



# Hochschulprofile zur sozialen Dimension

Aktualisierte Version 2023





# **Hochschulprofile zur sozialen Dimension**

Aktualisierte Version 2023

Wien, 2023

## **Impressum**

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:  
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung  
Minoritenplatz 5, 1010 Wien  
+43 1 53120-0  
[www.bmbwf.gv.at](http://www.bmbwf.gv.at)  
Grafische Gestaltung: BKA Design & Grafik  
Wien, 2023

## Inhalt

<b>Hochschulprofile zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Universitäten</b> .....	<b>6</b>
Universität Wien .....	7
Universität Graz .....	9
Universität Innsbruck .....	11
Medizinische Universität Innsbruck .....	13
Universität Salzburg .....	15
Technische Universität Wien .....	16
Technische Universität Graz .....	18
Montanuniversität Leoben .....	23
Universität für Bodenkultur Wien .....	29
Veterinärmedizinische Universität Wien .....	34
Wirtschaftsuniversität Wien .....	36
Universität Linz .....	37
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien .....	40
Universität Mozarteum Salzburg .....	41
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz .....	43
Akademie der bildenden Künste Wien .....	44
Universität für Weiterbildung Krems .....	46
<b>2 Fachhochschulen</b> .....	<b>47</b>
FH Militärwissenschaften .....	48
FH Campus 02 .....	51
FH Burgenland .....	55
FH Salzburg .....	56
FH Technikum Wien .....	57
FH Wr. Neustadt .....	59
FH Campus Wien .....	60

FH Kufstein .....	63
FH Gesundheitsberufe OÖ .....	65
FH Oberösterreich .....	67
FFH WKW .....	68
IMC FH Krems .....	70
Management Center Innsbruck .....	71
Fachhochschule St. Pölten.....	79
<b>3 Pädagogische Hochschulen .....</b>	<b>81</b>
PH Kärnten .....	82
PH Oberösterreich .....	83
PH Steiermark .....	85
PH Tirol .....	85
PH Vorarlberg .....	87
HAUP .....	88
Private Pädagogische Hochschule Burgenland .....	90
Private Pädagogische Hochschule der Diözese Linz .....	91
Private Pädagogische Hochschule Augustinum .....	92
<b>4 Privatuniversitäten .....</b>	<b>94</b>
Anton Bruckner Privatuniversität .....	95
Bertha von Suttner Privatuniversität .....	96
Central European University .....	98
Gustav Mahler Privatuniversität .....	100
Karl Landsteiner Privatuniversität .....	101
Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien .....	104
UMIT Tirol .....	105

# Hochschulprofile zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung

Der Prozess der Sammlung der Hochschulprofile zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung wurde im Herbst 2020 zur Vorbereitung der jährlichen Vernetzungskonferenz gestartet und im Frühjahr 2023 erneut durchgeführt. Grundlage hierfür ist Zieldimension 3 in der „Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung“.

Für den Inhalt der einzelnen Beiträge sind die Hochschulen verantwortlich.

1

# Universitäten



Strategien und Maßnahmen zur sozialen Dimension sind seit der Leistungsvereinbarungsperiode 2019–21 mit einem Finanzierungseinbehalt verknüpft. Dadurch wurde auch ein Schritt in Richtung Berichtslegung im Bereich der sozialen Dimension gesetzt. Auch in der laufenden LV-Periode wird die soziale Dimension ein zentrales Thema sein und so die weitere strategische Implementierung an den Universitäten gefördert.

## Universität Wien

### Kurzprofil (2021)

89.000 nationale und internationale Studierende; 9.900 Mitarbeiter/innen, davon rund 6.900 Wissenschaftler/innen; 20 Fakultäten; 178 ordentlichen Studien

### Antworten von:

Lisa Appiano (Team Gleichstellung und Diversität)

### Institutionelle Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung?

Nein

### SD in der Leistungsvereinbarung 2019–21

Vorhaben C1.3.4.11 Umsetzung der nationalen Strategie zur sozialen Dimension (SD)

- Maßnahmen zur sozialen Durchmischung im Bereich der Outreach-Aktivitäten
- Online-Tool Studienzulassung
- 2019: Personalschulungen im Bereich der inklusiven Lehre.
- Durchführung von Mentoring und Tutoring
- 2020: Einführung Spezialisierung „Inklusive Pädagogik“
- Maßnahmen im Bereich E-Learning und open education

Schwerpunkte: Outreach, Digitales Lehren/Lernen, Mentoring und Tutoring

### Prämierte Projekte im Rahmen von Diversitas 2018 und 2020

Diversität in Aktion: Das 3 Säulen-Modell der Interaktion der Universität Wien (2018)

### Welche Entwicklungen gab es an Ihrer Institution seit Anfang 2017 im Bereich der sozialen Dimension?

- Schwerpunkte Studierbarkeit, Studienerfolg, Diversität und Digitalisierung werden an unterschiedlichen Einrichtungen bzw. in einrichtungsübergreifenden Initiativen gefördert, z.B. Kooperation zwischen dem Center for Teaching and Learning (CTL) und der Abteilung Gleichstellung und Diversität, die an der diversitätsorientierten Weiterentwicklung des Steop-Mentoring Programms arbeiten.
- Schreibmentoring-Programm fokussiert darauf, Studierende aus bildungsbenachteiligten Familien und/oder mit nicht-deutscher Erstsprache bei der Verwendung von Wissen-

schaftssprache zu unterstützen. Ein eigens für die Ausbildung zum\*zur Schreibmentor\*in entwickeltes Diversitätstraining, vertieft das Wissen um die Bedeutung von Bildungsbiographien und wissenschaftlichem Habitus für die akademische Integration.

- die bewährten prä- und postdoc. Mentoringprogramme für Frauen wurden signifikant ausgebaut und weiterentwickelt. Die beiden Programme doc:muv und postdoc:muv werden alternierend ausgeschrieben und u.a. unter der Berücksichtigung von nicht-linearen Bildungswegen bzw. bildungsbenachteiligten Biographien vergeben.

### **Gibt es an Ihrer Hochschulinstitution eine institutionelle Strategie zur sozialen Dimension?**

Die in der nationalen Strategie zur sozialen Dimension benannten unterrepräsentierten Gruppen bzw. Gruppen mit spezifischen Anforderungen sind sowohl im Frauenförderungs- und Gleichbehandlungsplan als auch in der Diversitätsstrategie der Universität Wien integriert. Zudem nimmt die Universität Wien – wie in der nationalen Strategie empfohlen – eine problemzentrierte Perspektive ein und entwickelt bspw. aktuell eine institutionelle Vereinbarkeitsstrategie.

### **Welchen Einfluss hat Covid-19 auf die Maßnahmen und Strategien zur sozialen Dimension?**

Learnings:

- knappe Zeitressourcen durch familiäre Zusatzbelastungen (bedingt durch Corona-Krise) haben sich noch verschärft und sind in größerem Ausmaß von Frauen als von Männern abgefangen worden. Erste internationale Analysen haben bereits gezeigt, dass die Anzahl der Einreichungen wissenschaftlicher Artikel in der Krisenzeit von Frauen eher gesunken und von Männern eher gestiegen ist. Die Universität Wien versucht darauf zu achten, dass die zusätzliche Belastung aus der Krise nicht zu einem langfristigen Nachteil für Wissenschaftler/innen wird. Eine wichtige Rahmenbedingung dafür haben die gesetzlichen Regelungen bezüglich der Vertragsverlängerungen (§109 UG) geschaffen, die an der Universität Wien entsprechend in Anspruch genommen werden.
- Thema Digitalisierung erfuhr durch die coronabedingte Umstellung der universitäts-internen Kommunikation und der Lehre auf digitale oder hybride Formate noch größere Relevanz (digitale Werkzeuge laufend erweitert und massiv ausgebaut). Zudem wird die Digitalisierungsstrategie der Uni Wien in Hinblick auf die Erfahrungen aus der Covid-Krise in Workshops und einem Resonanz Board reflektiert werden.
- organisatorisch-operativer Einfluss von Covid-19 auf die Maßnahmen: viele Angebote mussten verschoben werden. Darüber hinaus führt die Umstellung der Präsenztermine auf digitale bzw. virtuelle Formate zu einer Veränderung des Kommunikationsverhaltens, was gerade im Bereich von Sensibilisierungsmaßnahmen eine relevante Rolle (im Sinne einer Behinderung der ursprünglichen Zielsetzung) spielen kann.

# Universität Graz

## Kurzprofil (2021):

31.000 Studierende, 6 Fakultäten, 76 Institute, 120 Studien

## Soziale Dimension:

Institutionelle Strategie

Seit mehr als zehn Jahren gibt es an der Universität Graz Maßnahmen zur Adressierung der Sozialen Dimension. Diese Einzelinitiativen und Pilotprojekte wurden in der Folge evaluiert und systematisiert und in eine Gesamtstrategie integriert.

## Genese:

Die Bündelung und Weiterentwicklung in Richtung AntiBias-Universität war der logisch nächste Schritt an einer Bildungseinrichtung, an der gleichstellungsbezogenes Know-how schon seit Jahren in viele Prozesse einfließt. Dementsprechend war in der Leistungsvereinbarung 2016–2018 die Etablierung eines Diversitymanagements zusätzlich zu bereits bestehenden Initiativen festgelegt. Mit dem Vorhaben, Intersectional Mainstreaming an der Uni Graz organisational zu verankern, wurde 2016 der Diversitas-Preis des BMWFW gewonnen. Seit Dezember 2016 treffen sich die Mitglieder des Zirkels regelmäßig, seither sind auch einige weitere Abteilungsververtretungen aufgenommen worden.

