Behinderung“ wird dabei als sozial konstruierter und dynamischer Prozess verstanden, der sich je nach Arbeits- bzw. Studiensituation verändern kann.“ Im Entwicklungsplan 2018plus (S. 91f) ist vorgesehen, die TU Graz in Richtung einer barrierefreien Universität weiterzuentwickeln. „Dazu soll eine Schnittstelle eingerichtet werden, die in enger Zusammenarbeit mit den Behindertenvertrauenspersonen das zentrale Ziel verfolgt, mittel- und langfristig auch mehr Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung als Mitarbeitende in die TU Graz zu integrieren. Dies soll vor allem durch Sensibilisierung und Kommunikation erreicht werden.“

An der TU Graz ist die **Servicestelle Barrierefrei Studieren** eingerichtet, um Studieninteressierte und Studierende, die im Studium durch eine Behinderung oder Erkrankung Unterstützung benötigen, zu beraten und unterstützen. Zusätzlich schafft die Servicestelle barrierearme Arbeits- und Studienplätze, unterstützt bei der Gestaltung inklusiver Lehrangebote und wirkt gesellschaftlichen Vorurteilen durch Information, Vernetzung und Kooperation entgegen. Die Zielgruppe ist breit gefasst. Konkret angesprochen werden Studierende mit Asperger-Autismus, Sehbehinderung, Hörbehinderung oder Gehörlosigkeit, Mobilitätseinschränkung, psychische Erkrankungen, chronische Erkrankungen, Sprach- und Sprechbehinderung und ähnliches. Die Servicestelle erarbeitet mit betroffenen Studierenden individuelle Lösungen in Bezug auf die Studiensituation und unterstützt bei der Adaptierung von Studienunterlagen, dem Gestalten von Prüfungsmodalitäten, der Organisation von Mitschreibhilfen oder technischen Hilfsmitteln und bei der Vermittlung von persönlicher Assistenz. Die Servicestelle berät auch hinsichtlich des Erlasses des Studienbeitrags.

In den letzten Jahren ist die Zahl der unterstützten Studierenden angestiegen (von 24 im Jahr 2017 auf 37 im Jahr 2019, Wissensbilanz 2019, S. 109). Damit einher geht eine erhöhte Nachfrage nach technischen Hilfsmitteln, die von Studierenden mit Beeinträchtigungen ausgeliehen werden können. Im Jahr 2018 musste der Bestand an diesen Hilfsmitteln erhöht werden, um den Bedarf decken zu können. Demzufolge ist

der Bekanntheitsgrad der Servicestelle sowohl bei Studierenden als auch bei Lehrenden gestiegen, die immer häufiger Betroffene auf das Angebot aufmerksam machen.

Langfristig wird an einer Strategie gearbeitet, die Hemmschwelle das Angebot der Servicestelle Barrierefrei Studieren in Anspruch zu nehmen, zu mindern. Dafür ist ein Studierendenprojekt für das Jahr 2020 geplant (Wissensbilanz 2019, S. 2015).

Seit 2018 wird das Thema Studieren mit Behinderung bei den Einführungstagen für neue Mitarbeiter*innen sowie bei den „Welcome Days“ für Studierende angesprochen. In diesem Kontext wird auch die Servicestelle Barrierefrei Studieren vorgestellt. Um die Hemmschwelle der Studierenden, das Angebot in Anspruch zu nehmen, zu mindern, verfolgt die Servicestelle das Ziel, Studierende häufiger in die Ablaufprozesse einzubeziehen. Dies wurde insofern umgesetzt, als bereits aktive Studierende mit Behinderung am „Tag der offenen Tür“ als Kontaktpersonen für Studieninteressierte fungieren und zu Studienbeginn für erstsemestrige Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung zusätzlich für Informationen zur Verfügung stehen.

In den letzten Jahren legte die TU Graz einen Schwerpunkt auf den barrierefreien Zugang zu Medien und Infrastruktur (Wissensbilanz 2019, S. 215). Dazu wurde die ARGE „Barrierefreiheit TU Graz“ eingerichtet. Im Jahr 2019 wurden verschiedenste Programme (z. B. Axes PDF) für die Erstellung von barrierearmen PDF-Dokumenten getestet. Im Rahmen dessen wurden auch Lizenzen für Axes PDF erworben. Um auch Lehrende dahingehend zu sensibilisieren, wurde der Leitfaden für eine inklusive Lehre an der TU Graz erstellt sowie Kurzvideos zum Thema Studieren mit Behinderung an der TU Graz gedreht. Des Weiteren wird das Thema im Konzept der Teaching Academy mitgedacht und in einzelne Workshops eingearbeitet. Der Leitfaden gibt konkrete und praxisnahe Anregungen, wie Lehrveranstaltungen inklusiv und mit möglichst wenigen Barrieren umsetzbar sind. Vor allem auf die Erstellung von barrierearmen Word- und PDF-Dokumenten wird mit Hilfe von Checklisten und Anleitungen eingegangen. Die Kurzvideos werden ab 2020 im Teachcenter³⁵ für Lehrende zur Verfügung stehen.

4.9.2 Diversitätsmanagement

Die Grundlage für Diversitätsförderung an der TU Graz bilden das Leitbild, die Führungsgrundsätze, der Verhaltenskodex, der Frauenförderungs- sowie der Gleichstellungsplan. In der Leistungsvereinbarung ist eine Weiterentwicklung der vorhandenen Diversitätsstrategie festgeschrieben.

Die Hochschule baut auf einem Konzept der Chancengleichheit auf, das davon ausgeht, dass eine gleiche Behandlung aller nicht ausreicht, um tatsächlich gleiche Chancen zu

³⁵ Das TU Graz TeachCenter ist eine webbasierte Lehr- und Lernplattform, die als Unterstützung für die Umsetzung der digitalen Lehre an der TU Graz seit 2007 im Einsatz ist.

gewähren. Es wird daher angestrebt, für alle Zielgruppen individuelle Unterstützung anzubieten. Die Zielgruppen werden der Einfachheit halber in Dimensionen eingeteilt, es wird aber betont, dass dadurch die Intersektionalität in der Diversitätsarbeit nicht verloren gehen soll. Konkret werden die Dimensionen Alter, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion und Weltanschauung sowie sexuelle Orientierung angesprochen. Schutz vor Diskriminierung soll durch Aufklärungsarbeit und den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bzw. die Behindertenvertrauensperson sichergestellt werden.

Umgesetzte Maßnahmen der Universität sind zum Beispiel ein Studierendenwettbewerb „Vielfalt in Bildern“, bei dem zu Diversität allgemein und den einzelnen Dimensionen eingereichte Bilder gekürt wurden, die jetzt auch auf der Website³⁶ ausgestellt werden. Weiters zielt ein Theaterstück mit dem Titel „Mathematische Spaziergänge mit Emmy Noether“ auf die Sichtbarmachung von Frauen im MINT-Bereich ab. Mit dem „Diversity Award für das Einbeziehen des Menschen in Technik & Naturwissenschaften“ wird ein aktiver Umgang mit Diversität gefördert und diese Bemühungen stärker sichtbar gemacht.

In der Diversitätsstrategie wird auch ein Fokus auf Diversitätsaspekte in Lehre und Forschung gelegt. Um Lehrende und Forschende zu unterstützen, wurden Checklisten erarbeitet. Die Checkliste „Diversitäts- & Gendersensibilität im Rahmen von Forschungsprojekten“³⁷ fokussiert auf die Anforderungen von EU-geförderten Projekten. Für die Didaktik Checkliste „Diversität in der Lehre“³⁸ erhielt die TU Graz 2018 den Diversitas Preis. Entwickelt wurde diese in einem partizipativen Prozess, sowohl Bottom-up als auch Top-down, unter Anwendung von Fokusgruppen, Gesprächen, Feedbackvarianten und weiteren Methoden. Durch Einbindung mehrerer Organisationseinheiten, sowie der Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft ist die Akzeptanz an der Universität sehr hoch. Konkret besteht die Checkliste aus Fragen, die kein Wissen zu Diversität voraussetzen und verschiedenen didaktischen Anregungen. Ziel ist das Bewusstmachen der verschiedenen Herausforderungen, vor denen MINT-Studierende stehen. Die Checkliste wird unter anderem durch deren Vorstellung in Didaktik-Lehrveranstaltungen und anderen universitären Veranstaltungen verbreitet und wurde 2019 online gestellt.

2019 wurde gemeinsam mit der Genderwerkstätte Graz der Lehrgang „Gender- und Diversitätskompetenz für Wissenschaftler*innen an der TU Graz“ konzipiert,

³⁶ <https://www.tugraz.at/tu-graz/universitaet/leitziele-und-schwerpunkte/diversitaet/>

³⁷ https://www.tugraz.at/fileadmin/public/Studierende_und_Bedienstete/Anleitungen/Diversity-Gender_in_Forschungsprojekten_Checkliste_Deutsch.pdf

³⁸ https://www.tugraz.at/fileadmin/public/Studierende_und_Bedienstete/Anleitungen/Diversitaet_Lehre_Checkliste_170420.pdf

ausgeschrieben und umgesetzt. Der Lehrgang umfasst 6 Module à 2 Tage, richtet sich an Wissenschaftler*innen der TU Graz mit Doktorat und schließt mit dem Zertifikat „Gender- und Diversitätskompetenz für Wissenschaftler*innen in Technik und Naturwissenschaften“ ab. Eine Akkreditierung des Lehrgangs im Ausmaß von ca. 10 ECTS ist möglich, ebenso eine Anrechnung für die Qualifizierungsvereinbarung. Der Lehrgang vermittelt theoretische Grundlagen zum komplexen Themenbereich Gender und Diversität und verknüpft diese mit dem Alltag und den Herausforderungen einer Technischen Universität. Im Lehrgangskonzept wird Behinderung im Kontext von Diversität jedoch nicht thematisiert.³⁹

4.9.3 Resümee

Die TU Graz formuliert in ihren strategischen Dokumenten das Ziel einer inklusiven Universität und strebt den Abbau von Barrieren für Studierende und Beschäftigte mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen an. In den letzten Jahren wurde das Unterstützungsangebot für die Zielgruppe ausgebaut und durch Maßnahmen zur Sicherstellung der Barrierefreiheit sowie Sensibilisierungsmaßnahmen für Lehrende ergänzt.

Die TU Graz hat darüber hinaus in den letzten Jahren die vorhandene Diversitätsstrategie weiterentwickelt und konkrete Maßnahmen für die Berücksichtigung von Diversität in Forschung und Lehre implementiert. Dazu zählen einerseits die Checklisten für diversitätsgerechte Lehre und Forschung und andererseits die Konzeption und Umsetzung des Lehrgangs „Gender- und Diversitätskompetenz für Wissenschaftler*innen“. In den Strategiedokumenten und in der Checkliste „Diversität in der Lehre“ wird Behinderung als eine relevante Diversitätsdimension genannt, im Rahmen des Lehrgangskonzepts wird jedoch nicht darauf eingegangen.

4.10 Montanuniversität Leoben

4.10.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

An der Montanuniversität Leoben ist die Stelle der/des Behindertenbeauftragten derzeit nicht besetzt. Als Ansprechperson fungiert der Studiendekan.

Die Montanuniversität Leoben bekennt sich in ihrem aktuellen Entwicklungsplan aus dem Jahr 2017 zu einer aktiv gelebten Diversitätskultur, erwähnt jedoch nicht explizit Behinderung. In der Leistungsvereinbarung 2019-2021 ist die Entwicklung und

³⁹ https://www.tugraz.at/fileadmin/user_upload/tugrazInternal/TU_Graz/Universitaet/Diversity/Lehrgang_Gender-_und_Diversitaetskompetenz/Lehrgang_Gender-_und_Diversitaetskompetenz_Lehrgangsbeschreibung.pdf

Umsetzung von Vorbereitungskursen für Erstsemestrige verankert, die den Einstieg in das Studium erleichtern und Drop-outs verringern sollen. Dieses Angebot richtet sich an AHS-Absolvent*innen und Gruppen mit spezifischem Unterstützungsbedarf aufgrund von sprachlichen Defiziten, Behinderungen oder Beeinträchtigungen.

Die Montanuniversität Leoben informiert über die Homepage über die Möglichkeit der Rückerstattung des Studienbeitrags für Studierende mit Behinderung.

4.10.2 Diversitätsmanagement

Im Entwicklungsplan (S. 6) bekennt sich die Montanuniversität Leoben „zur Gleichstellung der Geschlechter und zu einer aktiv gelebten Diversitätskultur innerhalb der Institution. Soziale Durchlässigkeit ist der Universität ein großes Anliegen.“ Es ist derzeit jedoch keine Ansprechperson für Diversität eingerichtet.

Die Entwicklung und Umsetzung einer Diversitätsstrategie ist in der Leistungsvereinbarung 2019-2021 als Ziel formuliert. In der Leistungsvereinbarung sind konkrete Maßnahmen in diesem Kontext geplant, wie z. B. Vorbereitungskurse für Erstsemestrige. Bei diesen wird vor allem auf Personen mit sprachlichen Defiziten, Beeinträchtigungen oder Behinderungen eingegangen. Auch wird beim Projekt UniNETZ beim Sustainable Development Goal 4 mitgearbeitet, das für inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung steht.

Im Kontext von Diversität wird primär auf die Dimension Geschlecht abgestellt. So wurden beispielsweise wissenschaftliche Leistungen von Frauen an der Montanuniversität in einer Broschüre gesammelt und somit sichtbar gemacht. Weiters werden die Vernetzung und der Austausch zwischen Wissenschaftlerinnen und Frauen in Leitungspositionen in der Wirtschaft gefördert. Um mehr Mädchen und Frauen für MINT-Fächer zu interessieren, wird mit Kindergärten und Schulen kooperiert.

4.10.3 Resümee

Im Vergleich zu 2015 werden im Entwicklungsplan 2017 Menschen mit Behinderung nicht mehr als spezifische Zielgruppe erwähnt, sondern lediglich darauf hingewiesen, dass eine durchgängige Barrierefreiheit gegeben ist und dass weitere Hörsäle mit Induktionsschleifen ausgestattet werden sollen. 2019 ist auf der Homepage noch immer keine Ansprechperson für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen angeführt.

Insgesamt kommt Diversität und Behinderung im Vergleich zu anderen Universitäten in den strategischen Dokumenten ein geringer Stellenwert zu. Die fehlende institutionelle Verankerung der Themen und der punktuelle Charakter der Maßnahmen lassen auf ein geringes Potential für Kulturwandel schließen.

4.11 Universität für Bodenkultur Wien

4.11.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Die BOKU verpflichtet sich im Entwicklungsplan 2018 (S. 32), „für Menschen mit besonderen Bedürfnissen kontinuierlich Maßnahmen für die Barrierefreiheit des Studierens an der BOKU zu setzen.“ 2010 wurde im Rektorat eine **Stabsstelle zur Betreuung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen** eingerichtet, um einen gleichberechtigten Zugang zu allen Leistungen und Angeboten der BOKU für die Zielgruppe zu gewährleisten und mögliche "Barrieren" abzubauen. Die Stabsstelle berät Studieninteressierte, Studierende und Mitarbeiter*innen mit Behinderung und/oder chronischer Krankheit zu allen studienrelevanten Fragen, im Hinblick auf finanzielle Fördermöglichkeiten oder rechtliche Rahmenbedingungen. Sie unterstützt individuell bei der Studienorganisation, organisiert eine Orientierungshilfe zu Beginn des Studiums sowie technische und/oder persönliche Assistenz. Im Kalenderjahr 2019 haben 45 Personen die Stabsstelle in Anspruch genommen. Darüber hinaus arbeitet die Stabsstelle mit dem Rektorat, Interessensvertretungen, Lehrenden und Betroffenen zusammen, um die Lern-, Arbeits- und Prüfungsbedingungen für die Zielgruppe zu verbessern. Dazu zählt auch die Mitwirkung an der Umsetzung barrierefreier Zugänge zu den Gebäuden der BOKU, öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit. Die Stabsstelle unterstützt auch Projekte und Seminare, die sich mit behindertenspezifischen Themen und Fragestellungen auseinandersetzen. Konkrete Kooperationen bestanden beispielsweise bei Informationsveranstaltungen, wie z. B. der Tag der Offenen Tür an der BOKU, die BeSt³ (Messe zur Berufs- und Studienberatung) oder den BOKU Gesundheitstagen.

Die BOKU unterstützt auch die **internationale Mobilität** von Studierenden mit besonderen Bedürfnissen im Rahmen von Erasmus+. Für die Mehrkosten aufgrund der Beeinträchtigung kann ein Sonderzuschuss (zusätzlich zum Erasmus+ Zuschuss, der ca. 300 Euro/Monat beträgt) beantragt werden. Die anfallenden Mehrkosten im Vergleich zwischen Studium zu Hause und dem im Ausland werden gefördert. Diese können durch Transportkosten für Hilfsmittel, zusätzliche Heimreisen für spezielle Arztbesuche oder die Förderung einer Assistenzperson entstehen.

Das **Fortbildungsprogramm** der BOKU umfasst auch regelmäßige Schulungen zum Erstellen von barrierefreien Lehrmaterialien und Dokumenten („e-Accessibility-Kurs“). 2018 wurde erstmals in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung eine zweitägige Fortbildung („Awareness-Days“) mit Sensibilisierungsworkshops und Vorträgen zu den Themen „Menschen mit Behinderung“ und „Psychische Erkrankung“ im Arbeitsumfeld organisiert.

Zur Schaffung einer barrierefreien Infrastruktur wurde das Projekt „**bokueasyaccess**“ geschaffen. Damit soll ein einheitliches Leit- und Orientierungssystem zur Navigation im In-/Outdoor-Bereich der BOKU aufgebaut werden, das sich insbesondere an Menschen mit Behinderung richtet. 2018 wurde mit der Fertigstellung des TÜWI-Gebäudes ein weiteres Gebäude der BOKU nach den Kriterien der Barrierefreiheit erschlossen. Am Standort Türkenschanze wurde darüber hinaus ein webbasiertes Leitsystem zur Wegfindung und Orientierung innerhalb und zu den BOKU-Gebäuden geschaffen, das speziell auf die Bedürfnisse von mobilitäts- und sinnesbeeinträchtigten Personen abgestimmt ist.

Die BOKU ist eine der neun Universitäten, die am Pilotprojekt **PromoLi** (Promotion ohne Limit) teilgenommen hat. Nach einem mehrstufigen Bewerbungsverfahren wurde schließlich ein Kandidat ausgewählt, der mit Oktober 2019 seine wissenschaftliche Arbeit am Department für Pflanzenbau aufnehmen konnte (Wissensbilanz 2019, S. 161).

4.11.2 Diversitätsmanagement

Die Entwicklung einer Diversitätsstrategie ist eines der Vorhaben der Leistungsvereinbarung 2019-2021. Laut Wissensbilanz 2018 erfolgt die Ausarbeitung der Diversitätsstrategie vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und der Stabsstelle zur Betreuung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen gemeinsam. Den Ausgangspunkt stellt eine Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen dar, dokumentiert werden sollen Maßnahmen durch Diversitätsberichte. Die Ziele sind die Verbesserung interkultureller Kompetenz und Sensibilisierung für das Thema. Konkrete Maßnahmen dafür sind zum Beispiel Schulungen für das in dem Bereich arbeitende Personal und von der Hochschule produzierte Filme „intercultural snapshot @ boku“ Teil 1 und Teil 2. In diesen wird das interkulturelle Leben der BOKU deutlich gemacht. Es wird gezeigt, wie Personen verschiedener Herkunft, Gesellschaften und Kulturen auf der Hochschule nebeneinander studieren und arbeiten und wie das schnell zu Missverständnissen führen kann. Respekt, Kommunikation und interkulturelle Kompetenz werden als Lösungsansätze hervorgehoben. Darüber hinaus soll das Bewusstsein für die Gender- und Diversitätsthematik durch die Förderung von Gender- und Diversitätsforschung und -lehre gestärkt werden.

Laut Wissensbilanz 2019 ist für Herbst 2020 eine Tagung des Netzwerk Diversität österreichischer Hochschulen zum Thema „Inklusion und Behinderung an Hochschulen“ an der BOKU geplant.

4.11.3 Resümee

Im Zusammenhang mit Behinderung liegt der Schwerpunkt von Angeboten der BOKU auf der Schaffung einer barrierefreien Infrastruktur sowie auf der individuellen Unterstützung von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen.

Die Entwicklung des Diversitätsmanagements ist für die Leistungsvereinbarungsperiode 2019-2021 vorgesehen und soll unter Einbeziehung der Stabstelle zur Betreuung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen erfolgen. Die ersten Maßnahmen, die im Kontext des Diversitätsmanagements umgesetzt wurden, legen den Schwerpunkt auf Gender-Themen sowie Interkulturalität.

4.12 Veterinärmedizinische Universität Wien

4.12.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Der Fokus im Zusammenhang mit Behinderung und gesundheitlicher Beeinträchtigung liegt auf Barrierefreiheit. Für Studierende mit körperlichen oder psychischen, chronischen oder vorübergehenden Einschränkungen und Erkrankungen (mit und ohne Behindertenausweis) ist eine **Ansprechperson** installiert, die der Abteilung Prüfungswesen und Qualitätssicherung zugeordnet ist. Diese berät betroffene Studierende individuell bei Fragen hinsichtlich des Zugangs zum Studium und des Studienalltags.

Weder im Entwicklungsplan 2025 noch in der Leistungsvereinbarung 2019-2021 werden konkrete Maßnahmen für Studierende mit Behinderungen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen angeführt. Allerdings listet die Wissensbilanz 2019 Aktivitäten für die Zielgruppe auf. So sollen durch frühzeitig zur Verfügung gestellte Informationen zum Semesterablauf (bis zu vier Monate vor Semesterbeginn) insbesondere Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen eine höhere Flexibilität und optimale Abstimmung der individuellen, gesundheitlichen Bedürfnisse mit der Semesterplanung ermöglichen. Die E-Learning-Plattform Vetucation®, erlaubt einen zeit- und ortsunabhängigen Zugriff auf Lernunterlagen. Zusätzlich zum bestehenden Angebot wird der Einsatz von Readspeaker (Tool zur Sprachwiedergabe von Textdateien) pilotiert. Lehrende haben die Möglichkeit, Lehrveranstaltungen aufzuzeichnen und diese online anzubieten.

4.12.2 Diversitätsmanagement

Die Veterinärmedizinische Universität bekennt sich im Entwicklungsplan 2025 (S. 22) zum respektvollen und verantwortungsvollen Umgang mit Anderen, zur Förderung und

Forderung von Exzellenz, zur Beachtung der Diversität und Gleichstellung zwischen den Geschlechtern. „Die Ausgewogenheit und Chancengleichheit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll verinnerlichter Teil der Organisationskultur an der Veterinärmedizinischen Universität Wien sein.“ Es gibt jedoch kein etabliertes Diversity Management und auch in der Leistungsvereinbarung 2019-2021 ist ein solches Vorhaben nicht verankert. In der Wissensbilanz 2019 werden Aktivitäten im Bereich Diversität angeführt, die sich jedoch überwiegend auf Frauenförderung und Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium mit Kinderbetreuungspflichten beziehen.

4.12.3 Resümee

An der Veterinärmedizinischen Universität werden Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen individuell unterstützt und wird das Ziel der barrierefreien Infrastruktur verfolgt. Es wurde jedoch bislang kein Ziel des Abbaus struktureller Barrieren explizit formuliert. Bislang wurde auch keine Diversitätsstrategie formuliert.

4.13 Wirtschaftsuniversität Wien

4.13.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Im Entwicklungsplan bekennt sich die WU zur Antidiskriminierung, Inklusion und Diversität, wobei Studierende mit Behinderung explizit genannt werden. „Als Responsible University ist es der WU eine Verpflichtung, ihre Bildungsangebote interessierten und fachlich geeigneten Menschen unabhängig von sozialen und anderen Barrieren zugänglich zu machen. (...) Die WU bemüht sich, durch geeignete Angebote und Ansprechpersonen betroffenen Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ein Studium zu ermöglichen.“ (Entwicklungsplan S. 29).

Barrierefreiheit war eine der Planungsprämissen des neuen Campus. Es sind daher Rollstuhlplätze in allen Hörsälen, induktive Höranlagen sowie Orientierungs- und Leitsysteme vorhanden. Der bestehende Standard soll aufrechterhalten und weiterentwickelt werden (Entwicklungsplan S. 54).

Studierende mit einer körperlichen Beeinträchtigung, chronischen oder psychischen Erkrankungen oder einer Lernstörung werden durch das Programm **BeAble – Ungehindert Studieren!** unterstützt. Betroffene werden von höhersemestrigen Kolleginnen und Kollegen (Tutor*innen) begleitet und unterstützt. Ziel des Programms ist es, den Studienalltag zu vereinfachen und qualitativ zu verbessern – dies konkret durch die Änderung des Prüfungsmodus, Schreibassistenz, Unterstützung bei der Anmeldung zu prüfungsimmanenten Lehrveranstaltungen und bei den Services der SB-

Terminals sowie Beratung und Orientierungshilfe vor dem Studium bzw. zu Beginn des Studiums.

Derzeit werden zwischen 70 und 80 Studierende unterstützt, wobei der Schwerpunkt auf der Organisation eines alternativen Prüfungsmodus liegt. Dafür benötigen Studierende ein fachärztliches Gutachten oder Schreiben, das aus Datenschutzgründen nicht die Diagnose enthält, sondern eine Bestätigung, dass aufgrund einer Beeinträchtigung ein Nachteilsausgleich erforderlich ist. Im Idealfall enthält das Schreiben bereits einen Vorschlag für einen Nachteilsausgleich (z. B. Verlängerung der Prüfungszeit). Studierende erhalten auf dieser Basis von BeAble ein Empfehlungsschreiben zur Vorlage gegenüber Lehrenden. Bei kleineren Lehrveranstaltungen wird erwartet, dass Lehrende selbst den alternativen Prüfungsmodus organisieren, bei großen Lehrveranstaltungen oder für die Prüfungswochen erfolgt eine zentrale Organisation durch BeAble.

Neben Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen adressiert die WU auch Mitarbeiter*innen mit Behinderungen. 2016 wurde ein **Leitbild für die Inklusion von Arbeitnehmer/innen mit Behinderung**⁴⁰ formuliert, das Maßnahmen für den Personalbereich enthält (u. a. Arbeitsplatzgestaltung, Sensibilisierung, Mentoring).

Die WU hat sich ebenfalls an dem vom BMASGK geförderten Projekt **PromoLi** der Uniko beteiligt und 2018 eine Stelle als Praedoc-Universitätsassistent*in ausgeschrieben.

4.13.2 Diversitätsmanagement

„Ziel des Diversitätsmanagements an der WU ist es, Chancengleichheit im Zugang zu Ressourcen, Ausbildung, Karrieremöglichkeiten und Netzwerken herzustellen und die Teilhabe- und Karrierechancen von benachteiligten Personengruppen sowie Menschen mit normabweichender Biografie zu vergrößern.“ (Wissensbilanz 2018, S. 26) In diesem Kontext werden konkret Geschlechtergerechtigkeit und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen angesprochen.

Die Entwicklung des Diversitätsmanagement wurde durch die Rektorin angestoßen und begann mit einer Bestandserhebung bestehender Angebote und Initiativen an der WU Anfang 2016. Ziel der Entwicklung des Diversitätsmanagements war es, bestehende Angebote unter einem gemeinsamen strategischen Dach zu bündeln und damit auch deren Sichtbarkeit zu erhöhen. Der Prozess wurde überwiegend vom Rektorat getragen. So fanden mit Mitgliedern des Rektorats unter Einbindung der Stabsstelle Gender und Diversity Policy Workshops statt, die von einem externen Berater begleitet wurden. Dabei wurden Handlungsfelder, Ziele, Maßnahmen und Indikatoren definiert, die dann

⁴⁰ https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/management/council/files/Leitbild_Inklusion_von_Menschen_mit_Behinderung_05.10.2016.pdf

von den Mitgliedern des Rektorats in weiteren Workshops mit den ihnen jeweils zugeordneten Abteilungsleiter*innen konkretisiert und für die Umsetzung finalisiert wurden. Einmal im Jahr erfolgt eine Reflexion der Entwicklung und eine gemeinsame Diskussion mit den nachgeordneten Abteilungen über Ziele, Maßnahmen und Indikatoren. Diese Reflexion kann gegebenenfalls auch zu einer Adaptierung der Diversitätsstrategie führen. Die Stabsstelle Gender und Diversity Policy fungiert in diesem Prozess als Schnittstelle zwischen dem Rektorat und den umsetzenden Abteilungen.

Nach Einschätzung der Interviewpartner*innen sind die einzelnen zielgruppenspezifischen Angebote gut etabliert, das gemeinsame strategische Dach müsste jedoch noch stärker kommuniziert werden. Dieser Kommunikationsprozess wird von der Stabsstelle für Gender und Diversity Policy sowie von den Mitgliedern des Rektorats vorangetrieben. Der Aufbau von Diversitätskompetenz wird auch durch das Angebot von Personalentwicklungsmaßnahmen unterstützt, z. B. Führungskräftebildungen zum Thema „Umgang mit Vielfalt im Team“. Darüber hinaus wird in spezifischen Vorhaben versucht, mehrere Diversitätsdimensionen gemeinsam zu adressieren, dies beispielsweise im Rahmen einer divers zusammengesetzten Arbeitsgruppe zum Zulassungsverfahren für das neue englischsprachige Bachelorstudium „Business und Economics“ (BBE). Ziel der Arbeitsgruppe war es, Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht oder sozialer Herkunft im Zulassungsverfahren zu vermeiden.

Die WU strebt eine kontinuierliche Erhöhung des Anteils an Studierenden und Mitarbeiter*innen mit Behinderung an (siehe Kapitel 4.13.1). So wurden beispielsweise im Februar 2020 zwei Stellen für Tutor*innen (Department für VWL, Department für Informationsverarbeitung und Prozessmanagement) ausgeschrieben, die sich ausschließlich an qualifizierte Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung richten. Bei anderen Stellen hat man zum Teil darauf hingewiesen, dass qualifizierte Personen mit Behinderung besonders eingeladen sind, sich zu bewerben und bei Bedarf eine Anstellung in Teilzeit mit wenigen Stunden möglich ist.

Neben der Dimension Behinderung werden auch soziale Herkunft und Gender im Kontext von Diversity behandelt. Das Programm Volunteering@WU fordert WU-Studierende auf, bei gemeinnützigen Organisationen aktiv zu werden, die junge Menschen aus benachteiligten Bevölkerungsgruppen unterstützen. Dazu werden auch vorbereitende Seminare angeboten, die Teilnahme kann als freies Wahlfach anerkannt werden. Teil dieses Programms ist auch die Initiative „Lernen macht Schule“, bei der Studierende junge Menschen aus sozial benachteiligten Bevölkerungsgruppen schulisch betreuen. Bei bildungsfernen Gesellschaftsgruppen setzt auch das Programm WU@School an, das diesen Schüler*innen Information und Beratung anbietet.

Zur Chancengleichheit für Wissenschaftler*innen und Mitarbeiter*innen wurde ein Leistungsbewertungsmodell, uLiKe, entwickelt, für das die WU 2016 den Diversitas-Preis erhielt. Ziel von uLiKe ist es, die Lebenskontexte der Personen zu berücksichtigen. Das Ziel ist, dass Personen mit einer typischen, geradlinigen akademischen Biographie nicht weiter bevorzugt werden, sondern auch Leistungen außerhalb der Publikationsarbeit in die Bewertung einbezogen werden. Darüber hinaus werden Betreuungspflichten oder Karenzzeiten der Bewerber*innen berücksichtigt und führen nicht sofort zu einer sozialen Kategorisierung. Dieser antikategoriale Zugang wird in dem Modell besonders betont. Es sollen keine einzelnen Dimensionen in den Vordergrund rücken, sondern die tatsächlichen Lebenslagen der Personen.

4.13.3 Resümee

Das Unterstützungsangebot für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen wurde in den letzten Jahren ausgebaut und institutionalisiert. Dabei wurde ein Team anstelle der Funktion einer/s Behindertenbeauftragten eingerichtet. Im Rahmen des Programms „BeAble – Ungehindert Studieren!“ unterstützen Tutor*innen Studierende mit Behinderungen im Studienalltag. Darüber hinaus wurde ein „Leitbild für die Inklusion von Arbeitnehmer/innen mit Behinderung“ erarbeitet.

Behinderung ist als eine relevante Dimension in der Diversitätsstrategie der WU verankert und wird durch spezifische Maßnahmen für Studierende und Beschäftigte adressiert. Behinderung ist jedoch nicht als Querschnittsmaterie in andere zielgruppenspezifische Maßnahmen integriert. Der für den Abbau struktureller Barrieren notwendige Aufbau von Diversitätskompetenz wurde begonnen, erfordert aber eine umfassendere Kommunikation der Diversitätsstrategie, ihrer Zielsetzungen und Elemente. Dieser Prozess wurde mit der Formulierung einer umfassenden Strategie und einem hohen Engagement des Rektorats begonnen und enthält reflexive Elemente (jährliche Überprüfung der Ziele, Maßnahmen und Indikatoren). Da der Prozess nur teilweise partizipativ angelegt ist, sollte er durch eine gezielte und umfassende WU-interne Kommunikation der Diversitätsstrategie ergänzt werden.

4.14 Johannes Kepler Universität Linz

4.14.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Die Unterstützung von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung hat an der Universität Linz eine lange Tradition. Bereits 1991 wurde der Modellversuch „Informatik für Blinde“ gestartet. Bis zur Implementierung des UG 2002 war an der Universität Linz das im Jahr 2000 gemeinsam mit der TU Wien gegründete

interuniversitäre Institut i3s3 angesiedelt. 2005 wurde schließlich das gesamtuniversitäre **Institut Integriert Studieren (IIS)** eingerichtet. Das IIS kombiniert **Forschung** im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) und Barrierefreiheit / Behinderung und Assistierende Technologien mit dem Angebot von **Unterstützungsmaßnahmen** für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen. In der Forschung liegt der Fokus neben IKT auch auf den Bereichen „eAccessibility“, „Mathematik & Games“ und „Soziale Integration“. Um Forschung und Praxis zusammenzubringen, wurde vom IIS die zweijährlich stattfindende „International Conference on Computers Helping People with Special Needs“ (ICHP) ins Leben gerufen.⁴¹ In der Lehre ist das Thema durch die im Curriculum des Masterstudiums Computer Science verankerte Lehrveranstaltung „Accessible Software & Web Design“ verankert.

Auch wenn der Fokus ursprünglich auf der Unterstützung von Personen mit Sehbeeinträchtigung lag, adressiert das Unterstützungsangebot nunmehr alle Behinderungsformen und chronische Erkrankungen. Die aktuellen Ziele des Instituts bestehen in der Konsolidierung und im Ausbau der Serviceleistungen in Anbetracht der starken Zunahme der Anzahl von Studierenden mit Behinderungen. Hierfür werden Konzepte für z. B. hörbehinderte und gehörlose oder chronisch kranke Studierende erarbeitet.

Das Unterstützungsangebot adressiert alle Phasen des Studiums beginnend mit der **Studienberatung und -vorbereitung** (Erstberatung, Orientierung und Mobilität am Campus), die **Begleitung und Unterstützung während des Studiums** sowie die Unterstützung beim **Berufseinstieg** (Berufsinformation, Bewerbungstraining, Praktika und Mentoring). Die Unterstützung während des Studiums umfasst u. a. die Aufbereitung von Lehr- und Lernmaterialien, die Abwicklung eines alternativen Prüfungsmodus, Lektorat bei Seminar- und Diplomarbeiten, Peer Support, das Bereitstellen von Gebärdensprach- oder Schriftdolmetsch. Das IIS übernimmt im Bedarfsfall, vor allem am Beginn des Studiums, die Rolle eines Mediators. Wenn es zu Problemen mit Lehrenden oder anderen Universitätsangehörigen im Studienverlauf kommt, unterstützt das IIS in Kooperation mit Einrichtungen wie der ÖH oder der Psychologischen Beratungsstelle das Finden von Lösungen.

2018 wurden 132 Studierende mit diversen Beeinträchtigungen in 26 Studienrichtungen betreut. Dabei wurden u. a. 232 Prüfungen mit individuell angepassten Prüfungsmethoden organisiert und mit den Instituten abgehalten. Die Anpassungen umfassten (auch in Kombination) das Schreiben in einem eigenen, ruhigen Raum samt

⁴¹ Die nächste Konferenz ist im September 2020 geplant und wird aufgrund der COVID-19-Pandemie als Online-Event abgehalten. Siehe <http://www.ichp.org/>

Aufsicht, die Verlängerung der Prüfungszeit sowie das Schreiben am Laptop oder mit Schreibassistenten. Die Website der Universität Linz, das Kepler University Support System für Studierende (KUSSS) und das Multimedia Studien Service der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (MUSSS) werden laufend hinsichtlich der Barrierefreiheit und Nutzbarkeit weiterentwickelt. Der MUSSS Onlineshop und die Lernplattform Moodle ermöglichen die Darstellung der Informationen auf alternativen Ausgabegeräten/Sprachausgabe.

Das Institut Integriert Studieren hat den Lead und die wissenschaftliche Begleitung im Projekt **PromoLi** (Promotion ohne Limit) der Universitätenkonferenz übernommen, durch das an den neun größten österreichischen Universitäten sieben Dissertationsstellen für Forscher*innen mit schwerer Behinderung eingerichtet wurden.

Die Leistungsvereinbarung 2019-2021 (S. 41) sieht die Einrichtung eines „Zentrums für technologiegestütztes Lernen“ vor. Dadurch sollen die vielfältigen Angebote im Bereich Distance Learning organisatorisch gebündelt werden. Ein besonderer Fokus soll dabei auf die Barrierefreiheit und die Unterstützung von Menschen mit Behinderung oder Beeinträchtigung gelegt werden. Laut Wissensbilanz 2019 ist das Zentrum für technologiegestütztes Lernen formal eingerichtet und ein erster Entwurf der Strategie liegt vor. Der Digital Learning Hub (Zentrum für technologiegestützte Lehre) wird eine Organisationseinheit im Rahmen der zentralen Dienste sein, die Lehrende bei der Verwendung digitaler Technologien und entsprechender Lernkonzepte unterstützen soll. Darüber hinaus soll Unterstützung bei der Entwicklung solcher Lernkonzepte geboten werden und der vermehrte Einsatz von Konzepten und Technologien aktiv gefördert werden. Das Konzept sieht Aufgaben im Bereich Medientechnik, Product Ownership, Unterstützung operativer Konzeptumsetzungen, Verwaltung und Weiterentwicklung elektronischer Prüfungsräume und Erfahrungssicherung vor.

4.14.2 Diversitätsmanagement

An der Johannes Kepler Universität Linz wird das Thema Diversität hauptsächlich vom Referat Gender & Diversity Management behandelt, welches zur Abteilung Personalentwicklung, Gender & Diversity Management gehört. Diese beschäftigen sich mit Gleichstellung, Frauenförderung, sozialer Inklusion und Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. Neben geschlechtsspezifischen Zielen, widmen sie sich vor allem der Förderung einer diversitätsspezifischen Unternehmenskultur und der diversitätsorientierten Sensibilisierung.

In der Leistungsvereinbarung 2019-2021 (S. 10) sind die Entwicklung einer ganzheitlichen Diversity-Strategie und die Etablierung einer diversitätsorientierten Führungskultur als Ziele festgelegt. Um diese auch tatsächlich auf allen Ebenen durchsetzbar zu machen, wurden schon im Vorhinein verschiedene Formen der

Sensibilisierung eingesetzt. So wurden Expert*inneninterviews mit Personen aus allen Fachbereichen durchgeführt, einerseits um die Wichtigkeit des Themas in diesen zu unterstreichen und andererseits, um sich ein Bild von den spezifischen Anforderungen an eine Diversity-Strategie zu machen. In der Tagung „Platz für Vielfalt in der Exzellenz“ wurden Talk-Runden, Improvisationstheater und Fachvorträge zum Thema Diversität gehalten. Dies diente zur weiteren Bewusstseinsbildung für möglichst viele Interessensgruppen der Universität.

Auf der Website der Universität sind mehrere Unterstützungsmaßnahmen für Studierende und Mitarbeitende gelistet. So gibt es zum Beispiel die Iris Fischlmaier Preise und Stipendien. Diese fördern wissenschaftliche Arbeiten mit Bezug auf Diversität in den Sozial- und Wirtschafts-, Rechts- sowie medizinischen Wissenschaften. Auch gibt es eine eigene Seite nur mit Informationen zu Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf.

Darüber hinaus ist Diversity als Thema auch in Forschung und Lehre des Instituts für Legal Gender Studies verankert (Entwicklungsplan 2019-2024, S. 81). Das breit gefasste Verständnis von Legal Gender Studies fokussiert Geschlecht und andere Statusmerkmale wie Ethnizität, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung in ihren rechtlichen und empirischen Einzeldimensionen, beleuchtet aber auch die intersektionellen Zusammenhänge zwischen diesen Identitätsmerkmalen und das Verhältnis von Antidiskriminierungsrecht und Diversity Management. Das Institut versteht sich auch als Kompetenzzentrum und Kooperationsstelle für die Praxis.

4.14.3 Resümee

Die Universität Linz bietet seit bald 30 Jahren Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an und weist ebenso lange entsprechenden Forschungsschwerpunkt auf. Die Universität Linz ist in diesem Bereich also Vorreiterin und hat das Angebot für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen laufend ausgebaut.

Die Entwicklung einer Diversitätsstrategie ist in der Leistungsvereinbarung 2019-2021 festgeschrieben. Dabei wird von den etablierten Gleichstellungsmaßnahmen ausgegangen und der Fokus auf Frauenförderung und Vereinbarkeit gelegt. Behinderung wird derzeit im Kontext von Diversität nicht thematisiert.

4.15 Alpen-Adria-Universität Klagenfurt

4.15.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Die Universität Klagenfurt bekennt sich im Entwicklungsplan 2019-2024 (S. 70) zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. „Die AAU hat sich in diesem Bereich zur Aufgabe gemacht, einen gleichberechtigten Zugang zu allen Lehr- und Serviceangeboten zu schaffen, Barrieren im Bereich der Studienbedingungen sowie baulich-technische Barrieren zu beseitigen, die Karrierechancen für behinderte und chronisch kranke Personen zu verbessern sowie die Integration des Themas „Disability Studies“ in Forschung und Lehre zu fördern.“

Bereits 2005 wurde eine **Richtlinie**⁴² für die Gleichstellung behinderter und chronisch kranker Personen an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt erlassen. Die Universität Klagenfurt verpflichtet sich damit zur Schaffung von Rahmenbedingungen, die eine gleichberechtigte Teilnahme von behinderten und chronisch kranken Personen am gesamten Studien-, Lehr- und Forschungsbetrieb gewährleisten.

In den aktuellen Strategiedokumenten ist die Zielsetzung verankert, die **Barrierefreiheit** des Campus zu verbessern, um die Universität „zumindest barrierearm“ zu gestalten. Barrierefreiheit wird im Zusammenhang mit der Generalsanierung von Gebäuden, aber auch mit der Neugestaltung von Webauftritt und Intranet angesprochen. Im Bereich der gesellschaftlichen Ziele ist Inklusion ein wesentliches Anliegen, das durch das **Zentrum für Gebärdensprache und Hörbehindertenkommunikation** über den eigenen Campus hinaus auch in Forschung, Lehre und Weiterbildung verfolgt wird.⁴³

Im Jahr 2019 wurde die Stabsstelle „Gesundheitsmanagement, Sicherheit und Barrierefreiheit“ geschaffen, in die die bis dahin bestehende Organisationseinheit „Integriert Studieren“ eingebunden wurde. Dabei wurde die Organisationseinheit „Integriert Studieren“ in „**Accessibility Office**“ umbenannt. Durch diese organisatorische Neuordnung sollen Synergieeffekte genutzt werden, die sich durch die engere Zusammenarbeit von themennahen Organisationseinheiten – Gesundheitsmanagement, Sicherheit und Barrierefreiheit – ergeben können.

⁴² <https://www.aau.at/wp-content/uploads/2015/09/Satzung-der-AAU-Teil-E-II.pdf>

⁴³ Das Zentrum für Gebärdensprache und Hörbehindertenkommunikation (ZGH) ist eine Organisationseinheit der Fakultät für Kulturwissenschaften an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt. Im Fokus steht die Untersuchung der Phänomene von visuell-räumlichen Sprachen im Vergleich zu gesprochenen Sprachen. Der Schwerpunkt der Forschung liegt auf der Grammatik der Österreichischen Gebärdensprache und auf dem Einsatz der neuen Medien im Unterrichtsbereich.

Das Accessibility Office ist Servicestelle für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Aufgabe des Accessibility Office ist es, Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen auf ein Studium vorzubereiten und sie während des Studiums und beim Übergang ins Berufsleben zu unterstützen. Der Schwerpunkt liegt auf der Beratung von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Darüber hinaus werden Lehrende bei der Gestaltung barrierefreier Lehrveranstaltungen und bei der Erstellung barrierefrei zugänglicher Materialien unterstützt. Dazu wurden Checklisten für barrierearme Textdokumente, barrierefreie Präsentationsfolien und barrierefreie Webseiten entwickelt. Das Accessibility Office hält auch Vorträge und Lehrveranstaltungseinheiten zum Thema Behinderung und Gleichstellung und berät Universitätsorgane bei der Gestaltung barrierefreier Informationssysteme. Abgesehen davon berät und interveniert das Accessibility Office bei baulichen Maßnahmen. 2019 wurde ein Schwerpunkt auf die Sensibilisierung und Selbsterfahrung von Universitätsangehörigen zum Thema Behinderung gesetzt.

Die Universität Klagenfurt beteiligte sich auch am Pilotprojekt **Promoli** der Universitätenkonferenz, in dessen Rahmen 2019 Promotionsstellen für begünstigt behinderte Nachwuchswissenschaftler*innen ausgeschrieben wurden.

4.15.2 Diversitätsmanagement

Im Gleichstellungsplan (§ 2) wird Diversität wie folgt definiert: „Unter Diversität versteht die Universität Klagenfurt eine Vielfalt von individuellen Lebenspraktiken in sozialen und kulturellen Milieus, die gleichberechtigt anerkannt, in ihren Überschneidungen wahrgenommen und in ihren Partikularitäten wertgeschätzt werden. Diversität wird in Bezug auf Dimensionen wie Alter, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion und Weltanschauung sowie sexuelle Orientierung verstanden.“

Im Rahmen der Diversitätsstrategie werden die im Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan verankerten Maßnahmen umgesetzt bzw. zusammengeführt und neue initiiert. Zur Entwicklung und Umsetzung der Diversitätsstrategie wurde 2018 ein intersektionaler „Diversitätsrat“ eingerichtet, der die Universitätsleitung bei der strategischen Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Diversität innerhalb der Universität unterstützt. Dem Diversitätsrat gehören Vertreter*innen jener Organisationseinheiten an, die mit diversitätsfördernden Agenden betraut sind. Dies sind konkret das Universitätszentrum für Frauen- und Geschlechterstudien, die Expert*innenkommission für Frauen- und Geschlechterstudien, die Vereinbarkeitsbeauftragte, das Familienservice, die Stabstelle Gesundheit, Sicherheit und Barrierefreiheit, die Behindertenvertrauensperson (die auch Behindertenbeauftragter ist), der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, das

International Office und die ÖH. 2019 wurde vom Diversitätsrat gemeinsam mit dem Rektorat die Umsetzung eines Diversitätsaudits beschlossen (Durchführung voraussichtlich 2022–2024).

Ziel des Diversitätsmanagements ist neben der Gleichstellung die Anerkennung von Differenzen sowie die Umsetzung sozialer Gerechtigkeit auf allen Ebenen und die Schaffung eines diskriminierungsfreien und wohlwollenden Umfelds. In diesem Kontext ist auch das 2007 geschaffene Seniorenstudium Liberale zu verorten. Dieses verlangt nach keinen formalen Voraussetzungen, wie zum Beispiel die Matura oder eine Studienberechtigungsprüfung und gibt somit auch Personen, die sonst nie die Möglichkeit zu einer akademischen Bildung hatten, die Chance, diese nachzuholen. Eine weitere Maßnahme ist das Angebot einer Weiterbildung zu „Gender- und Diversitätskompetenz in der Universität“, welches für die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung von Universitätsangehörigen eingerichtet wurde und mit einem Zertifikat abgeschlossen werden kann.⁴⁴

Im Jahr 2018 wurde das Programm „**Be First!**“ entwickelt und eingeführt, das „First Generation Studierende“ durch ein niederschwellig angelegtes Mentoring-Programm unterstützt. Als „Peer to Peer“ Mentoring konzipiert, fungieren Studierende als Mentor*innen für Schüler*innen ohne akademischen Hintergrund in der Familie im letzten Schuljahr (Orientierungsphase) sowie dem ersten Studienjahr (Einstiegsphase). Das Programm soll Schüler*innen helfen, potenzielle Ängste, Informationsdefizite und Vorurteile zu überwinden. Im ersten Durchlauf (Schuljahr 2018/19) nahmen drei Partnerschulen sowie fünf weitere Schulen teil.

Als „Mitglied der ersten Stunde“ beteiligt sich die Universität weiterhin aktiv an der österreichweiten **Initiative MORE** der Universitätenkonferenz, die Studierende und Studieninteressierte mit Fluchthintergrund an das österreichische Hochschulsystem heranführt und beim Erwerb und Ausbau von Deutschkenntnissen unterstützt.

4.15.3 Resümee

Die Universität Klagenfurt hat in den letzten Jahren das bestehende Unterstützungsangebot für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen ausgebaut und die zuständige Organisationseinheit stärker strukturell eingebunden. Dabei liegt der Fokus auf der individuellen Unterstützung von betroffenen Studierenden mit dem Anspruch strukturelle Barrieren abzubauen.

Behinderung wird als eine Dimension im Diversitätsmanagement berücksichtigt und die Stabsstelle Gesundheitsmanagement, Sicherheit und Barrierefreiheit in die Entwicklung

⁴⁴ <https://www.aau.at/gender/zertifikat/>

und Umsetzung der Diversitätsstrategie einbezogen. Damit sind erste Schritte gesetzt, um Behinderung als Querschnittsmaterie in allen Maßnahmen des Diversitätsmanagement zu berücksichtigen und damit einen Kulturwandel zu initiieren.

4.16 Universität für angewandte Kunst Wien

4.16.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

An der Angewandten wurde die Position des/der Behindertenbeauftragten 2019 erstmals besetzt (Wissensbilanz 2019, S. 62). Die Behindertenvertrauensperson fungiert auch als Ansprechperson für Studierende mit Behinderungen.⁴⁵ Über die Homepage wird auf die Möglichkeit der Befreiung vom Studienbeitrag und auf mögliche Sonderzuschüsse für Studierende mit Behinderung im Rahmen von Erasmus+ hingewiesen.

In der Wissensbilanz 2018 wird auf die geringe Anzahl von Studierenden mit Behinderung an der Angewandten hingewiesen, weshalb es bislang keine eigens ausgewiesene Anlaufstelle gab. Im Anlassfall wurden individuelle Lösungen gefunden. „Um die Transparenz für die betreffenden Studierenden zu erhöhen, wird die Angewandte einen Behindertenbeauftragten ernennen, zur besseren Betreuung und Begleitung aller in diesem Zusammenhang anfallenden Anliegen.“ (Wissensbilanz 2018, S. 47)

In der Leistungsvereinbarung 2019-2021 (S. 24) verpflichtet sich die Angewandte die/den Behindertenbeauftragte/n u. a. durch die aktive Auseinandersetzung mit Diversität und potentieller Diskriminierung inhaltlich weiter zu stärken. So soll sie/er bei Bedarf auch die Überprüfung von Curricula hinsichtlich ihrer Barrierefreiheit in die Wege leiten können. Als konkretes Vorhaben für 2020 ist die Schaffung einer Webpräsenz der/des Behindertenbeauftragte/n angeführt.

An der Universität für angewandte Kunst Wien ist eine **psychosoziale Beratung**⁴⁶ für Studierende eingerichtet. Diese unterstützt bei Problemen, Konflikten, Krisen, Unsicherheiten und Ängsten bezogen auf Arbeit und Studium sowie bei belastenden seelischen Zuständen und Suchtproblemen.

2018 fand ein internes Weiterbildungsseminar „Studieren mit Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung“⁴⁷ statt, das Basiswissen über unterschiedliche Krankheits- bzw.

⁴⁵ <https://www.dieangewandte.at/behindertenvertrauensperson>

⁴⁶ https://www.dieangewandte.at/einrichtungen_beratung

⁴⁷ <https://www.dieangewandte.at/jart/prj3/angewandte-2016/main.jart?reserve-mode=active&rel=de&content-id=1517814863098>

Beeinträchtigungsbilder vermittelt, um darauf aufbauend den alltäglichen Lehr- und Prüfungsbetrieb zu reflektieren und die Anpassung von Lehr- und Prüfungsmethoden zu diskutieren.

4.16.2 Diversitätsmanagement

In den strategischen Dokumenten der Angewandten wird Diversität vor allem im Zusammenhang mit der künstlerisch-wissenschaftlichen Auseinandersetzung thematisiert. Diese Schwerpunktsetzung ist auch an der Einrichtung des Vizerektorats für Forschung und Diversität ablesbar.

Ergänzend dazu ist in der Leistungsvereinbarung 2019-2021 die Entwicklung eines Diversity Managements auf Basis der Erfahrungen mit Gender Mainstreaming angedacht. „Die Angewandte weitet ihren erfolgreichen Zugang eines umfassenden Gender Mainstreaming, durch den unter anderem ein völliges Verschwinden des Gender Pay Gap erreicht werden konnte, in Richtung eines Diversity Mainstreaming aus, um vorhandene Potentiale besser zu erschließen, die sich z. B. aus unterschiedlichen individuellen Lebenshintergründen oder kulturellen Kontexten ergeben.“ (Leistungsvereinbarung 2019-2021, S. 35).

Dieser Prozess begann bereits 2017 im Rahmen der Qualitätsentwicklung, wobei davon ausgegangen wird, dass die Koppelung von Diversität und Qualitätsentwicklung das Bewusstsein für Diversity-Themen und Handlungsoptionen auf allen Entscheidungsebenen der Angewandten fördert. Im Herbst 2019 wurde ein Vizerektorat für Diversität eingerichtet. Ziel ist der Aufbau eines intersektionalen Diversitätsmanagements, das die bestehenden Aktivitäten der Abteilung für Genderangelegenheiten zum Gender Mainstreaming (Beratung und Vertretung, Evaluation institutioneller Prozesse und Daten, interne Weiterbildung, Vortragsreihe „Kunst – Forschung – Geschlecht“) und des Facilitymanagements (in Hinblick Barrierefreiheit) um neue Initiativen zur Reduktion unterschiedlicher Formen von Diskriminierung erweitert und Barrieren für benachteiligte Gruppen beseitigt. Wechselnde Schwerpunktsetzungen sollen in Zukunft die wesentlichen Dimensionen von Diversität und Diskriminierung fokussieren. 2019 wurde mit einer Initiative für diskriminierungskritische Haltungen und Perspektiven in der kulturellen Bildung begonnen (Einrichtung von forschungsbasierten institutsübergreifenden Lehrveranstaltungen zur Frage, welches Wissen muss vermittelt, welche Haltung entwickelt werden, um aktiv an der Unterbrechung von existierenden Dominanzverhältnissen arbeiten und konzeptuelle Rahmungen für eine diskriminierungskritische Haltung entwickeln zu können).

Die Angewandte erhielt 2018 den Diversitas-Preis für die unter dem Dach „Un-framing Diversity“ zusammengefassten Aktivitäten, die einen reflektierten Umgang mit

Diversitätsthemen anregen sollen. Eine Reihe von Projekten mit unterschiedlichen Schwerpunkten stellen gemeinsame Interaktionsräume diverser Akteur*innen her, machen Phänomene der Diversität sichtbar und ermöglichen eine langfristige Auseinandersetzung. Diversität wird in verschiedenen Dimensionen bedacht – Geschlecht, Ethnie, Behinderung, Alter, Religion/Weltanschauung, sexuelle Orientierung – und in einem intersektionalen Ansatz gelebt. So werden etwa Projekte (wie beispielsweise im künstlerischen Lehramt seit 2002 verankert) in Form von kooperativen Arbeitsformaten und in Zusammenarbeit mit Sozialeinrichtungen in Wien und Niederösterreich durchgeführt. Konkret machen Studierende Praktika in Werkstätten für Menschen mit Behinderung, Seniorenheimen oder Jugendzentren, um deren inhaltliche und soziale Diversitätskompetenz zu fördern. Die Erfahrungen der Studierenden fließen in die Entwicklung von konkreten Strategien ein. Der Prozess findet kollaborativ statt und es werden alle Universitätsangehörigen aufgefordert sich einzubinden. Die Ergebnisse sollen auch von Rektorat und Senat behandelt werden, damit die Akzeptanz auf allen Ebenen der Universität gegeben ist.

4.16.3 Resümee

An der Universität für Angewandte Kunst ist das Thema Studieren mit Behinderung strukturell nicht verankert. Es wird vielmehr davon ausgegangen, dass bestehender Unterstützungsbedarf durch den unmittelbaren Austausch mit Lehrenden abgedeckt werden kann. Ergänzend dazu wird die psychosoziale Beratung angeboten. Die Auseinandersetzung mit Diversität erfolgt primär in der künstlerischen Arbeit (Forschung und Lehre). Diese Schwerpunktsetzung spiegelt sich auch in der Einrichtung eines Vizerektorats für Forschung und Diversität. Ein Diversitätsmanagement ist gerade im Aufbau begriffen und thematisiert auch Behinderung als eine relevante Dimension.

4.17 Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

4.17.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

In ihrem Entwicklungsplan 2019-2024 (S. 34) formuliert die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (mdw) Antidiskriminierung als einen leitenden Grundsatz und bekennt sich zu Maßnahmen „zur Einhaltung und zum Schutz der Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der sozialen Herkunft, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder Behinderung. Die mdw bekennt sich zudem zum Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts von Inter*-, Trans*- und nichtbinären Personen.“

Darüber hinaus bekennt sich die mdw in ihrem Gleichstellungsplan (§ 13) „zur Gleichstellung von Menschen mit körperlichen oder sonstigen Benachteiligungen bzw. chronischen oder psychischen Erkrankungen (im Folgenden unter der Bezeichnung „Behinderung“ subsumiert) und schafft Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe im gesamten Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsbetrieb. „Behinderung“ wird dabei als ein dynamischer Prozess verstanden, der sich je nach Arbeits- bzw. Studiensituation sozial konstituiert.“ Der Gleichstellungsplan formuliert folgende Ziele im Kontext von Behinderung: (1) gleichberechtigter Zugang zu Lehr- und Serviceangeboten, (2) Abbau von Barrieren im Bereich Studienbedingungen, Gewährung von Nachteilsausgleich und abweichenden Prüfungsmodalitäten gemäß UG, (3) bauliche, organisatorische, technische und informationelle Barrierefreiheit, (4) Verbesserung der Karrierechancen bzw. aktive Förderung von Menschen mit Behinderungen im wissenschaftlichen, künstlerischen, pädagogischen, administrativen Bereich, (5) Förderung und Integration der Disability Studies nach Maßgabe der Möglichkeiten in Forschung und Lehre, (6) Bekenntnis aller Lehrenden zur Antidiskriminierung und gegebenenfalls Berücksichtigung der Dimension „Behinderung“ bei der Gestaltung von Lehrveranstaltungen.

Konkrete Unterstützung für Studierende erfolgt durch die Behindertenbeauftragte, die beim Team Barrierefrei angesiedelt ist. Dem **Team Barrierefrei** gehören die Behindertenbeauftragte, die Leiterin der Senats-AG Barrierefrei, der Behindertenmobilitätsbeauftragte, die Behindertenvertrauensperson, die Stabstelle Gleichstellung, Gender Studies und Diversität, eine Vertreterin des Büros für internationale Beziehungen, zwei Vertreterinnen der ÖH (Referat für Sozialpolitik und Inklusion) sowie die Leiterin des Zentrums für Weiterbildung an.

Die **Arbeitsgemeinschaft Barrierefrei** hat es sich zum Ziel gesetzt, die mdw als Lern-, Lehr- und Arbeitsumgebung möglichst inklusiv zu gestalten. Die AG wurde vom Senat der mdw eingerichtet und spricht Empfehlungen an diesen aus. Sie setzt sich zusammen aus Angehörigen aller universitären Gruppen. Sie berät sowohl Studierende wie auch Lehrende aller Kurien und Mitarbeiter*innen der Verwaltung zu Themen der inklusiven Musizierpädagogik, zur barrierefreien Gestaltung der Semesterorganisation, zu barrierefreien Lehrveranstaltungsunterlagen und zu barrierefrei gestalteten Zulassungs- und Lehrveranstaltungsprüfungen (gemäß UG 2002). Die AG sieht die umfassende Teilhabe von Studierenden mit Behinderung als eine Chance, das Kreativitätspotenzial der mdw zu erweitern und diese als relevanten Ort gelebter Diversität gemäß den politischen Vorgaben wie dem Nationalen Aktionsplan Behinderung 2021-2030 und der UN-BRK zu positionieren.

Ein zentrales Vorhaben der letzten Jahre war die barrierefreie Gestaltung des **Zulassungsverfahrens**. Um die Barrierefreiheit im Zusammenhang mit der

Zulassungsprüfung zum Studium sicherzustellen, wurde bereits bei der Online-Anmeldung zur Zulassungsprüfung eine Checkbox integriert, wo der Bedarf an einem alternativen Prüfungsmodus formuliert werden kann. Nach Einschätzung der Interviewpartner*innen ging damit ein intensiver Informations- und Kommunikationsprozess einher, der – in Zusammenhang mit der Tatsache, dass es bereits Studierende an der mdw gibt, die mit einem alternativen Prüfungsmodus zum Studium zugelassen wurden – Bewusstsein und Sensibilität für die Thematik geschaffen hat.

Die **Psychosoziale Beratungsstelle** der mdw unterstützt Studierende bei der Suche nach Lösungen bei studienspezifischen Problemen (z. B. Prüfungs- oder Auftrittsängste, Blockaden, Konzentrationsstörungen) wie auch in persönlichen Konfliktsituationen. Die Gespräche sind vertraulich und können im Bedarfsfall auch außerhalb der mdw stattfinden. Die Beratungsstelle bietet neben klassischer Beratung für die genannten Situationen auch Kriseninterventionen, Kurzpsychotherapie und bei Bedarf professionelle Weitervermittlung an. Aufgrund der großen Nachfrage ist eine Ausweitung des Angebots geplant.

Im Rahmen der **internen Weiterbildung** wurde 2018 u. a. ein Workshop zum Thema „Studieren mit Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung“ organisiert (Wissensbilanz 2018, S. 65).

Das Thema Behinderung bzw. gesundheitliche Beeinträchtigung wird im Zusammenhang mit **zielgruppenspezifischer Musikvermittlung** aufgegriffen. So treten im 2010 gegründeten und mit dem Diversitas-Preis 2016 ausgezeichneten Projekt „All Stars Inclusive“ Musiker*innen ohne Beeinträchtigung gemeinsam mit Musiker*innen mit physischer Beeinträchtigung (z. B. Sehbehinderung) oder mit Trisomie 21 auf (Hennenberg 2017).⁴⁸

4.17.2 Diversitätsmanagement

Die mdw bekennt sich sowohl im Entwicklungsplan 2019-2024 und in der Leistungsvereinbarung 2019-2021 zu Diversität. Konkret steht die mdw für eine „geschlechtergerechte, diverse und inklusive Universität“ (Entwicklungsplan S. 34). Darüber hinaus hat die mdw ein Mission Statement zur Diversitätsstrategie⁴⁹ formuliert. Demzufolge steht die mdw „für eine Kultur der Vielfalt und Wertschätzung in allen ihren Wirkungsbereichen, von der Diversität künstlerisch-kultureller Ausdrucksformen bis hin zu Chancengleichheit und Antidiskriminierung“.

⁴⁸ <https://mediathek.mdw.ac.at/inkluseslehren>

⁴⁹ https://www.mdw.ac.at/upload/MDWeb/ggd/downloads/missionstatementmdw_diversitaetsstrategie_2018.pdf

Die Diversitätsstrategie wurde und wird in einem partizipativ und reflexiv angelegten Prozess in vier Phasen entwickelt und 2020 mit dem Diversitas-Preis ausgezeichnet. Zuerst wurde eine Ist-Analyse durchgeführt, aus welcher Maßnahmenvorschläge erarbeitet wurden. Anhand von diesen wurden und werden weiterhin Maßnahmen und Ziele ausgearbeitet und präsentiert, bevor sie in den nächsten Phasen schließlich umgesetzt und dann evaluiert werden sollen. 2016 wurde für diesen Prozess eine Steuerungsgruppe ins Leben gerufen, welche sich aus Vertreter*innen des Referats für Frauenpolitik und Queer, verschiedener Fachabteilungen, des Vizerektorats für Lehre, Kunst und Nachwuchsförderung, des Betriebsrats, der Studienvertretung und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zusammensetzte. Auch die Behindertenbeauftragte gehörte der Steuerungsgruppe an. Eine Projektgruppe befasste sich mit dem Thema Chancengleichheit in Zulassungsprüfungen. Personen sollten die Möglichkeit bekommen, schon bei der Anmeldung zu dieser den Wunsch für eine alternative Prüfungsmethode zu äußern. Dazu wurde eine Checkbox eingerichtet. Eine weitere Projektgruppe beschäftigte sich mit dem Thema Diversität im Curriculum, eine dritte mit Diversität in Lehre, Forschung und Weiterbildung. Hier soll zum Beispiel ein Leitfaden zu diversitätssensibler Didaktik erarbeitet und verbreitet werden. Beim Thema Internationales ist das Ziel der Ausbau der Willkommenskultur durch die Entwicklung eines Buddy-Systems, das Thema Personal konzentriert sich stark auf die Frauenförderung.

Maßnahmen, die schon angeboten werden, decken unter anderem die Themen Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz, Erwerb von Sprachkompetenz, gesundheitliche Unterstützung, sexuelle Orientierung, Unterstützung für sozial benachteiligte Verhältnisse sowie die Dimensionen Geschlecht und Behinderung ab. Zum Kompetenzaufbau gibt es zum Beispiel eine eigene Fachbibliothek zum Thema Geschlecht und die Seite Barrierefrei, die Informationen zum Thema Behinderung an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien sammelt und zur Verfügung stellt. Es werden auch Sprachkurse angeboten, sowie ein Sprachtandem und eine Schreibwerkstatt. Für die Gesundheitsunterstützung wird eine psychosoziale Beratung für Studierende angeboten, die Arbeitsgruppe fit2work stellt Beratung, Information und aktive Hilfe zur Verfügung und eine Interventionskette sorgt für die schnelle und sichere Unterstützung von suchtgefährdeten oder -kranken Mitarbeiter*innen.

Darüber hinaus ist an der mdw seit 15 Jahren inklusive Musikpädagogik im Studienangebot verankert (Hennenberg 2019). In den letzten Jahren wurden in immer mehr Curricula Gender-, Inklusions- und Diversitätsthemen verankert.

4.17.3 Resümee

Im Hinblick auf die Unterstützung von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen stand in den letzten Jahren die Entwicklung eines barrierefreien Zulassungsverfahrens im Vordergrund. Studieninteressierte können bereits bei der Anmeldung zur Prüfung Unterstützungsbedarf bekannt geben. Der damit verbundene Kommunikationsprozess innerhalb der mdw und die Erfahrungen mit der Umsetzung der Regelung haben zur Sensibilisierung für die Thematik beigetragen. Dies in Verbindung mit der Entwicklung der Diversitätsstrategie und der lange etablierten inklusiven Musikpädagogik haben dazu beigetragen, dass die Thematik nachhaltig an der mdw verankert ist. Ein zentraler Aspekt für die erhöhte Sensibilität ist die partizipative und reflexive Ausrichtung des Entwicklungs- und Umsetzungsprozesses der Diversitätsstrategie. Für diesen Prozess wurden zusätzliche Ressourcen bereitgestellt und ein realistischer Zeitrahmen festgelegt.

Im Zentrum stehen dabei insbesondere Studierende mit sichtbaren Beeinträchtigungen. Unter den Interviewpartner*innen gibt es zwar Bewusstsein für die Problematik von Studierenden mit nicht sichtbaren Beeinträchtigungen, wie z. B. psychischen oder chronischen Erkrankungen, allerdings formulieren betroffene Studierende kaum expliziten Unterstützungsbedarf (indem sie beispielsweise einen alternativen Prüfungsmodus einfordern). Mit dem Angebot der psychosozialen Beratung wird versucht, diese Lücke zu schließen.

Der Anspruch, die Universität inklusiver zu gestalten, wird an der mdw sowohl in den strategischen Dokumenten und der Diversitätsstrategie wie auch in den Interviews deutlich. Die Entwicklung und Umsetzung der Diversitätsstrategie eröffnet Potential für einen künftigen Kulturwandel durch die mit der Strategie verbundenen partizipativen und reflexiven Elemente.

4.18 Universität Mozarteum Salzburg

4.18.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Das Rektorat hat eine Beauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderung eingerichtet, die Studieninteressierte und Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung berät und durch die Kooperation mit Lehrenden und Einrichtungen der Universität behindertengerechte Studien- und Prüfungsbedingungen schaffen soll (inkl. der Zulassungsprüfung). Die Beauftragte wirkt bei universitären Gremien und Maßnahmen zum Thema Inklusion und Barrierefreiheit mit.

In der Leistungsvereinbarung 2019-2021 ist auch die Unterstützung von Studierenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch die Vermittlung von Stipendien angedacht. Zuletzt wurde in der Wissensbilanz 2016 davon berichtet, dass vier Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen Stipendien der Van-Haeften-Stiftung erhielten.

Darüber hinaus soll die Weiterentwicklung des technologiegestützten Lehrangebots genutzt werden, um Studierende mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen zu unterstützen (Wissensbilanz 2019, S. 162).

4.18.2 Diversitätsmanagement

Das Mozarteum bekennt sich im Entwicklungsplan (S. 101) „in den ethischen Grundsätzen ihrer Leitlinien nachdrücklich zu Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsgrundsätzen. Der Universität ist es ein Anliegen, die Verankerung und den Ausbau der Gender- und Diversitätskompetenz in Bezug auf eigene Vielfalt und Zugehörigkeit(en), Maßnahmen zur Sensibilisierung für Vielfalt und Diskriminierung, Grundwissen über Diskriminierungsmechanismen sowie interkulturelle Kompetenz auszubauen und voranzutreiben.“ Es wird jedoch weder in den strategischen Dokumenten noch auf der Homepage eine Zielsetzung für das Diversitätsmanagement formuliert.

2017 wurde der Prozess zur Entwicklung der Diversitätsstrategie gestartet und 2019 eine Ist-Stand-Erhebung durchgeführt. Im Zuge der Erhebung des Ist-Standes wurden sämtliche Daten zum Thema Diversität zusammengetragen, um die Grundlage für eine Darstellung der Diversitätsstrategie zu generieren (Wissensbilanz 2019, S. 26).

Das Diversitätsmanagement ist an der Universität Mozarteum Salzburg am Institut für Gleichstellung und Gender Studies angesiedelt, das Maßnahmen betreffend Gleichstellung, Diversitätsmanagement, Gender Mainstreaming, Geschlechterforschung, Frauenförderung sowie zur Schaffung geschlechtergerechter und familienbewusster Arbeitsbedingungen bündelt. Seit 2018 besteht auch eine AG Inklusion und Diversität. Diese veranstaltete 2019 den Inklusionstag am Mozarteum mit Vorträgen zum Thema Diversität, einer Ausstellung und künstlerischen Darbietungen. In diesem Kontext wird auch über Maßnahmen zur Unterstützung von Studierenden mit Einschränkung/Behinderung bei Zulassungsprüfungen sowie im studentischen Alltag informiert.

Das Institut für Gleichstellung und Gender Studies vergibt Preise für herausragende studentische Abschlussarbeiten und Qualifikationsprojekte, die sich innovativ mit Fragestellungen zu Geschlecht und/oder Diversität auseinandersetzen. Der GenDivers-

Preis ist mit 300€ für Bachelorarbeiten, 500€ für Diplom- und Masterarbeiten und 800€ für Dissertationen dotiert.

Im Jahresprogramm für Personalentwicklung 2019/20 werden zwei Sensibilisierungsworkshops „Vielfalt erleben im Universitären Alltag – Inklusion & Diversität – Nur moderne Schlagwörter?“ angeboten, die von der Personalabteilung in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe Inklusion & Diversität organisiert werden.

Die ÖH organisiert zum Beispiel einen Chor mit Studierenden und Asylsuchenden namens One Peace. In diesem werden Musikstücke aus aller Welt erarbeitet, vor allem aus den Heimatländern der Mitglieder. Die Studierenden sollen so auch Diversitätskompetenz lernen. Ein weiteres Projekt der Universität war der Workshop SPIEL RAUM MUSIK, bei dem 2018 Künstlerinnen und Künstler mit und ohne Behinderung gemeinsam musizierten und tanzten. Das Ziel war unter anderem der Abbau von Stereotypen gegenüber Menschen mit Behinderung.

4.18.3 Resümee

Die Universität Mozarteum wurde in den letzten Jahren eine Behindertenbeauftragte eingerichtet und mit der Entwicklung einer Diversitätsstrategie begonnen. In die für die Entwicklung der Diversitätsstrategie zuständige Arbeitsgruppe ist die Behindertenbeauftragte eingebunden und eine der ersten Aktivitäten in diesem Zusammenhang ist die Organisation des Inklusionstages, der 2019 erstmals stattfand.

4.19 Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

4.19.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Die Kunstuniversität Graz bekennt sich im Entwicklungsplan 2019-2024 zur Förderung von Chancengleichheit, Gender Mainstreaming und Diversität. Behinderung oder gesundheitliche Beeinträchtigung wird in diesem Zusammenhang jedoch nicht erwähnt. In der Wissensbilanz 2019 (S. 82) wird darauf hingewiesen, dass sich die Studien an einer Kunstuniversität dadurch auszeichnen, dass „körperliche bzw. kunsthandwerkliche Fähigkeiten gegeben sein und weiterentwickelt werden müssen. Dieses Charakteristikum der Kunststudien führt dazu, dass es an der Kunstuniversität Graz praktisch keine Studierenden mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen gibt. Aus dieser Situation heraus sind an der Kunstuniversität Graz so gut wie keine generellen Maßnahmen zu setzen.“

Die Funktion der Behindertenbeauftragten hat die Vizerektorin für Forschung inne. Im Bedarfsfall wird die individuelle Betreuung der Studierenden im Rahmen des

Einzelunterrichts sichergestellt (laut Wissensbilanz 2019 studieren derzeit drei Personen mit körperlichen Behinderungen an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz). So werden beispielsweise für eine Studierende mit Sehbehinderung Skripten und Unterlagen durch Kooperation mit dem Zentrum Integriert Studieren der Universität Graz aufbereitet.

4.19.2 Diversitätsmanagement

Laut der Leistungsvereinbarung 2019-2021 ist die Entwicklung einer Gender- und Diversitätsstrategie, aufbauend auf den Erfahrungen im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung im Jahr 2020 vorgesehen. „Neben Anti-Diskriminierung ist es das Ziel, eine wertschätzende Haltung gegenüber der Vielfalt der Menschen an der Kunstuniversität Graz zu fördern.“ (Entwicklungsplan S. 115)

Die im Entwicklungsplan der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz skizzierte Diversitätsstrategie weist drei Schwerpunkte auf: Zuerst soll eine intersektionale Analyse universitätsinterner Daten neben der Dimension Geschlecht auch andere Dimensionen berücksichtigen. Davon ausgehend sollen Maßnahmen erarbeitet werden, die in das Personal- und Qualitätsmanagement, sowie in die Organisationseinheiten, die sich mit Gleichstellung, Geschlecht und Internationalität befassen, einfließen. Der Fokus liegt auf Antidiskriminierung und dem Aufbau einer Wertschätzung für Diversität. Drittens wird die Integration von Diversitätsthemen in Lehre, Forschung und Kunst angestrebt.

Die meisten Maßnahmen zu Diversität werden von dem Zentrum für Genderforschung der Kunstuniversität Graz organisiert und implementiert. So gab es zu dem Thema einige Veranstaltungen, darunter eine Reihe „Brennpunkt: Diversität“, bei der in mehreren Vorträgen verschiedene Diversitätsaspekte vorgestellt werden. Ein Vortrag widmete sich zum Beispiel dem Thema „Kulturelle Teilhabe durch Musik“, ein anderer der Männlichkeit. 2018 wurde eine Tagung zum Thema „Musik und Theater für alle?! Diversität und Inklusion in der Musik und den darstellenden Künsten“ organisiert. Zum Kompetenzaufbau werden auch interne Workshops und Weiterbildungen angeboten. So fand 2019 im Rahmen des internen Weiterbildungsprogramms ein „Frühstück im Dunkeln“ in Kooperation mit dem Steirischen Blindenverband statt.

Beim Projekt Meet4Music sind alle Personen willkommen, um gemeinsam mit Studierenden zu musizieren. Die Teilnahme ist frei und verlangt keine Vorkenntnisse. Es werden somit alle Bevölkerungsgruppen angesprochen und das gemeinsame Musizieren soll zu einer Sensibilisierung dieser und der teilnehmenden Studierenden führen. In diesem Projekt wird auch ein Fokus auf geflüchtete Menschen gelegt, die im Zuge von Kooperationen mit Asylquartieren eingeladen werden mitzumachen. Die Kunstuniversität Graz stellt auch eine Vielzahl an Information zu Verfügung, darunter zu

diversitätssensiblen Unterricht und diskriminierungsfreier Organisation von Veranstaltungen.

4.19.3 Resümee

Die Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz ist die einzige Universität, die in den strategischen Dokumenten die Notwendigkeit spezifischer Maßnahmen für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen mit Verweis auf die körperliche Eignung für das Studium negiert. Unterstützung von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen erfolgt daher einzelfallbezogen. Strukturelle Barrieren für die Zielgruppe werden nicht wahrgenommen.

Das gerade in Entwicklung befindliche Diversitätsmanagement stellt primär auf die Genderdimension ab, auch wenn punktuelle Maßnahmen zur Sensibilisierung für das Thema Behinderung gesetzt werden.

4.20 Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

4.20.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Die Kunstuniversität Linz bekennt sich offensiv zum Grundsatz der Antidiskriminierung. Sie wendet sich aktiv gegen Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung (Entwicklungsplan 2018-2024, S. 4). Im Gleichstellungsplan wird Behinderung konkret angesprochen. Laut § 29 des Gleichstellungsplans strebt die Kunstuniversität Linz „die Chancengleichheit und die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen oder psychischen Erkrankungen (...) an und schafft Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe im gesamten Lehr-, Kunst-/Forschungs- und Verwaltungsbetrieb. Um dieses Ziel zu erreichen, entwirft die Kunstuniversität Linz eine inklusive und diversifizierende Gesamtstrategie, bei der ‚Behinderung‘ auch als kulturell und sozial konstruiert verstanden wird.“

An der Kunstuniversität Linz ist eine Ansprechstelle für Personen mit besonderen Bedürfnissen eingerichtet, die für die Belange von Studierenden und Universitätsmitarbeiter*innen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung zuständig ist. Die Leiterin der Ansprechstelle hat die Funktion der Behindertenbeauftragten inne und ist als Behindertenvertrauensperson gewählt. Unterstützung von Studierenden erfolgt durch individuelle Beratung vor dem Studium (im Kontext des Aufnahmeverfahrens) und während des Studiums durch Bereitstellung individueller

technischer und personeller Hilfestellungen. Die Behindertenbeauftragte arbeitet mit allen Gremien der Universität zusammen, um die Berücksichtigung der Anliegen von betroffenen Personen zu gewährleisten, und gibt Anregungen für bauliche Veränderungen, wie z. B. die Schaffung von Rollstuhlrampen, Treppenlift oder Sehbehindertenleseplätze.