Siehe dazu Diversität an der Universität Graz ([uni-graz.at](http://uni-graz.at)).

## Fortsetzung der Maßnahmen im Rahmen der institutionellen Strategie „AntiBias-Universität“:

Der AntiBias-Zirkel, eine aus Vertreter:innen der verschiedenen Abteilungen und einschlägig Forschenden zusammengesetztes Gremium, hat die Aufgabe, die Universität als gesamte Organisation auf Mechanismen und Dynamiken hin zu beobachten, die Barrieren für unterschiedliche soziale Gruppen mit sich bringen. Seit 2022 wird der Fokus dabei verstärkt auf die soziale Dimension gerichtet.

*Aufbauend auf den Erkenntnissen aus den Vorhaben der Leistungsvereinbarung 2019–2021 wurde die institutionelle Strategie zur Sozialen Dimension weiterentwickelt und ist auch in der gegenwärtigen Leistungsvereinbarung (2022–2024) verankert.*

- *Studienverlaufsanalysen im Rahmen des internen Reportings für Curricula-Kommissionen werden zur Ausgestaltung der Angebote und Maßnahmen herangezogen*
- *empirisch fundierte und medial ansprechend aufbereitete Lehrmaterialien für einen reflexiven Umgang mit sozialer Ungleichheit im Lehramt(sstudium) werden in der Lehre eingesetzt und der Praxis als OER zur Verfügung gestellt; verstärkte Integration des Themas in PädagogInnenbildung, Lehramtsausbildung (z.B. Gastprofessur zu Heterogenität in der Bildung)*

- *Heterogenitätssensible Studierendenberatung als Weiterbildung für alle Bediensteten, die direkt mit Studierenden zu tun haben*
- *Reflexion des bestehenden Professor/inn/enleitbilds im Hinblick auf Barrieren für unterschiedliche gesellschaftliche Positionierungen (soziale Dimensionen, Geschlecht, Behinderung); Entwicklung und Verbreitung eines inklusiveren Leitbildes*
- *Unterstützungen wie Orientierungstutorien werden weitergeführt und ausgebaut*

#### **Meilensteine der gegenwärtigen Leistungsvereinbarung (2022–2024)**

- 2022: Weiterbildungsangebot mit Fokus Soziale Dimension/Klassismus
- 2023: Soziale Dimension strukturell verankert
- 2024: Veranstaltung mit interner und externer Beteiligung

Aus der Leistungsvereinbarung: „Ab 2022 wird der Fokus dabei verstärkt auf die soziale Dimension gerichtet, wobei alle relevanten Ebenen berücksichtigt werden sollen: Beratungen sowie das Tutoringprogramm werden weitergeführt und ausgebaut, heterogenitätssensible Studierendenberatung wird als Weiterbildung für Bedienstete, die direkt mit Studierenden zu tun haben, angeboten. Studienverlaufsanalysen werden im Rahmen des internen Reportings für Curriculakommissionen zur Ausgestaltung der Angebote und Maßnahmen herangezogen. Empirisch fundierte und medial ansprechend aufbereitete Lehrmaterialien für einen reflexiven Umgang mit sozialer Ungleichheit im Lehramt(sstudium) werden in der Lehre eingesetzt und der Praxis als Open Educational Resources (OER) zur Verfügung gestellt. Das Thema wird verstärkt in die Pädagoginnen- und Pädagogenbildung (z.B. Gastprofessur zu Heterogenität in der Bildung) integriert. Das bestehende Leitbild für Professorinnen und Professoren wird im Hinblick auf Barrieren für unterschiedliche gesellschaftliche Positionierungen (soziale Dimensionen, Geschlecht, Behinderung) reflektiert und zu einem inklusiveren Bild weiterentwickelt. Die Aktivitäten der Universitätsallianz Arqus zu „Widening Access / Social Dimension“ werden hier ebenfalls Berücksichtigung finden.“

Gleichstellung, Genderkompetenz und Frauenförderung: Die Universität Graz fördert die Gleichstellung in allen Einrichtungen, Entscheidungen und Prozessen. Angestrebt wird eine geschlechtergerechte Verteilung von Führungspositionen (Professuren und Leitung von akademischen Einheiten), dazu wird der Anteil an Frauen auf Professuren und Laufbahnstellen weiter erhöht. Weiters werden die Maßnahmen zur kontinuierlichen Erhöhung der Frauenanteile in Führungspositionen und unter den Professorinnen und Professoren, wie Karriereprogramme und Bias-Sensibilisierung für Berufungskommissionen, fortgesetzt, teilweise geschärft und ausgebaut, bspw. durch die Ausweitung der Genderkompetenz unter den Angehörigen der Universität Graz. Inhaltliche Anknüpfungspunkte dafür sind die 36 Empfehlungen der österreichischen Hochschulkonferenz zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Als Anreiz zur verstärkten Beteiligung in Gremien und als Ausgleich für die höhere Belastung von Wissenschaftlerinnen aus Fächern mit einer Unterrepräsentation von Frauen durch Gremienarbeit wird zusätzlich ein Kompensationsmodell umgesetzt. Strategie zur Integration von Gender- und Diversity-

Themen Die Auseinandersetzung mit zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen in Forschung und Lehre ist der Universität Graz ein wichtiges Anliegen. Organisatorisch sind diese Themen in den Forschungsschwerpunkten und Einrichtungen wie dem Zentrum für Südosteuropastudien, dem Europäischen Trainings- und Forschungszentrum für Menschenrechte und Demokratie (UNIETC), dem Fachdidaktikzentrum der Geisteswissenschaftlichen Fakultät, dem Climate Change Centre Austria (CCCA) und dem Regional Centre of Expertise on Education for Sustainable Development (RCE) verankert. Auch in Masterstudien wie Gender Studies, Angewandte Ethik, Political, Economic and Legal Philosophy (Double Degree PELP) oder Global Studies sind gesellschaftliche Anliegen zentrale Inhalte. Neben den Masterstudien Interdisziplinäre Geschlechterstudien und Gender Studies sind Lehrangebote zu Gender- und Diversity-Themen in alle Curricula integriert und durch die „Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung“ unterstützt. Diese Einzelinitiativen sind im Mission Statement der Diversitätsstrategie der Universität Graz zusammengefasst.“

## Universität Innsbruck

### **Kurzprofil (2021):**

über 27.000 Studierende, 16 Fakultäten, 83 Institute

### **Antworten von:**

Bernadette Müller Kmet, Institut für Soziologie

### **Institutionelle Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung?**

Nein, aber Strategie zur Diversität gerade in Ausarbeitung

### **SD in der Leistungsvereinbarung 2019–21:**

Schwerpunkte: Outreach, Anerkennung non-formales Lernen; Gleichstellung und Diversität Entwicklung von Lehrveranstaltungsformaten, Vernetzung von Theorie und Praxis, First Generation Students (Talentescout)

### **Prämierte Projekte im Rahmen von Diversitas 2018 und 2020:**

- Einrichtung einer interfakultären Organisationseinheit für die Geschlechterforschung (Center Interdisziplinäre Geschlechterforschung Innsbruck) (2020)
- PhD Karriereförderprogramm für begünstigt behinderte und/oder chronisch erkrankte Nachwuchswissenschaftler/innen der Universität Innsbruck (2018)

### **Welche Entwicklungen gab es an Ihrer Institution seit Anfang 2017 im Bereich der sozialen Dimension?**

Zwischen 2017 und 2019 wurde an der Universität Innsbruck das HRSM-Projekt „Chill die Basis: Förderung von nicht-traditionellen Studierenden“ durchgeführt. Das Projekt hatte

u.a. die Realisierung von Chancengleichheit und Förderung von sozialer Durchlässigkeit im Hochschulraum Tirol zum Ziel. Um dieses Ziel zu erreichen, initiierte das Projektteam einen partizipativen Szenarioprozess mit fünf Tiroler Hochschulen (FH Kufstein, MCI, PH Tirol, UMIT, Universität Innsbruck) und weiteren Kooperationspartner/innen (Arbeiterkammer Tirol, Projekt talentescout-tirol, Psychologische Studierendenberatung Innsbruck). Dieses Wunschscenario diene als Basis für eine gemeinsame Strategieentwicklung zur Realisierung von Chancengleichheit und Förderung sozialer Durchlässigkeit im Hochschulraum Tirol. Im Zentrum der entwickelten Strategien steht die Nutzung hochschulübergreifender Synergien, die zur Förderung von nicht-traditionellen Studierenden dient. (Für eine Kurzversion des Wunschscenarios und einen Überblick zur entwickelten Strategie, den Aktivitätsfeldern sowie konkreten Maßnahmen siehe im Anhang „Konzept Tiroler Hochschulkonferenz“).

Weitere relevante Entwicklungen betreffen die Weiterführung des Projekts „talentescout-tirol“ (<https://www.uibk.ac.at/de/public-relations/services/talentescout-tirol/>) sowie die Entwicklung und Implementierung der Lehrveranstaltung „SE First Generation Students – Ausschließungsmechanismen im österreichischen Bildungssystem“ im Rahmen von Interdisziplinären und Außerfachlichen Kompetenzen für Bachelorstudien.