Die Kunstuniversität Linz unterstützt Studierende mit Behinderungen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen auch bei der internationalen Mobilität im Rahmen von Erasmus+. Die Beratung erfolgt durch das International Office.

4.20.2 Diversitätsmanagement

Die Leistungsvereinbarung 2019-2021 sieht die Entwicklung einer Diversitätsstrategie aufbauend auf dem Frauenförderungsplan und dem Gleichstellungsplan vor. Ergänzend dazu wird eine Strategie „Barrierefreie UfG“ entwickelt. Nachdem alle neuen Gebäudeteile barrierefrei adaptiert sind, wird diese besonders die Bereiche Zulassungen und Curricula berücksichtigen.

Um eine inhaltliche Diskussion zum Thema Diversität zu fördern werden Reflexionswerkstätten mit Teilnehmenden der gesamten Universität organisiert. Diese behandeln jeweils ein Thema, werden inhaltlich vorbereitet und von externen Expert*innen begleitet und moderiert. Die Reflexionswerkstätten erfolgen in Absprache mit dem Senat und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und werden mit Mitgliedern aus allen Arbeitsbereichen der UfG inklusive Rektorats durchgeführt. Die Ergebnisse der Reflexionswerkstätten sollen in konkrete Empfehlungen münden, deren Umsetzung sich schließlich eine Arbeitsgruppe widmet. Ein organisierter, interuniversitärer Austausch von Beispielen guter universitärer Diversitätspraxis wird angestrebt.

2019 wurde eine zweitägige Reflexionswerkstatt durchgeführt. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie durch Veränderungen in der Kommunikationspraxis Hürden abgebaut, Ausschlüsse vermieden, die Zugänglichkeit erhöht und so eine Öffnung im Sinne von mehr Diversität erreicht werden kann. Es wurde ein konkreter Aktionsplan mit Maßnahmenvorschlägen in fünf Handlungsfeldern erarbeitet, der seit 2019 schrittweise umgesetzt wird. Die nächste Reflexionswerkstatt wird sich dem Thema Barrierefreiheit widmen. Dieser soll so breit angelegt sein, dass zunächst möglichst alle Dimensionen von Barrieren erfasst werden. In einem zweiten Schritt werden dann Maßnahmen erarbeitet, um diese zu beseitigen (Wissensbilanz 2019, S. 76f).

Ein weiteres Ziel der Diversitätsstrategie ist die stärkere soziale Durchmischung der Studierenden, vor allem sollen mehr Personen mit Migrationshintergrund und Personen aus bildungsfernen Elternhäusern angesprochen werden. Die Kunstuniversität Linz

bringt sich daher auch aktiv in das MORE-Projekt ein. Asylwerber*innen und Asylberechtigte können als außerordentliche Studierende Lehrveranstaltungen besuchen.

Unter dem Stichwort „Offene Kunstuniversität“⁵⁰ werden verschiedene Maßnahmen und Veranstaltungen zu Interkultureller Öffnung, Migrationssensibilität und Pluralismus gesammelt. So wird zum Beispiel spezifiziert, dass sowohl bei der Zulassung als auch bei der Berufung von Professor*innen mehr auf Personen mit Migrationshintergrund geachtet werden soll. Die Kunst- und Wissensgeneration an der Universität soll reflektiert werden, so wurde zum Beispiel die Initiative DE_colonize_uni_VERSITY ins Leben gerufen, die sich mit Rassismus und Klassismus auseinandersetzt. Das Projekt Hot Welcome und Not Welcome beschäftigte sich 2015/16 mit den verschiedenen Arten des Nicht-Willkommensein, so auch mit der schlechten Wohnsituation von geflüchteten Menschen. Diese wurden im Laufe des Projekts gemeinsam verbessert.

4.20.3 Resümee

Die Kunstuniversität Linz hat in ihren strategischen Dokumenten explizit das Ziel einer inklusiven Universität formuliert. Dies wird besonders deutlich im Zugang zur Vielfalt unter Studierenden, wobei hier Behinderung oder chronische Erkrankung als Dimension einbezogen ist. Die Kunstuniversität Linz orientiert sich in ihrem Verständnis von Studierbarkeit nicht an idealtypischen Vollzeitstudierenden, sondern fokussiert auf die Diversität der Studierenden. „Verschiedene Lebensumstände ergeben sich u. a. aufgrund Erwerbstätigkeiten, Betreuungspflichten oder Beeinträchtigungen. Abhängig davon stehen den Studierenden unterschiedliche zeitliche und finanzielle Ressourcen zur Verfügung, die sich restriktiv auf das Studium auswirken und zu ungewollten Verzögerungen führen können, wenn nicht versucht wird, diesem Umstand durch entsprechende Rahmenbedingungen entgegenzuwirken.“ (Wissensbilanz 2019, S. 13)

4.21 Akademie der bildenden Künste Wien

4.21.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Der Akademie der bildenden Künste Wien ist es ein Anliegen, Studierende mit vielfältiger Herkunft, unterschiedlichen Erfahrungen und Lebenswegen anzusprechen und in ihrer individuellen Situation größtmögliche Unterstützung zukommen zu lassen. Die Homepage „Studentische Vielfalt“ listet Unterstützungsangebote für Studierende mit gesundheitlichen Einschränkungen, trans, intergeschlechtliche und nicht-binäre

⁵⁰ <https://www.ufg.ac.at/Offene-Kunstuniversitaet.13806.0.html>

Studierende, Studierende mit Kind und Studierende mit alternativem Hochschulzugang auf. Zentrale Informationen für Studierende mit physischer oder psychischer Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung werden darüber hinaus in einem Flyer zusammengefasst. Dabei werden Ansprechstellen (Ansprechperson im Rektorat, der psychologischen Studierendenberatung sowie der ÖH), Fördermöglichkeiten und die Rechte von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung vorgestellt.⁵¹

Die Ansprechperson für Studierende mit gesundheitlichen Einschränkungen ist im Student Welcome Center verankert, die Beratung hinsichtlich finanzieller Unterstützungsmöglichkeiten, Studienangelegenheiten (z. B. Prüfungsmodalitäten), Organisation von Gebärdendolmetscher*innen oder anderen Assistenzpersonen, Organisation von technischen Hilfsmitteln anbietet. Beratung bei Problemen, Konflikten und Krisen im Studium, in der kreativen-künstlerischen Arbeit oder im Privatleben bietet die Psychosoziale Beratungsstelle.

Im Entwicklungsplan 2019-2025 (S. 96) kündigt die Akademie Maßnahmen an, die barrierefreie Bewerbungsbedingungen für Bewerber*innen und Studienwerber*innen schaffen, um den Anteil von Mitarbeiter*innen und Studierenden mit Behinderungen zu erhöhen.

4.21.2 Diversitätsmanagement

Die Akademie der bildenden Künste strebt an, ihre Ausnahmeposition in der österreichischen Universitätslandschaft betreffend Gleichbehandlung beizubehalten und zu stärken und auch hinsichtlich der Profilierung als „Non-Binary Universität“ Maßnahmen zur Stärkung der Geschlechter-Diversität zu entwickeln und zu implementieren (Entwicklungsplan S. 8).

In der Leistungsvereinbarung 2019-2021 (S. 9) formuliert die Akademie das „Anliegen, bei gleicher Qualifikation von Bewerber_innen bevorzugt Migrant_innen und LGBTQ-Personen (lesbian, gay, bisexual, transgender/transsexual, queer) sowie weitere Angehörige systematisch diskriminierter Gruppen einzustellen.“ Diesbezüglich sollen Gleichstellungsziele und ein System zur Umsetzung des Vorhabens erarbeitet werden.

Die Zuständigkeit für Maßnahmen zur Stärkung von Diversität an der Akademie hat die Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität inne. Im Rahmen des mit dem Diversitas-Preis ausgezeichneten Projekts „Non-Binary Universities – Maßnahmen zur Stärkung der Geschlechter-Diversität an Universitäten in

⁵¹ https://www.akbild.ac.at/Portal/studium/studieninfos/studentische-vielfalt/folderbeeintraechtigungDINA3web1_180814.pdf

Österreich“⁵² wurden Maßnahmen ausgearbeitet, die allen nicht-binären, trans und inter* Personen eine Möglichkeit zur Entfaltung geben, sowie Diskriminierung verhindern sollen. Konkret wurde unter anderem ein Sprachleitfaden entwickelt und die Adaptierung der Studienstammdaten bei Änderung des Namens und Geschlechts vereinfacht. Ein System zur internen Datenverarbeitung ermöglicht es auch ohne offizielle Personenstandsänderung den Namen universitätsintern zu ändern. Weiters wurde die Broschüre „trans. inter*. nicht-binär“ herausgegeben und eine kommentierte Literaturliste erarbeitet.

Mit dem 2020 gestarteten Projekt „Zur Vielfalt ermutigen: Entwicklung einer prozessorientierten, sozial inklusiven Informations- und Kommunikationsplattform für künstlerische Studien“, das durch das BMBWF im Rahmen des Programms „Digitale und soziale Transformation in der Hochschulbildung“ gefördert wird, soll die Studienberatung und die Studieninformation künftig noch weiter ausgebaut und für mehr Zielgruppen erweitert werden. Zentrale Zielsetzung dieses Vorhabens ist es, digitale Kommunikationsformen für einen offenen, mehrdimensionalen und sozial inklusiveren Zugang zum Studium an Kunstuniversitäten zu nutzen.

4.21.3 Resümee

Die Akademie der bildenden Künste hat explizit die Zielsetzung einer inklusiven Universität formuliert und strebt den Abbau struktureller Barrieren im Zugang zum Studium wie auch während des Studiums an. Dies gilt auch für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen. Behinderung ist daher auch als Querschnittsmaterie in universitären Vorhaben zur Förderung von Vielfalt verankert, wie z. B. im Projekt „Zur Vielfalt ermutigen“.

4.22 Universität für Weiterbildung Krems (Donau-Universität Krems)

4.22.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Im Entwicklungsplan 2019-2024 betont die Donau-Universität Krems, dass sie in Forschung und Lehre dem Nationalen Aktionsplan Behinderung 2012-2020 Rechnung trägt. Sie weist darauf hin, dass das Design der Studienangebote (z. B. Blockveranstaltungen, E-Learning) das barrierefreie Studieren erleichtert. Interessent*innen und Studierende mit Behinderungen und/oder chronischen

⁵² <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/massnahmen-zur-staerkung-der-geschlechter-diversitaet-an-universitaeten-in-oesterreich>

Erkrankungen werden im Bedarfsfall individuell durch die im StudienServiceCenter verankerte Behindertenbeauftragte, die Lehrgangsleitungen, die Organisationsassistent*innen oder das Facility Management unterstützt, wobei die Lehrgangsleitungen die zentralen Ansprechpersonen sind.

Die Räumlichkeiten der Donau-Universität Krems erfüllen die Kriterien der Barrierefreiheit, z. B. Parkplätze, WC-Anlagen, Erreichbarkeit der Seminarräume. Sollten die baulichen Vorkehrungen für Studierende oder Lehrende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen nicht ausreichen, wird von der verantwortlichen Dienstleistungseinheit Facility Management individuelle Unterstützung geleistet.

Im Bereich der Forschung und Lehre wird das Thema Behinderung aufgegriffen. Gestützt auf Ergebnisse der Teilhabeforschung wurde der Lehrgang „Inklusionsmanagement“ entwickelt, der sich an Beschäftigte der Gebietskörperschaften und ehrenamtlich tätige Personen richtet.⁵³

4.22.2 Diversitätsmanagement

Die Universität für Weiterbildung Krems entwickelte bis 2016 ein strategisches Diversitätsmanagement. Seitdem werden Diversitätsdimensionen nicht in einzelnen, unabhängigen Maßnahmen behandelt, sondern sind Teil der Gesamtstrategie der Universität. Diese ist in der Leistungsvereinbarung und im Entwicklungsplan verankert. Die Diversitätsstrategie basiert auf drei Säulen:

- (1) Der inklusive Zugang zur Universität soll gefördert werden. So sollen auch Personen, die zwar keinen akademischen Abschluss, dafür aber berufliche Erfahrung haben, Weiterbildungen zur Verfügung stehen.
- (2) Das Arbeitsumfeld soll diskriminierungsfrei und diversitätsorientiert gestaltet werden, beispielsweise durch Schulungen und das Wiedereinsteiger*innenprogramm.
- (3) Die Diversitätskompetenz von Studierenden und Mitarbeiter*innen soll gefördert werden. Es wurde ein Beratungskonzept entwickelt, das Lehrgangsleitungen und Lehrende dabei unterstützt, Gender und Diversität in ihre Lehrangebote zu integrieren. In einzelnen Lehrgängen sind spezifische Module zum Thema Diversität verankert, so zum Beispiel am Department Migration und Globalisierung die Module „Diversität, Kultur und Gender“ und „Human Resource Management und Diversity“. Für dieses Blended-Learning Angebot wurde die Universität für Weiterbildung Krems 2020 mit dem Diversitas-Anerkennungspreis ausgezeichnet.

⁵³ [https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:42e4a271-8e31-45a6-93a2-119d08875558/Curriculum-Inklusionsmanagement%20\(CP\)-MB-2016-159.pdf](https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:42e4a271-8e31-45a6-93a2-119d08875558/Curriculum-Inklusionsmanagement%20(CP)-MB-2016-159.pdf)

4.22.3 Resümee

Die Donau-Universität Krems bekennt sich in ihren strategischen Dokumenten zur Vielfalt innerhalb der Studierendenschaft und ist bestrebt, nicht-traditionelle Studierende anzusprechen und durch die entsprechende Gestaltung der Rahmenbedingungen zu unterstützen. Dies inkludiert auch Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, ohne dass innerhalb der Diversitätsstrategie ein entsprechender Schwerpunkt gesetzt wurde.

5 FH-Angebote und Strategien

5.1 Fachhochschule des bfi Wien Gesellschaft m.b.H.

5.1.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

In der Satzung ist das Recht von Studierenden mit nachgewiesener Behinderung auf einen abweichenden Prüfungsmodus festgeschrieben.

Die Steuerungsgruppe „Gender Mainstreaming und Diversity Management“ ist als Anlaufstelle bei Ungerechtigkeiten und Missständen eingerichtet. Sie ist auch für Bewusstseinsförderung, Maßnahmenentwicklung und -verankerung zum Thema Behinderung zuständig.

Auf der Website wird betont, dass beim Aufnahmeverfahren auf Bewerber*innen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen Rücksicht genommen wird, indem zum Beispiel die Bearbeitungszeit des Tests verlängert wird. Dazu sollen sich diese bei der Diversity-Beauftragten melden und müssen eine fachärztliche Bestätigung vorlegen.

Auf der Homepage wird weiters darauf hingewiesen, dass Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen im Rahmen von Erasmus+ einen Sonderzuschuss beantragen können.

5.1.2 Diversitätsmanagement

In der Satzung der FH des bfi Wien ist Diversity definiert als „das systematische Erkennen, Anerkennen, Verstehen, Antizipieren und Berücksichtigen der sich aus den Unterschieden und Gemeinsamkeiten ergebenden Bedürfnisse und Potentiale.“ Diversity Management umfasst neben den dem gesetzlichen Diskriminierungsschutz unterworfenen Merkmalen (Geschlecht, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion, Ethnie/Kultur) auch andere Merkmale wie z. B. Familienstand, sozialer Hintergrund, Organisationsform des Studiums, etc.

Seit 2013 ist neben dem Beauftragten für Gender Mainstreaming und Diversity Management auch eine von der Geschäftsführung eingerichtete Steuerungsgruppe „Gender Mainstreaming und Diversity Management“ aktiv. Die Steuerungsgruppe versteht Gender Mainstreaming und Diversity Management als Querschnittsthema, das in allen Bereichen der FH verankert wird: in der Lehre, der Forschung, der Administration, der Personalentwicklung, der Weiterbildung, in Projekten, im Bereich Internationales und im Kontext der Infrastruktur. Die Gruppe hat die Aufgabe, GM/DM-Aktivitäten und Impulse zu initiieren, zu unterstützen, zu begleiten und zu evaluieren.

Die Steuerungsgruppe ist interkulturell und interdisziplinär zusammengesetzt und involviert zehn Mitarbeiter*innen unterschiedlicher Hierarchieebenen und Funktionsbereiche.

Auf der Homepage werden zudem die Kontaktdaten einer Ansprechperson für Gender und Diversity in der Personalentwicklung und im Recruiting, einer Beauftragten für studentische Frauenfragen und eines Gender und Diversity Beauftragten genannt. Der Beauftragte für Gender Mainstreaming und Diversity Management fungiert als Ansprechperson und bei Problemen bzw. Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Behinderung, Religion/Weltanschauung, Ethnie/Herkunft, sexueller Orientierung und Sprache.

5.1.3 Resümee

An der Fachhochschule des bfi Wien sind Geschlechtergleichstellung und Diversitätsaspekte miteinander verknüpft. Der Fokus an Unterstützungsleistungen liegt aktuell auf der individuellen Förderung der jeweiligen Personen. Durch die interkulturelle und interdisziplinäre Zusammensetzung der Steuerungsgruppe ist ein erster Schritt gesetzt, Behinderung als Querschnittsmaterie an der FH zu berücksichtigen und damit einen Kulturwandel anzustoßen.

5.2 Fachhochschule Technikum Wien

5.2.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Der FH Technikum Wien ist es ein Anliegen, „faire Rahmenbedingungen im Studienverlauf wie auch im Aufnahmeverfahren zu schaffen“ und sie bemüht sich „Maßnahmen, Hilfestellungen und Vorkehrungen zum Nachteilsausgleich bestmöglich umzusetzen“.⁵⁴

Das Bekenntnis zu einem diskriminierungsfreien Zugang zum Studium und Studienverlauf ist auch in der Satzung festgehalten. Bestehender Unterstützungsbedarf kann bei der Leitung Gender & Diversity Management gemeldet werden, wo nach Vorlage eines fachärztlichen Attests eine möglichst individuelle Lösung gesucht wird. Auf der Homepage ist bei jeder Vorstellung eines Studiengangs auch der Kontakt der Leiterin Gender & Diversity Management vermerkt. Darunter fallen zum Beispiel individuell angepasste Aufnahmeverfahren und alternative Prüfungsmodalitäten während des Studiums. Bei Bedarf werden Anfragen von der Leiterin des Gender & Diversity

⁵⁴ <https://www.technikum-wien.at/ueber-uns/gender-diversity/studieren-mit-beeintraechtigung-behinderung-oder-chronischer-erkrankung/>

Managements gemeinsam mit den jeweiligen Studiengangsleitungen, dem Teaching und Learning Center oder der Leitung der Infrastruktur beantwortet. So ist das Thema Behinderung und chronische Erkrankung in verschiedenen Organisationseinheiten der Fachhochschule verankert. Assistenzhunde sind ebenfalls gestattet.

An der FH Technikum sind die Aufzüge und Mensa barrierefrei zugänglich, allerdings nicht alle Gebäude. Barrierefreie Toiletten sind in allen Gebäudeteilen vorhanden und es wird auf der Website auf ihre genaue Position hingewiesen.

Die FH Technikum Wien informiert auf der Homepage auch über den Erlass des Studienbeitrags bei Behinderung von mindestens 50 % und über den Erasmus+ Sonderzuschuss für Studierende mit Behinderung, Beeinträchtigung oder chronischer Krankheit.

Auf der Website wird zu externen Beratungsstellen und Unterstützungsangeboten verlinkt, so zum Beispiel zu den Förderungen des Sozialministeriums, zur psychologischen Studierendenberatung, zu ABAK, einer Organisation, die Akademiker*innen mit Behinderung beim Einstieg in die Arbeitswelt unterstützt, zu LIFEtool⁵⁵, das assistierende Technologien bereitstellt, wie auch zur Ombudsstelle für Studierende im BMBWF. Die Fachhochschule ist Mitglied des Vereins Uniability.

Im Bachelor Studiengang „Smart Homes und Assistive Technologien“ geht es mitunter um die Unterstützung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen, um ihnen ein hohes Maß an Autonomie in ihrem Alltag zu ermöglichen. Es wird z. B. die Restmotorik gemessen und technische Wege gefunden, wie diese zur Bedienung von Computern oder Alltagsgegenständen genutzt werden kann.⁵⁶ In den Interviews angesprochen werden die finanziellen Herausforderungen für die Fachhochschule, die sich oftmals im Kontext von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen ergeben, da diese die Regelstudienzeit oftmals überschreiten, eine Finanzierung dieser Studienplätze allerdings nur für bis zu zwei zusätzlichen Semestern gewährleistet ist. Wünschenswert wäre es, wenn für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen die gesamte Länge des Studiums gefördert werden würde.

5.2.2 Diversitätsmanagement

Die FH Technikum Wien setzt sich mit Managing Diversity dafür ein, „strukturelle und soziale Bedingungen zu schaffen, die vor Diskriminierung schützen, Chancengleichheit herstellen und Vielfalt als Mehrwert einbeziehen.“ Als Ziel wird formuliert „dass alle an der FH Technikum Wien arbeitenden und studierenden Menschen ihre

⁵⁵ <https://www.lifetool.at/startseite/>

⁵⁶ https://www.technikum-wien.at/studium/bachelor/smart_homes_und_assistive_technologien/

Leistungsfähigkeit und -bereitschaft entwickeln, einbringen und entfalten können – zum nachhaltigen Nutzen aller und zur langfristigen Steigerung des Erfolgs der Fachhochschule, deren Absolventinnen und Absolventen.“⁵⁷

Um Diversität besser an der FH Technikum zu verankern, gründete die Leiterin des Gender & Diversity Managements unter Absprache mit der Direktion eine hochschulinterne Arbeitsgruppe, an der Personen aus allen Studiengängen teilnahmen und in Form einer Projektstruktur verschiedene Themen wiederum in kleinen Projekten in ihren jeweiligen Fachbereichen erarbeiteten. Mittlerweile wurde die Arbeitsgruppe in „Think Tank Gender Management der FHTW“ umbenannt und besteht aus ca. sieben Personen, die wiederum als Multiplikator*innen fungieren.

Im Kontext von Managing Diversity werden nicht nur die Dimensionen Geschlecht, Behinderung und Alter, sondern auch Familienverhältnisse, finanzieller Hintergrund und Berufserfahrung berücksichtigt. Dabei wird auf der Website besonders der intersektionale Zugang hervorgehoben, sodass Menschen nicht einzelnen Dimensionen zugeordnet werden.

Zur Erreichung des genannten Diversity Management Ziels setzt die FH Technikum Wien Aktivitäten

- zum wertschätzenden und inklusiven Umgang mit Vielfalt,
- zur Vorbeugung von Diskriminierung,
- zur Herstellung von Barrierefreiheit,
- zur Förderung von Chancengleichheit, vor allem im Zugang zum Studium und im Studium,
- zur Förderung und Nutzung von Potenzialen,
- zur Erweiterung von gender- und diversitätsorientierter Lehre,
- zur Vernetzung von Gender und Vielfalt in der Forschung,
- zur Steigerung von Bewusstsein und Erweiterung von Kompetenzen in Vielfalts- und Gleichbehandlungsfragen aller an der Fachhochschule arbeitenden und studierenden Menschen.

Die Diversitätsstrategie „Gender Mainstreaming & Managing Diversity“ wurde in einem fünfjährigen Prozess im Teaching and Learning Center in Abstimmung mit der Leitung Gender & Diversitymanagement entwickelt. Dabei wurde zunächst eine Diversity-Ist-Analyse durchgeführt. Damit wurden die vorhandene Vielfalt und die Handlungsbedarfe verdeutlicht. Auf dieser Grundlage wurden fünf Handlungsfelder definiert:

⁵⁷ <https://www.technikum-wien.at/ueber-uns/gender-diversity/managing-diversity/>

1. Implementierung der erforderlichen Strukturen zur nachhaltigen Implementierung der Diversitätsstrategie
2. Sensibilisierung und Förderung der Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt aller an der FHTW studierenden und arbeitenden Menschen
3. Umsetzung von Gender Mainstreaming und Frauenförderung
4. Förderung von Vielfalt und Potenzialen
5. Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Die Strategie wurde sowohl in den strategischen Dokumenten der FH, wie zum Beispiel dem Leitbild, der Satzung und der Forschungsstrategie, als auch in der Kostenplanung verankert. Weiters sind die Verantwortlichkeiten klar definiert. Die Strategie ist in Rektorat und Geschäftsleitung eingegliedert. Die Leitung hat derzeit die Assistenz des Rektors inne. Es gibt keine strukturelle Trennung von Gender Mainstreaming und Diversity Management. Vorhandene Instrumente der Gleichstellungsarbeit wurden mit der neuen Diversitätsstrategie verbunden.

In den weiteren Handlungsfeldern gab es eine Vielzahl an Aktivitäten. Konkret führte die FH Technikum Wien in Kooperation mit der AK Wien eine Studie zur Situation von berufstätigen Studierenden mit Migrationshintergrund an der FH Technikum Wien durch (Sprung, Gruber 2015). 2014 wurden entsprechende Verhaltensgrundsätze⁵⁸ für Studierende, Mitarbeiter*innen und Lehrende erarbeitet und präsentiert.

Es gibt zudem verschiedene Angebote zur Weiterbildung bzw. zum Erwerb von Zertifikaten zum Thema Diversität. Eine zweitägige Veranstaltung richtet sich an Lehrende und administratives Personal, es gibt allerdings auch Kurz-Workshops. An einem zusätzlichen e-Learning-Angebot wird gerade gearbeitet. An manchen Studiengängen ist ein Diversitäts-Zertifikat verpflichtend, um an der FH Technikum unterrichten zu dürfen.

Die FH Technikum Wien hat 2014 das Audit hochschuleundfamilie erhalten und setzt konkrete Vereinbarkeitsmaßnahmen, sie bietet regelmäßige Seminare und Trainings zu Gender & Diversity an sowie kostenlose Warm-Up-Kurse für potentielle Studierende, die ihre Kenntnisse in Mathematik, Physik, Informatik, Elektrotechnik, Englisch oder Deutsch auffrischen möchten.

Für die Ausarbeitung und Umsetzung der Strategie erhielt die FH Technikum Wien 2016 den Diversitas-Preis. 2018 wurde ihr der Diversitas-Preis für das Projekt „Bridging Diversity – Maßnahmen für Diversität auf dem Weg in und durch das Studium“ verliehen.

⁵⁸ <https://www.technikum-wien.at/newsroom/news/verhaltensgrundsätze-vorgestellt/>

Die FH Technikum ist Mitglied von verschiedenen Vernetzungsplattformen wie Uniability und der ERFA Gender & Diversity der FHK. Zudem ist sie mit der Fachhochschulkonferenz und auch mit der Hochschüler*innenschaft vernetzt.

Weiterentwicklungspotenzial wird in den Interviews zum einen hinsichtlich proaktiver Maßnahmen artikuliert wie beispielsweise die Anwesenheit von Gebärdendolmetscher*innen bei Abschlussfeiern, auch wenn dafür zurzeit noch keine Notwendigkeit besteht. Zum anderen wurde aus den Erfahrungen aus der seit einem halben Jahr institutionalisierten psychologischen Beratung an der FH Technikum klar, dass es einer Erhöhung der Sensibilisierung in Bezug auf sexistische Äußerungen von Lehrenden und vor allem unter den Studierenden bedarf.

5.2.3 Resümee

Ursprünglich waren die Themen Gender und Diversität an der FH Technikum Wien auf zwei verschiedene Personen aufgeteilt, mittlerweile ist beides bei einer Person verankert, der Leiterin für Gender & Diversity. Sie übernimmt neben diesen Aufgabengebieten auch zum Teil die Assistenz des Rektorats. Außerdem ist sie Leiterin des Gender Think Tanks, der partizipative Elemente aufweist und dadurch Potential für einen Kulturwandel aufweist.

Die FH Technikum bemüht sich, faire Rahmenbedingungen und einen diskriminierungsfreien Zugang für alle Studierenden zu ermöglichen. Darüber hinaus sollen alle Mitarbeiter*innen und Studierende sich einbringen und entfalten können. Die FH hat ein intersektionales Verständnis von Behinderung und chronischen Erkrankungen.

Unterstützungsbedarf können Studierende und Studieninteressierte mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen bei der Leiterin für Gender & Diversity anmelden, ihre Kontaktdaten sind bei jedem Studiengang auf der Homepage vermerkt. Der Fokus der Maßnahmen liegt auf der individuellen Unterstützung von Studierenden und Studieninteressierten und auf einer barrierefreien Infrastruktur. Darüber hinaus gibt es auch ein Angebot an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Studierende und Mitarbeiter*innen, um deren Gender- und Diversitätskompetenz zu schulen.

5.3 FH Campus Wien

5.3.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Die Dimension Behinderung wird an der FH Campus Wien im Rahmen des Diversity Managements adressiert. Die Strategie der Abteilung Gender & Diversity Management

wird 2020 überarbeitet und aus fünf Schwerpunktfeldern bestehen. Eines davon ist „Barrierefreiheit, Inklusion und Teilhabegerechtigkeit“. Durch diesen Schwerpunkt ist das Thema in der Abteilung und in der Strategie der Fachhochschule festgeschrieben.

Studieninteressierte und Studierende mit Unterstützungsbedarf werden aufgefordert sich bei der Ansprechperson für Studierende und Bewerber*innen mit Behinderung, chronischen Erkrankungen und Beeinträchtigungen zu melden. Ihre Kontaktdaten sind auf der Homepage bei jedem Studiengang angeführt. Sie gibt Informationen zur Barrierefreiheit bestimmter Studienprogramme, organisiert alternative Prüfungsmodi, kümmert sich um infrastrukturelle Probleme und schult bei Bedarf auch die Lehrkräfte im Rahmen der zu Semesterbeginn stattfindenden Lehrendenkonferenz. Für verschiedene Veranstaltungen, wie z. B. Welcome Days, werden Gebärdendolmetscher*innen organisiert. Bei rechtlichen Fragen wird auf die von der FH Campus Wien unabhängige Stelle für Gleichbehandlungsfragen hingewiesen, bei der man sich auch anonym beraten lassen kann. Diese bietet juristische Auskunft und Beratung für Bewerber*innen vor Studienbeginn, für Studierende und das Personal, z. B. zum Thema diskriminierungsfreie Aufnahmeverfahren. Bereits vor den Aufnahmeprüfungen gibt es freiwillige Seminare für Lehrende und Mitglieder der Bewerbungskommission und auch im Anschluss gibt es Nachgespräche um Feedback und eventuelle Änderungen für das folgende Aufnahmeverfahren zu besprechen.

Um die Kontaktaufnahme für gehörlose oder gehörbeeinträchtigte Menschen zu erleichtern wird über das RelayService informiert. Dies ist ein Telefondolmetschdienst für Österreichische Gebärdensprache. Für Menschen mit Hörbeeinträchtigungen ist am Hauptstandort mittlerweile überall das System Sennheiser Mobil Connect implementiert. Dabei handelt es sich um eine technische Unterstützung für Menschen mit Hörgeräten oder Cochlea Implantat. Zusätzlich dazu werden portable FM-Geräte zum Ausborgen angeboten. Die FH-Website und das online Bewerbungstool wurden in den vergangenen Jahren gemeinsam mit einer blinden Expertin auf ihre Barrierefreiheit überprüft.

Weitere Ansprechstellen gibt es im sozialpolitischen und im frauen*politischen und Antidiskriminierungsreferat der ÖH der FH Campus Wien. Die ÖH bietet Anfänger*innenkurse in Österreichischer Gebärdensprache und psychologische Studierendenberatung an. Über das Angebot der psychologischen Studierendenberatung wird monatlich per Newsletter erinnert. Die Vertreter*innen der ÖH sind mit der Abteilung Gender & Diversity Management vernetzt.

Im Intranet werden Lehrende zum Thema barrierefreie Didaktik informiert und es werden Leitfäden (auch von anderen Hochschulen) zur Verfügung gestellt. Für

Mitarbeiter*innen und Studierende gibt es zudem ein Infoblatt zum Thema psychische Belastungen und Erkrankungen, auf dem auch Notfallnummern vermerkt sind.

Im Code of Conduct⁵⁹ der FH Campus Wien ist die Unterstützung von Personen mit Behinderungen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen festgelegt. Weiters werden die Gewährleistung und Verbesserung der baulichen Barrierefreiheit erwähnt.

Bei Informationen auf der Website zu Incoming Studierenden aus dem Ausland wird betont, dass Personen mit Behinderungen, chronischen Krankheiten und sonstigen Einschränkungen willkommen sind und auf ihre Unterstützung besonderer Wert gelegt wird. Dazu wurde ein Video von einer gehörlosen Austausch-Studierenden veröffentlicht, die über ihre Erfahrungen an der FH Campus Wien erzählt.⁶⁰

Auf der Website wird weiters auf externe Unterstützungsmaßnahmen hingewiesen, wie z. B. GESTU für schwerhörige oder gehörlose Studierende oder ABAK, das Absolvent*innen beim Übergang in den Arbeitsmarkt unterstützt. Die Fachhochschule ist Mitglied des Vereins Uniability. Mit GESTU, dem Blinden- und Sehbehindertenverband und Equalizent – ein Schulungs- und Beratungsinstitut für gehörlose und schwerhörende Personen, sowie für alle, die sich für Gebärdensprache interessieren – wird in verschiedenen Kontexten kooperiert.

Seit 2006 finden an der FH Campus Wien zwei bis vier Mal im Jahr verschiedene Veranstaltungen unter dem Begriff „Gender Salons“ statt. Dort werden neben Themengebieten aus den Gender- und Queer Studies auch Inhalte aus dem Kontext Behinderungen und Erkrankungen aufgegriffen. 2019 fand eine Veranstaltung unter dem Titel „Psychische Erkrankungen an Hochschulen: Vom Umgang mit betroffenen Menschen“, 2017 zu „Studieren barrierefrei?! - Herausforderungen, Möglichkeiten, Handlungsspielräume und Grenzen: Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und des Universitätsgesetzes 2002“ statt. 2016 gab es einen Vortrag zum Thema „Inklusion und... Menschenrechte! Vielfalt und Pluralität als Herausforderung für Integration“ und 2015 zu „Barrierefreiheit im Zugang zu Bildung: Was ist für Hochschule zu tun?“. Die Vorträge werden meistens von externen Gastredner*innen gehalten und dienen auch der Vernetzung. Eingeladen sind alle Universitätsangehörigen und auch interessierte Gäste.

In den Gesprächen berichten die Interviewpartner*innen darüber, dass sie die Erfahrung haben, dass die Anzahl der Anfragen gestiegen ist, nachdem sie ihr Angebot für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen erweitert haben. Je

⁵⁹ <https://www.fh-campuswien.ac.at/die-fh/werte/code-of-conduct.html>

⁶⁰ <https://www.fh-campuswien.ac.at/international/incoming.html>

mehr Angebote umgesetzt wurden, desto mehr Menschen haben sich gemeldet, die diese Angebote nutzen möchten. Das Zurverfügungstellen von Unterstützungsleistungen wird in den Interviews als „Bringschuld der Institution und nicht (als) eine Holschuld der einzelnen Personen“ (I FH8) verstanden. Abgesehen davon wird der Wunsch artikuliert, dass es, analog zu den Vorgaben für Universitäten, auch an Fachhochschulen eine Verpflichtung geben sollte, eine Stelle für Behindertenbeauftragte einzurichten und diese optimaler Weise im Sinne der Vorbildwirkung mit Personen bekleidet sein sollen, die selbst Behinderungen oder chronische Erkrankungen haben. Da an vielen Fachhochschulen die Ressourcen für dieses Thema knapp sind, wäre eine gesetzliche Verpflichtung wünschenswert. Auch ein Erlass der Studiengebühren ab einer Behinderung von 50 %, wie er an den Universitäten festgeschrieben ist, würden die Interviewpartner*innen für Fachhochschulen begrüßen.

5.3.2 Diversitätsmanagement

An der FH Campus Wien ist seit 2004 die Abteilung Gender & Diversity Management zur Umsetzung der Diversitätsstrategie eingerichtet, die u. a. in der Charta der Vielfalt, welche die FH Campus Wien als erste FH 2011 unterschrieben hat, sowie im 2012 entwickelten Code of Conduct festgeschrieben ist. Mit dem Code of Conduct anerkennt die FH Campus Wien „die Vielfalt und Unterschiedlichkeiten der mit ihr assoziierten Personen in Bezug auf Geschlecht/Gender, Alter, sexuelle Orientierung, Hautfarbe, physischen und psychischen Fähigkeiten/Behinderungen sowie ethnischer Herkunft als besondere Werte. Internationalität und kulturelle Vielfalt sind strategische Ziele der Institution.“ Auf organisationaler Ebene soll eine Kultur geschaffen werden, die von Wertschätzung, Gleichbehandlung und Antidiskriminierung geprägt ist. Nach außen möchte die FH Campus Wien als Bildungsorganisation auftreten, die gesellschaftliche Verantwortung übernimmt und Vorbildwirkung hat.

Die Abteilung implementiert eine Vielzahl an Maßnahmen, die sich mit den Diversitäts-Dimensionen physische und psychische Behinderungen, Geschlecht, nationale und soziale Herkunft, sowie sexuelle Orientierung auseinandersetzen. Um Diversitätskompetenz bei Lehrenden, Mitarbeitenden und Studierenden aufzubauen, werden u. a. Weiterbildungen, Zertifikatskurse und Beratungen zu Diversitätsaspekten in Forschungs-, Projekt- und Abschlussarbeiten angeboten. Jedes Jahr werden zudem Mitarbeiter*innenbefragungen zu Diversity durchgeführt, wobei auch Bedarfe erhoben werden. Auch werden Lehrveranstaltungen zu dem Thema organisiert. Zur Unterstützung im Studium gibt es z. B. Deutsch- und Inklusionskurse für geflüchtete Menschen, Brückenkurse für Studienanfänger*innen, LGBTIQ-Netzwerkgruppen und Frauenförderung in technischen Studiengängen.

Bei Hearings von hauptamtlich Lehrenden werden ihre Kompetenzen im Bereich Gender und Diversity abgefragt. Sollten noch keine Kompetenzen diesbezüglich vorliegen, werden die Lehrenden eingeladen, eine Schulung zu besuchen.

Um auch nach außen wirksam zu sein, werden Tagungen und Podiumsdiskussionen organisiert, zum Beispiel zum Thema „Diversity rules! – Diversity rules? Genderaspekte und Migration als Herausforderungen und Potenziale für Bildung und Arbeit“ (2011) oder „Potential durch Vielfalt?! Diversität als Herausforderung für Hochschulen und Schulen“ (2013).