### **Gibt es an Ihrer Hochschulinstitution eine institutionelle Strategie zur sozialen Dimension?**

An der Universität Innsbruck ist eine Steuerungsgruppe „Diversitätsmanagement“ tätig, die sich u.a. mit Strategien und Maßnahmen zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung beschäftigt und Sichtbarmachung sowie Bewusstseinsbildung in diesem Bereich anstrebt. Gegenwärtig wird an der Entwicklung einer gesamtuniversitären Diversitätsstrategie gearbeitet, in der die soziale Dimension einen zentralen Stellenwert einnimmt.

Im Jahr 2021 startete das Pilotprojekt „Third Way“ zur Anerkennung non-formaler außerhochschulischer Lernergebnisse.

### **Welchen Einfluss hat Covid-19 auf die Maßnahmen und Strategien zur sozialen Dimension?**

Im Zuge des Covid-19 bedingten rasanten Voranschreitens der Digitalisierung an der Universität Innsbruck wurde offensichtlich, dass die soziale Herkunft der Studierenden eine erhebliche Rolle spielt, wenn es z.B. um die erforderliche Ressourcenausstattung (qualitative hochwertige Endgeräte, Video- und Audioausstattung der Geräte, gute Internetverbindung etc.) für die Teilnahme an der digitalen Lehre geht. In anderen Bereichen hat sich gezeigt, dass aufgrund der Covid-19 Situation manchmal die Grundbedingungen für die Teilnahme am Studium für einige Studierendengruppen erheblich erschwert wurden (z.B. Wegfall von Kinderbetreuung, Ausfall von Betreuungs-/Gesundheitsdiensten im Falle von behinderten und/oder chronisch kranken Studierenden).

## Medizinische Universität Innsbruck

### **Kurzprofil (2021):**

mehr als 3.000 Studierende, 1 Bachelorstudium, 1 Masterstudium, 2 Diplomstudien, 2 PhD-Studien

### **Antworten von:**

Margarethe Hochleitner, Direktorin Gender Medizin

### **Institutionelle Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung?**

Nein, aber Professur für Gender und Diversity, implementiert im Entwicklungsplan sowie diverse Maßnahmen zu Diversitas inkludiert in den Leistungsvereinbarungen

### **SD in der Leistungsvereinbarung 2019–21:**

Vorhaben A2.2.6 Gezielte Maßnahmen, um Studienwerber/innen aus bildungsfernen Schichten anzusprechen

Vorhaben D1.2.8 Weiterentwicklung der gemeinsamen Aufnahmeverfahren (MedAT) in Hinblick auf soziale Diversität

Vorhaben C1.3.4.7 Evaluierung der Curricula Humanmedizin und Zahnmedizin

Vorhaben C1.3.4.16 Implementierung eines didaktischen Universitätskurssystems „Kompetenz in der Lehre“

Schwerpunkte: Outreach, Weiterentwicklung Aufnahmeverfahren, Absolvent/innen-tracking, Lehre/Didaktik

### **Prämierte Projekte im Rahmen von Diversitas 2018 und 2020:**

Diversitas-Management/Migration/Migrationsmedizin: Entwicklung und Weiterentwicklung einer geschlechter- und diversitätsaktiven Gleichstellungspolitik; neuester Schwerpunkt ist Migration und Migrationsmedizin, welcher auch in den Leistungsvereinbarungen verankert ist (2020)

Wie kommt Diversitas in die MUI? Aufbau und Implementierung diversitas-spezifischer Schwerpunkte an der Medizinischen Universität Innsbruck (2018)

### **Welche Entwicklungen gab es an Ihrer Institution seit Anfang 2017 im Bereich der sozialen Dimension?**

Die Betonung von Diversitas im Rahmen von Gender Medizin, die Implementierung von Diversitas in Lehre sowie Personalentwicklung und Krankenbetreuung, Betonung durch eine Professur für Gender und Diversity, auch im Entwicklungsplan abgebildet

### **Beispiele guter Praxis aus der Medizinischen Universität Innsbruck:**

Soziale Dimensionen, jeweils verankert in Forschung und Lehrveranstaltungsinhalten:

- **Geschlecht und Geschlechterrollen:** soziales Geschlecht und Einfluss auf Gesundheit, Krankheit, und Behandlung insbesondere in Hinsicht auf Geschlechterrollen
- **Minderheitenstress** aufgrund sexueller Orientierung: Einfluss auf Gesundheit und Behandlung.

### **Welche Entwicklungen gab es an Ihrer Institution seit Anfang 2017 im Bereich der sozialen Dimension?**

- **Wissenschaftliche Arbeiten, Publikationen, Lehrveranstaltungen**  
z.B. zu den Themen: individuelle Migrationsgeschichte, Studienzufriedenheit und Aufstiegsmobilität, Diversity-Kompetenzen in der Medizin; Diversity und Resilienz; Diversity und Migration; Diversity in der Praxis
- **Referat für Kinderbetreuung und Vereinbarkeit**  
Zielsetzungen: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Mitarbeiter/innen, Erleichterung des Wiedereinstiegs, Individuelle optimiert angepasste Kinderbetreuungslösungen

Das Referat unterstützt des Weiteren durch:

- **Aktion Wiedereinstieg** – unterstützt seit 2007 Mitarbeiter/innen nach der Karenz in finanzieller und organisatorischer Hinsicht, z.B. durch Teilzeitangebot; Unterstützung bei Kinderbetreuung
- Familienstartpaket – Geschenkpaket für die Familie bei Geburt eines Kindes
- **Kindergarten Müllerstraße-Betriebskindergarten:** in Kooperation mit der Leopold-Franzens-Universität.
- **Betriebliche Sommerbetreuung** für alle Kinder im Alter von 3 bis 12 Jahren.
- **Die Kinderservice-Webseite:** alle relevanten Informationen, Kontakte und Formulare
- **Kinderbetreuung im Krankheitsfall:** Kooperation mit KiB children care – Der Verein rund ums erkrankte Kind betreut österreichweit erkrankte Kinder zu Hause,
- **Die Kinder- und Jugendakademie der Medizinischen Universität Innsbruck:** ganzjährig diverse Veranstaltungen für die Kinder der Mitarbeiter/innen der Medizinischen Universität Innsbruck, die Einblick in verschiedene wissenschaftliche sowie gesellschaftliche Bereiche vermitteln.

### **Welchen Einfluss hat Covid-19 auf die Maßnahmen und Strategien zur sozialen Dimension?**

Durch den Aufwand, den Covid-19-Anforderungen nur halbwegs gerecht zu werden, besonders im Rahmen einer medizinischen Universität erfordert es noch mehr Aufwand, die bisherigen Standards zu verteidigen und die durch Covid-19 dazugekommenen notwendigen Maßnahmen zu installieren.

## Universität Salzburg

### **Kurzprofil (2021):**

ca. 18.000 Studierende, ca. 80 Diplom-, Bachelor-, Master- oder Doktoratsstudien, 30 Studienrichtungen

### **Antworten von:**

Günter Wageneder, Qualitätsmanagement

### **Institutionelle Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung?**

Ja, die Strategie wurde im Herbst 2020 beschlossen und dem BMBWF im Zuge des Begleitgesprächs zur Leistungsvereinbarung präsentiert.

### **SD in der Leistungsvereinbarung 2019–21:**

Vorhaben C1.3.4.6: „Konsolidierung und allenfalls Ergänzung von Maßnahmen zur Berücksichtigung der Sozialen Dimension des Studierens im Zuge der Entwicklung und Umsetzung einer entsprechenden Strategie“

Schwerpunkte: Studierbarkeit, Orientierung am Student Life Cycle

### **Welche Entwicklungen gab es an Ihrer Institution seit Anfang 2017 im Bereich der sozialen Dimension?**

Entsprechend der Vorgaben der Leistungsvereinbarung wurde 2019/20 eine Strategie zur Sozialen Dimension des Studierens entwickelt. Dies erfolgte als Ergänzung zum Maßnahmenkatalog „Studierbarkeit/Prüfungsaktivität“, der den gesamten Studienzyklus abdeckt (von der Studieninformation bis zum Studienabschluss).

### **Welchen Einfluss hat Covid-19 auf die Maßnahmen und Strategien zur sozialen Dimension?**

Die Strategie ist Teil des (am Student Life Cycle orientierten) Maßnahmenkatalogs Studierbarkeit. Dieser wurde auch in Hinblick auf Aspekte der Distanzlehre überarbeitet.

### **Best Practice:**

Umfangreiches Projekt „On Track“ (finanziert im Rahmen der Ausschreibung „Digitale und soziale Transformation in der Hochschulbildung“): zielt besonders auf Studieneingangsphase ab (insb. auf die Förderung sozialer Kontakte, auch unter Berücksichtigung unterschiedlicher Herkunftskontexte)

## Technische Universität Wien

### Kurzprofil (2021):

ca. 26.500 Studierende, 19 Bachelorstudien, 31 Masterstudien, 3 Doktoratsstudien

### Antworten von:

Sabine Seidler, Rektorin

### Institutionelle Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung?

Nein, aber andere systematische Maßnahmen

- Vom Diversity Board der TU Wien werden für jedes Jahr Schwerpunktthemen festgelegt, zu denen Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden
- Evaluierungen der Aufnahmeverfahren in Hinblick auf die soziale Dimension
- Einführung und Evaluierung der Auswirkung der Studien-VoR-Phase auf unterrepräsentierte Gruppen
- Alle sonst hier genannten Maßnahmen und Projekte sind darauf ausgelegt die soziale Dimension zu berücksichtigen und an der TU Wien bisher unterrepräsentierten Gruppen den Zugang zu erleichtern, die Inklusion zu erhöhen und Vereinbarkeit zu fördern.

### SD in der Leistungsvereinbarung 2019–2021:

A2.2.3 Scientific Literacy: Sommerworkshops für Mädchen von 10–14 in sozialen Brennpunktschulen, TUA Preis „Technikerinnen der Zukunft“, Dauerausstellung Informatik inkl. Formaten für Mädchen, „Mitmachlabore“, „TUForMath“: Outreach an allen Schultypen

C1.3.4.1 Studieninformation, -beratung und Unterstützung beim Studienbeginn unter Berücksichtigung der Sozialen Dimension; 2019–21: Durchführung Beratung und Mentoring, Bereitstellung von (Online-)Informationen

C1.3.4.5: 3 MINT-Moocs (u.a. einer an Schulen) mit dem Ziel, junge Menschen mit nicht traditionellem Zugang bzw. „First Academics“ anzusprechen, Erweiterung des Anbots an digitalen Lehr Lern-formen; Bis 2021: 1–2 MOOCs

Schwerpunkte: Outreach, Studieninfo-und -beratung, Digitales Lehren/Lernen

### Welche Entwicklungen gab es an Ihrer Institution seit Anfang 2017 im Bereich der sozialen Dimension?

Zielsetzungen mit gesellschaftlichem Bezugsrahmen verstärkt die TU Wien durch die aktive Teilnahme an diversen öffentlichen Veranstaltungen, um durch die Teilnahme wie z.B. am „Girls Day Mini“, „Töchterttag“ und „Rote Nasen Lauf“ sichtbare Zeichen zu setzen bzw. durch eigene Veranstaltungen wie das „Business Breakfast“ gemeinsam mit der WKO selbst auf Themen aufmerksam zu machen.

Darüber hinaus arbeitet die TU Wien aktiv in einschlägigen Netzwerken mit: dazu gehören v.a. die „Charta der Vielfalt“ sowie das „Diversity Netzwerk“ österreichischer Hochschulen, an dessen Gründung die TU Wien maßgeblich beteiligt war.

Einige der zahlreichen Maßnahmen in Bezug zur sozialen Dimension an der TU Wien oder bei Kooperationspartnern sollen in Folge genannt werden:

**Studieninformation, Studienberatung und Unterstützung beim Studienbeginn unter Berücksichtigung der sozialen Dimension:** Umfassende und kompetente Studienberatung, die das eigene Studienangebot sowie zusätzlich Möglichkeiten von FH Studien im Studienfeld Informatik am Standort beinhaltet, darüber hinaus „Barrierefrei Studieren“ (Information über die Unterstützungsangebote für behinderte Studierende) zum Inhalt hat und umfassend über berufsbegleitende Angebote der Hochschulen am Standort informiert

**Mentoring für Erstsemestrige** durch höhersemestrige Studierende mit dem Fokus der Erleichterung des Übergangs Schule – Studium mit besonderem Fokus auf AHS-Absolvent/innen, spezielle Unterstützung von unterrepräsentierten Gruppen z.B. „First Academics“ bzw. Personen mit nicht traditionellem Hochschulzugang (soziale Dimension), Bereitstellung von Printprodukten, online-Studieninformation und Self Assessment Tests

**Studieneignungsüberprüfung:** Studien-Vorbereitungs- und Reflexionsphase (Studien-VoR-Phase) an der TU Wien für alle Studieninteressierten der Bachelorstudien: niederschwelliger Zugang zu Informationen über das Studium und die Zulassung zum Studium; Digitalisierung der Studienbewerbung durch ein Online Portal; Direkte Verlinkungen zu Angeboten zu Studienbeginn (Mentoring und AKMATH) führte zu einem starken Anstieg der Anmeldungen für das WS 2020.

**Onlinementoring für Schülerinnen** für Schülerinnen ab 16 Jahren und erstsemestrige Studentinnen

Link: <https://www.tuwien.at/tu-wien/tuw-fuer-alle/fit-mint-initiativen-der-tu-wien>

### **Welchen Einfluss hat Covid-19 auf die Maßnahmen und Strategien zur sozialen Dimension?**

- Einige Veranstaltungen wurden in Onlineformate umgewandelt, um die einzelnen Zielgruppen zu erreichen → Fortschritte in flexibler Gestaltung auch für zukünftige Veranstaltungen
- starker Schub in der Digitalisierung der Lehre – viele Maßnahmen, die in Hinsicht auf die soziale Dimension bereits in Planung waren wurden nun priorisiert und beschleunigt umgesetzt. (z.B. massiver Ausbau an Online Angeboten, die ursprünglich zur Förderung der Vereinbarkeit und Studierbarkeit an der TU Wien im Rahmen der

Digitalisierungsstrategie vorgesehen waren; Ausbau der technischen Infrastruktur; massiv erhöhte Beteiligung von Lehrenden an hochschuldidaktischen Schulungen; teilweise grundlegende Umgestaltung der Lehre.

- positive Auswirkung auf administrative Abläufe bei Studienbewerbung und Zulassung zum Studium (online und damit entbunden von Ort und Zeit) sowie bei Info-Veranstaltungen
- reduzierte Möglichkeit der Präsenz an der TU Wien stellt für Studienbeginner/innen eine Schwierigkeit bei Vernetzung und Integration in das universitäre Umfeld dar

#### **Best Practice:**

##### **Studien VoR Phase an der TU Wien am Beispiel der Technischen Chemie**

seit Wintersemester 2019: verpflichtende Studieneignungsüberprüfung flächendeckend für alle Bachelorstudien ohne Studienplatzbeschränkung → Die Studien-VoR-Phase soll als Entscheidungshilfe sowie Vorbereitung für den Einstieg in das gewählte Studium dienen (spezieller Fokus darauf, das Verfahren offen und zugänglich für alle Interessierten zu gestalten und Hürden abzubauen). Spezielle Zielgruppe: Schüler/innen noch vor dem Schulabschluss.

## **Technische Universität Graz**

Es gibt keine gesonderte Strategie, institutionell verankert ist die soziale Dimension jedoch in den Leistungsvereinbarungen (2019–21, 2022–24) und Entwicklungsplänen (2018plus, 2021plus). Allgemein bekennt sich die TU Graz im Sinne ihrer gesellschaftlichen Verantwortung zu Nachhaltigkeit, Digitalisierung, zur Gleichstellung der Geschlechter und Diversitätsförderung, der Bildungsverantwortung gegenüber allen Lebensabschnitten im Student Lifecycle sowie der Strategie des lebenslangen Lernens. Gleichzeitig ist die Strategie der Lehre eng mit der sozialen Dimension verwoben (2017 erstmals veröffentlicht): Mit dieser Strategie verschreibt sich die TU Graz frühzeitiger MINT-Förderung sowie Internationalisierung und Diversifizierung (Förderung von Interessierten und Studierenden unabhängig von Herkunft und Hintergrund), einem strukturierten und mit Unterstützungsmaßnahmen versehenen Studienstart („Guided Start“), einer motivierenden Lehr-/Lernumgebung zur bestmöglichen Studierbarkeit sowie Unterstützungen in der Studienabschlussphase.

Viele Maßnahmen in LV und EP beziehen sich direkt auf die Zieldimensionen und Aktionslinien der nationalen Strategie zur sozialen Dimension: Gesellschaftliche Zielsetzungen

#### **Gesellschaftliche Zielsetzungen**

- A2.2.4 in LV 2019–21 (EP2018plus: S. 89f.) und A2.2.3 in LV 2022–24 (EP2021plus S. 114ff.): Frauen- und Familienförderprogramme (Zielgruppe Kinder, Jugendliche, Studentinnen, Wissenschaftlerinnen, Mitarbeiterinnen) und verstärkte Förderung

von in der Studierendenpopulation unterrepräsentierten Gruppen durch Outreach-Aktivitäten

- A2.2.5 in LV 2022–24 (EP2021plus S. 117f.): Barrierefreie Universität (u.a. Weiterentwicklung barrierearmer Lehr-/Lernmaterialien, Schulungen Lehrender im Erstellen barrierefreier Dokumente, Dialog-/Informationsveranstaltungen für Studierende mit Behinderungen bzw. chronischen/psychischen Erkrankungen)
- A2.2.9 in LV 2019–21 (EP2018plus: S. 8ff. und 64f.) und A2.2.7 in LV 2022–24 (EP2021plus S. 8ff.): „Digitale“ TU Graz, u.a. im Bereich von Open Educational Resources (OER, z.B. MOOC-Plattform iMooX.at und stärkere Nutzung von MOOCs in der Regellehre), Learning Analytics (z.B. Tools, die die Studierbarkeit fördern)