Von 2011 bis 2015 wurden die von der Stadt Wien geförderten Projekte „Potential durch Vielfalt I-III“ durchgeführt. Im ersten Projekt war das Ziel einerseits die Förderung des Zugangs unterrepräsentierter Gruppen zum Studium und zum Studienerfolg, andererseits der Aufbau von Know-how im produktiven Umgang mit Diversität an der FH Campus Wien ("Diversity Skills") in Form von Trainings und Seminaren. Im Rahmen des Projekts wurde eine Online-Sammlung mit Beispielen von angewandter Diversität erstellt. Im zweiten Projekt ("Potential durch Vielfalt II: Innovationen zur Qualitätssicherung in der Lehre im Rahmen von Ausbau und Weiterführung von zwei Best-Practice-Projekten mit Schwerpunkten in den Bereichen Gender Mainstreaming und Diversity Management") lag der Schwerpunkt auf der Qualitätssicherung in der Lehre, vor allem in technischen Studiengängen. Es wurde sowohl in der Fachdidaktik angesetzt, als auch an den Strukturen der FH, zum Beispiel durch die Erarbeitung des Code of Conducts. Im Rahmen des Projekts „Potential durch Vielfalt III: Studieren und Arbeiten ohne Barrieren an der FH Campus Wien“ wurden einige Maßnahmen eingeführt, die Personen mit Behinderung, verstärkt Frauen mit Behinderung, bei der Aufnahme zum Studium oder als Mitarbeiter*innen unterstützen sollen. Eine Priorität dabei war die strukturelle Verankerung der Aktivitäten, wie z. B. des Nachteilsausgleich oder technischer Hilfsmittel. Für dieses Projekt wurde der FH Campus Wien 2016 der Diversitas Preis verliehen. 2020 wurde die FH Campus Wien erneut mit dem Diversitas-Preis ausgezeichnet, diesmal für ihre gesamte Diversitätsstrategie.

Fachhochschulkonferenz-Erfahrungsaustausch-Gruppe Gendermainstreaming und Diversitätsmanagement (ERFA-Gruppe GM DM) wurde von der FH Campus Wien mitinitiiert und wird als wichtiger Austausch unter den Diversitätsbeauftragten der Fachhochschulen wahrgenommen.

5.3.3 Resümee

Die FH Campus Wien ist eine der größten Fachhochschule Österreichs, die Abteilung Gender & Diversity Management besteht aktuell aus sechs Personen. Es wird seit Jahren ein umfassendes Unterstützungsangebot für unterschiedliche Zielgruppen verschiedener Diversitätskategorien angeboten. Dieser hohe Standard wurde in den

letzten Jahren aufrechterhalten bzw. sogar ausgebaut. Damit ist die FH Campus Wien österreichweit in diesem Kontext eine der aktivsten Fachhochschulen. Die Ansprechperson für Studierende und Bewerber*innen mit Behinderung, chronischen Erkrankungen und Beeinträchtigungen ist in die Abteilung Gender & Diversity Management miteingebunden und ihre Kontaktdaten sind über die Homepage leicht zu finden. Gender und Diversitätskompetenz wird vor allem bei hauptamtlichen Lehrenden als wichtige Qualifikation erachtet, Studierenden und Mitarbeitenden steht ein Weiterbildungsangebot zur Verfügung. Durch verschiedene Veranstaltungen werden interne und externe Expertisen miteinander verknüpft, wodurch ein hohes Potential für die Sensibilisierung für Behinderung, chronische Erkrankungen und generell für Gender und Diversity gegeben ist.

Gender und Diversity wurden seit dem Etablieren einer Stelle 2004 zusammengedacht. Behinderung und chronische Erkrankungen wurden 2009 intensiver in die Diversitätsstrategie mitaufgenommen. Durch jährliche Befragungen und die Rückmeldungen der Stelle für Gleichbehandlungsfragen werden Bedarfe identifiziert, Angebote entwickelt und gegebenenfalls Strukturen verändert. Insofern kann im Fall der FH Campus Wien von einem Disability Mainstreaming gesprochen werden. Aufholbedarf für den FH-Sektor wird mit Hinblick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen formuliert, die in Bezug auf Behinderungen und chronischen Erkrankungen gegenüber dem Universitätssektor weniger verbindlich sind.

5.4 FH Vorarlberg GmbH

5.4.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Studieren mit Behinderung oder chronischer Erkrankung soll an der FH Vorarlberg durch rechtzeitige Vorbereitung, passende Hilfsmittel und einige Sonderregelungen ermöglicht werden. Es wird explizit darauf hingewiesen, dass eine Behinderung, chronische Erkrankung oder Beeinträchtigung den Abschluss eines Studiums nicht verhindern müssen. Die **Beauftragte für Studierende mit Behinderung**, die seit 2012 an der FH Vorarlberg institutionalisiert ist, unterstützt dabei. Sie ruft zu einer möglichst frühen Kontaktaufnahme auf und bietet auch die Möglichkeit zu einer anonymen Beratung. Die Beauftragte für Studierende mit Behinderung kann Expertise aus einer Peer-Perspektive bereitstellen und gehört der Stabsstelle Diversität an. Für ihre Funktion stehen ihr 10 % ihres Beschäftigungsausmaßes zur Verfügung, primär ist sie als Hochschullehrerin an der FH Vorarlberg beschäftigt.

Das Service der Beauftragten für Studierende mit Behinderung beinhaltet eine Beratung bei der Studienwahl und zu Förderungen, das Ausarbeiten von individuellen

Sonderregelungen bei Aufnahmeverfahren und Prüfungen und allgemeine Unterstützungen im Studienalltag, darunter auch die Installation technischer Hilfsmittel am Campus. Auf der Homepage werden Beispiele für abweichende Prüfungsmodalitäten genannt, wie z. B. mündliche statt schriftlichen Prüfungen, mehr Zeit für den Leistungsnachweis oder die Möglichkeit bei Nichtwahrnehmen einer Prüfung aufgrund von Erkrankung, diese als Erstantritt zu wiederholen. Bei Teilstudien kann der Studienfortschritt an die eigenen Bedürfnisse angepasst werden. Studierende können dabei unter Absprache mit dem Studiengangsleiter einteilen, welche Lehrveranstaltungen sie gleich belegen und welche sie nachholen wollen. Dadurch verlängert sich jedoch die Studiendauer.

Die Zielgruppe sind Personen mit Körperbehinderungen wie zum Beispiel Mobilitätseinschränkungen, Sinnesbehinderungen wie Sehbehinderung oder Hörbeeinträchtigung, psychische Beeinträchtigungen wie Depression oder Burn-out, Teilleistungsschwächen wie Legasthenie oder ADS und chronische Erkrankungen wie Asthma oder Allergien.

Die meisten Gebäude der FH sind barrierefrei gestaltet. Vorlesungs- und Seminarräume, die Mensa und Bibliothek sind mit einem Rollstuhl erreichbar und alle Geschosse sind mit Personenliften mit ausreichend breiten Türen erreichbar. Bei dem aktuell geplanten Neubau und weiteren Sanierungsmaßnahmen der Altbauten ist die Beauftragte für Studierende mit Behinderungen miteingebunden.

In den Interviews werden Probleme angesprochen, die sich auf die begrenzten Möglichkeiten der psychologischen Unterstützung im Bundesland Vorarlberg beziehen. Konkret genannt wurde die Schwierigkeit Studierenden mit psychischen Problemen geeignete Hilfsangebote zu vermitteln, da man in Vorarlberg generell sehr lange Wartezeiten auf psychologische Beratungen hat. Im ganzen Land gibt es keine psychologische Studierendenberatung, das der FH Vorarlberg nächste Angebot ist in Innsbruck.

5.4.2 Diversitätsmanagement

Die Achtung und Förderung von Vielfalt sind für die FH Vorarlberg zentrale Handlungsbereiche, um den wertschätzenden Umgang mit allen Mitmenschen, wie er im Leitbild verankert ist, zu verwirklichen. Dafür wurden verschiedene Beratungsstellen eingerichtet, die sich einerseits spezifisch mit den Dimensionen Behinderung, Gender, ethnische Herkunft und Elternschaft auseinandersetzen. Verantwortlich für die Umsetzung der Diversitätsstrategie ist vor allem die Stabsstelle Diversität. Die Stabsstelle ist direkt an die Geschäftsführung angebunden. Der Diversitätsbeauftragte leitet den sogenannten Diversitätsausschuss. Dieser besteht aktuell aus neun Personen: Neben dem Diversitätsbeauftragten und der Kontaktperson für Studierende mit

besonderen Bedürfnissen, sind Diversitätsbeauftragten aus den einzelnen Fachbereichen (Technik, Gestaltung, Soziales, Gesundheit und Wirtschaft, Verwaltung und Forschung), eine Personal aus dem Personalwesen und eine aus den Hochschulservices, die für Studieninteressierte Ansprechperson ist, Mitglieder dieses Gremiums. Die Idee dieses breit aufgestellten Ausschusses ist es, die Themen Diversität und Gender als Querschnittsmaterie an verschiedenen Organisationseinheiten der FH Vorarlberg zu verankern und Studierenden in ihrem jeweiligen Fachbereich eine Ansprechperson zur Verfügung zu stellen. Im Diversitätsmanagement werden nicht nur die Dimensionen Behinderung und chronische Erkrankungen thematisiert, sondern z. B. auch Geschlecht, Vereinbarkeit und Betreuungsverpflichtungen, psychische Belastungen im Studium und Konflikte unter Studierenden. Der Diversitätsbeauftragte ist zudem in Entwicklungsprozesse und strategische Prozesse im Führungskreis eingebunden. Der aktuelle Diversitätsbeauftragte ist zu 80 % als wissenschaftlicher Projektleiter tätig.

Im Rahmen des Diversitätsmanagements werden u. a. die Unterstützung bei Lehrveranstaltungen, Themenvorschläge für Abschlussarbeiten und Literaturempfehlungen angeboten. Weiters soll die Diversitätskompetenz von Studierenden und Mitarbeitenden durch Workshops aufgebaut werden. Konkret werden einführende Workshops aber auch Workshops zu spezifischen Themen wie Didaktik oder die relevante Gesetzeslage angeboten.

In Erstsemester-Tutorien stellen sich der Diversitätsbeauftragte und die Ansprechperson für Studierende mit besonderen Bedürfnissen vor und informieren aktiv über ihre Angebote. Die FH Vorarlberg ist Mitglied der ERFA Gruppe der FHK.

Die Fachhochschule bietet eine externe, unabhängige **Antidiskriminierungsstelle** an. Personen, die aufgrund ihres Geschlechts, Alters, Herkunft, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung oder ihrer Behinderung oder chronischen Erkrankung an der FH Vorarlberg Diskriminierung erfahren haben, können sich dort informieren und beraten lassen. Auf Wunsch vermittelt die Stelle zwischen den Parteien.

Von den Interviewpartner*innen wird die Sensibilisierung für Gender und Diversity am Haus als durchwegs zufriedenstellend eingestuft. Als Beispiele dafür werden die Aufforderung an das Diversitätsmanagement sich mit möglichen Konsequenzen aus dem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshof zu einer zusätzlichen Geschlechterkategorie zu „weiblich“ und „männlich“ und die Forschungsethikkommission, deren Mitglieder laut Satzung über Diversitätskompetenz verfügen müssen, genannt.

5.4.3 Resümee

Die FH Vorarlberg ist eine relativ kleine Fachhochschule mit ungefähr 1.500 Studierenden und 300 Mitarbeiter*innen. Diese Tatsache wird von den

Interviewpartner*innen einerseits als Nachteil gesehen, da dadurch auch weniger Ressourcen und Angebote vorhanden sind, andererseits ergibt sich dadurch auch der Vorteil, dass eine individuellere Betreuung von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen möglich ist. Der Fokus der Unterstützungsleistungen liegt demnach auf der Bearbeitung individueller Anfragen.

Im Leitbild werden eine wertschätzende Grundhaltung und die Achtung der menschlichen Vielfalt erwähnt, Behinderung wird allerdings nicht explizit genannt. Die Vision der FH Vorarlberg befindet sich gerade in einem Überarbeitungsprozess, ob zukünftig Behinderung thematisiert wird, ist unklar. Zudem wird angedacht, ein Buddy-System an der FH zu implementieren, bei dem Studierende andere Studierende unterstützen.

Der Diversitätsausschuss hat das Potential, durch seine partizipative Struktur zu einem Kulturwandel beizutragen. Es gibt an der FH Vorarlberg kein großes internes Weiterbildungsangebot, allerdings werden schwerpunktbasierte und anlassbezogene Fortbildungen angeboten und es wird auf externe Veranstaltungen hingewiesen.

5.5 Fachhochschule Kärnten

Die FH Kärnten hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet und bekennt sich somit zur Wertschätzung aller Mitglieder der Gesellschaft unabhängig von Geschlecht, Lebensalter, Herkunft und Hautfarbe, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung sowie körperlicher oder geistiger Behinderung.

An der FH Kärnten ist ein*e unabhängige*r und weisungsfreie*r Beauftragte/r für Gleichbehandlung und Vielfalt eingerichtet, der/die als Anlaufstelle für alle Studierenden und Mitarbeiter*innen der Hochschule sowie als Ansprechpartner*in für externe Interessierte und Multiplikator*innen fungiert. Die Ansprechperson unterstützt bei Anliegen im Zusammenhang mit Behinderung, chronischer Erkrankung, Geschlecht, sozialer Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung. Das Ziel ist, Chancengleichheit in Studium, Wissenschaft, Lehre und im Berufsfeld der FH Kärnten zu gewährleisten.

Die FH Kärnten versucht, Studierenden mit Behinderungen ein möglichst faires und barrierefreies Aufnahmeverfahren und Studium zu ermöglichen. Besondere Bedingungen oder Erfordernisse sind im Vorhinein mit der Stelle für Gleichbehandlung und Vielfalt abzuklären. Bei nachgewiesener Behinderung besteht auch das Recht auf eine abweichende Prüfungsmethode. Diese können mit der Studiengangsleitung schriftlich vereinbart werden, indem ein Antrag auf Nachteilsausgleich gestellt wird. Diese Informationen finden sich in der Studien- und Prüfungsordnung der FH. Auf der

Homepage selbst werden keine darüber hinaus gehenden Angebote für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen angeführt. Dort finden sich auch keine Informationen bezüglich Barrierefreiheit im Zugang.⁶¹

Die FH Kärnten bietet den Studiengang „Disability and Diversity Studies“ (DDS)⁶² an, der sich der Inklusion und Vielfalt in allen gesellschaftlichen Feldern, angefangen vom Sozial- und Gesundheitswesen bis hin zu Wissenschaft und Forschung, Wirtschaft und Verwaltung widmet.

5.6 Fachhochschule Wiener Neustadt GmbH

Die FH Wiener Neustadt anerkennt das Potential von Vielfalt und Diversität. „Personen mit vielfältigen Lebensläufen und beruflichen Hintergründen empfinden wir als eine Bereicherung für unsere Hochschule.“⁶³ Die FH Wiener Neustadt hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet und bekennt sich damit zur Wertschätzung gegenüber allen Mitgliedern der Gesellschaft – unabhängig von Geschlecht, Lebensalter, Herkunft und Hautfarbe, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung sowie körperlicher oder geistiger Behinderung.

An der FH Wiener Neustadt ist eine **Ansprechperson für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen** installiert. Studieninteressierte mit Behinderung oder chronischer Erkrankung werden eingeladen, einen Beratungstermin auszumachen, um das Wunschstudium in Verbindung mit bestehenden Anforderungen und den eigenen körperlichen Einschränkungen zu betrachten. Es wird auch darauf hingewiesen, dass Unterstützungsangebote verfügbar sind und gegebenenfalls alternative Ausbildungsmöglichkeiten an der FH Wiener Neustadt gefunden werden.

Auf der Homepage wird weiters auf Sonderzuschüsse für Studierende mit Behinderungen, chronischen Erkrankungen und anderen Benachteiligungen im Rahmen von Erasmus+ hingewiesen.

Neben der Dimension Behinderung fokussiert das Diversity Management auf die Förderung von Frauen in technischen Studiengängen (durch ein Mentoringsystem) und Vereinbarkeitsfragen (Audit "hochschuleundfamilie").

⁶¹ Im Jahresbericht 2017 wird auf die neue bauliche Barrierefreiheit des Campus Feldkirchen eingegangen.

⁶² <https://www.fh-kaernten.at/studium/gesundheit-soziales-berufsfreundlich/bachelor/disability-diversity-studies-dds>

⁶³ <https://www.fhwn.ac.at/ueber-uns/gender-diversity>

5.7 Fachhochschule St. Pölten GmbH

5.7.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Auf der Homepage⁶⁴ der Fachhochschule St. Pölten werden Informationen zum Studium mit Behinderungen angeführt. Dazu zählt das Angebot möglicher Anpassungen von Prozessen und Abläufen, der Hinweis auf die Barrierefreiheit und dass für Menschen mit Behinderungen eigene Brandschutzschulungen stattfinden. Das Gebäude der FH St. Pölten ist barrierefrei begehbar, verfügt über behindertengerechte Toiletten auf jedem Stockwerk und kostenlose Parkplätze für Studierende mit Behinderungen. In der Mensa steht ein „Wagerl“ zur Verfügung, sollten die Selbstbedienungstabletts eine Barriere darstellen. In der Satzung ist das Recht von Studierenden mit nachgewiesener Behinderung auf eine abweichende Prüfungsmethode festgeschrieben. Es wird jedoch keine konkrete Ansprechperson angeführt.

5.7.2 Diversitätsmanagement

In ihrem Mission Statement betont die FH St. Pölten ihre Verpflichtung zur Exzellenz und sie verfolgt dieses Ziel durch eine „Kultur des gegenseitigen Respekts zwischen Mitarbeiter*innen, Studierenden und Partner*innen sowie einem Engagement für Chancengleichheit, Geschlechtergleichheit und Vielfalt in den Teams“. Um dieses Ziel zu erreichen, ist eine Beauftragte für Gender & Diversity eingesetzt.

Diversitätsmanagement wird an der FH St. Pölten als wesentlich angesehen um die Qualität der Bildungs- und Forschungseinrichtung nachhaltig zu erhöhen und gilt als Kriterium für eine gute Unternehmenskultur. Um Diversität in allen Prozessen des Unternehmens zu berücksichtigen, ist sie sowohl in der Personalstrategie, im Commitment für Forscher*innen als auch im Führungsleitbild verankert. Auf der Homepage der FH wird die „Berücksichtigung der Geschlechterperspektive und die Einbeziehung der Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Menschen in alle Handlungsweisen und Ablaufprozesse“ als integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie beschrieben.⁶⁵

Die Diversitätsstrategie beinhaltet z. B. Maßnahmen für mehr Diversität in der Zusammensetzung von Forschungsteams und auch in den Forschungsinhalten. Weiters werden Projekte für mehr Awareness organisiert, so unter anderem die gemeinsam mit 139 Kooperationspartner*innen organisierten Tage der Diversität „Divörsity 2019“. In

⁶⁴ <https://www.fhstp.ac.at/de/audiences/interessentinnen/rund-ums-studium/studieren-fuer-menschen-mit-behinderung>

⁶⁵ <https://www.fhstp.ac.at/de/uber-uns/gender-mainstreaming-diversity-management>

diesem Rahmen wurden u. a. Menschen mit Behinderungen zu einer Begehung der FH St. Pölten eingeladen. FH-Mitarbeiter*innen, sowie die Geschäftsführung wurden so auf Barrieren aufmerksam gemacht und konnten im Gespräch weitere Lösungsansätze erarbeiten. Im Rahmen der Diversitätsstrategie sind auch Publikationen und ein Sprachleitfaden entstanden.

5.7.3 Resümee

Geschlecht und Behinderung sind jene Diversitätskategorien, die in den Dokumenten und der Homepage der Fachhochschule St. Pölten Berücksichtigung finden, wobei der Fokus auf der Kategorie Geschlecht liegt. Für Behinderung gibt es keine eigene Ansprechperson, allerdings gibt es die Stelle einer Gender- und Diversity-Beauftragten. Im Mission Statement wird eine Kultur des gegenseitigen Respekts als Weg zum Ziel einer exzellenten Hochschule beschrieben. Konkret genannt werden Chancengleichheit, Geschlechtergleichheit und Vielfalt, Behinderungen oder chronische Erkrankungen werden nicht genannt. Der Fokus der FH St. Pölten liegt auf der individuellen Unterstützung von betroffenen Studierenden und auf einer barrierefreien Infrastruktur. Strukturelle Barrieren werden nicht thematisiert. Die Begehung des Gebäudes und die gemeinsame Erarbeitung von Lösungsansätzen mit Menschen mit Behinderungen ist als partizipatives und reflexives Element zu interpretieren.

5.8 IMC Fachhochschule Krems GmbH

An der IMC Fachhochschule Krems ist eine Ansprechperson für Studierende mit Behinderungen installiert, die dem Büro der Kollegiumsleitung zugeordnet ist. Für diese Zielgruppe wurde ein Informationsfolder „Studieren mit Behinderung an der IMC FH Krems“ erstellt. In dieser Broschüre ist festgehalten, dass Behinderungen und chronische Erkrankungen nicht als Gründe gesehen werden, die einen erfolgreichen Studienabschluss verhindern würden. Die konkreten Maßnahmen zielen auf einen barrierefreien Zugang zum Studium und begleitende Unterstützungsangebote während des Studiums. „Die IMC FH Krems strebt nach praktikablen, innovativen und individuellen Lösungen bei besonderen Anforderungen.“ (Informationsfolder S. 2) Dabei werden auch konkret Betroffene mit nicht-sichtbaren Beeinträchtigungen angesprochen. „Informieren Sie deshalb rechtzeitig die Beratungsstelle über Ihre Behinderung oder Erkrankung, insbesondere dann, wenn Ihre Beeinträchtigung nicht offensichtlich ist. Nur durch Kenntnis Ihrer besonderen Bedürfnisse haben wir die Möglichkeit entsprechend darauf zu reagieren.“ Information über Unterstützungsmöglichkeiten kann auch im Rahmen einer anonymen Telefon- oder Mailberatung erfolgen.

Zur Zielgruppe zählen Personen mit Bewegungseinschränkungen, Hör- oder Sprachbeeinträchtigungen, chronischen Erkrankungen oder sonstigen länger andauernden Krankheiten, die sich auf das Studium auswirken, sowie Teilleistungsstörungen wie Legasthenie oder Dyskalkulie.

Die IMC FH Krems unterstützt die Zielgruppe durch angepasste Prozesse für Bewerber*innen und Studierende (alternativer Prüfungsmodus bei Vorliegen eines ärztlichen Attestes, Beratung zu studienrelevanten Fragen im Zusammenhang mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen). Der Campus der IMC FH Krems, Hörsäle, Toiletten, Getränkeautomaten, Mensa und Parkmöglichkeiten sind barrierefrei zugänglich. Der Zentralbereich des Campus ist mit einem taktilen Leitsystem ausgestattet.

Diversität wird als einer von sechs leitenden Werten⁶⁶ der FH Krems angeführt und die FH Krems hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Es liegt jedoch keine ausformulierte Diversitätsstrategie vor, die konkrete Zielgruppen oder Maßnahmen benennt.

5.9 Fachhochschule Salzburg GmbH

In ihrer Vision bekennt sich die FH Salzburg zu Vielfalt und Interkulturalität. Gender und Diversity wird verstanden als „die Auseinandersetzung mit Unterschiedlichkeiten mit dem Ziel Menschen zu gleichen Chancen zu verhelfen und Vielfalt nutzbar zu machen“. Die FH Salzburg sieht es als ihren Auftrag als Bildungseinrichtung, „unterschiedliche Ausgangsbedingungen zu reflektieren, verschiedene Perspektiven zu berücksichtigen und kontinuierlich zu hinterfragen, was „normal“ ist in einer sich stetig ändernden Gesellschaft.“ Gender und Diversity werden daher als Querschnittsmaterie in allen Bereichen berücksichtigt.

Die Diversitätsstrategie ist im Rahmen eines Zertifizierungsprojekts entstanden, das durch einen externen Beratungsprozess geleitet wurde. Dabei wurden zuerst alle relevanten Diversitätsdimensionen, sowie die Anforderungen des akademischen und Verwaltungsbereichs erhoben. Anschließend wurde eine Machbarkeitsvereinbarung mit der Leitungsebene geschlossen und somit eine Basis für die Strategie strukturell verankert. Darauf aufbauend stellte eine Entwicklungswerkstatt einen Maßnahmenkatalog zusammen, mit Maßnahmen für Führungskräfte, Mitarbeiter*innen und Studierende. Die ersten umgesetzten Maßnahmen fokussierten einerseits auf die Sensibilisierung der Führungskräfte und andererseits auf die weitere Verschränkung von Diversität mit internen Prozessen. Allgemein sind der Prozess der Zertifizierung, sowie die daraus entstandenen Maßnahmen stark partizipativ

⁶⁶ Die anderen Werte sind Fairness, Engagement, Verantwortungsbewusstsein, Weltoffenheit und Stakeholder-Orientierung.

ausgerichtet. Mitarbeiter*innen und Studierende bekommen daher auch möglichst viele Informationen im Intranet zur Verfügung gestellt. Der Stand der Umsetzung wird jährlich kontrolliert. Die Zertifizierung muss alle drei Jahre durch ein externes Gutachten erneuert werden.

Zur Umsetzung der Diversitätsstrategie wurden zwei Beauftragte für Gender und Diversity eingerichtet. Die Koordination des FH-weiten Gender- und Diversity Managements erfolgt durch die Leiterin der Stabsstelle Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung.

Die Beauftragten für Gender und Diversity unterstützen Studiengänge und das Rektorat bei der Implementierung von Diversitätsthemen in Hochschuldidaktik und Lehre, beraten Mitarbeiter*innen, Studierende und Studieninteressierte zu Gleichstellungs- und Diskriminierungsfragen. Sie sind auch Ansprechpersonen für Studierende und Interessent*innen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen.

In der Prüfungsordnung ist das Recht von Studierenden mit Behinderung auf eine abweichende Prüfungsmodalität festgeschrieben. Dazu muss ein formloser Antrag mit ärztlicher Bestätigung und Begründung spätestens zwei Wochen vor der Prüfung bei der Studiengangsleitung eingereicht werden. Bei nachgewiesener Behinderung ist eine Befreiung der Anwesenheitspflicht in Lehrveranstaltungen möglich.

Auf der Homepage wird über die Möglichkeiten von Personen mit Behinderungen im Programm Erasmus+ aufgeklärt. Es wird der Sonderzuschuss vorgestellt, der Antragsprozess erklärt und weiterführende Informationen zu Verfügung gestellt.

5.10 FH Kufstein Tirol Bildungs GmbH

5.10.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Im Rahmen des Gender Mainstreamings und Diversity Managements wurde der Themenbereich Inklusion⁶⁷ eingerichtet, da der FH Kufstein ein diskriminierungsfreier Zugang zu Bildung unabhängig von der Lebensrealität ein Anliegen ist. Im Fokus stehen Personen mit körperlichen Einschränkungen oder chronischen/psychischen Krankheiten. Betroffene Studierende, Bewerber*innen und Beschäftigte sollen für sie optimale Studien- und Arbeitsbedingungen an der FH Kufstein Tirol vorfinden. Zu ihrer Unterstützung ist eine **Behindertenbeauftragte** eingerichtet.

⁶⁷ <https://www.fh-kufstein.ac.at/ueber-uns/Diversity-Management-Inklusion-Familienfreundlichkeit/Inklusion>

Auf der Homepage wird darauf hingewiesen, dass Studierende mit Behinderung das Recht auf eine abweichende Prüfungsmethode haben (z. B. schriftliche statt mündlicher Prüfung und umgekehrt, verlängerte Prüfungszeit, Nutzung technischer Hilfsmittel u. Ä.). Für einen abweichenden Prüfungsmodus ist ein Nachweis der Behinderung erforderlich (Nachweis einer Fachärztin bzw. eines Facharztes oder Behindertenausweis), welcher nicht älter als zwei Jahre sein darf. Als Behinderung zählen sowohl psychische als auch physische Beeinträchtigungen, auch wenn die Behinderung nicht als andauernd anzusehen ist. Die FH Kufstein ermöglicht auch ein alternatives Aufnahmeverfahren bei Vorliegen eines ärztlichen Attestes. Betroffene Studierende erhalten einen eigenen Zugangschip für die Fahrstuhlnutzung und Blindenhunde sind gestattet (Ausnahme der Hausordnung).

Sechs von sieben Zugängen zur FH Kufstein sind barrierefrei zugänglich. Die FH verfügt über ein gebäudeweites taktiles Leitsystem inkl. Hörsaalbeschriftung, einen taktilen Gebäudeplan, ein tragbares Induktionsschleifen-System mit Mikrofon und Kopfhörer, barrierefreie Toiletten und Behindertenparkplätze. Ein GPS-Gebäudeplan und eine akustische Wegbeschreibung sind in Vorbereitung.

5.10.2 Diversitätsmanagement

Diversität ist an der FH Kufstein sowohl im Leitbild der Hochschule als auch in ihrer Satzung verankert. „Die Fachhochschule Kufstein Tirol setzt sich im Rahmen der Erfüllung ihrer Aufgaben aktiv und sichtbar ein, um (potentiellen) Studierenden und (potentiellen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleiche Chancen zu bieten, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, gesellschaftlichem Hintergrund.“ (Satzung Kapitel 5, S. 2)

Auch in den Werten bzw. Grundsätzen der FH Kufstein ist Diversität verankert: „Eine moderne und offene Gesellschaft setzt gegenseitigen Respekt und Gleichbehandlung aller Menschen voraus. Wir bekennen uns zu einer Organisation, die unterschiedliche Sichtweisen akzeptiert und sich konsensorientiert durch Offenheit und Wertschätzung auszeichnet.“⁶⁸ Dementsprechend ist es der Hochschule ein Anliegen, einen diskriminierungsfreien Zugang zu Bildung, bestmögliche Studien- und Arbeitssituationen und gute soziale Rahmenbedingungen für alle zu ermöglichen.

Ziel des Diversity Managements ist es, die Benachteiligungen der Gesellschaft aktiv zu beseitigen. Um dieses Ziel zu erreichen, hat sich die FH mehrere Verpflichtungen auferlegt, unter anderem:

⁶⁸ <https://www.fh-kufstein.ac.at/ueber-uns/leitbild>

- für gleiche Chancen für Personen mit Beeinträchtigungen zu sorgen und diese auch zu kommunizieren,
- die Diversitätskompetenz aller Mitarbeiter*innen zu stärken,
- Abläufe, Entscheidungen und Weiterentwicklungen, die die Gesamtorganisation betreffen, auf Gleichstellungsorientierung zu prüfen und auszurichten,
- diese Ziele in allen Leit- und Strategiepapieren zu verankern.

Die Satzung sieht einige Maßnahmen vor, die laut Homepage im Laufe der Zeit noch stark erweitert wurden. In der Lehre werden Diversitätsthemen beachtet – sowohl im Inhalt als auch in der Durchführung (Didaktik). So wurde zum Beispiel die Prüfungsordnung an Studierende mit Pflege- oder Betreuungsverpflichtungen angepasst und Diskriminierungsfreiheit als Thema in die Evaluierung von Lehrveranstaltungen eingebracht. Auch im Personalmanagement wird gezielt auf Vielfalt gesetzt, unter anderem bei der Ansprache von potentiellen Bewerber*innen und Durchführung von Bewerbungsverfahren. Schließlich werden für alle Ebenen der Hochschule (Studierende, Lehrende, Servicebereich und Öffentlichkeit) Weiterbildungen und Beratung angeboten, um die Awareness zu steigern.

Um Diversität lebendig zu zeigen und Aufmerksamkeit im Hochschulalltag auf dieses wichtige Themenfeld zu lenken, hat die FH Kufstein Tirol eine jährliche Eventreihe ins Leben gerufen: **Diversity matters**. Unter diesem Veranstaltungstitel werden durch Studierendenprojekte jedes Jahr neue Interpretationen der Diversität am Campus sichtbar gemacht. Ein konkretes Beispiel dafür ist die im Januar 2019 stattgefundenene Veranstaltung „disABILITY – #it’s good to be different“. Das Event dauerte eine Woche und beinhaltete mehrere interaktive Stationen, die das Ziel hatten, Bewusstsein für Menschen mit Behinderung zu schaffen. Es wurde mit verschiedenen Organisationen wie Rollin’Art und der Lebenshilfe Tirol kooperiert. Im Jänner 2020 fand die Veranstaltung „Diversity Matters powered by ÖH and it’s good to be different“ statt. Das Event fand im Rahmen des Studiengangs „Sport-, Kultur- & Veranstaltungsmanagement“ statt und hatte erneut das Ziel, Bewusstsein und Akzeptanz für Diversität zu schaffen. Die FH Kufstein ist Mitglied von Uniability und der Fachhochschulkonferenz-Erfahrungsaustausch-Gruppe Gendermainstreaming und Diversitätsmanagement (ERFA-Gruppe GM DM).

5.10.3 Resümee

Die FH Kufstein Tirol hat in den letzten Jahren ihr Angebot für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankung ausgebaut. Die Barrierefreiheit der Infrastruktur wurde verbessert und die Stelle einer Behindertenbeauftragten eingerichtet. Diese Person ist gleichzeitig auch die Gender- und Diversity-Beauftragte. Mit dem Themenbereich „Inklusion“ ist das Thema Studieren mit Behinderung

gemeinsam mit dem Themenbereich „Familienfreundliche Hochschule“ Teil des Gender Mainstreamings und Diversity Managements. Die FH Kufstein Tirol hat sich zudem verpflichtet die Diversitätskompetenz ihrer Mitarbeiter*innen zu stärken.

5.11 CAMPUS O2 Fachhochschule der Wirtschaft GmbH

5.11.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Angebote für Studierende mit Behinderungen, chronischen Erkrankungen oder anderen Beeinträchtigungen werden vom Gender & Diversity Management umgesetzt. Die FH Campus O2 strebt an, betroffenen Studierenden ein Studiumfeld zu bieten, das ihren individuellen Bedürfnissen entspricht. Konkret angesprochen werden Personen mit Körperbehinderungen (z. B. Mobilitätseinschränkungen), Sinnesbehinderungen (z. B. Sehbehinderung/Blindheit oder Hörbeeinträchtigung), psychischen Beeinträchtigungen (z. B. Depressionen oder Burnout), Teilleistungsschwächen (z. B. Legasthenie oder ADS) sowie chronischen Erkrankungen (z. B. Allergien/Asthma oder sonstige länger andauernde Krankheiten).

In erster Linie werden Personen gebeten ihre Studiengangsleitung über ihre Behinderung oder chronische Erkrankung zu informieren, damit sie auch die Unterstützung bekommen, die sie benötigen. Falls dies nicht gewollt wird, bietet die Koordinatorin für Gender & Diversity Management Beratung zu möglichen Sonderregelungen beim Aufnahmeverfahren (z. B. durch Adaptierung der Rahmenbedingungen) sowie Beratung bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen im Studium an. Auch eine anonyme Telefonberatung ist möglich. Um die Unterstützung der Zielgruppe im Studium zu gewährleisten wurde ein Leitfaden für Lehrende entwickelt. Konkrete Unterstützung wird beispielsweise bei der Bereitstellung von Studien- und Kursunterlagen in einem alternativen Format (z. B. RoboBraille), bei der Gestaltung individueller Prüfungsbedingungen, bei der Organisation von mobilen induktiven Höranlagen, der Vermittlung von Lehrveranstaltungsnotizen und dem Transport von Gegenständen geboten. Um in Gefahrensituationen die Sicherheit von Studierenden mit Behinderungen sicherzustellen, wurde ein Notfallplan ausgearbeitet, der Rettungsmaßnahmen für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung im Gefahrenfall beschreibt.

Die Gebäude der FH Campus O2 sind – mit Ausnahme eines denkmalgeschützten Altbaus – behindertengerecht ausgestattet. Die FH Campus O2 verfügt über mehrere Behindertenparkplätze. Um Barrierefreiheit auch online zu gewährleisten, wurden Richtlinien für barrierefreie Webinhalte (WCAG) des World Wide Web Consortium (w3c)

bei der Gestaltung von Webseiten oder Angeboten auf Lernplattformen wie Moodle berücksichtigt.

5.11.2 Diversitätsmanagement

Die FH Campus O2 ist bestrebt, die Vielfalt ihrer Angehörigen in ihren Aktivitäten zu berücksichtigen und in die Planung strategischer Prozesse miteinzubeziehen.

Ziele des Diversity Managements sind eine produktive Gesamtatmosphäre (im Unternehmen) herzustellen, soziale Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern. Bei den Unterschieden handelt es sich zum einen um die äußerlich wahrnehmbaren Unterschiede, von denen die wichtigsten Geschlecht, Ethnie, Alter und Behinderung sind und zum anderen um subjektive Unterschiede wie die sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil.

Diese Ziele finden sich auch in den Werten der FH wieder, die zum Beispiel Respekt von Vielfalt, Fairness und einen wertschätzenden, ehrlichen Umgang mit allen Hochschulangehörigen beinhalten. Weiters werden auch Offenheit und Transparenz besonders betont, um jedes Handeln möglichst nachvollziehbar zu machen.

Die Maßnahmen, die vor allem von der Koordinatorin für Gender & Diversity Management organisiert werden, dienen hauptsächlich der Unterstützung und Bewusstseinsbildung für Studierende und Mitarbeitende. Wissen zu Diversität wird mittels Informationen auf der Homepage der FH CAMPUS O2 zur Verfügung gestellt. Dort ist eine Sammlung von Definitionen, Kooperationen und weiterführenden Links zu finden.

5.11.3 Resümee

An der FH CAMPUS O2 gibt es keine eigene Ansprechperson für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, in den letzten Jahren wurde jedoch eine Person als Koordinatorin für Gender & Diversity bestellt. Neben dieser Tätigkeit ist sie auch für PR & Kommunikation und dem Alumni Management zuständig. Die Themen Geschlechtergleichstellung und Diversität sind an der FH Campus O2 bei der Koordinatorin für Gender & Diversity miteinander verknüpft. Der Fokus der Unterstützungsmaßnahmen liegt auf der individuellen Förderung von Studierenden, eine Vielzahl von Maßnahmen zur Unterstützung von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen sind etabliert. Um die Sensibilisierung der Lehrkräfte zu erhöhen, wurde ein Leitfaden entwickelt. Das Diversitätsmanagement an der Fachhochschule weist allerdings keine partizipativen und reflexiven Elemente auf, die einen Kulturwandel erleichtern würden.

5.12 FH JOANNEUM Gesellschaft mbH

5.12.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Auf der Homepage bekennt sich die FH Joanneum dazu, „jeder Studentin und jedem Studenten mit oder ohne Behinderung das Studieren zu ermöglichen und sie im Studium individuell zu unterstützen.“⁶⁹ Ziel ist es, die jeweils passenden Rahmenbedingungen zu schaffen. „Die FH Joanneum steht den Lebensrealitäten von Studierenden und MitarbeiterInnen mit Behinderung(en) gleichberechtigt und unterstützend zur Seite. Gehörlosigkeit, Schwerhörigkeit, Sehbehinderung, Blindheit, eingeschränkte Mobilität, chronische oder psychische Erkrankungen stellen kein Hindernis in vielen Studien und Arbeitsprozessen an unserer Fachhochschulwelt Joanneum dar.“⁷⁰

In der Satzung ist konkret die Barrierefreiheit im Aufnahmeverfahren und das Recht auf einen abweichenden Prüfungsmodus geregelt. Um ein faires und möglichst barrierefreies Aufnahmeverfahren zu ermöglichen, werden Bewerber*innen aufgefordert, die besonderen Bedingungen oder Erfordernisse, die sich aufgrund der jeweiligen Behinderung(en) ergeben, im Voraus mit der Stelle für Gleichbehandlung und Vielfalt abzuklären.

Die FH Joanneum war eine der ersten Fachhochschulen, die dem Verein Uniability beigetreten sind und verfügt über einen barrierefreien Zugang zu allen Gebäuden an den drei Standorten, behindertengerechte Toiletten sowie barrierefreie Wohnmöglichkeiten. Die Stelle für Gleichbehandlung und Vielfalt berät Studieninteressierte und Studierende in allen studienrelevanten Belangen und unterstützt bei der Organisation von Hilfsmitteln. Die FH Joanneum informiert auch über Sonderzuschüsse im Rahmen von Erasmus+.