### **Studium**

- C1.3.1 in LV 2019–21 (EP2018plus S. 7ff. und 54ff.) sowie in LV 2022–24 (EP2021plus S. 72ff.): Implementierung eines „Zertifikats für Schlüsselkompetenzen“, Durchführung regelmäßiger Studierenden-Befragungen (Analyse der Studiensituation und Ableitung von Maßnahmen), Etablierung von Lerngruppen als zusätzliches Lernangebot, Monitoring der angemessenen ECTS-Punkte-Verteilung in Curricula/Lehrveranstaltungen
- C1.3.2 in LV 2019–21 (EP2018plus S. 8, 63) sowie in LV 2022–24 (EP2021plus S. 69, 73ff.): „Guided Start“ für Studieninteressierte und -Anfänger\*innen, dazu zählen u.a. Studierenden-Mentoring, Learning-Analytics-Maßnahmen, Vorbereitungs-/Brückenkurse (z.B. Intensiv-Mathematik-Vorkurs, MOOCs), erweitertes Studienberatungsangebot
- C1.3.3 in LV 2022–24 (EP2021plus S. 69, 74f.): Studienabschluss-Support (u.a. Beratung, Workshops, Veranstaltungen wie die „Lange Nacht der aufgeschobenen Arbeiten“)
- C1.3.4 in LV 2019–21 (EP2018plus S.8, 60): Digital angereicherte Lehrmethoden/-technologien (verstärkter Einsatz von MOOCs, LV-Videos, ...) und vermehrter Einsatz von barrierefreien E-Learning-Angeboten

### **Weiterbildung**

- C3.3.2 in LV 2019–21 und C3.3.1 in LV 2022–24: Entwicklung eines Modells zur Anerkennung non-formaler Kompetenzen sowie Einrichten einer zentralen Koordinationsstelle

### **Internationalisierung**

- D2.2.2.3 in LV 2019–21: Schaffung eines Begegnungsraums für nationale und internationale Studierende zur Förderung der sozialen Integration („International House“)
- D2.2.2.6 in LV 2019–21: Ausbau der Förderprogramme mit strategischen Partner\*innen (internationale Mobilität)

### **Prämierte Projekte im Rahmen von Diversitas 2018**

Auszeichnung mit dem Diversitas 2018 für die Checkliste „Diversität in der Lehre“, die gleichzeitig Teil der Gesamtstrategie IDuK ist („Integration von Diversität in die universitären Kernprozesse“).

### **TU-Graz-interne Preise**

Jährliche Ausschreibung des Diversity Awards „Mind\_the Gap“ für den Einbezug des Menschen in Technik und Naturwissenschaften. Einreichungen sind für alle TU-Graz-Angehörigen möglich.

### **Welche Entwicklungen gab es an Ihrer Institution seit Anfang 2017 im Bereich der sozialen Dimension?**

Folgende Maßnahmen, die sich nicht in allen Fällen oder im Detail in den erwähnten LV-/EP-Vorhaben befinden, wurden seit 2017 (teils mit Startdatum weit davor) umgesetzt:

#### **Studieninteresse/-beginn**

- Diverse Veranstaltungen und Workshop- bzw. Outreach-Angebote für Kinder und Jugendliche (siehe Übersicht), zum Teil mit Fokus auf dem MINT-Interesse bei Mädchen/Frauen, dazu zählen u.a. öffentliche Veranstaltungen, Sommer-Workshops für Kinder/Jugendliche, (Ferial-)Praktika und Schulführungen/-besuche.
- Studierenden-Mentoring, sukzessive auf alle Fakultäten ausgeweitet (Lehrende als Mentor\*innen für Studienanfänger\*innen, seit 2017)
- Orientierungsvideos für Studieninteressierte (durch das Projekt „Circle of Excellence“ in Kooperation mit der TU Graz für alle Bachelorstudienrichtungen, 2019; neue Marketingvideos durch die TU Graz für alle Bachelorstudienrichtungen 2022)
- Booklet für Studienanfänger\*innen (verteilt an alle Erstzugelassenen; seit 2019)
- Einführung der Brückenkurs-MOOCs „Mathe-Fit“ und „Informatik-Fit“ (2018, frei verfügbar über iMoox.at), Ausbau des Mathematik-Vorbereitungskurses zu „Mathe-Fit“ um begleitende Übungsgruppen (zusätzlich zu VO + MOOC, seit 2020), selbiges gilt für „Informatik-Fit“ (seit 2021)
- Ausbau des Studienberatungsangebots für einzelne Studien, in Präsenz und online („Check what you expect“, seit 2021)
- Kooperation mit der Universität Graz im Schüler\*innen-Mentoring (VWA-/Diplomarbeiten-Begleitung durch Studierende, seit 2022)
- Schaffung einer Dachmarke für alle Kinder- und Jugendaktivitäten der TU Graz, um die Sichtbarkeit dieser nach außen hin zu erhöhen („Super Science Team“, 2022)
- Einrichtung eines MINKT-Labors für Workshops (Zielgruppe: Kinder/Jugendliche, Eröffnung im Frühjahr 2023)
- Studierenden-Fokusgruppen als komplementäres Feedback-Instrument zur Lehrveranstaltungsevaluierung (seit 2018)

- Verstärkter Einsatz von innovativen Lehr-/Lernmethoden (z.B. Lehrvideos, Zunahme an VO-Streamings/-Recordings, MOOCs in der Lehre, Flipped-Classroom-Konzepte, seit 2018 und deutlicher Schub durch die Pandemie ab 2020)
- ECTS/Workload: laufende Erhebungen der Einschätzung von Studierenden im Rahmen der Lehrveranstaltungs- und Studienevaluierungen sowie Pilotierung einer Workload-Erhebung in einzelnen Lehrveranstaltungen über die App Studo (Pilot: 2019/20)
- Start von unterschiedlichen Learning-Analytics-Projekten wie z.B. dem „Studierenden-Dashboard“, das den Studienfortschritt visualisiert und die Studienplanung erleichtern soll (seit 2019)
- Regelmäßige Studierenden-Befragungen zur Analyse der Studiensituation (alternierend: Studienanfänger\*innen und alle Studierenden der TU Graz, seit 2020)
- Implementierung eines „Zertifikats für Schlüsselkompetenzen“, das die formale Anerkennung von Soft-Skill-Lehrveranstaltungen in den vier Bereichen (1) Entrepreneurship, (2) Science, Technology and Society, (3) Gender and Diversity Management und (4) Sprachen fördert (2020)
- Lerngruppen in herausfordernden Lehrveranstaltungen, geleitet von studentischen Mitarbeiter\*innen (seit 2020)

### **Während des Studiums**

- Eröffnung des „International House“ als Begegnungszone (2021)
- Peer-to-Peer-Beratung und regelmäßige Stammtische/Netzwerktreffen durch die Servicestelle „Barrierefrei Studieren“ (Zielgruppe: Studierende mit chronischen Erkrankungen und/oder Behinderungen, seit 2021)
- Automatische Untertitel für Hörsaalauftzeichnungen über das Videoportal <https://tube.tugraz.at/paella/ui/index.html> (seit 2023)

### **Studienabschluss**

- Jährliche Durchführung der „Langen Nacht der aufgeschobenen Arbeiten (seit 2019), zusätzlich erstmalige Durchführung des „Langen Nachmittags der aufgeschobenen Arbeiten“ (2022)
- Regelmäßige Workshops zur Unterstützung der Studienabschlussphase (seit 2021)
- Regelmäßige Schreibgruppe für Studierende, die mit dem Verfassen einer Abschlussarbeit beschäftigt sind (seit 2021)
- Individuelle Beratungsangebote (seit 2021)

### **Lehrende**

- Fort- und Weiterbildungen:
  - Leading Divers Teams, Managing Cross-Cultural Conflict, Intercultural Inter-action, Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt, How to consider sex/gender and diversity as content in STEM research, Lehrgang „Gender- und Diversitätskompetenz für Wissenschaftler\*innen“ (alle intern; laufende Angebote)

- Fortbildungsprogramm „eDidactics“ für alle steirischen Hochschulen (inkl. des Moduls „Barrierefreiheit und Inklusion“), Beteiligung der TU Graz am „Zertifikat für Bildung und Nachhaltige Entwicklung“ (beide extern; laufende Angebote)
- MOOC zur Sensibilisierung im Umgang mit Aspekten der sozialen Dimension: University all inclusive (2023)

Relevant für alle Phasen: Die TU Graz ist seit 2022 Mitglied von Unite! (University Network for Innovation, Technology and Engineering). In diesem Netzwerk werden u.a. Mobilität, Digitalisierungs- und Inklusionsbestrebungen im multinationalen Austausch gefördert.