Im Zentrum steht jedoch eine Peer-to-Peer-Beratung durch Studierende mit einer körperlichen, kognitiven oder psychischen Beeinträchtigung, die bereits an der FH Joanneum studieren. Die Peers absolvieren den Lehrgang „Akademische Peer-Beraterin/Akademischer Peer Berater“, der 2018 eingerichtet wurde. Die Peer-Beraterin, die der Stabsstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt angehört, übernimmt meist die Hauptgespräche mit Studieninteressierten und Studierenden. Es wird standardisiert eine E-Mail an alle Studienbewerber*innen verschickt, in der die Kontaktdaten der Stabsstelle angegeben sind und auf das Angebot an Unterstützung für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen hingewiesen wird. In

⁶⁹ <https://www.fh-joanneum.at/hochschule/services/gleichbehandlung-vielfalt/studieren-mit-behinderungen/>

⁷⁰ <https://www.fh-joanneum.at/hochschule/services/gleichbehandlung-vielfalt/diversity-management/>

den Interviews wird davon berichtet, dass die Zahl der Anfragen in den letzten Jahren gestiegen ist.

5.12.2 Diversitätsmanagement

Die Diversitätsstrategie der FH Joanneum ist darauf begründet, Vielfalt wahrzunehmen, anzuerkennen und wertzuschätzen. Die FH geht davon aus, dass Vielfalt zu Missverständnissen führen kann und setzt an dieser Problematik an, damit sie stattdessen zu einer Bereicherung der Gesellschaft und Organisation führt. „Dabei stehen die individuellen Potenziale im Mittelpunkt. Innovation durch Vielfalt. Jede und jeder ist einzigartig!“⁷¹

Auf der Website werden vor allem zwei Gebiete besonders hervorgehoben, für die die FH Maßnahmen umsetzt:

- „barriereFreiheit“
- „Migration, Kultur, Religion und Ethnie“

Bei „barriereFreiheit“ wird vor allem auf die für alle frei zugänglichen Räumlichkeiten hingewiesen. Sowohl für den Studien- als auch den Arbeitsalltag werden Lösungen für weiterhin vorhandene Barrieren erarbeitet, so zum Beispiel die Erarbeitung einer CD-ROM für Fachgebärden. Beim Thema Migration, Kultur, Religion und Ethnie wird der Fokus auf die Intersektionalität gelegt, zwischen den genannten Kategorien, sowie zwischen diesen und Alter, soziale Herkunft und Art der Zugehörigkeit zur Hochschule (Student*in, Professor*in, Mitarbeiter*in).

An der FH Joanneum existiert seit 2014 ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen. Dieses strategische Gremium besteht aus der/dem Rektor*in, den Geschäftsführer*innen, der/dem Vizerektor*in, der/dem Koordinator*in für Gleichbehandlung und Vielfalt, eine Person aus dem Betriebsrat, je eine Person aus den im Kollegium vertretenen Gruppen (Studiengangsleiter*innen, Lehr- und Forschungspersonal, ÖH) und einem Mitglied aus der Abteilung Personal und Recht. Die Aufgabe des Arbeitskreises ist es, sich mit Gleichstellung und Gleichbehandlung an der FH Joanneum auseinanderzusetzen. Ergebnisse aus dem Arbeitskreis haben Empfehlungscharakter. Die Leitung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen übernimmt die Stelle für Gleichbehandlung und Vielfalt (Frauenförderungsplan der FH Joanneum, S. 6).

Die Leitung der Stabsstelle ist zum einen generell für die Gleichstellungsthematik zuständig, aber auch konkret für die Themen Behinderungen und chronische

⁷¹ <https://www.fh-joanneum.at/hochschule/services/gleichbehandlung-vielfalt/diversity-management/>

Erkrankungen, und berät und unterstützt bei Forschungsanträgen und -projekten. Dabei übernimmt die Stelle die übergeordnete Verantwortung, sieht es aber auch als Aufgabe an, die Inhalte als Querschnittsmaterie zu verankern.

Es gibt ein regelmäßiges Angebot an didaktischen Weiterbildungen für Lehrkräfte und ein offenes Lehrveranstaltungsformat für Studierende. Kooperationen gibt es u. a. mit einer Aids-Hilfe, einem Frauenservice und anderen Hochschulen, z. B. im Kontext des Weltfrauentags. Die Interviewpartner*innen verweisen auf Budgetzwänge, die insbesondere für kleinere Fachhochschulen dazu führen, dass die Gefahr besteht, dass nur eine Person mit einer Vielzahl an Aufgaben betraut ist, wodurch den Themen nicht genug Aufmerksamkeit geschenkt werden kann.

5.12.3 Resümee

An der FH JOANNEUM werden in der Stabsstelle für Gleichbehandlung und Vielfalt verschiedene Diversitätsdimensionen miteinander verknüpft. Konkret genannt werden im Rahmen des Diversitätsmanagements die Dimensionen Behinderung, Migration, Kultur, Religion, Ethnie und Geschlecht. In den Interviews wurde deutlich, dass es der FH ein Anliegen ist, diese Themen als Querschnittsmaterie zu verankern, um damit für eine höhere Sichtbarkeit und Reflexion zu sorgen. Mit der Stelle einer Peer-Beraterin innerhalb der Stabsstelle Gleichbehandlung und Vielfalt ist es gelungen, eine Person mit Behinderung bzw. chronischer Erkrankung aktiv in Beratungs- und Entwicklungsprozesse miteinzubinden. Mithilfe des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, dessen Errichtung im Frauenförderungsplan der FH festgehalten wurde, konnte ein partizipatives Verfahren mit Potential zur Weiterentwicklung der Fachhochschule in Richtung einer inklusiven Hochschule etabliert werden.

5.13 FH OÖ Studienbetriebs GmbH

5.13.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

In ihrer Vision 2030 (S. 11) formuliert die FH OÖ Antidiskriminierung als einen von zehn handlungsleitenden Grundsätzen: „Wir vertreten eine Wertehaltung, die keinerlei Form von Diskriminierung duldet, sei es aufgrund des Geschlechts, aufgrund der ethnischen Herkunft, sei es aufgrund der Religion, der Weltanschauung, einer Beeinträchtigung/Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.“

Behinderung ist somit eine der Dimensionen, die im Rahmen des Diversity Managements der FH OÖ thematisiert werden. Konkrete Unterstützungsangebote oder eine Ansprechperson für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen

werden auf der Homepage nicht angeführt. Nur in der Satzung (Studien- und Prüfungsordnung) ist das Recht von Studierenden mit Behinderung auf einen abweichenden Prüfungsmodus festgeschrieben. In den Interviews wurde thematisiert, dass der Bedarf an Unterstützung beim persönlichen Aufnahmegespräch von den Lehrgangleiter*innen erhoben und auf diesen individuell eingegangen wird. Wenn notwendig, können sich die Lehrgangleiter*innen zur Unterstützung auch an die Gender und Diversity Management-Konferenz oder die Geschäftsleitung wenden.

Eine Person in der ÖH der FH OÖ ist als „Vertrauensstudent*in“ Ansprechperson für Probleme mit Gewalt, Beeinträchtigungen, Aussichtslosigkeit oder anderen privaten Krisen und bietet an, die Anfragenden an die verantwortlichen Stellen weiterzuleiten, falls dies gewünscht wird.

5.13.2 Diversitätsmanagement

An der FH OÖ ist seit 2008 die Gender und Diversity Management-Konferenz für die Umsetzung und Entwicklung der Diversitätsstrategie zuständig. Diese besteht aus 13 Mitgliedern (Professor*innen und administratives Personal) und arbeitet daran, Vielfalt als Ressource für die FH durchzusetzen und deren dauerhafte Wertschätzung zu gewährleisten, sowohl in ihrer Kultur, in den Prozessen des Unternehmens, in der Lehre, Weiterbildung und Öffentlichkeitsarbeit. Für die Zukunft ist geplant, dass auch eine Person aus der ÖH der Gender und Diversity Management-Konferenz angehört, um die Studierendenperspektive stärker zu berücksichtigen. Diversität steht für sie für Innovation, Wertschöpfung und Exzellenz. Die konkreten Aufgaben der Konferenz sind vielfältig. Neben der Weiterentwicklung von Maßnahmen für mehr Vielfalt, beraten sie zum Beispiel Geschäftsführung und FH-Angehörige zu Diversitätsthemen. Bei konkreten diskriminierenden Vorfällen dient die Konferenz als Anlaufstelle, kann intervenieren oder an die passende Stelle weiterleiten. Auch bauen sie ein Expert*innen-Netzwerk auf, das einerseits beratende Funktion hat, andererseits auch Trainings oder Coachings durchführt. Weiters arbeitet die Konferenz auch mit ÖH, Betriebsrat, dem Internationalisierungskreis, dem österreichweiten Ausschuss für Gender Mainstreaming und Diversity Management und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsbeauftragte OÖ zusammen. Jährliche Diversity-Days (seit 2015), sowie Diversity Yearbooks (seit 2014) mit unterschiedlichen Schwerpunkten werden verwendet, um das Thema Diversität weiter zu verbreiten und die vorhandene Diversität der Hochschule aufzuzeigen. In Zukunft soll auch eine Person aus der ÖH Teil der Konferenz sein, um auch die Studierendenperspektive mit zu berücksichtigen. Das Ziel ist es, eine gute Supportstruktur für Studierende zu schaffen und auch Mitarbeiter*innen zu sensibilisieren.

Zudem verfügt jede Fakultät über Vertrauenspersonen, die in Sachen Gleichstellung, Fairness und Diversity Management weiterhelfen und ebenfalls Mitglieder der Gender und Diversity Management-Konferenz sind.

An der FH OÖ wurde gemeinsam mit Sozialarbeiter*innen und Psycholog*innen eine Hotline eingerichtet und dazu ein Folder („Need some help?“) gestaltet. An diese Hotline können sich alle Studierenden wenden, die Unterstützung brauchen. Das betrifft sowohl Konflikte im Studium, aber auch Anfragen in Bezug auf Behinderungen und chronische Erkrankungen.⁷² In der Broschüre zur Hotline „Need some help?“ werden Hilfsangebote für Studierende sichtbar gemacht. Thematisch lassen sich diese Angebote in die Kategorien Krisen, Organisation, Beeinträchtigungen, Aussichtslosigkeit, Gewalt und Fairness verorten. Unter der Überschrift Beeinträchtigungen sind einerseits ein Link zur relevanten Stelle der Universität Linz und ein Link zu einer hochschulübergreifenden Website und zusätzlich die Kontaktdaten der Care-Line der FH OÖ. Diese Care-Line ist ein kostenloses, täglich erreichbares Beratungsservice für Pflege- und Betreuungsfragen sowohl für Studierende als auch Mitarbeiter*innen der Fachhochschule.⁷³ Die Broschüre liegt in allen Organisationseinheiten auf und wird einmal im Semester in deutscher und englischer Sprache an alle Hochschulangehörigen verschickt. Bei den zwei Mal im Jahr stattfindenden Assistent*innenworkshops wird der Folder ebenfalls vorgestellt um die Sichtbarkeit zu Erhöhen und Wissen breiter zu streuen. Die Basis für ein ganzheitliches Diversity Management stellt das HEAD Wheel⁷⁴ (Higher Education Awareness für Diversity Rad) dar, das im Rahmen eines EU-Projekts entwickelt wurde. Das Diversity Rad berücksichtigt fünf Diversitätsaspekte:

- Demografische Diversität
- Kognitive Diversität
- Fachliche Diversität
- Funktionale Diversität
- Institutionelle Diversität

In die erste Kategorie fallen zum Beispiel Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung und physische und psychische Beeinträchtigungen. Das Modell zeigt für jeden dieser Aspekte auch auf, welche besonderen Bedingungen diese mitbringen können, so hängt Geschlecht zum Beispiel mit Familie und Pflegepflichten zusammen und physische und psychische Beeinträchtigungen mit Barrierefreiheit. In die Kategorie kognitive Diversität fallen verschiedene Werte- und Wissensstrukturen, bei der fachlichen Diversität werden

⁷² <https://www.fh-ooe.at/suche/suchergebnis-news/need-some-help/>

⁷³ https://www.fh-ooe.at/fileadmin/user_upload/fhooe/ueber-uns/organisation/diversity/allgemein/docs/FHOOE-Beratungsstellen-Wegweiser.pdf

⁷⁴ <https://www.fh-ooe.at/hochschulforschung-und-entwicklung/hochschulforschung-und-entwicklung/projekte/head-wheel/>

Inter- und Transdisziplinarität betont. In der funktionalen Diversität geht es um Cross-Funktionalität, Multiprofessionalität, Kommunikations- und Abteilungsstrukturen. Es sollen einerseits die Studierenden auf einen sehr vielfältigen Arbeitsmarkt mit teilweise internationalen, temporären und virtuellen Teams vorbereitet werden, andererseits innerhalb der Organisation ein Fokus auf Erfahrungsaustausch und kollektive Lernprozesse gelegt werden. In der institutionellen Diversität wird Unternehmenskultur, Netzwerkaktivität und Zusammenarbeit von unterschiedlichen Institutionen behandelt. Im Kern des Rads wird die Diversitätsmanagementmethode geteilt in einen Antidiskriminierungsansatz für die erste Kategorie und Kompetenzentwicklung und Lernorientierung für die anderen. Für das HEAD Wheel erhielt die Hochschule 2016 den Diversitas-Preis.

Von September 2017 bis Mai 2020 wurde im Bereich der Hochschulforschung an einem Erasmus+ Projekt mit dem Titel „EnhanceIDM!“ gearbeitet. Ziel des Projekts, das gemeinsam mit den Hochschulen TH Köln, Birmingham City University und der Laurea University of Applied Sciences durchgeführt wird, ist es, ein maßgeschneidertes Blended-Learning-Training zu Fragestellungen um Diversitätsmanagement und Inklusion im Studienalltag zu entwickeln und damit der immer heterogeneren Studierendenschaft Rechnung zu tragen. Zudem ist es ein Werkzeug um die Diversitätskompetenz der Hochschulakteur*innen weiter auszubauen. Konkret wurden Informationen und Handlungsmöglichkeiten zu folgenden Themen erarbeitet: Hochschulzugang, Curriculum Design, inklusives Lehren und Lernen, alternative/inklusive Formen der Beurteilung und des Feedbacks, barrierefreie Lehr-/Lernumgebung, Mitarbeiter*innenführung und -bindung sowie maßgebliche Faktoren zum Studienerfolg.⁷⁵

5.13.3 Resümee

Die FH OÖ gehört neben der FH Campus Wien und der FH Joanneum zu den größten Fachhochschulen Österreichs. Eine Besonderheit dieser Hochschule ist es, dass sie in vier Fakultäten aufgliedert ist, die auch örtlich aufgeteilt sind. Durch die Gender und Diversity Management-Konferenz, in der alle Fakultäten personell vertreten sind, ist trotzdem gewährleistet, dass es an allen Örtlichkeiten auch Zuständige für diese Themen gibt und dort reflexive Momente stattfinden können.

Behinderung wird zwar im Rahmen der Antidiskriminierungspolitik der FH OÖ angeführt, aber sonst nicht explizit thematisiert. Allerdings sind physische und psychische Beeinträchtigungen eine der Dimensionen, die im sogenannten HEAD Wheel berücksichtigt werden und dort intersektional mit anderen Dimensionen verschränkt

⁷⁵ <http://enhanceidm.eu/>

sind. Im Folder der Unterstützungsstruktur „Need Some Help?“ werden Beeinträchtigungen als eigenständiges Thema mitberücksichtigt, auch hier in Kombination mit anderen potentiellen Unterstützungsbedarfen. Der Fokus der Angebote der FH OÖ liegt auf der individuellen Unterstützung von Studierenden.

5.14 Fachhochschule Burgenland GmbH

In der Strategie 2030 ist zu lesen, dass die Fachhochschule in Bezug auf Mitarbeiter*innen „selbstverständlich garantiert, dass alle Geschlechter in allen Belangen in gleichwertigen Funktionen gleichwertig behandelt werden“ (S. 26). Einer der 13 Punkte des Mission Statements ist die Gender- und Diversity geleitete Arbeitsweise: „Wir sehen uns den Grundsätzen von Gleichbehandlung und Diversität verpflichtet. Wir schließen in unserem Tun jede Form von Diskriminierung kategorisch aus. Wir sind geleitet von ethischem Denken und Handeln und verpflichten uns zur Einhaltung unserer Compliance Standards“ (S. 16). In der Strategie 2030 werden auch Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen explizit erwähnt: „Die FH Burgenland soll ein Ort der Barrierefreiheit sein – in jeder Hinsicht. Wir schaffen Voraussetzungen dafür, dass Menschen mit unterschiedlichen Handicaps ebenfalls erfolgreich ein Studium absolvieren können“ (S. 26).

Auf der Homepage finden sich keine Informationen oder Ansprechpersonen für Studieninteressierte oder Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, in der Prüfungsordnung wird lediglich das Recht auf einen abweichenden Prüfungsmodus bei nachgewiesener Behinderung hingewiesen.

An der Fachhochschule gibt es eine Gleichbehandlungsbeauftragte. Sie ist gemeinsam mit Vertreter*innen des Kollegiums und der Geschäftsführung Teil des Arbeitsausschusses für Beschwerde und Gleichbehandlung. Im Kontext von Maßnahmen zur Gleichstellung werden zwar eine Reihe von relevanten Dimensionen genannt, Behinderung wird jedoch nicht explizit angesprochen. „An der Fachhochschule Burgenland werden Menschen gleichbehandelt und keine Unterschiede gemacht in Hinblick auf Alter, Geschlecht, Religion, Hautfarbe, sexuelle Bestimmung, Vermögenslage, gesellschaftliche Stellung und politische oder andere Betätigungen, die nicht gegen das Unternehmen und seine Ziele gerichtet sind.“

Die Fachhochschule Burgenland erhielt 2015 das Grundzertifikat „hochschuleundfamilie“ und wurde 2018 neu zertifiziert.

5.15 MCI Management Center Innsbruck – Internationale Hochschule GmbH

5.15.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Auf der Homepage wird im Kontext des Bewerbungsverfahrens darauf hingewiesen, dass das MCI anstrebt, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Bewerber*innen mit Behinderungen eine gleichberechtigte Teilnahme am Aufnahmeverfahren und Studium ermöglichen. Betroffene Studieninteressierte werden gebeten, sich mit dem Behindertenbeauftragten in Verbindung zu setzen. Konkret besteht die Möglichkeit der Vereinbarung von Sonderregelungen für das Aufnahmeverfahren, der Begleitung und Unterstützung während des Studiums (z. B. abweichende Prüfungsmodalitäten) sowie der weiterführenden Beratung (z. B. über Förderungen).

Studierende mit nicht-sichtbaren Beeinträchtigungen werden ebenfalls auf der Homepage angesprochen. Sie werden aufgefordert, möglichst frühzeitig Unterstützungsbedarf zu formulieren, um Lehrbeauftragten die Möglichkeit zu geben, die speziellen Bedürfnisse kennenzulernen. Es besteht auch die Möglichkeit, sich anonym telefonisch oder per Mail beraten zu lassen.

5.15.2 Diversitätsmanagement

Das MCI bekennt sich auf seiner Homepage zu „Diversität, Vielfalt, Offenheit, Toleranz und Wertschätzung im Hinblick auf Bewerberinnen und Bewerber, Studierende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lehrende und weitere relevante Stakeholdergruppen und setzt sich aktiv dafür ein, den genannten Personengruppen gleiche Möglichkeiten zu bieten – unabhängig von Geschlecht, Alter, Religionszugehörigkeit, Beeinträchtigung, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Weltanschauung und gesellschaftlichem Hintergrund.“⁷⁶ Dafür soll das Diversity Management als Querschnittsmaterie verankert werden.

Die Diversitätsstrategie des MCI ist in einem vom Kollegium 2016 erarbeiteten Dokument „Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und Bestimmungen zur Frauenförderung gemäß § 10 Abs3 Z10 FHStG idgF am MCI“ zusammengefasst.

Die Diversitätsstrategie schreibt die dauerhafte Verankerung von Diversitätsmanagement in den Handlungsfeldern des MCI sowie ein Diskriminierungsverbot fest. Weitere Ziele sind die Förderung eines

⁷⁶ <https://www.mci4me.at/de/services/student-support>

familienfreundlichen Hochschulkonzepts, Weiterbildungen zu Diversität oder der Einbezug von Diversität in Forschung und Lehre.

Um diese Ziele zu erfüllen, wurde eine Arbeitsgruppe für Gleichstellung, Diversity und Frauenförderung eingesetzt. Sie besteht aus Vertreter*innen von Geschäftsführung, Kollegium, Betriebsrat, der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten, ÖH und der/dem Behindertenbeauftragten. Diese überprüft einerseits die Einhaltung der Ziele, ist für deren Weiterentwicklung zuständig und kümmert sich um Fragen und Beratung zum Thema. Weiters sammeln, screenen und überarbeiten sie organisationsinterne Prozesse und Dokumente in Hinblick auf die Berücksichtigung von Diversitätsaspekten. Die Leitung der Gruppe, sowie weitere Aufgaben wie zum Beispiel die Entwicklung von konkreten Maßnahmen, Evaluation und Vernetzung, übernimmt die Beauftragte für Gleichstellung und Diversity.

5.15.3 Resümee

Am MCI ist ein Behindertenbeauftragter für Bewerber*innen und Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen institutionalisiert, dessen Fokus auf einem adaptierten Prüfungsmodus liegt. Für die Themen Gleichstellung, Diversity und Frauenförderung ist allerdings eine andere Person, die Gleichbehandlungsbeauftragte, zuständig. Nur in der in den letzten Jahren gegründeten Arbeitsgruppe für Gleichstellung, Diversity und Frauenförderung werden die beiden Zuständigkeiten miteinander verknüpft. Der Ausbau von Diversitätskompetenz von Studierenden und Mitarbeiter*innen ist Ziel des MCI. Insgesamt ist das MCI eine aktive Hochschule im Kontext von Diversität, wobei der Fokus nicht auf Studierenden mit Behinderungen liegt.

5.16 FHWien der WKW (FHW GmbH)

An der FHWien werden die Aufgaben des Gender Mainstreamings und des Diversity Managements von einer Beauftragten gemeinsam übernommen. Diversity Management wird dabei verstanden als die „gezielte Wahrnehmung und das bewusste Wertschätzen von Menschen und deren Unterschieden als Vielfalt oder Potential und nicht als Defizit.“⁷⁷

Die FHWien ist der Charta der Vielfalt beigetreten und verpflichtet sich damit zur Wertschätzung gegenüber allen Mitgliedern der Gesellschaft – unabhängig von Geschlecht, Lebensalter, Herkunft und Hautfarbe, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung sowie körperlicher oder geistiger Behinderung.

⁷⁷ <https://www.fh-wien.ac.at/fachhochschule/ueber-uns/gender-and-diversity/>

Um die Mitarbeiter*innen der FHWien für das Thema Diversität zu sensibilisieren und einen wertschätzenden Dialog anzuregen, wurden 2018 zwei ganztägige interne Schulungen zu „Diversity & Gender“ durchgeführt. Dabei lag der Fokus auf den gesetzlichen Grundlagen für Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz. Weiters wurde ein Workshop „The Multicultural Classroom“ für Lehrende angeboten. In diesem Format konnten sich Lehrende intensiv mit Diversitätsaspekten in der Lehre auseinandersetzen.

Um die Förderung der Vielfalt und Inklusion zu forcieren, wurden auch im Jahr 2018 Beratungsgespräche mit Studierenden und Mitarbeiter*innen durchgeführt. Dabei wurden Herausforderungen wie Studieren mit Kind(ern), barrierefreies Bewerben und Studieren sowie abweichende Prüfungsmethoden thematisiert und Lösungen erarbeitet.

Für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen wird individuelle Beratung angeboten, um passende Lösungen z. B. im Zusammenhang mit barrierefreien Bewerbungsverfahren oder Hürden im Studienalltag zu finden. Konkrete Unterstützungsangebote sind in einem Infoblatt für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen zusammengefasst. Dieses thematisiert den Nachteilsausgleich bei Prüfungen (abweichender Prüfungsmodus bei Vorliegen eines fachärztlichen Attestes), Anwesenheitspflichten, Nichtantreten zu Prüfungen und Unterbrechung des Studiums.

Die FHWien ist in einem barrierefrei zugänglichen Campusgebäude untergebracht. Die Lifte sind rollstuhlgänglich und mit einer barrierefreien Bedienleiste versehen. In allen Stockwerken sind Behinderten-WCs vorhanden.

Die FHWien ist aktives Mitglied der Fachhochschulkonferenz-Erfahrungsaustausch-Gruppe Gendermainstreaming und Diversitätsmanagement (ERFA-Gruppe GM DM).

5.17 Lauder Business School

In der Satzung der Lauder Business School ist das Recht von Studierenden auf eine abweichende Prüfungsmethode festgeschrieben, wenn eine Behinderung durch eine österreichische Amtsärztin bzw. einen österreichischen Amtsarzt attestiert und nachgewiesen wird, die die Ablegung der Prüfung in der vorgesehenen Weise nicht erlaubt. Darüber hinaus wird Behinderung nicht thematisiert – auch nicht auf der Homepage. Es ist auch kein*e Behindertenbeauftragte*r eingerichtet. Es gibt jedoch eine Ansprechperson zum Thema Diversity und eine für Studierende, die Unterstützung im Studium oder psychologische Beratung im Kontext von Lernproblemen oder Heimweh brauchen (Student Counselor).

Die Lauder Business School informiert auf ihrer Homepage, dass Studierende mit physischen oder psychischen Behinderungen oder chronischen Erkrankungen für zusätzliche finanzielle Unterstützung im Rahmen von Erasmus+ ansuchen können.

In ihrer Vision formuliert die LBS das Ziel zu einer gerechten, diversen und humanen Welt durch Bildung, Forschung und Wissenstransfer beizutragen, wobei Interkulturalität im Zentrum steht. „We take pride in being a learning and working space which welcomes and integrates people from across the globe. Such an inclusive environment encourages its members to further develop their capabilities.“ Durch ein proaktives Diversity Management soll das Potential dieser Vielfalt erschlossen werden.

Dieses Bekenntnis ist auch in der Satzung (S. 24) formuliert. „Die Lauder Business School (LBS) setzt sich im Rahmen der Erfüllung ihrer Aufgaben aktiv und transparent dafür ein, (potentiellen) Studierenden und (potentiellen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus allen gesellschaftlichen Gruppen gleiche Chancen zu gewähren, unabhängig von jeglichen Diversitätsausprägungen.“ Nähere Informationen zu etwaigen Maßnahmen oder Angeboten sind in den verfügbaren strategischen Dokumenten und auf der Homepage nicht verfügbar.

5.18 fhg – Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol GmbH

5.18.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung (z. B. Studierende mit körperlicher Behinderung, Seh- und Hörbeeinträchtigung; Studierende mit chronischen oder akuten Erkrankungen) sollen angemessene Studienbedingungen an der fhg vorfinden. Um Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen das Studium zu ermöglichen, werden im Anlassfall unter Einbeziehung der Beauftragten für Gender und Diversity entsprechende personenspezifische Lösungswege unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben gemeinsam mit der/dem jeweiligen Studierenden erarbeitet. Eine Behinderung oder chronische Krankheit ist der Studiengangs- bzw. Lehrgangsführung vor Studienantritt zu melden, muss mit ärztlichem Attest belegt werden und darf bei den FH-Bachelor-Studiengängen der medizinisch-technischen Dienste und der Hebamme nicht im Widerspruch mit der gesundheitlichen Eignung zur Berufsausübung stehen.

Nach Klärung der Auswirkungen der Nachteile auf das Studium werden individuelle Lösungen gefunden und in schriftlicher Form festgehalten. Beispielsweise haben Studierende mit Behinderung bzw. chronischer Krankheit das Recht auf eine abweichende Prüfungsmethode, wenn eine Behinderung nachgewiesen wird, welche

die Ablegung der Prüfung in der vorgeschriebenen Methode unmöglich macht und der Inhalt und die Anforderungen der Prüfung durch eine abweichende Methode nicht beeinträchtigt werden. Zusätzlich können etwaige Nachteile durch eine Zeitverlängerung bei schriftlichen oder mündlichen Prüfungen bzw. Verlängerung der Bearbeitungszeit bei Seminar- und Abschlussarbeiten, Befreiung von der regelmäßigen Anwesenheitspflicht in Lehrveranstaltungen (mit Ausgleich der Anwesenheit durch Erbringen einer kompensatorischen Leistung), Zulassen von erforderlichen technischen Hilfsmitteln, Zulassen von Dolmetscher*innen der Gebärdensprache, Unterbrechung der Prüfung durch Pausen, etc. ausgeglichen werden.

Die fhg – Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol GmbH ist behindertengerecht und barrierefrei zugänglich. Zusätzlich wird auf der Homepage darauf hingewiesen, dass für Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung besondere Bestimmungen bei der Studienbeihilfe gelten und Informationen bei der Stipendienstelle erhältlich sind.

In den Online-Bewerbungsformularen wird auf die Möglichkeit einer Beratung für Studierende mit Behinderung hingewiesen.

5.18.2 Diversitätsmanagement

Die fhg sieht Diversitätsförderung als ihre gesellschaftliche Verantwortung und bekennt sich zur aktiven Förderung von Chancengleichheit unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung und sozioökonomischem Hintergrund sowie zur Vermeidung von Diskriminierung. Daher sollen die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen für Studierende und Mitarbeiter*innen so gestaltet werden, dass Diversität Anerkennung findet und als Bereicherung geschätzt wird.

Der Fokus der Diversitätsstrategie der fhg liegt einerseits auf der aktiven Unterstützung von Studierenden und andererseits auf Diversität in Forschungsinhalten. Ersteres beinhaltet zum Beispiel die Entwicklung von individuellen Lösungswegen, um Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung einen barrierefreien Studienalltag zu ermöglichen. Die Rechte und Möglichkeiten dieser Personen werden auf der Website klar dargestellt und mit weiterführenden Links ergänzt, um den Prozess so transparent und einfach wie möglich zu gestalten. In Forschungsinhalten wird Diversität (mit dem Fokus auf Geschlecht) als Querschnittsmaterie aller Schwerpunkte angesehen, so zum Beispiel in den Projekten zum Thema „Gewalt und Sexualität bei Patientinnen - eine Studie mit Hebammen“, „Gender und Gender-Awareness bei Studierenden des MTDH und Pflegebereichs“ oder „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

Die fhg ist aktives Mitglied der Fachhochschulkonferenz-Erfahrungsaustausch-Gruppe Gendermainstreaming und Diversitätsmanagement (ERFA-Gruppe GM DM) sowie der Österreichischen Gesellschaft für geschlechtsspezifische Medizin.

5.18.3 Resümee

Der Fokus der Unterstützungsleistungen der fhg – Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol liegt auf der individuellen Förderung von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Im Zentrum der Unterstützung steht der Nachteilsausgleich in Form eines alternativen Prüfungsmodus. Zuständig für die Anliegen von Studierenden und Mitarbeiter*innen im Bereich Gender und Diversity ist die Beauftragte für Gender und Diversity. Diversität wird als Bereicherung geschätzt und als Querschnittsthema in der Forschung verankert. An der fhg sind jedoch keine partizipativen oder reflexiven Strukturen etabliert, die einen Kulturwandel unterstützen würden.

5.19 Ferdinand Porsche FernFH GmbH

5.19.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

An der Ferdinand Porsche FernFH gibt es zwei Beauftragte für Gender und Diversity. Eine davon ist zusätzlich Ansprechperson für Studierenden mit Behinderungen.

In der Prüfungsordnung ist das Recht von Studierenden mit Behinderung auf eine abweichende Prüfungsmethode festgeschrieben. Der Nachweis der Behinderung erfolgt durch eine entsprechende fachärztliche Bestätigung.

Konkrete Maßnahmen zur Unterstützung von Studierenden mit Behinderung sind der Einsatz der Software Readspeaker, die Texte für Studierende vorliest, um auch Personen mit Lernschwäche, sprachlichen Einschränkungen, verminderter Sehfähigkeit oder Leseschwächen den Online Campus barrierefrei zugänglich zu machen.

5.19.2 Diversitätsmanagement

Diversitätsmanagement ist an der Ferdinand Porsche FernFH in der Satzung und der „Vision 2022“ verankert. „Wir anerkennen und fördern in unserem Tun und unseren Entscheidungen die Vielfalt der Personen, Lebens- und Studierumstände, wissenschaftlichen Methoden, Meinungen und Ideen. Wir sehen Diversität als Bereicherung und Inklusion als Auftrag.“ In der Satzung verpflichtet sich die FernFH daher „Maßnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen hinsichtlich Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Familienstand, Religion und Weltanschauung oder Behinderung“ zu ergreifen. Es wird betont, dass alle Angehörigen der FernFH dafür verantwortlich sind, im eigenen Wirkungsfeld derartigen Benachteiligungen entgegenzuwirken. Um dies zu erreichen, soll die Diversity-Kompetenz aller Mitarbeiter*innen gestärkt werden. In der Satzung ist auch das Ziel der Barrierefreiheit verankert.

Zur Sicherstellung des Gleichbehandlungs- und Wertschätzungsgebots ist die Stabstelle „Gender & Diversity“ eingerichtet, der auch die Ansprechperson für Studierende mit Behinderung angehört. Weiters ist ein ständiger Arbeitsausschuss „Gender & Diversität“ eingerichtet, der konkrete Maßnahmenvorschläge zur Erreichung der gesetzten Ziele entwickeln soll.

Zur Förderung der Diversity-Kompetenz werden Lehrveranstaltungen zu „Diversity Management“ angeboten, sowie Online-Workshops für Studierende, Lehrende und Mitarbeiter*innen. Weiters gibt es auch eine Beratung zu Diversitätsaspekten, die sowohl für Projekte, als auch Abschlussarbeiten in Anspruch genommen werden kann.

Die Hochschule ist auch im Bereich der Diversitätsforschung tätig. Es wird am Forschungsprogramm „Diversität in Unternehmen“ mitgearbeitet, sowie an Konferenzen teilgenommen. Auch wurde zu den Themen Vereinbarkeit von Studium und Beruf und Mentoring für Migrant*innen publiziert. Ein Leitfaden für diversitätsgerechte Lehre wurde erarbeitet.

Die FernFH ist Mitglied der ERFA Gender & Diversity der österreichischen Fachhochschulen, Mitglied bei Uniability und hat die Charta der Vielfalt unterschrieben.

5.19.3 Resümee

An der Ferdinand Porsche FernFH wird Diversität als Bereicherung verstanden und Behinderung im Kontext von Diversität thematisiert. Die Ansprechperson für Studierende mit Behinderung ist auch in das Gender- und Diversitätsmanagement eingebunden. Im Zentrum der Diversitätsdimensionen stehen der Aufbau von Diversitätskompetenz unter Studierenden und Mitarbeiter*innen. Die FernFH betont die Verantwortung aller Angehörigen der FH diversitätsbezogenen Benachteiligungen entgegenzuwirken und hat mit dem Aufbau von unterstützenden Strukturen begonnen.

5.20 Theresianische Militäarakademie

Die Theresianische Militäarakademie ist die Ausbildungsstätte der Offiziere des Österreichischen Bundesheeres. Sie wurde 1751 von Maria Theresia gegründet und dient der Truppenoffiziersausbildung, der Weiterbildung von Offizieren, der Schulausbildung⁷⁸ sowie Repräsentations- und Veranstaltungszwecken des Bundesheeres.

Für die Theresianische Militäarakademie sind keine strategischen Dokumente, wie z. B. der Entwicklungsplan, zugänglich. Auf der Homepage werden weder Behinderung,

⁷⁸ Aufgrund einer Kooperation mit der Bundeshandelsakademie für Führung und Sicherheit bietet die Militäarakademie auch die Möglichkeit, die Matura zu erlangen.

gesundheitliche Beeinträchtigung noch Diversität erwähnt. Vielmehr wird im Kontext des Aufnahmeverfahrens darauf hingewiesen, dass die physische Leistungsfähigkeit Aufnahmevoraussetzung ist und in Form eines 2.400-Meter-Laufs überprüft wird.

5.21 FH Gesundheitsberufe OÖ GmbH

5.21.1 Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Die FH informiert auf ihrer Homepage über finanzielle Zuschüsse für Outgoing Studierende und Mitarbeiter*innen mit besonderen Bedürfnissen im Rahmen von Erasmus+. Um die bestehenden Erasmus-Stipendien für Studierende mit besonderen Bedürfnissen, die am Erasmus+ Programm teilnehmen wollen, zu ergänzen, können Sonderzuschüsse aus EU-Mitteln beantragt werden. Nähere Informationen zu den Antragsunterlagen und der Beantragung des Zuschusses sind im Auslandsbüro erhältlich.

Im Rahmen des Diversity Managements wird die Dimension Behinderung oder chronische Erkrankung durch konkrete Maßnahmen adressiert. Dazu zählt die Gestaltung einer förderlichen Lern- und Arbeitsumgebung für Studierende und Mitarbeiter*innen mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen durch individuelle Unterstützung und Vereinbarung sowie die barrierefreie Gestaltung des Bewerbungs- und Aufnahmeverfahrens und der barrierefreie Zugang zu Räumlichkeiten.

5.21.2 Diversitätsmanagement

Diversitätsmanagement verlangt für die FH Gesundheitsberufe OÖ einen proaktiven und sichtbaren Umgang mit Diversität und hier speziell mit den Kategorien Geschlecht/Gender, Alter/Generationen, Ethnizität/Nationalität, Behinderungen/Beeinträchtigungen, chronische Erkrankungen, sexuelle Orientierungen, Religion und Weltanschauung.

Dieser Grundsatz ist auch in der Satzung der Hochschule verankert. Die Diversitätsstrategie erstreckt sich von der Bewerbungsphase über den gesamten Studienablauf bis zu dessen Abschluss. Diversität soll dabei durchgängig als bereichernd in der Lern- und Arbeitsumgebung dargestellt werden.

Die FH hat eine Vielzahl an Maßnahmen umgesetzt, um diese Ziele zu erreichen. Dazu zählen mitunter curricular verankerte Lehrinhalte zum Thema Diversität, die Berücksichtigung von Pluralität und Heterogenität im didaktischen Konzept sowie im Rahmen von Maßnahmen des Marketings und die Förderung von Aktivitäten zur Internationalisierung. Um die Erreichung der Ziele zu gewährleisten wurde eine

Beauftragte für Diversitymanagement eingesetzt, die zusätzlich auch Studiengangsheiterin ist.

5.21.3 Resümee

Es gibt an der FH Gesundheitsberufe OÖ keine Ansprechperson für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, sondern eine Beauftragte für Diversity Management. Der Fokus der Unterstützungsmaßnahmen liegt auf der individuellen und finanziellen Unterstützung, auf einem barrierefreien Aufnahme- und Bewerbungsverfahren und auf der barrierefreien Erreichbarkeit von Räumlichkeiten. Diversität wird als Bereicherung wahrgenommen. Es gibt jedoch keine partizipativen oder reflexiven Strukturen an der FH Gesundheitsberufe OÖ.

6 Factsheets

6.1 Universitäten

6.1.1 Universität Wien

Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 84 774 (Frauen: 62,7 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 16,1 % (Frauen: 17,4 %, Männer 13,8 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund:</p> <p>7,0 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 7,9 %, Männer: 5,5 %);</p> <p>15,2 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 16,2 %, Männer: 13,6 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 8,8 % (Frauen: 7,3 %, Männer: 11,3 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	<p>Team Barrierefrei</p> <p>Abteilung Gleichstellung & Diversität</p> <p>Beirat Barrierefrei Studieren</p> <p>ÖH Referat für Barrierefreiheit</p>
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Beratung durch Team Barrierefrei</p> <p>Mitschriftenbörse, Mobilitätstraining, technische Hilfsmittel zum Ausborgen (Technik-Pool), Literaturservice, spezielle PC-Arbeitsplätze in der Bibliothek</p> <p>Welcome Day für Studienanfänger*innen mit Beeinträchtigungen</p> <p>Infoclip „Barrierefrei iStudieren“</p> <p>Projekt „Individuelle Studienunterstützung (ISU)“: Unterstützung durch Studierende der Lehramts-Spezialisierung „Inklusive Pädagogik (Fokus Beeinträchtigung)“</p> <p>Fortbildungen zur inklusiven Lehre (für Lehrende)</p>
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie (Diversitas-Hauptpreis 2018)</p> <p>Angesprochene Dimensionen: Behinderungen und chronische Erkrankungen, physische und psychische Beeinträchtigungen, Alter, Geschlecht, soziale und räumliche Herkunft, Internationalität, kultureller und sprachlicher Hintergrund, Religion, ethnische Zugehörigkeit, First Generation Studierende, queere Lebenswelten, sexuelle Orientierung</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	<p>Referat Genderforschung</p>

	<p>Forschungsverbund Geschlecht und Handlungsmacht / Gender and Agency MA Gender Studies Postgraduate Center: Zertifikatskurs „Barrierefreie Kommunikation“ Forschungsgruppe Disability Studies an der Historisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät Forschungsschwerpunkte: Diversität und Inklusion – Philosophisches Institut, Geschlecht und Transformation – Sozialwissenschaftliche Fakultät, Legal Gender Studies – Rechtsphilosophisches Institut</p>
Weiterführende Links	<p>https://barrierefrei.univie.ac.at/ https://personalwesen.univie.ac.at/gleichstellung-diversitaet/ https://gender.univie.ac.at/ https://genderandagency.univie.ac.at/ https://www.univie.ac.at/disabilitystudies/de/</p>

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Universität Wien

6.1.2 Karl-Franzens-Universität Graz

Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 28 535 (Frauen: 61,6 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 14,0 % (Frauen: 14,1 %, Männer: 13,9 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund:</p> <p>4,1 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 4,6 %, Männer: 3,2 %);</p> <p>6,1 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 6,6 %, Männer: 5,2 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 6,7 % (Frauen: 6,1 %, Männer: 7,8 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	<p>Zentrum Integriert Studieren</p> <p>Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung</p> <p>AntiBias-Zirkel</p> <p>ÖH Referat für Menschen mit Behinderung</p>
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Zentrum Integriert Studieren: Beratung und Unterstützung im Studienalltag, Adaption von Studienliteratur für blinde und sehbehinderte Personen, Modifikation von Prüfungen</p> <p>Workshop „Barrierefrei Studieren“ am Welcome Day</p> <p>Assistenzleistungen: Mitschriften, Recherche</p>
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie (Diversitas-Hauptpreis 2016), Audit hochschuleundfamilie</p> <p>Angesprochene Dimensionen: Betreuungsverpflichtungen, Behinderung, Geschlecht, Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, First Generation Studierende, Migrationshintergrund</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	<p>Freies Wahlfach „Selbstbestimmtes Leben für Menschen mit Behinderung“</p> <p>Masterstudium Inclusive Education</p> <p>MA Gender Studies, MA Interdisziplinäre Geschlechterstudien</p> <p>Forschungsprojekte: „ESFIDIP – The Establishment of a Foundation for the Integration of Disabled People into Higher Education Institutions of Azerbaijan“, „INK – Indoor Navigation und Kommunikation im ÖPNV für Blinde und sehbeeinträchtigte Personen“</p>
Weiterführende Links	<p>https://integriert-studieren.uni-graz.at/de/</p> <p>https://diversitaet.uni-graz.at/de/</p>

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Universität Graz

6.1.3 Universität Innsbruck

Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 26 585 (Frauen: 52,6 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 11,6 % (Frauen: 12,0 %, Männer: 11,3 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund:</p> <p>3,4 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 3,5 %, Männer: 3,3 %);</p> <p>5,9 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 5,7 %, Männer: 6,1 %)</p> <p>Stud. über 40 Jahre: 6,1 % (Frauen: 6,0 %, Männer: 6,2 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	<p>Büro der Behindertenbeauftragten, Büro für Gleichstellung und Gender Studies, Projektgruppe Diversitätsmanagement, ÖH Referat für Studieren mit Beeinträchtigung(en)</p>
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Beratung (z. B. zu behindertenspezifische Studienfinanzierung)</p> <p>Aufbereitung von Lehr- und Lernmaterialien für blinde und sehbeeinträchtigte Studierende, Tutor*innen zur Unterstützung, Gebärdensprachdolmetscher*innen bei öffentlichen Veranstaltungen</p> <p>Blinden-, Sehbehinderten- und Rollstuhlarbeitsplatz, Regenerationsräume, mobile FM-Anlage</p> <p>Unterstützung bei Erasmus+</p> <p>Karriereförderprogramm für begünstigt behinderte oder chronische kranke Nachwuchswissenschaftler*innen (Diversitas-Hauptpreis 2018)</p>
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie, Audit hochschuleundfamilie</p> <p>Angesprochene Dimensionen: biografische, soziale und kulturelle Hintergründe, Behinderung und chronische Erkrankungen, Geschlecht, First Generation Studierende, Migrationshintergründe</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	<p>Forschungsplattform Center Interdisziplinäre Geschlechterforschung Innsbruck (Diversitas-Hauptpreis 2020)</p> <p>Professur Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Disability Studies</p> <p>MA Gender, Culture and Social Change</p>
Weiterführende Links	<p>https://www.uibk.ac.at/behindertenbeauftragte/</p> <p>https://www.uibk.ac.at/universitaet/diversitaet/index.html</p> <p>.d</p> <p>e</p>

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Universität Innsbruck

6.1.4 Medizinische Universität Wien

Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 6 999 (Frauen: 53,5 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 10,5 % (Frauen: 13,8 %, Männer: 6,9 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund:</p> <p>8,1 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 8,1 %, Männer: 8,1 %);</p> <p>9,2 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 11,4 %, Männer: 6,7 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 3,9 % (Frauen: 3,5 %, Männer: 4,3 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	<p>Behinderten-Referat</p> <p>Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity</p> <p>Beirat zur Förderung und Integration von behinderten Mitarbeiter*innen & Studierenden</p> <p>Steuerungsgruppe „Diversity Management“</p> <p>Arbeitsgruppe „Gender und Diversity im Curriculum“</p>
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Behinderten-Referat für Information und Beratung (z. B. zu Aufnahmeverfahren, Studium, finanzielle Förderungen, rechtliche Rahmenbedingungen)</p> <p>Eingerichteter Behindertenbeirat zur Ermöglichung von Partizipation</p> <p>Stipendium (450 €/ Semester)</p>
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie, Audit hochschuleundfamilie, Charta der Vielfalt</p> <p>Angesprochene Dimensionen: Behinderung, Geschlecht, Vereinbarkeit Beruf/Studium und Familie, sexuelle Belästigung, sexuelle Orientierung</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	<p>Gender- & Diversity-Ringvorlesungen</p> <p>Gender Medicine Unit</p> <p>Postgradualer Lehrgang Gender Medicine</p>
Weiterführende Links	<p>https://www.meduniwien.ac.at/web/studierende/service-center/studierendenberatung/studium-und-behinderung/</p> <p>https://www.meduniwien.ac.at/web/ueber-uns/organisation/dienstleistungseinrichtungen-stabstellen/gender-mainstreaming-und-diversity/</p> <p>https://www.meduniwien.ac.at/hp/gender-medicine/</p> <p>https://www.meduniwien.ac.at/hp/ulg-gendermedicine</p>

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Medizinischen Universität Wien

6.1.5 Medizinische Universität Graz

Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 3 877 (Frauen: 53,6 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 9,6 % (Frauen: 8,7 %, Männer: 10,4 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund:</p> <p>3,8 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 3,3 %, Männer: 4,3 %);</p> <p>10,4 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 7,7 %, Männer: 13,1 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 1,5 % (Frauen: 1,3 %, Männer: 1,6 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	<p>Servicestelle für MitarbeiterInnen und Studierende mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen</p> <p>GENDER:UNIT</p> <p>Behindertenbeirat</p> <p>ÖH Referat für Internationales und Inklusion</p>
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Beratung und Unterstützung: Hilfe bei Aufbereitung von Materialien, alternative Prüfungsmodi</p> <p>Informationsveranstaltungen, Seminare, Sensibilisierungsworkshops</p> <p>Gebärdensprachkurs</p>
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie</p> <p>Angesprochene Dimensionen: Geschlecht, Familienstand, Behinderung, Ethnie, Herkunft, Sprache, Kultur, Religion, Alter</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	<p>Plattform der Med Uni Graz und TU Graz für Sex-, Gender- und Diversitätsbewusste Forschung</p> <p>Geschlechtssensible : Medizin: Plattform zum Aufzeigen und Dokumentieren geschlechtersensibler Forschungsleistungen der Medizinischen Universität Graz</p>
Weiterführende Links	<p>https://www.medunigraz.at/themen-mitarbeiten/genderunit/servicestelle-fuer-menschen-mit-behinderungen-undoder-chronischen-erkrankungen/</p> <p>https://www.medunigraz.at/genderunit/gleichstellung-frauenfoerderung-diversity-management/</p>

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Medizinischen Universität Graz

6.1.6 Medizinische Universität Innsbruck

Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 3 298 (Frauen: 54,5 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 10,4 % (Frauen: 11,8 %, Männer: 8,7 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund:</p> <p>3,2 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 2,9 %, Männer: 3,6 %);</p> <p>5,9 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 6,2 %, Männer: 5,5 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 0,3 % (Frauen: 0,6 %, Männer: 0,0 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	<p>Behindertenbeauftragte, die im Büro des Rektors angesiedelt ist</p> <p>Koordinationsstelle für Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung (Diversitas-Anerkennungspreis 2018)</p> <p>Gender Medicine Unit/Gemeinsame Einrichtung Frauengesundheitszentrum (GMU/FGZ)</p>
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Beratung und Unterstützung für Studieninteressierte und Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen (z. B. bei Zulassung, Sozialberatung, Heimplatz- und Wohnungssuche, Zugänglichkeit der Gebäude)</p> <p>Blindenleseplatz</p>
Diversity Management	Diversitätsstrategie in Ausarbeitung
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	<p>Professur für Gender Medizin</p> <p>Ringvorlesung Gendermedizin</p> <p>Pflicht- und Wahlvorlesungen zu Gender- und Migrationsmedizin (Diversitas-Hauptpreis 2020)</p>
Weiterführende Links	<p>https://www.i-med.ac.at/mmb/</p> <p>http://www.gendermed.at/de/</p> <p>https://www.i-med.ac.at/gendermed/mainstreaming_diversitaet/pflichtlehre-gender-medinin.html</p>

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Medizinischen Universität Innsbruck

6.1.7 Paris-Lodron-Universität Salzburg

Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 14 985 (Frauen: 63,2 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 13,4 % (Frauen: 14,5 %, Männer: 11,6 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund:</p> <p>5,2 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 5,2 %, Männer: 5,3 %);</p> <p>7,6 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 6,8 %, Männer: 9,0 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 9,3 % (Frauen: 8,1 %, Männer: 11,2 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	<p>Abteilung disability&diversity</p> <p>gendup - Zentrum für Gender Studies und Frauenförderung</p>
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Information und Beratung (z. B. zu finanziellen Förderungen, rechtlichen Rahmenbedingungen)</p> <p>Spezifische Beratung für Personen mit Sehbehinderung: Aufbereitung von Materialien, Unterstützung bei Textrecherche, Beratung zu elektronischen Hilfsmitteln</p> <p>Spezifische Tutorien, Mitschreibhilfe, Assistent*innen, Gebärdensprachdolmetscher*innen</p> <p>Beteiligung an PromoLi – Promotionsstellen ohne Limit</p>
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie, Audit hochschuleundfamilie</p> <p>Angesprochene Dimensionen: Geschlecht, Behinderung, Vereinbarkeit Beruf/Studium und Familie, Alter</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	gendup - Zentrum für Gender Studies und Frauenförderung
Weiterführende Links	https://www.uni-salzburg.at/index.php?id=30142&MP=105-61157

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Universität Salzburg

6.1.8 Technische Universität Wien

Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 25 550 (Frauen: 29,9 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 12,5 % (Frauen: 16,5 %, Männer: 10,8 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund:</p> <p>7,0 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 7,9 %, Männer: 5,5 %);</p> <p>17,6 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 16,2 %, Männer: 13,6 %)</p> <p>Stud. über 40 Jahre: 3,6 % (Frauen: 2,9 %, Männer: 3,9 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	<p>TUW barrierefrei</p> <p>Diversity Board</p> <p>Recruiting+ Beirat</p> <p>HTU Referat für Barrierefreiheit</p>
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Orientierungs- und Mobilitätstraining</p> <p>Information zu Barrierefreiheit der Infrastruktur, Tutor*innen, Persönliche Assistenz, rechtliche Fragen, Prüfungsmodalitäten</p> <p>VIP Computerarbeitsplatz mit spezieller Hard- und Software und ergonomisch verstellbaren Tisch</p> <p>GESTU Servicestelle (Gehörlos erfolgreich studieren):</p> <p>Gebärdensprachdolmetscher*innen, Schriftdolmetscher*innen, Video- und Audioaufzeichnungen von Lehrveranstaltungen, technische Hilfsmittel, Entwicklung von Fachgebärden</p> <p>Psychosoziale Studierendenberatung</p>
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie, Charta der Vielfalt</p> <p>Angesprochene Dimensionen: Geschlecht, Behinderung, Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit familiären Pflichten, Interkulturalität (soziale und nationale Herkunft, Sprache und Dialekt), psychische Gesundheit</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	<p>Verankerung von Gender in mehreren Lehrveranstaltungen (z. B. „Technik für Menschen“, „Technik und Gender, Grundlagenvorlesung für IngenieurwissenschaftlerInnen“)</p> <p>Forschungsprojekte: generationsübergreifendes Bauen und Wohnen, Assisted Living Technologies, iToilet, Human Computer Interaction, GESTU</p>
Weiterführende Links	<p>https://www.tuwien.at/tu-wien/tuw-fuer-alle/tuw-barrierefrei/willkommen/</p> <p>https://www.tuwien.at/tu-wien/tuw-fuer-alle/diversity/</p>

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Technischen Universität Wien

6.1.9 Technische Universität Graz

Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 15 909 (Frauen: 29,9 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 10,1 % (Frauen: 14,3 %, Männer: 8,9 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund:</p> <p>3,0 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 4,2 %, Männer: 2,6 %);</p> <p>11,8 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 14,8 %, Männer: 10,9 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 2,9 % (Frauen: 2,5 %, Männer: 3,0 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	<p>Servicestelle Barrierefrei Studieren</p> <p>Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung</p>
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Beratung, barrierefreie Arbeits- und Studienplätze, inklusive Lehrangebote, Informierung, Adaptierung von Unterlagen, Mitschreibhilfen, Angebot von Arbeitsbehelfen, Vermittlung von Beratungseinrichtungen und Persönlicher Assistenz, Gestaltung von Prüfungsmodalitäten, technische Hilfsmittel, Checkliste „Diversität in der Lehre“ (Diversitas-Hauptpreis 2018)</p>
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie</p> <p>Angesprochene Dimensionen: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion/Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung, Vereinbarkeit von Studium/Beruf und familiären Betreuungsaufgaben</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	<p>Lehrgang „Gender- und Diversitätskompetenz für Wissenschaftler*innen“</p>
Weiterführende Links	<p>https://www.tugraz.at/studium/studieren-an-der-tu-graz/barrierefrei-studieren/</p> <p>https://www.tugraz.at/tu-graz/universitaet/leitziele-und-schwerpunkte/diversitaet/</p>

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Technischen Universität Graz

6.1.10 Montanuniversität Leoben

Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 3 658 (Frauen: 23,5 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 14,3 % (Frauen: 13,9 %, Männer: 14,4 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund:</p> <p>3,0 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 3,2 %, Männer: 2,9 %);</p> <p>9,3 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 14,0 %, Männer: 7,9 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 2,0 % (Frauen: 1,0 %, Männer: 2,4 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	-
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	Geplant: Vorbereitungskurse für Erstsemestrige mit spezieller Unterstützung für Menschen mit Behinderung
Diversity Management	Diversitätsstrategie in Ausarbeitung
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	-
Weiterführende Links	https://www.unileoben.ac.at/de/3021/

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Montanuniversität Leoben

6.1.11 Universität für Bodenkultur Wien

Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 10 611 (Frauen: 51,0 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 11,4 % (Frauen: 13,2 %, Männer: 9,6 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund:</p> <p>3,3 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 3,7 %, Männer: 2,9 %);</p> <p>8,0 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 9,3 %, Männer: 6,7 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 4,3 % (Frauen: 2,8 %, Männer: 5,7 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	<p>Stabstelle zur Betreuung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen im Rektorat</p>
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Beratung (z. B. zu finanziellen Fördermöglichkeiten, rechtlichen Rahmenbedingungen), Unterstützung (z. B. bei Studienorganisation, technische/persönliche Assistenz), Orientierungshilfe zu Beginn des Studiums</p> <p>e-Accessibility-Kurs, Awareness-Days</p> <p>Zusammenarbeit mit Rektorat, Interessensvertreter*innen, Lehrenden und Betroffenen, um verbesserte Lern-, Arbeits- und Prüfungsbedingungen zu schaffen</p> <p>Sonderzuschuss für Erasmus+ (zusätzlich zum Erasmus+ Zuschuss)</p> <p>bokueasyaccess: Projekt zur Schaffung einer barrierefreien Infrastruktur, z. B. einheitliches Leit- und Orientierungssystem zur Navigation</p>
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie in Ausarbeitung</p>
Gender- /Diversityforschung bzw. -lehrgang	<p>Seminare für Lehrende an der BOKU: „Diversität und Geschlecht in der Forschung“ und „Diversität und Geschlecht in der Hochschullehre“</p>
Weiterführende Links	<p>https://boku.ac.at/universitaetsleitung/rektorat/stabsstellen/stabsstelle-zur-betreuung-von-menschen-mit-besonderen-beduerfnissen</p>

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Universität für Bodenkultur Wien

6.1.12 Veterinärmedizinische Universität Wien

Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 2 337 (Frauen: 78,8 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 15,9 % (Frauen: 17,7 %, Männer: 8,2 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund: 3,4 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 3,1 % %, Männer: 4,8 %); 6,2 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 5,2 %, Männer: 10,4 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 0,6 % (Frauen: 0,5 %, Männer: 0,7 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	Die Behindertenbeauftragte ist in der Abteilung Prüfungswesen und Qualitätssicherung angesiedelt.
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	Beratung zu Studienzugang und Studienalltag
Diversity Management	Audit hochschuleundfamilie
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	-
Weiterführende Links	https://www.vetmeduni.ac.at/de/universitaet/campus/barrierefreiheit/

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Veterinärmedizinischen Universität Wien

6.1.13 Wirtschaftsuniversität Wien

Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 20 130 (Frauen: 47,7 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 10,1 % (Frauen: 10,5 %, Männer: 9,8 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund:</p> <p>9,5 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 10,6 %, Männer: 8,6 %);</p> <p>11,1 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 12,9 %, Männer: 9,4 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 2,2 % (Frauen: 1,7 %, Männer: 2,7 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	<p>Team BeAble</p> <p>Stabstelle Gender und Diversity Policy im Büro des Rektorats</p>
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>BeAble – Ungehindert Studieren!: Unterstützung von Tutor*innen, Änderung der Prüfungsmodi, Schreibassistenz, Unterstützung bei Anmeldung zu prüfungsimmanenten LVs und den Services der SB-Terminals, Beratung und Orientierungshilfe</p> <p>Rollstuhlplätze in allen Hörsälen, induktive Höranlagen, Orientierungs- und Leitsysteme</p> <p>PromoLi</p>
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie, Audit hochschuleundfamilie</p> <p>Angesprochene Dimensionen: Geschlecht, Behinderung, soziale Herkunft, Betreuungsverpflichtungen</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	<p>Institut für Gender und Diversität in Organisationen</p> <p>Menschen mit Beeinträchtigung als Schwerpunktthema des NPO-Kompetenzzentrum</p>
Weiterführende Links	<p>https://www.wu.ac.at/studierende/mein-studium/bachelorguide/foerderprogramme/beable-ungehindert-studieren</p> <p>https://www.wu.ac.at/universitaet/ueber-die-wu/barrierefreie-wu</p>

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Wirtschaftsuniversität Wien

6.1.14 Johannes Kepler Universität Linz

Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 21 089 (Frauen: 52 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 10,2 % (Frauen: 12,4 %, Männer: 8,2 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund:</p> <p>5,8 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 7,4 %, Männer: 4,3 %);</p> <p>5,9 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 6,1 %, Männer: 5,7 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 12,4 % (Frauen: 10,1 %, Männer: 14,7 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	<p>Institut Integriert Studieren (IIS)</p> <p>Abteilung Personalentwicklung, Gender & Diversity Management, Referat Gender & Diversity</p>
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Erstberatung, Orientierung und Mobilität am Campus</p> <p>Aufbereitung von Lehr- und Lernmaterialien, alternative Prüfungsmodi, Lektorat bei Seminar- und Diplomarbeiten, Peer Support, Gebärdensprach- und Schriftdolmetsch</p> <p>Berufsinformation, Bewerbungstraining, Praktika und Mentoring</p>
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie in Ausarbeitung, Audit hochschuleundfamilie</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	<p>Institut für Legal Gender Studies</p> <p>ICCHP: Internationale Conference on Computers Helping People with Special Needs</p> <p>Forschungsschwerpunkte: eAccessibility, Soziale Integration, Menschen mit Behinderung, Disability Studies</p> <p>Institut für Frauen- und Geschlechterstudien</p>
Weiterführende Links	<p>https://www.jku.at/institut-integriert-studieren/support-und-service/support-service/</p> <p>https://www.jku.at/abteilung-personalentwicklung-gender-diversity-management/ueber-uns/referat-gender-diversity-management/</p> <p>https://www.jku.at/institut-fuer-frauen-und-geschlechterforschung/</p> <p>https://www.jku.at/institut-fuer-gesellschafts-und-sozialpolitik/forschung/forschungsbereiche/menschen-mit-behinderung-disability-studies/</p>

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Johannes Kepler Universität Linz

6.1.15 Alpen-Adria-Universität Klagenfurt

Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 10 817 (Frauen: 64,0 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 14,5 % (Frauen: 15,4 %, Männer: 13,0 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund:</p> <p>5,1 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 5,7 %, Männer: 4,1 %);</p> <p>6,9 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 5,4 %, Männer: 9,4 %)</p> <p>Stud. über 40 Jahre: 13,1 % (Frauen: 9,6 %, Männer: 19,3 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	Integriert Studieren, Universitätszentrum für Frauen- und Geschlechterstudien, Expert*innenkommission für Frauen- und Geschlechterstudien, Diversitätsrat, Zentrum für Gebärdensprache & Hörbehindertenkommunikation
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Beratung</p> <p>Schaffung und Gestaltung zugänglicher Lehrmaterialien und Lehrveranstaltungen, Checklisten für barrierearme Textdokumente, barrierefreie Präsentationsfolien, barrierefreie Webseiten</p> <p>Interne Weiterbildungen zu barrierefreien Umgebungen, digitale Informationsplattformen</p> <p>PromoLi</p> <p>Blinden- und Sehbehindertenarbeitsplatz der Universitätsbibliothek</p> <p>Weiterbildungszertifikat „Gender- und Diversitätskompetenz“ für Mitarbeiter*innen der AAU (Schwerpunkt: Gender und Diversität in der Lehre)</p>
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie, Audit hochschuleundfamilie</p> <p>Angesprochene Dimensionen: Geschlecht, Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf, Behinderung, Internationalität, Alter, First Generation Studierende, Migrationshintergrund</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	Universitätszentrum für Frauen- und Geschlechterstudien
Weiterführende Links	<p>https://www.aau.at/universitaet/service-kontakt/services-fuer-menschen-mit-behinderungen/</p> <p>https://www.aau.at/universitaet/profil/gender-gleichstellung/diversitaet/</p> <p>https://www.aau.at/gender/zertifikat/</p> <p>https://www.aau.at/gender/studium</p>

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt

6.1.16 Universität für angewandte Kunst Wien

Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 1 588 (Frauen: 63,4 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 20,5 % (Frauen: 21,1 %, Männer: 19,4 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund:</p> <p>5,0 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 3,2 %, Männer: 8,1 %);</p> <p>29,4 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 30,3 %, Männer: 27,9 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 14,9 % (Frauen: 15,9 %, Männer: 13,3 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	<p>Die Behindertenvertrauensperson hat auch die Funktion der/des Behindertenbeauftragten inne.</p> <p>Psychosoziale Beratung</p> <p>Vizerektorat für Forschung & Diversität</p>
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Psychosoziale Beratung</p> <p>Internes Weiterbildungsseminar „Studieren mit Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung“</p>
Diversity Management	Diversitätsstrategie in Ausarbeitung
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	<p>Gender Studies Kunst: Gemeinsames Lehrangebot der Akademie der bildenden Künste und der Universität für angewandte Kunst in den Gender / Queer Studies (z. B. „Diversity und (Trans) Gender im Kontext Fachdidaktik“, „Feminist Art History: Concepts, Methods and Practices“, „Gender Studies: Gender Art Laboratory. Primavera“)</p>
Weiterführende Links	-

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Universität für angewandte Kunst Wien

6.1.17 Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 2 571 (Frauen: 55,2 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 8,3 % (Frauen: 10,3 %, Männer: 6,2 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund: 4,7 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 4,1 %, Männer: 5,3 %);</p> <p>14,6 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 16,6 %, Männer: 12,4 %)</p> <p>Stud. über 40 Jahre: 9,4 % (Frauen: 7,3 %. Männer: 11,8 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	<p>Team Barrierefrei, Senats-AG Barrierefrei, ÖH Referat Sozialpolitik und Inklusion, Stabstelle Gleichstellung, Gender Studies und Diversität</p>
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Beratung zu inklusiver Musizierpädagogik, barrierefreien Gestaltung der Semesterorganisation, barrierefreie Lehrveranstaltungsunterlagen, barrierefrei gestaltete Zulassungs- und Lehrveranstaltungsprüfungen</p> <p>Information: Seite Barrierefrei</p> <p>Psychosoziale Beratung</p> <p>Interner Workshop „Studieren mit Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung“</p>
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie (Diversitas-Hauptpreis 2020)</p> <p>Angesprochene Dimensionen: Geschlecht, Behinderungen und chronische Erkrankungen, psychische Erkrankungen, sexuelle Orientierung, Sprache, soziale und geo-kulturelle Herkunft, Alter, Selbst- und Weltbild, Vereinbarkeit von Beruf/Studium mit Betreuungspflichten</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	<p>Gender und Diversity Lehrveranstaltungen (z. B. „Gender Studies in der Musik“, „Geschlecht und Grenze in den Aufführungskünsten“, „Didaktik der Rhythmik in der Inklusions- und Heilpädagogik 01“, „Künstlerisches Gestalten im inklusiven, interdisziplinären Kontext 01“, „Inklusion in Schule und Musikschule“) und als Ringvorlesungen</p> <p>Band „All Stars Inclusive“ (Diversitas-Hauptpreis 2016)</p> <p>Institut für Kulturmanagement und Gender Studies</p>
Weiterführende Links	<p>https://www.mdw.ac.at/820/</p> <p>https://www.mdw.ac.at/gender/lv-folder/</p> <p>https://www.mdw.ac.at/ikm/</p> <p>https://www.mdw.ac.at/ggd/ringvorlesung/</p>

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

6.1.18 Universität Mozarteum Salzburg

Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 1 695 (Frauen: 64,3 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 29,1 % (Frauen: 33,7 %, Männer: 24,5 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund:</p> <p>4,7 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 0,0 %, Männer: 9,5 %);</p> <p>32,7 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 16,8 %, Männer: 49,1 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 4,3 % (Frauen: 5,8 %, Männer: 2,7 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	<p>Beauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderung</p> <p>Arbeitsgruppe Inklusion und Diversität</p> <p>Institut für Gleichstellung und Gender Studies</p>
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Beratung, Information</p> <p>modifizierte Prüfungsmodalitäten, Hilfe bei baulichen Barrieren, aufbereitete Unterlagen, individuelle technische und personelle Unterstützung</p>
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie in Ausarbeitung, Audit</p> <p>hochschuleundfamilie</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	<p>Institut für Gleichstellung und Gender Studies</p>
Weiterführende Links	<p>https://www.uni-mozarteum.at/de/university/behindertenbeauftragung.php</p> <p>https://www.uni-mozarteum.at/department.php?o=18945</p>

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Universität Mozarteum Salzburg;

6.1.19 Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 1 899 (Frauen: 45,4 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 9,9 % (Frauen: 18,2 %, Männer: 1,3 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund:</p> <p>1,4 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 0,0 %, Männer: 3,0 %);</p> <p>54,3 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 55,2 %, Männer: 53,3 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 4,6 % (Frauen: 1,0 %, Männer: 8,4 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	<p>Behindertenbeauftragte (Vizektorin für Lehre)</p> <p>ÖH Referat für Sozialpolitik und Gesundheit</p>
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	-
Diversity Management	Diversitätsstrategie in Ausarbeitung
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	<p>Zentrum für Genderforschung</p> <p>Tagung „Musik und Theater für alle?! Diversität und Inklusion in der Musik und den darstellenden Künsten“</p>
Weiterführende Links	https://genderforschung.kug.ac.at/zentrum-fuer-genderforschung/diversitaet.html

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

6.1.20 Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 1 337 (Frauen: 66,3 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 18,6 % (Frauen: 14,1 %, Männer: 25,8 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund:</p> <p>8,2 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 6,6 %, Männer: 10,7 %);</p> <p>14,7 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 12,9 %, Männer: 17,4 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 9,0 % (Frauen: 8,1 %, Männer: 10,3 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	Ansprechstelle für Personen mit besonderen Bedürfnissen
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Beratung zum Aufnahmeverfahren, Bereitstellung technischer und personeller Hilfestellungen</p> <p>Beratung im Kontext von Erasmus+</p>
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie, Audit hochschuleundfamilie</p> <p>Angesprochene Dimensionen: Geschlecht, Behinderung, chronische oder psychische Erkrankungen, Migrationshintergrund, geografische/kulturelle/ethnische Herkunft, Bildungshintergrund/First Generation Studierende, Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	-
Weiterführende Links	https://www.ufg.at/Ansprechstelle-fuer-Personen-mit-besonde.1301.0.html

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

6.1.21 Akademie der bildenden Künste Wien

Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 1 493 (Frauen: 66,6 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 28,4 % (Frauen: 28,9 %, Männer: 27,3 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund:</p> <p>3,9 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 5,4 %, Männer: 0,0 %);</p> <p>19,0 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 16,9 %, Männer: 23,9 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 11,7 % (Frauen: 10,2 %, Männer: 15,1 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	<p>Ansprechperson für Studierende mit gesundheitlichen Einschränkungen im Student Welcome Center</p> <p>Psychosoziale Beratungsstelle</p> <p>Koordinationsstelle Frauenförderung Geschlechterforschung Diversität</p>
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Information: Website „Studentische Vielfalt“, Flyer</p> <p>Beratung zu finanzieller Unterstützungsmöglichkeiten, Prüfungsmodalitäten, Organisation von Gebärdendolmetscher*innen, Assistenzpersonen, technischer Hilfsmittel</p> <p>Psychosoziale Beratungsstelle</p>
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie</p> <p>Angesprochene Dimensionen: Geschlecht, geschlechtliche Identitäten, freier Ausdruck des Geschlechts, Behinderungen und chronische Erkrankungen, psychische und physische Erkrankungen, Migrationshintergrund, sexuelle Orientierung, Vereinbarkeit von familiären Betreuungspflichten und Pflegeaufgaben und Berufsleben bzw. Studium, sexuelle Orientierung</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	<p>Gender Studies Kunst: Gemeinsames Lehrangebot der Akademie der bildenden Künste und der Universität für angewandte Kunst in den Gender / Queer Studies (z. B. „Gender Studies I-III“, „Queer Cabaret“, „Feministische Wissenschaftstheorie am Beispiel von Algorithmic Bias“, „Queering Aesthetics: Wahrnehmung in »troubling times«“, „Gender Landscapes. Der Blick auf die Landschaft als Konstitution des Geschlechts“)</p> <p>Jährliche Ausschreibungen von Gender/Queer-Lehraufträgen (das Beratungsgremium Genderlehre trifft Vorauswahl der Bewerbungen)</p>
Weiterführende Links	<p>https://www.akbild.ac.at/Portal/studium/student-welcome-center</p>

<https://www.akbild.ac.at/Portal/organisation/ubersicht/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet>
https://www.akbild.ac.at/Portal/studium/gender-studies/gender-studies-kunst-1?set_language=de&cl=de

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Akademie der bildenden Künste Wien

6.1.22 Universität für Weiterbildung Krems (Donau-Universität Krems)

Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 19 (Frauen: 42,1 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 0,0 %</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund: 0,0 %</p> <p>Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund: 48,3 %</p> <p>Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 100 %, Männer: 0,0 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 26,8 % (Frauen: 0,0 %, Männer: 51,8 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	Die Behindertenbeauftragte ist im StudienServiceCenter angesiedelt.
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Design der Studienangebote erleichtert barrierefreies Studieren (Blockveranstaltungen, E-Learning), individuelle Betreuung durch das StudienServiceCenter und die Lehrgangslleitung</p> <p>Barrierefreie Gebäude</p>
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie, Audit hochschuleundfamilie</p> <p>Angesprochene Dimensionen: Geschlecht, Behinderung und chronische Erkrankungen, berufstätige Studierende, Vereinbarkeit Studium mit Beruf und Familie (Kinderbetreuung, Pflege)</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	<p>Lehrgang „Inklusionsmanagement“</p> <p>Einzelne Module zum Thema Diversität (z. B. „Human Resource Management und Diversity“, „Diversität, Kultur und Gender“) (Diversitas-Anerkennungspreis 2020)</p>
Weiterführende Links	https://www.donau-uni.ac.at/de/universitaet/service/besondere-anforderungen.html

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Universität für Weiterbildung Krems

6.2 Fachhochschulen

6.2.1 Fachhochschule des bfi Wien Gesellschaft m.b.H.

Schwerpunkte	Wirtschaft, Management und Finance
Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 2 092 (Frauenanteil: 48,6 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 10,5 % (Frauen: 10,7 %, Männer: 10,3 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund: 17,2 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 19,3 %, Männer: 13,4 %); 13,2 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 18,8 %, Männer: 8,0 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 6,1 % (Frauen: 6,4 %, Männer: 5,7 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	<p>Beauftragte für Gender Mainstreaming und Diversity Management</p> <p>Steuerungsgruppe „Gender Mainstreaming und Diversity Management“</p>
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	Adaptiertes Aufnahmeverfahren (längere Bearbeitungszeit), Recht auf abweichende Prüfungsmethode, Information zu Erasmus+
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie, Audit hochschuleundfamilie, Charta der Vielfalt</p> <p>Angesprochene Dimensionen: physische und psychische Fähigkeiten, Geschlecht, Hautfarbe, Alter, sexuelle Orientierung, Religion, Familienstand, sozialer Hintergrund</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	Jean Monnet Lehrstuhl für „Diversity and Social Cohesion in the European Union“ (2019-2022)
Weiterführende Links	<p>https://www.fh-vie.ac.at/de/seite/hochschule/genderunddiversity</p> <p>https://www.fh-vie.ac.at/de/seite/forschung/jean-monnet-chair</p>

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der FH des bfi Wien GmbH

6.2.2 Fachhochschule Technikum Wien

Schwerpunkte	Computer Science, Electronic Engineering, Industrial Engineering, Life Science Engineering
Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 4 147 (Frauenanteil: 19,2 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 8,9 % (Frauen: 12,9 %, Männer: 8,0 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund:</p> <p>8,9 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 9,1 %, Männer: 8,9 %);</p> <p>9,0 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 15,3 %, Männer: 7,6 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 2,4 % (Frauen: 3,1 %, Männer: 2,2 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	Gender & Diversität (Stabstelle im Rektorat)
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Individuell angepasste Aufnahmeverfahren und Prüfungsmodalitäten, Assistenzhunde sind gestattet, barrierefreie Aufzüge, Mensa, Toiletten</p> <p>Information zu Erasmus+ und Erlass des Studienbeitrags</p> <p>Projekt „Bridging Diversity“ (Diversitas-Hauptpreis 2018)</p>
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie (Diversitas-Hauptpreis 2016), Audit hochschuleundfamilie, Charta der Vielfalt</p> <p>Angesprochene Dimensionen: physische und psychische Beeinträchtigungen, Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Religion, Herkunft, Nationalität, Weltanschauung, soziale Herkunft, Familienverhältnisse, finanzieller Hintergrund, Lebensstil, Aussehen, Sprache, Dialekt, Denk- und Handlungsweisen, Bildungshintergrund, Ausbildung, Vorkenntnisse, Arbeits-, Lehr- und Lernstile</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	<p>Forschungsschwerpunkt Embedded Systems & Cyber-Physical Systems</p> <p>BSc Smart Homes and Assistive Technology</p>
Weiterführende Links	<p>https://www.technikum-wien.at/ueber-uns/gender-diversity-der-fh-technikum-wien/</p> <p>https://www.technikum-wien.at/forschung/forschungsschwerpunkte-und-projekte/embedded-systems-cyber-physical-systems/</p> <p>https://www.technikum-wien.at/studium/bachelor/smart_homes_und_assistive_technologien/</p>

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der FH Technikum Wien

6.2.3 FH Campus Wien

Schwerpunkte	Architektur und Bauen, Elektronik und Medizintechnik, Gesundheit und Soziales, Informatik und Maschinenbau, Nachhaltigkeit, Naturwissenschaft, Sicherheit und Recht, Wirtschaft und Politik
Studierendendaten (2019)	Ordentliche Studierende (WS 2019): 6 439 (Frauenanteil: 57,6 %) Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 12,4 % (Frauen: 14,1 %, Männer: 10,4 %) Anteil Studierende mit Migrationshintergrund: 8,3 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 8,5 %, Männer: 7,9 %); 4,2 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 3,8 %, Männer: 4,7 %) Studierende über 40 Jahre: 7,7 % (Frauen: 6,1 %, Männer: 9,5 %)
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	Abteilung Gender & Diversity Management Ansprechperson für Studierende mit Behinderung in der Abteilung Gender & Diversity Management
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	Unterstützung durch die Abteilung Gender & Diversity Management, Recht auf abweichende Prüfungsmethode Nutzung von RelayService (Telefondolmetschdienst für gehörlose und hörbeeinträchtigte Menschen in österreichischer Gebärdensprache)
Diversity Management	Diversitätsstrategie (Diversitas-Hauptpreis 2020), Audit hochschuleundfamilie, Charta der Vielfalt Angesprochene Dimensionen: physische und psychische Behinderungen, Geschlecht, ethnische Herkunft, Hautfarbe, Alter, sexuelle Orientierung
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	-
Weiterführende Links	https://www.fh-campuswien.ac.at/die-fh/werte/gender-diversity-management.html

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der FH Campus Wien

6.2.4 FH Vorarlberg GmbH

Schwerpunkte	Wirtschaft, Technik, Gestaltung, Soziales & Gesundheit
Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 1 479 (Frauenanteil: 45,0 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 8,5 % (Frauen: 10,6 %, Männer: 7,1 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund: 7,2 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 4,2 %, Männer: 9,2 %); 4,5 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 2,9 %, Männer: 5,5 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 5,1 % (Frauen: 8,0 %, Männer: 3,3 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	<p>Stabstelle Diversität</p> <p>Kontaktperson für Studierende mit besonderen Bedürfnissen</p>
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Beratung bei der Studienwahl und Förderungen, adaptiertes Aufnahmeverfahren, alternative Prüfungsmethode, Begleitung und Unterstützung während des Studiums (z. B. technische Hilfsmittel), Teilstudium</p> <p>Barrierefreie Gebäude</p>
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie, Audit hochschuleundfamilie</p> <p>Angesprochene Dimensionen: Beeinträchtigungen/Erkrankungen, Geschlecht</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	-
Weiterführende Links	https://www.fhv.at/studium/service-und-ressourcen/diversitaet-und-gleichbehandlung/