### **Welchen Einfluss hat Covid-19 auf die Maßnahmen und Strategien zur sozialen Dimension?**

- Maßnahmen für Studieninteressierte: Deutlich geringere Teilnehmer\*innenzahlen bei den Online-Informationsveranstaltungen für Studieninteressierte als vor der Pandemie in Präsenz (zwischen 2020 und 2022 u.a. online veranstaltet: Tag der offenen Tür, StreeTech, einzelne Studienberatungsangebote). Ähnliche Beobachtungen bei den MINT-Initiativen für Kinder/Jugendliche, die in den Pandemie-Hochphasen auf Online-Formate umgestellt werden mussten (z.B. TUit Workshops). Mit fortschreitender Dauer verschlimmerte sich diese „On-line-Müdigkeit“ und die Zielgruppen konnten zunehmend schwerer erreicht werden.
- Fehlende soziale Integration: Insbesondere für die Kohorten der Studienanfänger\*innen 2020/21 und 2021/22. Der fehlende face-to-face-Kontakt zu Kommiliton\*innen, aber ebenso zu Lehrenden, war für Studierende und insbesondere für Studienanfänger\*innen eines der größten und belastendsten Problemfelder der Pandemie. Das zeigten alle drei zwischen 2020 und 2022 durchgeführten Studierenden-Befragungen an der TU Graz deutlich. Für jene, die mitten in der Pandemie ihr Studium begannen und von Beginn weg kaum Möglichkeiten hatten, andere Studierende in Präsenz kennenzulernen, war das besonders problematisch. Ebenso zeigte sich, dass Online-Vernetzungsangebote während des Studiums nur ergänzend sein und fehlende Präsenzangebote nicht ersetzen können.
- Ausbau psychosozialer Beratungsangebote: Kostenlos und mitunter anonym nutzbare Angebote wurden in den letzten Jahren an der TU Graz stark ausgebaut und subventioniert (z.B. anonymes „Student Helpchat“, persönliche psychologische Beratung mit Psycholog\*innen und Therapeut\*innen).
- Digitalisierung: Beschleunigung/Förderung vieler Entwicklungen, insbesondere großflächiger Ausbau der IT-Infrastruktur an allen Campusstandorten (Streamings/Recordings von Lehrveranstaltungen mittlerweile in hohem Umfang möglich). Die gestiegene Anzahl an jederzeit verfügbaren und leicht zugänglichen Online-Lehr-/Lernmaterialien stellt laut Ergebnissen der Studierenden-Befragungen eine deutliche Erleichterung und Flexibilisierung für berufstätige Studierende bzw. jenen mit Betreuungspflichten dar (= bessere Vereinbarkeit). Auch bei Studienbewerbung/-zulassung hatten digitalisierte Prozesse positive Auswirkungen auf administrative Abläufe.

## Montanuniversität Leoben

Der sozialen Dimension wird im Entwicklungsplan sowie in der Leistungsvereinbarung die entsprechende Bedeutung eingeräumt, außerdem ist sie auch in der Diversitätsstrategie der Montanuniversität im Kapitel „Soziale Durchlässigkeit für Studierende“ verankert. Als eigenständige institutionelle Strategie an der Montanuniversität ist sie nicht verankert.

Im Folgenden werden die wichtigsten Maßnahmen der Montanuniversität im Rahmen der Umsetzung der sozialen Dimension in der Hochschulbildung dargestellt:

### Erhöhung der MINT-Studienanfänger\*innen

#### Lehr-Lern-Labor für Volksschulen

Zur Erhöhung der MINT-Studienanfänger\*innen an der Montanuniversität Leoben wurde 2019 ein neues, auf einen langfristigen Erfolg abzielendes Konzept erarbeitet und 2020 mit dessen Umsetzung begonnen. Dieses ist mehrstufig aufgebaut, um verschiedene Aspekte der sozialen Dimension bei der Bewerbung der montanistischen Studien besser zu berücksichtigen:

In der Altersgruppe der 6- bis 14-Jährigen wurde als Outreach-Aktivität in Nachfolge des Projekts SCHOOL@MUL ein Lehr-Lern-Labor in Zusammenarbeit mit der PPH Augustinum etabliert, welches ein Workshop-Programm enthält, das Experimente, handwerkliches und nachhaltiges Tun so-wie die digitale Bildung einbindet.

Dieses Schüler\*innen-Labor besteht seit 2020 auch physisch in Form von kindgerecht adaptierten Räumlichkeiten im Hauptgebäude der Universität. Durch die auf diesem Gebiet einzigartige Kooperation Montanuniversität mit der PPH Augustinum, auf der einen sowie mit Schulen auf der anderen Seite, bietet dieser außerschulische Lernort einen neuen Erfahrungsraum für das Entwickeln von Zukunftskompetenzen. Das sprach-, gender- und diversitätssensible Workshop-Angebot wird laufend erweitert werden. Neben der Vermittlung von Berufsbildern ist das Aufzeigen der Erreichbarkeit von Karrierewegen durch die Mitwirkung von Role Models essenzieller Bestandteil des Konzepts. Das Ansprechen von unterrepräsentierten Gruppen und damit eine Verbesserung von Chancen- und Genderausgewogenheit stehen ebenso im Fokus, wie die aktive Einbindung von Lehrpersonen, denen in Bezug auf die soziale Dimension in Bildungsentscheidungen kompensatorische Wirkung zugesprochen wird. Ergänzt wird das Programm durch eine fundierte Begleitforschung sowie durch Fortbildungsangebote für Lehrkräfte und die Integration von Lehramtsstudierenden in die Erarbeitung und Umsetzung der Workshop-Inhalte. Mittelfristig soll das Angebot auch auf die Elementarbildung ausgedehnt werden.

Im Lehr-Lern-Labor werden dauerhaft neue und auf die spezifischen Zielgruppen ausgerichtete MINT-Förderungsformate erarbeitet, evaluiert und als Good Practice implementiert. Derzeit stehen Workshop-Module zu den Themen „Salze“, „Kunststoffe“ und

„Metalle“ zur Auswahl. Jeder Workshop ist als Stationenbetrieb organisiert und dauert ca. zwei Stunden. Die Schüler\*innen forschen durchgehend selbst, unterstützt von einem Team aus Studierenden von Montanuniversität und PPH Augustinum. Zu jedem Thema wird umfangreiches Begleitmaterial auch für eine Fortführung der Arbeit im Schulunterricht geboten. Das Angebot ist für Schulklassen kostenlos.

### **Unterstützung von Oberstufen-Schüler\*innen**

Für ältere, bereits vor der Studienwahl stehende Schüler\*innen, besteht neben der Möglichkeit im Rahmen von Wahlpflichtfach-Kursen Lehrstühle der Montanuniversität Leoben zu besuchen, der Unterstützung bei VWAs, der Einbindung von Jugendlichen in den Forschungsbetrieb mittels Feriapraktika sowie Ferienkursen („Metal Days“ oder „RAISE“) ein umfassendes Beratungsangebot. Auch in diesem haben Role Models eine wesentliche Funktion, um die Jugendlichen „auf Augenhöhe“ anzusprechen und z.B. junge Frauen oder auch sogenannte First-Generation-Studierende noch besser beraten zu können. Um auch Schüler\*innen fernab der Ballungszentren sowie in allen Bundesländern erreichen zu können, werden zahlreiche Infotage an Schulen vom Beratungsteam aufgesucht und der „Show-Truck“ der Montanuniversität fährt jedes Jahr im Frühjahr durch das gesamte Bundesgebiet. Dieses Konzept wird laufend weiterentwickelt. Da Corona-bedingt in den letzten Jahren viele dieser Termine nicht stattfinden konnten, hat die Montanuniversität Leoben auch ein zusätzliches Online-Beratungsangebot etabliert, das virtuelle Einzelberatung und Info-Tage ebenso enthält wie „MINT“-Streaming-Formate zur Vermittlung der Bedeutung der Grundlagenfächer für die Ingenieurwissenschaften.

### **Online-Workshop-Reihe „[UN]CLASSIFIED“**

Ob im Klassenzimmer oder zuhause – unsere Wissenschaftler\*innen lassen Schüler\*innen an aktuellen Forschungsfragen teilhaben und laden Schulklassen ein, gemeinsam Lösungen für eine nachhaltige Zukunft zu erarbeiten. Im Rahmen der Vortragsreihe [UN]CLASSIFIED stehen eine Vielzahl von spannenden Vorträgen und Workshops per live-Video-Chat zur Verfügung. Unsere Lehrenden bieten dabei faszinierende Einblicke in die Welt der Forschung und Wissenschaft. Alle Vorträge bzw. Workshops werden über die Videokonferenz-Plattform Cisco Webex übertragen. Bei einer Teilnahme via Smartphone und Tablet wird empfohlen, die entsprechende kostenlose App herunterzuladen. Für die Teilnahme via PC ist keine weitere Software nötig. Der bekanntgegebene Link wird im Browser geöffnet.

Vor dem Event erhalten die teilnehmenden Lehrpersonen für ihre Klasse Goodie-Bags mit Infos zu den Studienangeboten der Montanuniversität. Alle Workshops und Vorträge werden kostenlos angeboten.

### **MINT-Kongress an der Montanuniversität**

Von 17. bis 19. April 2023 fand erstmals ein dreitägiger MINT-Kongress an der Montanuniversität Leoben statt. Mit einem umfangreichen Programm sprach diese Veranstaltung ein breites Publikum an und diente Vertreter\*innen aus Wirtschaft und Forschung sowie

Lehrkräften aller Schularten als Vernetzungsplattform. Dank der Unterstützung durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) und weiterer Sponsoren war eine Teilnahme kostenlos und für alle österreichischen Lehrkräfte als Fortbildung anrechenbar. Mehr als 500 Anmeldungen aus allen Bundesländern belegen die Notwendigkeit einer derartigen Veranstaltung, die künftig im Zwei-Jahres-Rhythmus an der Montanuniversität stattfinden soll. Der MINT-Kongress ist dabei Teil einer elaborierten MINT-Strategie, mit deren Entwicklung die Bildungsregion Obersteiermark-Ost eine österreichweite Vorreiterrolle als Modellregion einnimmt.