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der FH Vorarlberg GmbH

6.2.5 Fachhochschule Kärnten

Schwerpunkte	Bauingenieurwesen & Architektur, Engineering & IT, Gesundheit & Soziales, Wirtschaft & Management
Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 2 425 (Frauenanteil: 59,1 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 9,7 % (Frauen: 9,9 %, Männer: 9,3 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund: 3,5 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 4,7 %, Männer: 1,1 %); 14,1 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 12,3 %, Männer: 17,6 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 3,5 % (Frauen: 4,7 %, Männer: 1,1 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	Stelle für Gleichbehandlung und Vielfalt
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	Unterstützung von der Stelle für Gleichbehandlung und Vielfalt, barrierefreies Aufnahmeverfahren, abweichende Prüfungsmethoden
Diversity Management	Charta der Vielfalt
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	BSc "Disability und Diversity Studies – DDS"
Weiterführende Links	<p>https://www.fh-kaernten.at/fachhochschule/gleichbehandlung-und-vielfalt</p> <p>https://www.fh-kaernten.at/studium/gesundheit-soziales-berufsfreundlich/bachelor/disability-diversity-studies-dds</p>

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der FH Kärnten

6.2.6 Fachhochschule Wiener Neustadt GmbH

Schwerpunkte	Wirtschaft, Technik, Gesundheit, Sport, Sicherheit
Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 4 009 (Frauenanteil: 55,7 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 9,8 % (Frauen: 11,2 %, Männer: 7,7 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund: 4,9 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 5,5 %, Männer: 4,1 %); 13,1 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 12,8 %, Männer: 13,6 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 1,4 % (Frauen: 1,2 %, Männer: 1,7 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	<p>Ansprechperson für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen</p> <p>Gender & Diversitybeauftragte</p>
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	Beratung im Zulassungsverfahren, Unterstützung im Studium, Suchen von alternativen Ausbildungsmöglichkeiten, Information über Sonderzuschüsse für Mobilität im Rahmen von Erasmus+
Diversity Management	<p>Charta der Vielfalt</p> <p>Angesprochene Dimensionen: Behinderung, Geschlecht, Hautfarbe, Alter, sexuelle Orientierung, Religion, Herkunft, Weltanschauung</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	-
Weiterführende Links	https://www.fhwn.ac.at/ueber-uns/gender-diversity

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website und der Satzungsteile der FH Wiener Neustadt GmbH

6.2.7 Fachhochschule St. Pölten GmbH

Schwerpunkte	Medien & Wirtschaft, Medien & Digitale Technologien, Informatik & Security, Bahntechnologie & Mobilität, Gesundheit, Soziales
Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 2 729 (Frauenanteil: 51,1 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 15,2 % (Frauen: 15,0 %, Männer: 15,6 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund: 4,3 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 3,7 %, Männer: 5,0 %); 0,6 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 0,9 %, Männer: 0,3 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 2,9 % (Frauen: 1,6 %, Männer: 4,8 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	Gender & Diversity Beauftragte
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	Adaptierte Prozesse, barrierefreies Gebäude, spezielles „Wagerl“ in der Mensa, eigene Brandschutzschulungen, Behindertenparkplätze, Recht auf eine abweichende Prüfungsmethode
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie</p> <p>Angesprochene Dimensionen: Behinderung, chronische Erkrankung, Geschlecht, ethnische Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, Religion, Weltanschauung, soziale Herkunft, Elternschaft, politische Orientierung</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	Ilse Arlt Institut für Soziale Inklusionsforschung (einer der Schwerpunkte: Partizipation, Diversität und Demokratieentwicklung)
Weiterführende Links	<p>www.fhstp.ac.at/de/audiences/interessentinnen/rund-ums-studium/studieren-fuer-menschen-mit-behinderung</p> <p>https://www.fhstp.ac.at/de/uber-uns/gender-mainstreaming-diversity-management</p> <p>https://inclusion.fhstp.ac.at/</p>

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der FH Sankt Pölten GmbH

6.2.8 IMC Fachhochschule Krems GmbH

Schwerpunkte	Wirtschaft, Digitalisierung & Technik, Gesundheit und Life Sciences
Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 3 010 (Frauenanteil: 67,4 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 7,4 % (Frauen: 9,1 %, Männer: 3,6 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund: 6,5 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 7,1 %, Männer: 5,2 %); 14,3 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 12,8 %, Männer: 17,7 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 4,6 % (Frauen: 4,4 %, Männer: 5,1 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	Ansprechperson für Studierende mit Behinderungen im Büro der Kollegiumsleitung
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	Informationsfolder „Studieren mit besonderen Bedürfnissen“ Beratung (auch anonyme Telefon- oder Mailberatung) adaptierte Prozesse, Aufnahmeverfahren und Prüfungen, barrierefreie Infrastruktur
Diversity Management	Charta der Vielfalt
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	-
Weiterführende Links	<p>https://www.fh-krems.ac.at/studium/#studieren-mit-behinderung</p> <p>https://www.fh-krems.ac.at/fachhochschule/arbeiten-am-imc/#diversity-management</p>

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der IMC FH Krems GmbH

6.2.9 Fachhochschule Salzburg GmbH

Schwerpunkte	Ingenieurwissenschaften, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Design, Medien & Kunst, Gesundheitswissenschaften
Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 3 141 (Frauenanteil: 50,0 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 9,4 % (Frauen: 8,9 %, Männer: 9,9 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund: 5,7 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 4,0 %, Männer: 7,7 %); 6,1 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 8,4 %, Männer: 3,7 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 4,0 % (Frauen: 4,8 %, Männer: 3,2 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	2 Beauftragte für Gender und Diversity
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	Recht auf eine abweichende Prüfungsmethode, Information über Sonderzuschuss im Rahmen von Erasmus+
Diversity Management	Diversitätsstrategie, Audit hochschuleundfamilie Angesprochene Dimensionen: Geschlecht, Alter, Religion, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, gesellschaftlicher Hintergrund und körperliche Beeinträchtigung
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	-
Weiterführende Links	https://www.fh-salzburg.ac.at/fhs/die-fh/gender-diversity

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der FH Salzburg GmbH

6.2.10 FH Kufstein Tirol Bildungs GmbH

Schwerpunkte	Wirtschaftswissenschaftliche und technisch- betriebswirtschaftliche Studiengänge
Studierendendaten (2019)	Ordentliche Studierende (WS 2019): 1 846 (Frauenanteil: 53,5 %) Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 3,3 % (Frauen: 3,5 %, Männer: 3,0 %) Anteil Studierende mit Migrationshintergrund: 4,4 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 3,3 %, Männer: 5,7 %); 5,7 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 3,6 %, Männer: 8,0 %) Studierende über 40 Jahre: 3,7 % (Frauen: 3,6 %, Männer: 3,8 %)
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	Behindertenbeauftragte Servicebereich Diversity Management, Inklusion & Familienfreundlichkeit
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	Angepasste Prozesse: alternatives Aufnahmeverfahren, alternative Prüfungsmethoden eigener Zugangschip für Fahrstuhlnutzung (FH I), Blindenhunde gestattet, technische Hilfsmittel, Großteils barrierefreie Infrastruktur
Diversity Management	Diversitätsstrategie, Audit hochschuleundfamilie Angesprochene Dimensionen: Behinderung, Geschlecht, Hautfarbe, Alter, sexuelle Orientierung, Religion, Herkunft, Staatszugehörigkeit
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	-
Weiterführende Links	https://www.fh-kufstein.ac.at/Ueber-uns/Diversity-Management-Inklusion-Familienfreundlichkeit

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der FH Kufstein Tirol Bildungs GmbH

6.2.11 CAMPUS O2 Fachhochschule der Wirtschaft GmbH

Schwerpunkte	Wirtschaft
Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 1 368 (Frauenanteil: 46,9 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 4,1 % (Frauen: 3,5 %, Männer: 4,6 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund: 3,6 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 4,1 %, Männer: 3,3 %); 1,7 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 1,6 %, Männer: 1,9 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 1,1 % (Frauen: 1,3 %, Männer: 0,8 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	Koordinatorin für Gender & Diversity
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Beratung, adaptiertes Aufnahmeverfahren und abweichende Prüfungsmethode, Bereitstellung von Studien- und Kursunterlagen in alternativen Formaten (z. B. RoboBraille), mobile Höranlagen, Vermittlung von Lehrveranstaltungsnotizen, Unterstützung bei Transport von Gegenständen</p> <p>Großteils barrierefreies Gebäude, barrierefreies Web, Notfallplan im Sicherheitsbereich</p> <p>Leitfaden für Lehrende zur Unterstützung von Studierenden mit Behinderungen</p>
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie</p> <p>Angesprochene Dimensionen: Behinderung, Geschlecht, Ethnie, Alter, sexuelle Orientierung, Religion, Lebensstil</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	-
Weiterführende Links	<p>https://www.campus02.at/studium-lehre/services-studierende/barrierefrei-studieren-2/</p> <p>https://www.campus02.at/unsere-hochschule/zentrale-services/gender-diversity-management/gender-diversity-management/</p>

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der CAMPUS O2 FH der Wirtschaft GmbH

6.2.12 FH JOANNEUM Gesellschaft mbH

Schwerpunkte	Angewandte Informatik, Bauen, Energie & Gesellschaft, Engineering, Gesundheitsstudien, Management, Medien & Design
Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 4 796 (Frauenanteil: 48,3 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 8,1 % (Frauen: 8,6 %, Männer: 7,5 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund: 2,1 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 2,1 %, Männer: 2,1 %); 4,4 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 4,0 %, Männer: 4,9 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 1,9 % (Frauen: 1,8 %, Männer: 2,0 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	Stabstelle Gleichbehandlung und Vielfalt
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Beratung, möglichst barrierefreies Aufnahmeverfahren, Recht auf eine abweichende Prüfungsmethode, CD-ROM für IT-Fachgebärden, barrierefreie Infrastruktur</p> <p>Information über Sonderzuschuss im Rahmen von Erasmus+ Peer-to-Peer Beratung</p>
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie</p> <p>Angesprochene Dimensionen: Behinderung, Geschlecht, Ethnie, Alter, sexuelle Orientierung, Religion, Herkunft, Weltanschauung, sozial-ökonomische Hintergründe, kulturelles Zugehörigkeitsempfinden</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	Lehrgang Akademische Peer-Beraterin / Akademischer Peer-Berater
Weiterführende Links	<p>https://www.fh-joanneum.at/hochschule/services/gleichbehandlung-vielfalt/diversity-management/</p> <p>https://www.fh-joanneum.at/weiterbildung/akademische-peer-beraterin-akademischer-peer-berater/</p>

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der FH Joanneum GmbH

6.2.13 FH OÖ Studienbetriebs GmbH

Schwerpunkte	Technik, Informatik, Wirtschaft & Management, Medien & Kommunikation, Wirtschaft & Technik, Englischsprachige Studien, Umwelt & Energie, Soziales, Life Sciences
Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 5 684 (Frauenanteil: 37,2 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 8,7 % (Frauen: 10,1 %, Männer: 8,0 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund: 4,0 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 1,8 %, Männer: 5,2 %); 7,1 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 4,7 %, Männer: 8,4 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 2,3 % (Frauen: 2,9 %, Männer: 2,0 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	Gender & Diversity Management Konferenz
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	Recht auf eine abweichende Prüfungsmethode Care-Line: Telefonischer Beratungsservice für Pflege- und Betreuungsfragen
Diversity Management	Diversitätsstrategie, Audit hochschuleundfamilie, Charta der Vielfalt Angesprochene Dimensionen: physische und psychische Beeinträchtigungen, Geschlecht, ethnische Herkunft, Alter, sexuelle Orientierungen, Religion, Weltanschauung, soziale Herkunft
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	Gender- und Diversitätsforschung in unterschiedlichen Abteilungen verankert, z. B. in der Abteilung Hochschulforschung und -entwicklung
Weiterführende Links	https://www.fh-ooe.at/gender-diversity/

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der FH OÖ Studienbetriebs GmbH

6.2.14 Fachhochschule Burgenland GmbH

Schwerpunkte	Wirtschaft, Informationstechnologie und Informationsmanagement, Energie-Umweltmanagement, Gesundheit, Soziales
Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 2 374 (Frauenanteil: 55,3 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 9,1 % (Frauen: 10,2 %, Männer: 7,8 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund: 3,4 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 4,2 %, Männer: 2,3 %); 5,6 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 6,0 %, Männer: 5,1 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 9,2 % (Frauen: 8,8 %, Männer: 9,7 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	-
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	Recht auf eine abweichende Prüfungsmethode
Diversity Management	Audit hochschuleundfamilie
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	-
Weiterführende Links	https://www.fh-burgenland.at/

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der FH Burgenland GmbH

6.2.15 MCI Management Center Innsbruck – Internationale Hochschule GmbH

Schwerpunkte	Management & Gesellschaft, Technik & Life Sciences,
Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 3 324 (Frauenanteil: 50,0 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 6,4 % (Frauen: 8,4 %, Männer: 4,6 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund:</p> <p>4,7 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 3,0 %, Männer: 6,2 %);</p> <p>3,9 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 5,9 %, Männer: 2,0 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 0,7 % (Frauen: 1,3 %, Männer: 0,3 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	<p>Behindertenbeauftragter</p> <p>Arbeitsgruppe für Gleichstellung, Diversity und Frauenförderung</p>
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	Sonderregelungen für das Aufnahmeverfahren, Recht auf eine abweichende Prüfungsmethode, Begleitung und Unterstützung während des Studiums, weiterführende Beratungen (z. B. über Förderungen; auch anonym, telefonisch, per Mail)
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie im Rahmen der Satzung formuliert</p> <p>Angesprochene Dimensionen: Beeinträchtigung, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, sexuelle Orientierung, Religion, Weltanschauung, gesellschaftlicher Hintergrund</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	-
Weiterführende Links	https://www.mci4me.at/de/services/student-support

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der MCI Management Center Innsbruck GmbH

6.2.16 FHWien der WKW (FHW GmbH)

Schwerpunkte	Management, Kommunikation, Digital Economy
Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 2 835 (Frauenanteil: 58,7 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 9,3 % (Frauen: 10,7 %, Männer: 7,9 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund:</p> <p>9,5 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 8,8 %, Männer: 10,2 %);</p> <p>3,7 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 2,9 %, Männer: 4,4 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 2,0 % (Frauen: 1,0 %, Männer: 2,9 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	Beauftragte für Gender Mainstreaming, Diversity Management und Behinderung
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Individuelle Beratung z. B. zu barrierefreien Bewerbungsverfahren</p> <p>Infoblatt für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen: Informationen zu abweichenden Prüfungsmodalitäten, Anwesenheitspflichten, Nichtantreten zu Prüfungen, Unterbrechung des Studiums</p> <p>Barrierefreies Gebäude</p>
Diversity Management	<p>Charta der Vielfalt, Audit hochschuleundfamilie</p> <p>Angesprochene Dimensionen: Geschlecht, Lebensalter, Herkunft und Hautfarbe, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung sowie körperlicher oder geistiger Behinderung.</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	-
Weiterführende Links	https://www.fh-wien.ac.at/fachhochschule/ueberuns/gender-and-diversity/

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der FHWien GmbH

6.2.17 Lauder Business School

Schwerpunkte	Management, Finance
Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 343 (Frauenanteil: 51,6 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 2,3 % (Frauen: --, Männer: 5,0 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund: 4,1 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 0,0 %, Männer: 8,9 %); 88,8 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 98,6 %, Männer: 77,3 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 0,0 %</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	Ansprechperson für Diversity
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	Recht auf eine abweichende Prüfungsmethode
Diversity Management	-
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	-
Weiterführende Links	https://www.lbs.ac.at/about-us/diversity/

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Lauder Business School

6.2.18 fhg – Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol GmbH

Schwerpunkte	Gesundheit
Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 830 (Frauenanteil: 81,7 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 3,7 % (Frauen: 3,1 %, Männer: 5,5 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund: 3,8 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 3,2 %, Männer: 5,6 %); 3,5 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 3,9 %, Männer: 2,1 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 6,1 % (Frauen: 3,0 %, Männer: 15,7 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	Gender- und Diversity Beauftragte
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Beratung</p> <p>Recht auf eine abweichende Prüfungsmethode, Unterbrechung der Prüfung durch Pausen, Zeitverlängerung bei Prüfungen bzw. Verlängerung der Bearbeitungszeit bei Seminar- und Abschlussarbeiten, Befreiung von der regelmäßigen Anwesenheitspflicht in Lehrveranstaltungen (mit Ausgleich der Anwesenheit durch Erbringen einer kompensatorischen Leistung), Zulassen von erforderlichen technischen Hilfsmitteln, Zulassen von Dolmetscher*innen der Gebärdensprache</p> <p>Besondere Bestimmungen bei der Studienbeihilfe</p> <p>Barrierefreies Gebäude</p>
Diversity Management	<p>Diversitätsstrategie</p> <p>Angesprochene Dimensionen: Behinderung, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, sexuelle Orientierung, Religion, sozioökonomischer Hintergrund</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	<p>Projekte „Gewalt und Sexualität bei Patientinnen – eine Studie mit Hebammen“, „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und „Gender und Gender-Awareness bei Studierenden des MTDH und Pflegebereichs“</p>
Weiterführende Links	<p>https://www.fhg-tirol.ac.at/page.cfm?vpath=ueberuns/gender-und-diversity</p>

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der FHG – Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol GmbH

6.2.19 Ferdinand Porsche FernFH GmbH

Schwerpunkte	Aging Services Management, Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie, Wirtschaftsinformatik
Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 841 (Frauenanteil: 49,1 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 6,0 % (Frauen: 10,1 %, Männer: 0,9 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund: 5,9 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 8,4 %, Männer: 2,8 %); 5,7 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 3,5 %, Männer: 8,6 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 20,5 % (Frauen: 14,7 %, Männer: 27,8 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	<p>Ansprechperson für Studierende mit Behinderung</p> <p>Stabstelle „Gender & Diversity“</p> <p>Ständiger Arbeitsausschuss „Gender & Diversity“</p>
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	<p>Recht auf abweichende Prüfungsmethode, Text-to-Speech-Programme</p> <p>Projekt E-Accessibility an der FernFH: Anleitungen zur Erstellung von barrierefreien Dokumenten, Handlungsempfehlungen zur barrierefreien Gestaltung von Online-Lehrveranstaltungen, Leitfaden für diversitätsgerechte Lehre, Überarbeitung von Studienheften</p>
Diversity Management	<p>Charta der Vielfalt</p> <p>Angesprochene Dimensionen: Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Familienstand, Religion und Weltanschauung und Behinderung</p>
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	<p>Online-Workshop "Gender- und Diversitätskompetenz" für Studierende, Lehrende und Mitarbeiter*innen</p> <p>Forschungsprojekt Diversität in Unternehmen</p>
Weiterführende Links	<p>https://www.fernfh.ac.at/fernfh/gender-diversity/</p> <p>https://www.fernfh.ac.at/news/detail/projekt-accessibilityanderfernfh/</p>

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Ferdinand Porsche FernFH

6.2.20 Theresianische Militärakademie

Schwerpunkte	Militär
Studierendendaten (2019)	Ordentliche Studierende (WS 2019): 272 (Frauenanteil: 5,9 %) Studierende über 40 Jahre: 36 (Frauenanteil: 0,0 %)
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	-
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	-
Diversity Management	-
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	-
Weiterführende Links	https://www.milak.at/

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der Theresianischen Militärakademie

6.2.21 FH Gesundheitsberufe OÖ GmbH

Schwerpunkte	Gesundheit
Studierendendaten (2019)	<p>Ordentliche Studierende (WS 2019): 1 219 (Frauenanteil: 83,7 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen: 6,6 % (Frauen: 7,2 %, Männer: 2,3 %)</p> <p>Anteil Studierende mit Migrationshintergrund:</p> <p>1,6 % Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund (Frauen: 1,9 %, Männer: 0,0 %);</p> <p>0,3 % Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Amtssprache (Frauen: 0,3 %, Männer: 0,0 %)</p> <p>Studierende über 40 Jahre: 0,3 % (Frauen: 0,3 %, Männer: 0,0 %)</p>
Organisationseinheiten für Menschen mit Behinderung und/oder für Diversity Management	Beauftragte Diversitymanagement
Maßnahmen für Studierende mit Behinderung	Barrierefreie Gestaltung des Aufnahmeverfahrens, individuelle Unterstützung im Studium, barrierefreier Zugang zu Räumlichkeiten, Information über Sonderzuschuss im Rahmen von Erasmus+
Diversity Management	Angesprochene Dimensionen: Geschlecht, Alter/Generationen, Ethnizität/Nationalität, Behinderungen/Beeinträchtigungen, chronische Erkrankungen, sexuelle Orientierungen, Religion und Weltanschauung
Gender-/Diversityforschung bzw. -lehrgang	-
Weiterführende Links	https://www.fh-gesundheitsberufe.at/die-fh/diversity-management/

Quelle: Unidata (Studierende: WS 2019), Studierenden-Sozialerhebung 2019, eigene Erhebung basierend auf der Website der FH Gesundheitsberufe OÖ GmbH

7 Literatur

Baer, Susanne (2014), Geschlecht und Recht. Zur Diskussion um die Auflösung der Geschlechtergrenzen, Österreichische Richterzeitung 5(1), 5-11.

Beaufaÿs, Sandra (2003), Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft, Bielefeld: transcript Verlag.

Becker, Karsten; Heißenberg, Sonja (Hrsg.) (2018), Dimensionen studentischer Vielfalt. Empirische Befunde zu heterogenen Studien- und Lebensarrangements, Bielefeld [https://www.wbv.de/openaccess/themenbereiche/hochschule-und-wissenschaft/shop/detail/name/_/0/1/6004655w/facet/6004655w////////nb/0/category/1168.html].

Bender, Saskia-Fee; Schmidbaur, Marianne; Wolde, Anja (Hrsg.) (2013), Diversity entdecken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen, Weinheim/Basel: Beltz.

BMASGK (2012), Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012-2020. Strategie der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, Wien [<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=165>]

BMBWF (2018), Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen Empfehlungen der Hochschulkonferenz, Wien [http://www.hochschulplan.at/wp-content/uploads/2018/11/HSK_Endb._Verbreiterung-von.._07_11_2018_Lang.pdf].

BMBWF (2019), Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan 2018/19-2022/23, Wien.

BMWF (2017), Diversitätsgerechte Entwicklungen in Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Handreichung für die Praxis, Wien.

Bolt, David; Penketh, Claire (Hrsg.) (2016), Disability, Avoidance and the Academy. Challenging Resistance, London: Routledge.

Booth, Tony (2011), The name of the rose: Inclusive values into action in teacher education, Prospects 41:303 [DOI 10.1007/s11125-011-9200-z].

Booth, Tony; Ainscow, Mel (2003), Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg [[https://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index %20German.pdf](https://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20German.pdf)].

Collins, Ayse; Azmat, Fara; Rentschler, Ruth (2018), 'Bringing everyone on the same journey'. Revisiting inclusion in higher education, *Studies in Higher Education* 44(8), 1475-1487.

Czock, Heidrun; Donges, Dominik; Heinzemann, Susanne (2012), Endbericht zum Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen“, Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Degener, Theresia (2010), Die UN-Behindertenrechtskonvention. Grundlage für eine neue inklusive Menschenrechtstheorie, *Vereinte Nationen – Zeitschrift für die Vereinten Nationen und ihre Sonderorganisationen* 58(2), 57-63.

Dobusch, Laura; Hofbauer, Johanna; Kreissl, Katharina (2012), Behinderung und Hochschule: Ungleichheits- und interdependenztheoretische Ansätze zur Erklärung von Exklusionspraxis, in: Klein, Uta; Heitzmann, Daniela (Hrsg.), *Hochschule und Diversität. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme*, Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 69-85.

Eunyoung, Kim; Aquino, Katherine C. (Hrsg.) (2017), *Disability as Diversity in Higher Education. Policies and Practices to Enhance Student Success*. New York: Routledge.

Frieß, Wiebke; Mucha, Anna; Rastetter, Daniela (Hrsg.) (2020), *Diversity Management und seine Kontexte. Celebrate Diversity?!*, Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Fossey, Ellie; Chaffey, Lisa; Venville, Annie; Ennals, Priscilla; Douglas, Jacinta; Bigby, Christine (2015), *Supporting tertiary students with disabilities: individualised and institution-level approaches in practice*, NCVER Report, Adelaide [https://www.ncver.edu.au/__data/assets/file/0021/10758/supporting-tertiary-students-with-disabilites-2832.pdf].

Gattermann-Kasper, Maike (2016), Nachteilsausgleiche – Alles klar ... oder? Kritischer Blick auf ein etabliertes Instrument im Lichte der UN-BRK, in: Klein, Uta (Hrsg.), *Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung*, Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 104-122.

Hearn, Jeff (1998), *Theorizing Men and Men's Theorizing: Varieties of Discursive Practices in Men's Theorizing of Men*, *Theory and Society* 27(6), 781-816.

Hennenberg, Beate (2019), *Inklusion und Diversität an der mdw- Universität für Musik und darstellende Kunst: Qualitätsmerkmale einer modernen Universität*, in: kultur-und-inklusion.net [<https://kultur-und-inklusion.net/beate-hennenberg-inklusion-und-diversitaet-an-der-mdw-universitaet-fuer-musik-und-darstellende-kunst-qualitaetsmerkmale-einer-modernen-universitaet/>].

Hennenberg, Beate (2017), Die inklusiv musizierende Band der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien All Stars inclusive: Wie Musiker_innen mit und ohne Lernschwierigkeiten Inklusion definieren, in: Textor, Annette; Grüter, Sandra (Hrsg.), Leistung inklusive? Inklusion in der Leistungsgesellschaft, Band II, Unterricht, Leistungsbewertung und Schulentwicklung, München: Verlag Klinkhart, 96-102.

Heitzmann, Daniela; Klein Uta (Hrsg.) (2012), Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen, Weinheim/Basel: Beltz.

Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2009), Eine Hochschule für Alle Empfehlung der 6. Mitgliederversammlung am 21.04.2009 zum Studium mit Behinderung/chronischer Krankheit, Bonn [https://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Entschliessung_HS_Alle.pdf].

Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2013), „Eine Hochschule für Alle“. Ergebnisse der Evaluation, Bonn [https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-03-Studium/02-03-08-Barrierefreies-Studium/Auswertung_Evaluation_Hochschule_fuer_Alle_01.pdf]

Hoos, Olaf; Loose, Julia; Bünner, Laura (2019), Zentrale Gelingensbedingungen inklusiver Hochschulbildung für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung, Forschungsbericht der Universität Würzburg [https://opus.bibliothek.uni-wuerzburg.de/opus4-wuerzburg/frontdoor/deliver/index/docId/18587/file/Forschungsbericht_ZeGiHoS-Bay-2019.pdf].

Kendell, Lynne (2016), Higher education and disability: Exploring student experiences, Cogent Education 3(1), http://dx.doi.org/10.1080/2331186X.2016.1256142.

Klein, Uta (Hrsg.) (2016), Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung. Weinheim/Basel: Beltz.

Klein, Uta (2016b), Inklusive Hochschule als partizipativer Prozess: Das Beispiel der Universität Kiel, in: Klein, Uta (Hrsg.), Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung, Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 80-103.

Klein, Uta; Heitzmann, Daniela (Hrsg.) (2012), Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme, Weinheim/Basel: Beltz.

Kösell, Swantje (2010), Gendering Disability: Behinderung, Geschlecht und Körper, in: Wollrad, Eske; Jacob, Jutta; Kösell, Swantje (Hrsg.): Gendering Disability. Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht. Bielefeld: transcript, 17-34.

Leitner, Andrea; Wrblewski, Angela (2009), Zwischen Wissenschaftlichkeitsstandards und Effizienzansprüchen – ExpertInneninterviews in der Praxis der Maßnahmenevaluation, in: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.), Den ExpertInnen auf der Spur – Sozialwissenschaftliche ExpertInneninterviews in Theorie und Praxis, 3. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 241-256.

Liasidou, Anastasia (2014), Critical disability studies and socially just change in higher education, *Social Justice in Higher Education* 41(2), 120-135.

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (2009), The Expert Interview and Changes in Knowledge Production. In: Alexander Bogner/Beate Littig/Wolfgang Menz (Hrsg.), *Interviewing Experts*. Palgrave Macmillan: Research Methods Series, 17-42.

Moriña, Anabel (2017), Inclusive Education in Higher Education. Challenges and Opportunities, *European Journal of Special Needs Education* 32(1), 3-17.

Moriña, Anabel; López-Gavira, Rosario; Molina, Victor M. (2017), What if we could Imagine an Ideal University? Narratives by Students with Disabilities, *International Journal of Disability, Development and Education*, 64(4), 353-367.

Peschke, Susanne (2019), Chancengleichheit und Hochschule. Strukturen für Studierende mit Behinderung im internationalen Kontext, Wiesbaden: Springer.

Pioch, Lucielle (2019), Inklusion von Menschen mit Behinderung an deutschen Universitäten von vier Bundesländern – ein Vergleich unter der Perspektive der Entwicklung von Handlungsempfehlungen für eine inklusive Hochschule, Dissertation, Universität Augsburg [https://opus.bibliothek.uni-augsburg.de/opus4/frontdoor/deliver/index/docId/63838/file/Dissertation_Pioch.pdf].

Plasa, Tim (2017), Auswirkungen von chronischen Erkrankungen & Behinderungen auf Studium und Berufseinstieg aus Sicht des Kooperationsprojekts Absolventenstudien (KOAB), in: Welti, Felix; Herfert; Andrea (Hrsg.), *Übergänge im Lebenslauf von Menschen mit Behinderungen. Hochschulzugang und Berufszugang mit Behinderung*, Kassel [<http://www.uni-kassel.de/upress/online/OpenAccess/978-3-7376-0266-2.OpenAccess.pdf>].

Platte, Andrea; Vogt, Stefanie; Werner, Melanie (2016), Befreiung von Barrieren braucht mehr als Barrierefreiheit – Inklusive Hochschulbildung, in: Klein, Uta (Hrsg.), *Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung*, Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 123-134.

Poskowsky, Jonas; Heißenberg, Sonja; Zaussinger, Sarah; Brenner Julia (2018), beeinträchtigt studieren - best2. Datenerhebung zur Situation Studierender mit

Behinderung und chronischer Krankheit 2016/17, Berlin [http://best-umfrage.de/wp-content/uploads/2018/09/beeintr%C3%A4chtigt_studieren_2016.pdf].

Prengel, Annedore (2006), Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik, 3. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag.

Schildmann, Ulrike; Schramme, Sabrina; Libuda-Köster, Astrid (2018), Die Kategorie Behinderung in der Intersektionalitätsforschung. Theoretische Grundlagen und empirische Befunde, Bochum/Freiburg: projektverlag.

Shallish, Lauren (2016), Is Disability a Diversity Issue? Diversity Workers and the Construction of Disability in Higher Education, Diss. Syracuse University, Ann Arbor: ProQuest.

Sprung, Anette; Gruber, Sonja (2015), Zur Situation von berufstätigen Studierenden mit Migrationshintergrund in berufsbegleitenden Studiengängen an der FH Technikum Wien, Graz [online verfügbar: <https://www.technikum-wien.at/newsroom/pressemitteilungen/studie-an-der-fh-technikum-wien-potenzial-von-studierenden-mit-migrationshintergrund-bleibt-oft-ungenuetzt/>].

Stemmer, Petra (2016), Studieren mit Behinderung. Teil I: Recherchestudie - Inklusion im Hochschulbereich, Baden-Baden: Nomos.

Stemmer, Petra (2017), Studieren mit Behinderung. Teil II: Qualitative Befragungen, Baden-Baden: Nomos.

Überacker, Jutta; Hofmann, Roswitha (2019), Gender- und Diversitätsansätze im Spannungsfeld von Vorgaben und Entwicklungsperspektiven. Ergebnisse aus der Diversitas-Werkstatt 2018, Handreichung im Auftrag des BMBWF, Wien.

Unger, Martin; Schilder, Roswitha (2008), Unterstützungsmodelle für gehörlose Studierende in ausgewählten europäischen Ländern, Studie im Auftrag des BMWF, Wien: Institut für Höhere Studien.

Van den Brink, Marieke; Benschop, Yvonne (2011), Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization* 19(4), 507–624.

Waldschmidt, Anne (2007), Macht – Wissen – Körper. Anschlüsse an Michael Foucault in den Disability Studies, in: Waldschmidt, Anne; Schneider, Werner (Hrsg.), *Disability Studies, Kulturosoziologie und Soziologie der Behinderung. Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld*, Bielefeld: transcript, 55-77.

Wansing, Gudrun (2007), Behinderung: Inklusions- oder Exklusionsfolge? Zur Konstruktion paradoxer Lebensläufe in der modernen Gesellschaft, in: Waldschmidt,

Anne; Schneider, Werner (Hrsg.), *Disability Studies, Kulturosoziologie und Soziologie der Behinderung. Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld*, Bielefeld: transcript, 275-297.

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: Institut für Höhere Studien.

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

Wroblewski, Angela; Buchinger, Birgit (2018), *Auf dem Weg zu einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik – Dokumentation des Prozesses*, Studie im Auftrag des BMBWF, Wien: Institut für Höhere Studien.

Wroblewski, Angela; Laimer, Andrea (2010), *Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Teil B: Fallstudien an Universitäten und Fachhochschulen*, IHS-Forschungsbericht im Auftrag des BMWFW.

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.

Wroblewski, Angela; Unger, Martin (2003), *Bericht zur Sozialen Lage gesundheitlich beeinträchtigter Studierender 2002*, IHS-Forschungsbericht im Auftrag des BMBWK.

Wroblewski, Angela; Unger, Martin; Schilder, Roswitha (2007), *Soziale Lage gesundheitlich beeinträchtigter Studierender 2006*, IHS-Forschungsbericht im Auftrag des BMWFW.

Yin, Robert K. (1994), *Case Study Research. Design and Methods*, Applied Social Research Methods Series Vol. 5, Thousand Oaks/London/New Delhi: Sage.

Yssel, Nina; Pak, Natalya; Beilke, Jayne (2016), *A Door Must Be Opened. Perceptions of Students with Disabilities in Higher Education*, *International Journal of Disability, Development and Education* 63(3), 384-394.

Zimmermann, Karin; Dietrich, Anette (2017), (Un)Mögliche Verbindungen? Gender und Diversity (Management) an Hochschulen, in: Löther, Andrea; Riegraf, Birigt (Hrsg.), Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft, Opladen: Verlag Barbara Budrich, 159-177.

8 Anhang

8.1 Interviews im Rahmen der Fallstudien

8.1.1 Leitfäden

Behindertenbeauftragte

Welche Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen gibt es?

Welche Zielgruppen werden damit angesprochen? Wer kann die Angebote in Anspruch nehmen?

Gibt es Anfragen/Anliegen von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, die nicht erfüllt werden können? Bräuchte es zusätzliche Angebote?

Welche Ressourcen stehen zur Verfügung für die Unterstützung von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen?

Wird in der Beratung ein Peer-Ansatz verfolgt?

Hat sich das Angebot in den letzten Jahren verändert? Wenn ja, inwiefern?

Hat sich in den letzten Jahren die Universität/Fachhochschule verstärkt mit Diversität auseinandergesetzt? Inwiefern waren Sie in die Entwicklung des Diversitätsmanagements eingebunden?

Wird Behinderung im Kontext von Diversität explizit angesprochen? Welche konkreten Maßnahmen werden gesetzt?

Diversitätsbeauftragte

Können Sie mir kurz die Entstehung des Diversitätsmanagements beschreiben? Von wem ging die Initiative aus? Welche Stakeholder*innengruppen waren eingebunden? Was sind die zentralen Zielsetzungen des Diversitätsmanagements? Welche Ressourcen stehen zur Verfügung?

Welche Dimensionen werden vorrangig durch das Diversitätsmanagement adressiert?

Inwiefern sind konkrete Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen Teil des Diversitätsmanagements?

Gibt es Kooperationsstrukturen mit der/dem Behindertenbeauftragten oder der Behindertenvertrauensperson?

Gibt es an der Universität/Fachhochschule spezifische Maßnahmen, um Diversitätskompetenz aufzubauen? Wenn ja: welche? An welche Zielgruppen richten sich diese?

Vizerektorate für Lehre an Universitäten / Rektor*innen bzw. Kollegiumsleitungen (FH)

Die Universität/Fachhochschule bietet Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an. In den letzten Jahren wurde ein Diversitätsmanagement entwickelt. Können Sie mir etwas zum Hintergrund der Entwicklung des Diversitätsmanagements sagen? Woher kam die Initiative?

Inwiefern wird Behinderung im Kontext von Diversität thematisiert?

Was ist, Ihrer Meinung nach, der Vorteil der Verschränkung von Diversität mit Behinderung?

Wo liegen, Ihrer Meinung nach, die Schwerpunkte der Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen?

Ist das bestehende Angebot ausreichend oder bräuchte es zusätzliche Maßnahmen?

Wie viele Ressourcen stehen für die bestehenden Angebote zur Verfügung?

Ansprechpersonen für Behinderung in der ÖH

Welche Angebote bieten Sie im Zusammenhang mit Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen an? Welche Zielgruppe erreichen Sie damit?

Gibt es an der ÖH eine Peer-Beratung?

Wie viele Ressourcen stehen der ÖH für Studierende mit Behinderung zur Verfügung?

Sind Sie in das Diversitätsmanagement bzw. in konkrete Maßnahmen für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen der Hochschule miteingebunden?

Ist das Angebot der Hochschule Ihrer Meinung nach ausreichend? Wenn nein, welche Angebote fehlen?

8.1.2 Interviewpartner*innen

Dr.ⁱⁿ Regina Aichinger, MSc, FH Oberösterreich, Geschäftsleitung FH OÖ Studienbetriebs GmbH

FH-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Ulrike Alker, MA, FH Campus Wien, Leiterin Gender & Diversity Management

Mag.^a Lisa Appiano, Universität Wien, Abteilung Gleichstellung und Diversität, Ansprechperson für Diversität

Mag. Tim Brunöhler, Universität Wien, Behindertenbeauftragter, Leitung Team Barrierefrei

Kujtim Bytyqi, Medizinische Universität Graz, Referent für Internationales und Inklusion der ÖH Medizinische Universität Graz

Prof.ⁱⁿ (FH) Dr.ⁱⁿ Dipl. Psych.ⁱⁿ Tanja Eiselen, FH Vorarlberg, Rektorin

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Andrea Ellmeier, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Leitung Stabstelle Gleichstellung, Gender Studies und Diversität

Lukas Feichtinger, FH Technikum Wien, Referent für sozialpolitische Angelegenheiten der ÖH FH Technikum

Mag.^a Marlene Fuhrmann-Ehn, TU Wien, Leiterin TUW barrierefrei, Behindertenbeauftragte

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Martina Gaisch, FH Oberösterreich, Wissenschaftliche Leitung Gender und Diversity Management Konferenz

o. Univ.-Prof.ⁱⁿ Barbara Gisler-Haase, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Vizerektorin für Lehre und Nachwuchsförderung

Prof. (FH) Mag. Dr. Martin J. Gössl, FH Joanneum, Lehrgangsleiter „Akademische Peer-Beraterin/Akademischer Peer-Berater“, Stabstellenleiter Gleichbehandlung und Vielfalt

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Beate Hennenberg, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Assistenzprofessorin, verantwortliche Koordinatorin & Ansprechpartnerin für den Fachbereich Bildungswissenschaften in der Musikpädagogik, Leiterin der Senats-AG Barrierefrei

Norbert Hofer, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Referent für Finanz-, Wirtschafts- und Vermögensangelegenheiten der ÖH mdw

Louisa Holub, TU Wien, Ansprechperson für Diversity Management, externer Beratungs- und Coachingpool, Mitarbeiter_innengespräch

Ramona Iberer, FH Campus Wien, Referentin des Sozialpolitischen Referats der ÖH FH Campus Wien

Mag.^a Elke Jamer, Medizinische Universität Graz, Leitung One-Stop-Shop, Behindertenbeauftragte

Verena Chiara Kuckenberger, Bakk. MA, Medizinische Universität Graz, Leitung GENDER:UNIT

Tim Litschel, Universität Wien, Referent für Barrierefreiheit der ÖH Universität Wien

Mag.^a Sonja Lydtin, WU Wien, Ansprechperson Stabstelle Gender & Diversity Policy

Raphaela Maier, Universität Salzburg, 2. Stv.-Vorsitzende der ÖH Universität Salzburg

Ao. Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Kurt Matyas, TU Wien, Vizerektor für Studium und Lehre

Mag.^a Ulrike Mayer, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Stabstelle Gleichstellung, Gender Studies und Diversität, Diversitätsmanagerin

Christine Mayr, FH Joanneum, Mitarbeiterin Servicecenter der ÖH FH Joanneum

Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Arthur Mettinger, FH Campus Wien, Vizerektor für Lehre, Departmentleiter Verwaltung, Wirtschaft, Sicherheit, Politik

Dipl.-Heil.Päd.ⁱⁿ (FH) Katharina Pfennigstorf, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Stv. Institutsleiterin des Instituts für Kulturmanagement und Gender Studies, Leiterin des Universitätslehrgang Kulturmanagement, Behindertenbeauftragte

Mag. Fabian A. Rebitzer, FH Vorarlberg, Leiter Forschungsgruppe Empirische Sozialwissenschaften, Stabsstelle Diversität

Sandra Reichholf, WU Wien, Referentin für Sozial- und Rechtsberatung der ÖH WU Wien

Nicole Sagmeister, MA, FH Technikum Wien, Leitung Gender & Diversity

FH-Prof. DI Dr. Fritz Schmöllebeck, FH Technikum Wien, Rektor, Leiter des Kollegiums

Ao. Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Christa Schnabl, Universität Wien, Vizerektorin für Studium und Lehre

Dipl.-Wi.-Ing.ⁱⁿ Julia Schneider, MSc, FH Vorarlberg, Hochschullehrerin im Fachbereich Wirtschaft, Kontaktperson für Studierende mit besonderen Bedürfnissen

Dr. Christoph Schwarzl, WU Wien, Bereichsleiter Studierendensupport, Team BeAble

Mag.^a Christine Steger, Universität Salzburg, Leiterin der Abteilung disability & diversity, Behindertenbeauftragte

Dipl.-Ing. Dr. Uwe Trattnig, FH Joanneum, Leiter des Kollegiums, Instituts- und Studiengangsleiter am Institut für Energie-, Mobilitäts- und Umweltmanagement

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Sabine Vogl, Medizinische Universität Graz, Vizerektorin für Studium und Lehre

Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Martin Weichbold, Universität Salzburg, Vizerektor für Lehre und Studium

Mag.^a Ursula Weilenmann, FH Campus Wien, Mitarbeiterin Gender & Diversity Management, Kontaktperson Studieren mit Behinderung

Julia Wolfesberger, FH Oberösterreich, Vorsitzende der ÖH FH Oberösterreich

Arash Zargamy, TU Wien, Referent für Barrierefreiheit, Sachbearbeiter des Sozialreferats der HTU Wien

8.2 Verwendete Dokumente

8.2.1 Universität Wien

Diversität im universitären Lehren & Lernen: Leitfaden für Lehrende, Universität Wien, https://ctl.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/z_ctl/Diversity/2018_10_25_Diversitaet_in_der_Lehre_Leitfaden_FIN_2.pdf.

Entwicklungsplan 2025, im Mitteilungsblatt der Universität Wien, Studienjahr 2017/2018, ausgegeben am 19. 12.2017, https://mtbl.univie.ac.at/storage/media/mtbl02/2017_2018/2017_2018_27.pdf.

Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität Wien, im Mitteilungsblatt der Universität Wien, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 13.05.2019, https://mtbl.univie.ac.at/storage/media/mtbl02/02_pdf/20190513-21.pdf.

Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Mitteilungsblatt der Universität Wien, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 19.12.2018, https://mtbl.univie.ac.at/storage/media/mtbl02/2018_2019/2018_2019_25.pdf.

Wissensbilanz 2018, im Mitteilungsblatt der Universität Wien, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 02.07.2019, https://universitaetsrat.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_universitaetsrat/Leistungsbericht_und_Wissensbilanz_2018_webinteraktiv.pdf.

Wissensbilanz 2019, im Mitteilungsblatt der Universität Wien, Studienjahr 2019/2020, ausgegeben am 22.06.2020, https://mtbl.univie.ac.at/storage/media/mtbl02/2019_2020/2019_2020_108.pdf.

8.2.2 Karl-Franzens-Universität Graz

Entwicklungsplan 2019-2024, im Mitteilungsblatt der Universität Graz, Studienjahr 2017/2018, ausgegeben am 27.12.2017, https://online.uni-graz.at/kfu_online/wbMitteilungsblaetter.display?pNr=4179765.

Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Mitteilungsblatt der Universität Graz, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 28.11.2018, https://static.uni-graz.at/fileadmin/Lqm/Dokumente/Leistungsvereinbarung_2019-2021.pdf.

Wissensbilanz 2018, im Mitteilungsblatt der Universität Graz, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 29.05.2019, https://online.uni-graz.at/kfu_online/wbMitteilungsblaetter.display?pNr=5247749.

Wissensbilanz 2019, im Mitteilungsblatt der Universität Graz, Studienjahr 2019/2020, ausgegeben am 20.05.2020, https://online.uni-graz.at/kfu_online/wbMitteilungsblaetter.display?pNr=5917965.

8.2.3 Universität Innsbruck

Entwicklungsplan 2019-2024, im Mitteilungsblatt der Universität Innsbruck, Studienjahr 2017/2018, ausgegeben am 30.11.2017, <https://www.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2017-2018/06/mitteil.pdf>.

Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Mitteilungsblatt der Universität Innsbruck, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 10.12.2018, <https://www.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2018-2019/09/mitteil.pdf>.

Wissensbilanz 2018, im Mitteilungsblatt der Universität Innsbruck, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 23.05.2019, <https://www.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2018-2019/48/mitteil.pdf>.

Wissensbilanz 2019, im Mitteilungsblatt der Universität Innsbruck, Studienjahr 2019/2020, ausgegeben am 15.05.2020, <https://www.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2019-2020/33/mitteil.pdf>.

8.2.4 Medizinische Universität Wien

Entwicklungsplan 2019-2024, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2017/2018, ausgegeben am 21.12.2017, https://www.meduniwien.ac.at/web/fileadmin/content/serviceeinrichtungen/rechtsabteilung/mitteilungsblaetter_2017-18/14_MB_20171220_MB_Entwicklungsplan_2019-2024.pdf.

Frauenförderungsplan / Gleichstellungsplan, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2017/2018, ausgegeben am 28.06.2018, https://www.meduniwien.ac.at/web/fileadmin/content/serviceeinrichtungen/rechtsabteilung/mitteilungsblaetter_2017-18/30_MB_28_06_2018_Frauenfoerederungsplan_Gleichstellungsplan_RABT_final.pdf.

Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 15.01.2019, <https://www.meduniwien.ac.at/web/>

[fileadmin/content/serviceeinrichtungen/rechtsabteilung/mitteilungsblaetter_2018-19/06MB_15012019_Leistungsvereinbarung_2019-2021.pdf](https://www.meduniwien.ac.at/web/fileadmin/content/serviceeinrichtungen/rechtsabteilung/mitteilungsblaetter_2018-19/06MB_15012019_Leistungsvereinbarung_2019-2021.pdf).

Wissensbilanz 2018, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 23.05.2019, https://www.meduniwien.ac.at/web/fileadmin/content/serviceeinrichtungen/rechtsabteilung/mitteilungsblaetter_2018-19/26_MB_23_05_2019_Wissensbilanz_2018.pdf.

Wissensbilanz 2019, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2019/2020, ausgegeben am 27.05.2020, https://www.meduniwien.ac.at/web/fileadmin/content/serviceeinrichtungen/rechtsabteilung/mitteilungsblaetter_2019-20/12_Mitteilungsblatt_27_05_2020_Wissensbilanz_2019_der_MedUni_Wien.pdf.

8.2.5 Medizinische Universität Graz

Entwicklungsplan 2019-2024, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Graz, Studienjahr 2017/2018, ausgegeben am 20.12.2017, https://online.medunigraz.at/mug_online/wbMitteilungsblaetter.display?pNr=716084.

Gleichstellungsplan der Medizinischen Universität Graz, https://www.medunigraz.at/fileadmin/public/pdf_medunigraz/grundsatzdokumente/Satzung_Gleichstellungsplan.pdf.

Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Graz, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 19.12.2018, https://static.uni-graz.at/fileadmin/Lqm/Dokumente/Leistungsvereinbarung_2019-2021.pdf.

Wissensbilanz 2018, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Graz, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 05.06.2019, https://www.medunigraz.at/fileadmin/organisation_struktur/oe/finanzen/pdf/Wissensbilanz-2018.pdf.

Wissensbilanz 2019, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Graz, Studienjahr 2019/2020, ausgegeben am 27.05.2020, https://www.medunigraz.at/fileadmin/public/pdf_medunigraz/grundsatzdokumente/Wissensbilanz_2019.pdf.

8.2.6 Medizinische Universität Innsbruck

Entwicklungsplan 2018-2021, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, Studienjahr 2017/2018, ausgegeben am 05.03.2018, <https://www.i-med.ac.at/mitteilungsblatt/2017/25.pdf>.

Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 19.12.2018, <https://www.i-med.ac.at/mitteilungsblatt/2018/16.pdf>.

Wissensbilanz 2018, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 03.07.2019, <https://www.i-med.ac.at/mitteilungsblatt/2018/51.pdf>.

Wissensbilanz 2019, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, Studienjahr 2019/2020, ausgegeben am 23.06.2020, <https://www.i-med.ac.at/mitteilungsblatt/2019/41.pdf>.

8.2.7 Paris-Lodron-Universität Salzburg

Entwicklungsplan 2019-2024, im Mitteilungsblatt der Universität Salzburg, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 22.11.2018, https://www.uni-salzburg.at/fileadmin/multimedia/PR_Kommunikation/documents/Entwicklungsplan_der_Universitaet_Salzburg_2019-2024_Version_2.pdf.

Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Mitteilungsblatt der Universität Salzburg, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 19.12.2018, https://www.uni-salzburg.at/fileadmin/multimedia/Qualitaetsmanagement/documents/LV_2019-2021_Universitaet_Salzburg.pdf.

Wissensbilanz 2018, im Mitteilungsblatt der Universität Salzburg, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 03.05.2019, https://www.uni-salzburg.at/fileadmin/multimedia/Qualitaetsmanagement/documents/WiBi/Wissensbilanz_2018_Mbl.pdf.

Wissensbilanz 2019, im Mitteilungsblatt der Universität Salzburg, Studienjahr 2019/2020, ausgegeben am 25.05.2020, https://www.uni-salzburg.at/fileadmin/multimedia/Qualitaetsmanagement/documents/WiBi/WiBi_2019_FINAL_MBL.pdf.

8.2.8 Technische Universität Wien

Entwicklungsplan 2025, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2017/2018, ausgegeben am 21.12.2017, https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/tu-wien/Ueber_die_TU_Wien/Berichte_und_Dokumente/Entwicklungsplan/EP_2025_V5.0.pdf.

Gleichstellungsplan, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben am 15.03.2017, https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/tu-wien/TU_fuer_alle/AKG/Gleichstellungsplan.pdf.

Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 20.12.2018, https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/tu-wien/Ueber_die_TU_Wien/Berichte_und_Dokumente/Leistungsvereinbarung/TU_Wien_Leistungsvereinbarung_2019-2021.pdf.

Richtlinie des Rektorats betreffend die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr

2013/2014, ausgegeben am 02.07.2014, https://tiss.tuwien.ac.at/mbl/blatt_struktur/anzeigen/10179#p167.

Wissensbilanz 2018, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 06.06.2019, https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/tu-wien/Ueber_die_TU_Wien/Berichte_und_Dokumente/Wissensbilanz/TUW_Wissensbilanz_2018.pdf.

Wissensbilanz 2019, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2019/2020, ausgegeben am 04.06.2020, https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/tu-wien/Ueber_die_TU_Wien/Berichte_und_Dokumente/Wissensbilanz/TUW_Wissensbilanz_2019.pdf.

8.2.9 Technische Universität Graz

Checkliste mit Leitfragen zur Diversität in der Lehre, https://www.tugraz.at/fileadmin/public/Studierende_und_Bedienstete/Anleitungen/Diversitaet_Lehre_Checkliste_170420.pdf.

Entwicklungsplan 2018plus, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz, Studienjahr 2017/2018, ausgegeben am 20. Dezember 2017, https://mibla-archiv.tugraz.at/17_18/Stk_6/Entwicklungsplan2018plus_Beschluss_UR_20171214.pdf.

Gleichstellungsplan, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz, Studienjahr 2016/2017, ausgegeben am 05. Juli 2017, https://mibla-archiv.tugraz.at/16_17/Stk_19/Gleichstellungsplan_TU_Graz_26062017.pdf.

Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 16.01.2019, https://www.tugraz.at/fileadmin/user_upload/tugrazExternal/02bfe6da-df31-4c20-9e9f-819251ecfd4b/2018_2019/Stk_8/Leistungsvereinbarung_2019_2021.pdf.

Wissensbilanz 2018, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 05.06.2019, https://www.tugraz.at/fileadmin/user_upload/tugrazExternal/02bfe6da-df31-4c20-9e9f-819251ecfd4b/2018_2019/Stk_17/Wissensbilanz_2018_TUGraz.pdf.

Wissensbilanz 2019, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz, Studienjahr 2019/2020, ausgegeben am 06.05.2020, https://www.tugraz.at/fileadmin/user_upload/tugrazExternal/02bfe6da-df31-4c20-9e9f-819251ecfd4b/2019_2020/Stk_15/Wissensbilanz_2019.pdf.

8.2.10 Montanuniversität Leoben

Entwicklungsplan 2017, im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben, Studienjahr 2017/2018, ausgegeben am 13.12.2017, <https://napps1.unileoben.ac.at/napps/>

[public/mbl.nsf/e7af7e20e55d9399c1256e230029b682/d6470e2be8987a40c12581f5004372af/\\$FILE/MBL %20331718 %20- %20Entwicklungsplan %20der %20MUL.pdf](https://napps1.unileoben.ac.at/napps/public/mbl.nsf/e7af7e20e55d9399c1256e230029b682/d6470e2be8987a40c12581f5004372af/$FILE/MBL%20331718%20-%20Entwicklungsplan%20der%20MUL.pdf).

Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 18.12.2018, [https://napps1.unileoben.ac.at/napps/public/mbl.nsf/125ce0894943412ec1256e230029b835/59ea89b58b62adcf12583670056e58e/\\$FILE/MBL %20231819 %20- %20Leistungsvereinbarung %202019-2021.pdf](https://napps1.unileoben.ac.at/napps/public/mbl.nsf/125ce0894943412ec1256e230029b835/59ea89b58b62adcf12583670056e58e/$FILE/MBL%20231819%20-%20Leistungsvereinbarung%202019-2021.pdf).

Wissensbilanz 2018, im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 29.04.2019, <https://www.unileoben.ac.at/universitaet/mitteilungsblaetter>.

Wissensbilanz 2019, im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben, Studienjahr 2019/2020, ausgegeben am 05.06.2020, [https://napps1.unileoben.ac.at/napps/public/mbl.nsf/531315b993d6e854c1256e230029b8bc/705627f2868a4eb5c1258560002d7d85/\\$FILE/MBL %20891920 %20- %20Wissensbilanz %202019.pdf](https://napps1.unileoben.ac.at/napps/public/mbl.nsf/531315b993d6e854c1256e230029b8bc/705627f2868a4eb5c1258560002d7d85/$FILE/MBL%20891920%20-%20Wissensbilanz%202019.pdf).

8.2.11 Universität für Bodenkultur Wien

Entwicklungsplan 2018, im Mitteilungsblatt der Universität für Bodenkultur Wien, Studienjahr 2017/2018, ausgegeben am 28.12.2017, https://boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/mitteilungsblatt/MB_2017_18/MB06/Entwicklungsplan_2018.pdf.

Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Mitteilungsblatt der Universität für Bodenkultur Wien, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 19.12.2018, https://boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/mitteilungsblatt/MB_2018_19/MB04/H-Universitaet_fuer_Bodenkultur_Wien.pdf.

Wissensbilanz 2018, im Mitteilungsblatt der Universität für Bodenkultur Wien, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 03.06.2019, https://boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/mitteilungsblatt/MB_2018_19/MB15/BOKU_Wissensbilanz_2018.pdf.

Wissensbilanz 2019, im Mitteilungsblatt der Universität für Bodenkultur Wien, Studienjahr 2019/2020, ausgegeben am 03.06.2020, https://boku.ac.at/fileadmin/data/H01000/mitteilungsblatt/MB_2019_20/MB16/BOKU_Wissensbilanz_2019_ES.pdf.

8.2.12 Veterinärmedizinische Universität Wien

Entwicklungsplan 2025, im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien, Studienjahr 2017/2018, ausgegeben am 21.12.2017, https://www.vetmeduni.ac.at/fileadmin/v/z/mitteilungsblatt/organisation/Entwicklungsplan-2025_11-2017_de_final.pdf.

Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 19.12.2018, https://www.vetmeduni.ac.at/fileadmin/v/z/mitteilungsblatt/organisation/20181219_Leistungsvereinbarung_2019_2021.pdf.

Wissensbilanz 2018, im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 23.05.2019, https://www.vetmeduni.ac.at/fileadmin/v/z/mitteilungsblatt/organisation/Wissensbilanz_2018.pdf.

Wissensbilanz 2019, im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien, Studienjahr 2019/2020, ausgegeben am 27.05.2020, https://www.vetmeduni.ac.at/fileadmin/v/z/mitteilungsblatt/organisation/Wissensbilanz_2019_Gesamtdokument_final_exkl.Datenbedarf.pdf.

8.2.13 Wirtschaftsuniversität Wien

Entwicklungsplan, im Mitteilungsblatt der Wirtschaftsuniversität Wien, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 05.06.2019, https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/servicecenters/hr/Mitteilungsblatt/Juni_2019/Entwicklungsplan_ab_01.06.2019.pdf.

Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Mitteilungsblatt der Wirtschaftsuniversität Wien, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 19.12.2018, https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/servicecenters/hr/Mitteilungsblatt/Dezember_2018/Leistungsvereinbarung_2019-2021_Letztfassung.pdf.

Leitbild für die Inklusion von Arbeitnehmer/innen mit Behinderung, https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/management/council/files/Leitbild_Inklusion_von_Menschen_mit_Behinderung_27.10.2016.pdf.

Wissensbilanz 2018, im Mitteilungsblatt der Wirtschaftsuniversität Wien, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 05.06.2019, https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/servicecenters/hr/Mitteilungsblatt/Juni_2019/Wissensbilanz_2018.pdf.

Wissensbilanz 2019, im Mitteilungsblatt der Wirtschaftsuniversität Wien, Studienjahr 2019/2020, ausgegeben am 20.05.2020, https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/servicecenters/hr/Mitteilungsblatt/Mai_2020/WU_Wissensbilanz_Leistungsbericht_LVMonitoring_2019.pdf.

8.2.14 Johannes Kepler Universität Linz

Entwicklungsplan 2019-2024, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz, Studienjahr 2017/2018, ausgegeben am 10.01.2018, https://ix.jku.at/jku/?qs_servlet=downloadIxservlet&rq_ReclId=34314342333432343136424638383946364338394532393245393644373537313641353135443139&qs_fileId=046FC9C95F39024C16009CFBF7C17F37792BF14A&qs_lastModified=1515583277000&qs_fileDataRange=81EADC85C692C0795E9C9E0BCD72DF9934FCF9EB.

Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 09.01.2019, https://ix.jku.at/jku/?qs_servlet=downloadIxservlet&rq_ReclId=303841383930463733434137373043444133333141363243464532434431

46433843363433423535&qs_fileId=FF83E8D2E9FF1944EFD099EF05ACE8149893FED9&qs_lastModified=1547037214000&qs_fileDataRange=81EADC85C692C0795E9C9E0BCD72DF9934FCF9EB.

Wissensbilanz 2018, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 20.05.2019, https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/54/Wissensbilanz_2018_Universitaet_Linz.pdf.

Wissensbilanz 2019, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz, Studienjahr 2019/2020, ausgegeben am 27.05.2020, https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/54/Wissensbilanz_2019_Universitaet_Linz.pdf.

8.2.15 Alpen-Adria-Universität Klagenfurt

Entwicklungsplan 2019-2024, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2017/2018, ausgegeben am 20.12.2017, <https://www.aau.at/wp-content/uploads/2017/12/Mitteilungsblatt-2017-2018-6-Beilage-1.pdf>.

Gleichstellungsplan, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 19.12.2018, <https://www.aau.at/wp-content/uploads/2018/12/Mitteilungsblatt-2018-2019-7-Beilage-6.pdf>.

Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 19.12.2018, <https://www.aau.at/wp-content/uploads/2018/12/Mitteilungsblatt-2018-2019-7-Beilage-5.pdf>.

Richtlinien für die Gleichstellung behinderter und chronisch kranker Personen, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2004/2005, ausgegeben am 02.02.2005, <https://www.aau.at/wp-content/uploads/2015/09/Satzung-der-AAU-Teil-E-II.pdf>.

Wissensbilanz 2018, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 05.06.2019, <https://www.aau.at/wp-content/uploads/2019/06/Mitteilungsblatt-2018-2019-18-Beilage-3.pdf>.

Wissensbilanz 2019, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2019/2020, ausgegeben am 20.05.2020, <https://www.aau.at/wp-content/uploads/2020/05/Mitteilungsblatt-2019-2020-20-Beilage-3.pdf>.

8.2.16 Universität für angewandte Kunst Wien

Entwicklungsplan 2019-2024, im Mitteilungsblatt der Universität für angewandte Kunst Wien, Studienjahr 2017/2018, ausgegeben am 21.12.2017, http://uqe.homepage.uni-ak.ac.at/download/EP19_24.pdf.

Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Mitteilungsblatt der Universität für angewandte Kunst Wien, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 21.12.2018, http://www.uni-ak.ac.at/uqe/download/LV19_21.pdf.

Wissensbilanz 2018, Kurzfassung (gem. § 4 Abs. 1 WBV), im Mitteilungsblatt der Universität für angewandte Wien, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 17.06.2019, <https://www.dieangewandte.at/jart/prj3/angewandte-2016/data/uploads/Universitaet/Zahlen/WB2018.pdf>.

Wissensbilanz 2019, im Mitteilungsblatt der Universität für angewandte Wien, Studienjahr 2019/2020, ausgegeben am 07.07.2020, <http://uqe.homepage.uni-ak.ac.at/download/WB2019.pdf>.

8.2.17 Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Entwicklungsplan 2019-2024, https://www.mdw.ac.at/upload/mdwUNI/files/entwicklungsplan2019_2024.pdf.

Gleichstellungsplan, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 21.11.2018, <https://www.mdw.ac.at/upload/MDWeb/akg/downloads/Satzung-Gleichstellungsplan.pdf>.

Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 16.01.2019, https://www.mdw.ac.at/upload/mdwUNI/files/leistungsvereinbarung_2019_2021.pdf.

Mission statement zur mdw-Diversitätsstrategie, <https://www.mdw.ac.at/ggd/diversitaet/missionstatement/>.

Wissensbilanz 2018, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 05.06.2019, https://www.mdw.ac.at/upload/mdwUNI/files/mdw_wissensbilanz_2018.pdf.

Wissensbilanz 2019, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Studienjahr 2019/2020, ausgegeben am 03.06.2020, https://www.mdw.ac.at/upload/mdwUNI/files/wissensbilanz_2019_mdw.pdf.

8.2.18 Universität Mozarteum Salzburg

Entwicklungsplan 2019-2024, im Mitteilungsblatt der Universität Mozarteum Salzburg, Studienjahr 2017/2018, ausgegeben am 27.03.2018, https://www.moz.ac.at/files/pdf/uni/ep_19-24.pdf.

Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Mitteilungsblatt der Universität Mozarteum Salzburg, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 14.01.2019, https://www.moz.ac.at/files/pdf/uni/lv_19-21.pdf.

Wissensbilanz 2018, im Mitteilungsblatt der Universität Mozarteum Salzburg, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 23.05.2019, https://www.moz.ac.at/pdf.php?id=402528&t=DOCUMENTS_STORE_MBL.

Wissensbilanz 2019, im Mitteilungsblatt der Universität Mozarteum Salzburg, Studienjahr 2019/2020, ausgegeben am 28.05.2020, https://www.moz.ac.at/pdf.php?id=478818&t=DOCUMENTS_STORE_MBL.

8.2.19 Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Entwicklungsplan 2019-2024, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 03.07.2019, https://www1.kug.ac.at/fileadmin/media/direktion_v_75/Dokumente/Mitteilungblaetter/studienjahr_2018_19/mb_31/mb_31_s_1_2019-07-01_Entwicklungsplan_2019-2024.pdf.

Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 19.12.2018, https://www.kug.ac.at/fileadmin/01_Kunstuniversitaet_Graz/05_News/Mitteilungsblatt/importiert/direktion_v_75/Dokumente/Mitteilungblaetter/studienjahr_2018_19/mb_11/mb_11_s_1_LV_2019-21_KUG_final_unterzeichnet.pdf.

Wissensbilanz 2018, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 06.06.2019, https://www1.kug.ac.at/fileadmin/media/planev_44/Dokumente/Downloads/Wissensbilanz/Wissensbilanz_2018.pdf.

Wissensbilanz 2019, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2019/2020, ausgegeben am 03.06.2020, https://www.kug.ac.at/fileadmin/01_Kunstuniversitaet_Graz/05_News/Mitteilungsblatt/SJ201920/Mitteilungsblatt_21/mb_21_s_6_Wissensbilanz_2019.pdf.

8.2.20 Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Entwicklungsplan 2018-2024, im Mitteilungsblatt der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Studienjahr 2017/2018, ausgegeben am 10.01.2018, https://www.ufg.ac.at/fileadmin/media/Universitaetsleitung/entwicklungsplan_bis_2027/2020/Entwicklungsplan_2018_2024.pdf.

Gleichstellungsplan, im Mitteilungsblatt der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Studienjahr 2017/2018, ausgegeben am 02.05.2018, https://www.ufg.at/fileadmin/media/zentrale_verwaltung/koordinationsstelle_fuer_genderfragen/GLP2018.pdf.

Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Mitteilungsblatt der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 09.01.2019, https://www.ufg.ac.at/fileadmin/media/Universitaetsleitung/rektorat/Leistungsvereinbarung2019_2021.pdf.

Wissensbilanz 2018, im Mitteilungsblatt der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 22.05.2019, https://www.ufg.ac.at/fileadmin/media/Universitaetsleitung/rektorat/Wissensbilanz_2018.pdf.

Wissensbilanz 2019, im Mitteilungsblatt der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Studienjahr 2019/2020, ausgegeben am 27.05.2020, https://ufgonline.ufg.ac.at/ufg_online/wbMitteilungsblaetter.display?pNr=341533.

8.2.21 Akademie der bildenden Künste Wien

Entwicklungsplan 2019-2025, im Mitteilungsblatt der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2017/2018, ausgegeben am 20.11.2017, https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/mitteilungsblatt/Mitteilungsblaetter/entwicklungsplan-2019-2025/browser_view.

Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Mitteilungsblatt der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 28.01.2019, <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/mitteilungsblatt/Mitteilungsblaetter/leistungsvereinbarung-2019-2021>.

Non Binary Universities, Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen, https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/NonBinaryUniversitiesVADEMEKUM_AkademiederbildendenKunsteWien_2019.pdf.

Wissensbilanz 2018, im Mitteilungsblatt der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 18.04.2019, https://www.akbild.ac.at/Portal/organisation/uber-uns/mitteilungsblatt/Mitteilungsblaetter/wissensbilanz-2018/?searchterm=Leistungsvereinbarung%202019-2021&set_language=de.

Wissensbilanz 2019, im Mitteilungsblatt der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2019/2020, ausgegeben am 28.05.2020, https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/mitteilungsblatt/Mitteilungsblaetter/wissensbilanz-2019/browser_view.

8.2.22 Universität für Weiterbildung Krems (Donau-Universität Krems)

Entwicklungsplan 2019-2024, im Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems (Donau-Universität Krems), Studienjahr 2017/2018, ausgegeben am 19.12.2017, https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:15c0dec4-2c0e-4f27-8298-7cbef1f387dd/entwicklungsplan_donau-universitaet_krems_2019-2024.pdf.

Leistungsvereinbarung 2019-2021, im Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems (Donau-Universität Krems), Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 07.01.2019, https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:f30e8260-96ec-45f4-89b8-ac51337b417b/duk_mb_0119.pdf.

Wissensbilanz 2018, im Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems (Donau-Universität Krems), Studienjahr 2018/2019, ausgegeben am 13.05.2019, [https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:1020f552-2d43-41ce-a8ac-5acd319a68b9/DUK %20- %20Wissensbilanz %202018 %20- %20III.pdf](https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:1020f552-2d43-41ce-a8ac-5acd319a68b9/DUK%20-%20Wissensbilanz%202018%20-%20III.pdf).

Wissensbilanz 2019, <https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:a4ba1323-bd31-4326-8214-6cfea4387098/Wissensbilanz-I-II-2019-Donau-Universitaet-Krems.pdf>.

8.2.23 Fachhochschule des bfi Wien Gesellschaft m.b.H.

Gender Mainstreaming / Diversity Management, <https://oldwww.fh-vie.ac.at/Die-FH/Gender-Mainstreaming-Diversity-Management>.

Gender Mainstreaming und Diversity Management Steuerungsgruppe, Aufgabenbeschreibung gültig seit 26.03.2013, https://oldwww.fh-vie.ac.at/var/em_plain_site/storage/original/application/debb970ac40b0505ec832a3c03697bdb.pdf.

Satzungsteile der FH des BFI Wien, <https://www.fh-vie.ac.at/de/seite/hochschule/kollegium>.

8.2.24 Fachhochschule Technikum Wien

Gender & Diversity an der FH Technikum Wien, <https://www.technikum-wien.at/ueber-uns/gender-diversity-der-fh-technikum-wien/>.

Satzungsteile der FH Technikum Wien, <https://www.technikum-wien.at/ueber-uns/satzung-und-leitbild-der-fh-technikum-wien/>.

8.2.25 FH Campus Wien

Gender & Diversity Management, <https://www.fh-campuswien.ac.at/die-fh/werte/gender-diversity-management.html>.

Satzungsteile der FH Campus Wien, <https://www.fh-campuswien.ac.at/die-fh/organisation/hochschulleitung.html>.

8.2.26 FH Vorarlberg GmbH

Diversitätsmanagement, <https://www.fhv.at/studium/service-und-ressourcen/diversitaet-und-gleichbehandlung/diversitaetsmanagement/>.

Einrichtungen für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, <https://www.fhv.at/studium/service-und-ressourcen/einrichtungen-service-fuer-studierende/einrichtungen-fuer-studierende-mit-behinderung-oder-chronischer-erkrankung/>.

Studieren mit Behinderung oder chronischer Erkrankung an der FH Vorarlberg – Ein Ding der Unmöglichkeit? https://www.fhv.at/fileadmin/user_upload/fhv/files/studium/service-und-

ressourcen/einrichtungen-fuer-studierende-mit-besonderen-beduerfnissen/Studieren_mit_Behinderung.pdf.

Satzungsteile der FH Vorarlberg, <https://www.fhv.at/ueber-die-fh/hochschulorganisation/fachhochschulkollegium/satzung/>.

8.2.27 Fachhochschule Kärnten

Gleichbehandlung und Vielfalt, <https://www.fh-kaernten.at/fachhochschule/gleichbehandlung-und-vielfalt>.

Satzungsteile der FH Kärnten, <https://www.fh-kaernten.at/fileadmin/content-images/News/satzung/RE-R08-Satzung-der-Fachhochschule-Karnten.pdf>.

Jahresbericht 2017, https://www.fh-kaernten.at/fileadmin/documents/organisation/jahresbericht_2017.pdf.

Studien- und Prüfungsordnung, https://www.fh-kaernten.at/fileadmin/documents/organisation/studien-pruefungsordnung-RE-R03_02.pdf.

8.2.28 Fachhochschule Wiener Neustadt GmbH

Satzungsteile der FH Wiener Neustadt, <https://www.fhwn.ac.at/downloads>.

8.2.29 Fachhochschule St. Pölten GmbH

Satzungsteile der FH Sankt Pölten, <https://www.fhstp.ac.at/de/uber-uns/fh-kollegium/fh-kollegium>.

Studieren für Menschen mit Behinderung, <https://www.fhstp.ac.at/de/audiences/interessentinnen/rund-ums-studium/studieren-fuer-menschen-mit-behinderung>.

8.2.30 IMC Fachhochschule Krems GmbH

Satzungsteile der FH Krems, <https://www.fh-krems.ac.at/fachhochschule/#kollegium>.

Studieren mit Behinderung der IMC FH Krems, <https://www.fh-krems.ac.at/fileadmin/public/downloads/bewerbung/studieren-mit-besonderen-beduerfnissen.pdf>.

8.2.31 Fachhochschule Salzburg GmbH

Gender & Diversity, <https://www.fh-salzburg.ac.at/fhs/die-fh/gender-diversity>.

Satzungsteile der FH Salzburg, <https://www.fh-salzburg.ac.at/fhs/organisation/fh-kollegium>.

8.2.32 FH Kufstein Tirol Bildungs GmbH

Diversity Management, Inklusion & Familienfreundlichkeit, <https://www.fh-kufstein.ac.at/ueber-uns/Diversity-Management-Inklusion-Familienfreundlichkeit>.

Satzungsteile der FH Kufstein Tirol, <https://www.fh-kufstein.ac.at/lehren/Satzung-der-FH-Kufstein-Tirol>.

8.2.33 CAMPUS 02 Fachhochschule der Wirtschaft GmbH

Barrierefreies Studieren, <https://www.campus02.at/studium-lehre/services-studierende/barrierefrei-studieren-2/>.

Gender & Diversity Management, <https://www.campus02.at/unsere-hochschule/zentrale-services/gender-diversity-management/>.

Informationen für LektorInnen an der FH CAMPUS 02, Wie können Sie beeinträchtigte Studierende unterstützen... [https://www.campus02.at/wp-content/uploads/2016/05/Informationen-f %C3 %BCr-LektorInnen_final-Oktober-2015.pdf](https://www.campus02.at/wp-content/uploads/2016/05/Informationen-f%C3%BCr-LektorInnen_final-Oktober-2015.pdf).

Satzungsteile der FH Campus 02 Graz, <https://www.campus02.at/studium-lehre/satzung/>.

Barrierefreiheit und Inklusion in der Lehre, Tipps für Lehrende an der FH Campus 02, https://www.campus02.at/wp-content/uploads/2020/01/Tipps-Barrierefreiheit-und-Inklusion_15.11.2019.pdf.

8.2.34 FH JOANNEUM Gesellschaft mbH

Diversity Management, <https://www.fh-joanneum.at/hochschule/services/gleichbehandlung-vielfalt/diversity-management/>.

Satzungsteile der FH JOANNEUM, <https://www.fh-joanneum.at/hochschule/organisation/kollegium/>.

Frauenförderungsplan der FH JOANNEUM, [https://cdn.fh-joanneum.at/media/2015/12/Frauenf %C3 %B6rderungsplan_der_FH_JOANNEUM_17.09.2015.pdf](https://cdn.fh-joanneum.at/media/2015/12/Frauenf%C3%B6rderungsplan_der_FH_JOANNEUM_17.09.2015.pdf)

8.2.35 FH OÖ Studienbetriebs GmbH

Gender & Diversity Management-Konferenz, <https://www.fh-ooe.at/gender-diversity/>.

Mission Statement "Gender Mainstreaming & Diversity Management an der FH OÖ" (GMDM FH OÖ), https://www.fh-ooe.at/fileadmin/user_upload/fhooe/ueber-uns/organisation/diversity/allgemein/docs/fhooe-diversity-mission-statement.pdf.

Satzungsteile der FH Oberösterreich, <https://www.fh-ooe.at/ueber-uns/organisation/satzung/>.

Vision und Strategie 2030, https://www.fh-ooe.at/fileadmin/user_upload/fhooe/ueber-uns/vision-leitbild/docs/fhooe-vision-und-strategie-2030.pdf.

8.2.36 Fachhochschule Burgenland GmbH

Satzungsteile der FH Burgenland, <https://www.fh-burgenland.at/ueber-uns/organisation/fh-kollegium/satzung/>.

Strategie 2030, https://www.fh-burgenland.at/fileadmin/user_upload/PDFs/A4_Strategie2030_Mail.pdf

8.2.37 MCI Management Center Innsbruck – Internationale Hochschule GmbH

Satzungsteile der MCI Management Center Innsbruck, <https://www.mci.edu/de/hochschule/das-mci/ueber-uns/hochschulkollegium>.

Student Support, <https://www.mci4me.at/de/services/student-support>.

8.2.38 FHWien der WKW (FHW GmbH)

Gender Mainstreaming & Diversity Management, <https://www.fh-wien.ac.at/fachhochschule/ueber-uns/gender-and-diversity/#gender-mainstreaming-diversity-management>.

INFOBLATT: STUDIEREN MIT BEHINDERUNGEN UND CHRONISCHEN ERKRANKUNGEN, https://www.fh-wien.ac.at/wp-content/uploads/2019/08/Infoblatt_fuer_Studierende_mit_Behinderung_Stand_WiSe2017.pdf.

Satzungsteile der FH Wien der WKW, <https://www.fh-wien.ac.at/fachhochschule/ueber-uns/organisation/>.

8.2.39 Lauder Business School

Diversity, <https://www.lbs.ac.at/about-us/diversity/>.

Satzungsteile der Lauder Business School, http://lbs.ac.at/wp-content/uploads/2018/01/Satzung_V1.6_20180122.pdf.

8.2.40 fhg – Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol GmbH

Gender und Diversity, <https://www.fhg-tirol.ac.at/page.cfm?vpath=ueber-uns/gender-und-diversity>.

Satzungsteile der FH Tirol, https://www.fhg-tirol.ac.at/data.cfm?vpath=dokumente-ueber-uns/satzung_kollegium_fhg-gmbh_2018-12-13.

8.2.41 Ferdinand Porsche FernFH GmbH

Gender & Diversity, <https://www.fernfh.ac.at/fernfh/gender-diversity>.

Leitfaden für diversitätsgerechte Lehre, https://www.fernfh.ac.at/fileadmin/user_upload/FernFH/FernFH/Gender___Diversity/Leitfaden_diversitaetsgerechte_Lehre.pdf.

Satzungsteile der Ferdinand Porsche FernFH, <https://www.fernfh.ac.at/fernfh/kollegium-satzung/satzung/>.

8.2.42 FH Gesundheitsberufe OÖ GmbH

Diversity Management, <https://www.fh-gesundheitsberufe.at/die-fh/diversity-management/>.

Satzungsteile der FH Gesundheitsberufe OÖ, <https://www.fh-gesundheitsberufe.at/wp/wp-content/uploads/2016/09/Satzung-FHG-OOE-V3-1.pdf>.