Jeder Kongresstag wurde einem bestimmten Leitthema gewidmet, an dem sich die Vorträge, Podiumsdiskussionen und Interviews vormittags orientierten. Am Nachmittag fanden jeweils Vorträge, Führungen und Workshops speziell für Pädagog\*innen der Elementar- und Primarstufe sowie für MINT-Lehrkräfte der Sekundarstufe in parallelen Sessions statt. Das Programm entstand in Zusammenarbeit der Bildungsdirektion Steiermark mit der Pädagogischen Hochschule Steiermark und der Privaten Pädagogischen Hochschule Augustinum, zudem wurde die Veranstaltung von verschiedensten Institutionen unterstützt.

Die Leitthemen des MINT-Kongresses 2023 lauteten „Wirtschaft und Bildung“, „MINT im Kontext von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung“ sowie „Digitalisierung“. Im Fokus standen dabei neben der Adressierung von Lehrkräften, denen in Bezug auf die soziale Dimension in Bildungsentscheidungen kompensatorische Wirkung zukommt, auch die Einbindung von Arbeitsmarkt- und Fördereinrichtungen (u.a. AMS, Stiftungen etc.). In den Programmpunkten wurden wichtige Aspekte der sozialen Dimension thematisiert. So standen Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Ausbildungswegen im Zentrum des Keynote-Vortrags „Pink Brain – Blue Brain: Geschlechtsstereotype in der Bildungssozialisation und Konsequenzen für MINT – Was kann man tun?“. Weitere Beiträge zu diesem Themenkreis behandelten die Aspekte „Förderung von MINT-Begabungen (mit besonderer Berücksichtigung des Genderaspekts)“, „Weil Berufe kein Geschlecht haben und MINT alle braucht“ sowie „Der Kindergarten aus der Genderperspektive“.

Das Leitthema „Digitalisierung“ vermittelte zudem die Relevanz einer MINT-Bildung, sowie der Vermittlung von „21st Century Skills“ an alle Kinder und Jugendlichen unabhängig von späteren Karrierewegen, um eine gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Teilhabe in Bezug auf die wichtigen Zukunftsthemen sicherzustellen. Outreach-Aktivitäten und ein Ausbau der Kooperationen von Hochschulen mit Schulen standen wiederum im Mittelpunkt der begleitenden Ausstellung unterschiedlichster Institutionen, die in den Kongress-Pausen ihre Angebote den Lehrkräften präsentieren und wichtige Kontakte knüpfen konnten.

## **Erhöhung des Frauenanteils der Studierenden**

### **Info-Tage für Schüler\*innen**

2022 stand der online abgehaltene Info-Tag – angelehnt an den „International Day of Women and Girls in Science“ – unter dem Schwerpunktthema „Frauen in der Technik“.

Im Rahmen einer Podiumsdiskussion, die auf den Plattformen Webex und Facebook live mitverfolgbar war, berichteten Absolventinnen der Montanuniversität über ihren Werdegang und ihre Erfahrungen, um Schülerinnen Mut für einen Weg im technischen Bereich zu machen. Im Anschluss gab noch eine Jungforscherin auf Instagram live Auskunft über ihr Leben.

Sowohl bei den Info-Tagen als auch bei der Zusammenstellung des Beratungsteams für Studieninformationsmessen, Schulbesuche etc. wird besonderes Augenmerk auf eine geschlechterausgewogene Zusammenstellung des Teams gelegt, um Mädchen in persönlichen Kontakt mit weiblichen Role Models zu bringen. Auch bei der Auswahl von z.B. Fotos für Informationsunterlagen oder bei Berichten über die Montanuniversität und zu den Leobener Studienangeboten (gedruckt und online) wird darauf geachtet, regelmäßig sowohl männliche als vor allem auch weibliche Rollenvorbilder zu zeigen.

Zudem ist es für Studieninteressierte im Rahmen der Online-Beratung 4.0. möglich, sich speziell über das Thema „Frauen in die Technik“ beraten zu lassen.

#### **EU Diversity Month**

Im Mai 2022 feierten die Universitätsangehörigen erstmalig gemeinsam den EU Diversity Month. „Diversity@MUL“, die Ausgestaltung des Diversity Monats 2022 an der Montanuniversität, wurde im Rahmen der Kommunikationsstrategie zur Erhöhung des Frauenanteils der Studierenden breit nach außen kommuniziert und zu Jahresende vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung mit einem Anerkennungspreis im Rahmen des Diversitätsmanagement-Preises Diversitas ausgezeichnet. Die Aktivitäten von „Diversity@MUL“ reichten von Workshops über Vorträge bis hin zu einer Movie Night. In Bezug auf die Gender-Thematik war von 12. bis 27. Mai 2022 im Erzherzog-Johann-Trakt (Verbindungsgang) die Posterausstellung „Integrating the gender dimension in the content of research and innovation“ zu sehen. Unter dem Titel „Girls Only – FEMALE EMPOWER-MENT“ fand am 24. Mai 2022 in der Aula zudem eine Netzwerkveranstaltung mit Podiumsdiskussion statt.

Auch für den Diversity Month im Mai 2023 steht bereits ein umfangreiches Programm fest.

#### **Girls Only**

Im Rahmen des vom Bundeskanzleramt geförderten und vom Außeninstitut geleiteten Projektes zur Förderung von Schülerinnen und Studentinnen „Girls Only“ (Förderaufruf „Empowerment von Mädchen und Frauen in Bildung, Beruf und Gesellschaft mit Fokus auf Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik sowie Finanzkompetenz“; Projektkoordinator: JKU Linz) wurde im Wintersemester 2022/23 an der Montanuniversität ein Mentoring-Programm für Frauen angeboten. Erfolgreiche Frauen aus Wissenschaft und Wirtschaft standen dabei als Mentorinnen zur Verfügung. Die Projektumsetzung startete mit einer Bedarfserhebung, die im ersten Halbjahr 2022 bei Schülerinnen und

Studentinnen mittels einer anonymen Umfrage durchgeführt wurde. Auf Basis der Ergebnisse wurde am 14. Oktober 2022 in Leoben ein Workshop „Selbstbehauptung“ für Studentinnen durchgeführt. Ein weiterer Workshop zum Thema „Berufseinstieg & Karrierewege“ folgte am 3. November 2022. Abgerundet wurde das Programm mit einer Netzwerkveranstaltung am 5. Dezember 2022 an der Montanuniversität, zu der u.a. auch Schulleiter\*innen geladen waren.

## **Diversitätssensible Lehre**

### **Diversität in der Didaktikausbildung**

In der Didaktikausbildung für Lehrende der Montanuniversität werden Dimensionen von Diversität im universitären Kontext aufgezeigt. Diversitätssensible Lehre ist in den Seminaren als Querschnittsthema verankert: Dies betrifft vor allem die Sensibilisierung der Teilnehmenden in der Gestaltung der Lehrformate, für den Einsatz von inklusiven Methoden in der Lehre, aber auch für die Gestaltung der Lernumgebung Moodle, der Lernunterlagen und Folien, um einerseits in der Lehre bestehende Machtverhältnisse nicht zu bestärken, andererseits allen Studierenden gleiche Chancen zu ermöglichen. Benachteiligungen werden im universitären Kontext auch stark in den Prüfungsformaten evident. Zur Verbesserung der Chancengleichheit werden alternative Prüfungsformate sowie die Gestaltung von Prüfungen (inkl. Wahlmöglichkeit) – unter Beibehaltung der Qualität und Vergleichbarkeit der Anforderungen – diskutiert.

Zusätzlich zu den mehrtägigen Seminaren der Didaktikausbildung wurden im Rahmen des EU-weiten Diversity Month zwei Halbtagsworkshops zur diversitätssensiblen Lehre durchgeführt.

## **Sichtbarmachung von Auslandserfahrungen**

### **Correspondents**

Im Rahmen des Correspondents-Projekts, welches unter anderem zur Steigerung der Studierendenmobilität beitragen soll, wurden drei unterschiedliche Projektschienen – sogenannte „Ambassador Programme“ – erarbeitet:

Neben dem Outgoing Exchange Student Ambassador Programm (OXA-P) wurden weiters das International Student Ambassador Programm (ISA-P), sowie das Incoming Exchange Student Ambassador Programm (IXA-P) ausgearbeitet, um sämtliche Studierenden-Gruppen zu repräsentieren und zur Erhöhung der Studierendenanzahl in den einzelnen Bereichen beizutragen.

Das OXA-P soll Studierende der Montanuniversität für Auslandsaufenthalte im Rahmen eines Austauschsemesters oder gesamten Studienjahres begeistern. Studierende der MUL, die einen Auslandsaufenthalt antreten, fungieren dabei als Outgoing Exchange Student Ambassadors (OXAs). Ziel des ISA-P ist es, internationale Studieninteressierte aus verschiedensten Ländern und Kulturkreisen für ein Studium an der MUL zu begeistern.

Bereits hier in Leoben lebende, ordentliche internationale Studierende werden dabei als International Student Ambassadors (ISAs) eingesetzt und unterstützen unter anderem ihre neuen KollegInnen bei der Akklimatisierung in Leoben. Um auch die Anzahl der Austauschstudierenden an der MUL zu erhöhen, sind im IXA-P Incoming Studierende, die zu diesem Zeitpunkt einen Austauschaufenthalt an der MUL absolvieren, als Incoming Exchange Student Ambassadors (IXAs) tätig.

Alle Ambassadors berichten über verschiedene soziale Medien (Instagram, Facebook, Blogposts) über ihre Erfahrungen rund um ein Auslandssemester (OXAs), das Leben in Leoben als ordentliche internationale Studierende (ISAs), sowie über ihre Erfahrungen als Incoming Exchange Studierende an der MUL (IXAs). Das Programm bietet den Ambassadors die Chance, sowohl ihre Kommunikationsfähigkeiten zu perfektionieren, als auch neue, moderne und kreative Medientechniken in Schulungsworkshops kennenzulernen und einzusetzen. Die erlernten Fähigkeiten sollen den Teilnehmenden nicht nur in ihrer Tätigkeit, sondern auch während ihrer Ausbildung, sowie ihrer beruflichen Zukunft zugutekommen. In der Anwerbung und Zusammenarbeit mit den verschiedenen Ambassadors wird insbesondere auch auf die Diversität und die damit einhergehenden spezifischen Anforderungen der Teilnehmenden, sowie auf Chancen- und Genderausgewogenheit geachtet.

Durch umfangreiche Guidelines soll es den Teilnehmenden möglich sein ihre Aktivitäten selbstständig durchzuführen. Zusätzlich steht die Betreuungsperson des MIRO bei Bedarf unterstützend zur Seite und ergänzend erhalten alle Ambassadors Starterprämien und Aufwandsentschädigungen für ihr ehrenamtliches Engagement. In den Schulungsworkshops wird neben den Social Media-relevanten Inhalten und Techniken der Fokus auch auf die Sensibilisierung der Teilnehmenden in Bezug auf gender- und diversitätssensible Themen gelegt. Ambassadors haben die Möglichkeit, ihren Kolleg\*innen bzw. Studieninteressierten „auf der selben Ebene“ zu begegnen und haben so auch die Funktion als Role Models für ihre Peer-Gruppe inne (z.B. Erfahrungsaustausch zwischen einer internationalen Studentin an der MUL mit einer Studieninteressierten aus demselben Kulturkreis, First-Generation-Studierende wollen ein Auslandssemester absolvieren und profitieren von den geteilten Erfahrungen der Ambassadors).

Im Jahr 2022 wurde das erfolgreich implementierte Correspondents-Projekt fortgeführt und Studierende als Ambassadors eingesetzt. Neben Outgoing-Studierenden, die zur Sichtbarmachung von Auslandserfahrungen via Social Media über ihr Austauschsemester berichten sollen, wurden nun zusätzlich Incoming-Studierende und reguläre internationale Studierende in das Projekt miteingebunden, um die Mobilitäts- und Studiumsmöglichkeiten großflächig unter allen Studierendengruppen zu bewerben. Im Jahr 2022 berichteten insgesamt 13 Studierende – sechs Incomings, zwei internationale Studierende und fünf Outgoing-Studierende mit Videos, Blogposts und verschiedensten Social Media-Beiträgen über ihre Erfahrungen rund um ihr Studium (peer to peer) in verschiedensten Bereichen.

# Universität für Bodenkultur Wien

## Kurzprofil (2023)

10.042 Studierende – Frauenanteil 52,8% (WS2022/23), 7 Bachelor-Programme, 35 Master-Programme, 12 Doktoratsstudien

## Antworten von:

DI<sup>n</sup> Alix YVON (Referentin der Rektorin)

## Institutionelle Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung?

Die „Strategie zur sozialen Dimension an der BOKU“ steht für einen integrativen Zugang und eine breitere Teilhabe. Diese zu entwickelnde Strategie greift die Grundsätze der „Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung“ (2017) auf und erweitert diese, zusätzlich zu den Studierenden, um die Zielgruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BOKU (siehe ZV 2022–2024: 10)

Ein integraler Bestandteil der Umsetzung der sozialen Dimension ist die Diversitätsstrategie der BOKU (DSB). Unter Bezugnahme auf den *Gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan 2022–2027 (GUEP)*, auf die *Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung* sowie auf die *HSK-Empfehlungen zur Verbreiterung der Genderkompetenzen in hochschulischen Prozessen* wurde die Diversitätsstrategie der BOKU 2021 vom Rektorat beschlossen. Damit wurde eine gute Basis geschaffen, die Universität chancengerechter, inklusiver und vielfaltssensibler zu gestalten. Als eine der führenden europäischen Life Sciences Universitäten ist es uns ein zentrales Anliegen, im Sinne der sozialen Dimension die beiden wesentlichen Zukunftsthemen Vielfalt und soziale Nachhaltigkeit noch stärker miteinander zu verschränken – sowohl auf Prozess- und Struktur-, als auch auf Kulturebene (Stichwort: Sustainable Diversity).

Die DSB vereint sechs strategische Kernziele mit folgenden acht nachhaltigen Entwicklungszielen der Agenda 2030 (Sustainable Development Goals): SDG 1 – Keine Armut, SDG 2 – Kein Hunger, SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen, SDG 4 – Hochwertige Bildung, SDG 5 – Gleichstellung der Geschlechter, SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit, SDG 10 – Weniger Ungleichheiten und SDG 16 – Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen.

Das Kernziel „Soziale Inklusion und Chancengerechtigkeit“ ist auf folgende Schwerpunkte ausgerichtet: Zugänglichkeit und Öffnung, Anerkennung und Validierung nicht-formaler und informeller Kompetenzen, Vereinbarkeit, Studienerfolg und Karrierewege. Auf Maßnahmenebene ist die soziale Dimension zentraler Aspekt jedes einzelnen Handlungsfeldes (Studium, Lehre, Forschung, Hochschulmanagement, Personal, Internationales, Kommunikation). Weiterführende Informationen befinden sich auf der Website DSB: <https://short.boku.ac.at/diversitaetsstrategie>

## **Folgende Maßnahmen wurden realisiert**

### **Bewusstseinsbildung**

Die **BOKU Awareness Days** sind wesentlicher Baustein der Diversitätsstrategie der BOKU. Im Rahmen der jährlich stattfindenden Veranstaltungstage werden Schwerpunkte in den Bereichen Gleichstellung, Diversität und Inklusion gesetzt. Verschiedene Formate wie Workshops, Podiumsdiskussionen oder Netzwerkräume werden zum Kompetenzerwerb für alle BOKU-Angehörigen angeboten.

Die allgemeine **Empfehlung zum geschlechterbewussten, vielfaltssensiblen und inklusiven Sprach- und Bildgebrauch** an der BOKU wurde mit begleitenden Formaten wie Diskussionsforen und Einführungsworkshops implementiert und beinhaltet eine Sensibilisierung hinsichtlich unterrepräsentierter Personengruppen und die Vermeidung von Klassismus, s. <https://short.boku.ac.at/sprachgebrauch>.

**Werte im Wandel:** Eine Kooperation der Ethikplattform, dem Zentrum für globalen Wandel und Nachhaltigkeit, eLearning und Didaktik und der Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung. Hier werden die Schwerpunktthemen sozial-ökologische Transformation, die Intersektionalität von Bildung, Diversität und Nachhaltigkeit sowie die gesellschaftliche Verantwortung der Wissenschaft in verschiedenen Formaten umgesetzt, s. <https://boku.ac.at/werte-im-wandel>

**BOKU Kino:** Die Schwerpunkte Gleichstellung der Geschlechter (SDG 5) und weniger Ungleichheiten (SDG 10) begleiten die BOKU Screenings und Podiumsdiskussionen seit dem Studienjahr 2022/23. Eine Kooperation der Ethikplattform, der ÖH BOKU, des Instituts für Entwicklungsforschung und der Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung, s. <https://short.boku.ac.at/boku-kino.html>

### **Aktivitäten für Kindergarten- und Schulkinder**

Die **KinderBOKU** richtet ihre Aktivitäten gezielt an Kinder mit erschwertem Bildungszugang. Damit sollen die Möglichkeit eines späteren Besuchs einer Universität aufgezeigt, Barrieren frühzeitig abgebaut und das Interesse der Kinder an den BOKU-Themen sowie an der BOKU als Ort des Forschens, des Lehrens und Lernens geweckt werden.

So beteiligt sich die BOKU jedes Jahr an der **KinderuniWien** und **Kinder UNI Tulln**. Bei beiden KinderuniVeranstaltungen ist ein Teil der Plätze für Kinder mit erschwertem Bildungszugang beziehungsweise Migrationsgeschichte reserviert. Die Anmeldung erfolgt niederschwellig und die Kinder werden zu den jeweiligen Workshops von Studierenden begleitet.

### **Beitrag zur Kulturschultüte in Kooperation mit dem Verein Kultur für Kinder:**

Das Projekt „**Meine kleine Pflanzenwelt**“ richtet sich an Volksschulkinder, die gemeinsam mit ihren Lehrer\*innen am Programm der „Kulturschultüte“ teilnehmen. In den beteiligten

Volksschulen werden vorwiegend Kinder unterrichtet, die einen erschwerten Bildungszugang sowie nicht Deutsch als Erstsprache haben.

**Kinderbücher und Lehr- und Lernmaterialien für Kinder mit erschwertem Bildungszugang:** In der als freies Wahlfach angebotenen Lehrveranstaltung „**Wissenschaftlicher Dialog mit Kindern II**“ erstellen BOKU-Studierende zu einem Thema ihres Studiums sowie zur Universität im Allgemeinen Kinderbücher sowie Lehr- und Lernmaterialien für Kinder im Volksschulalter. Mit den Ausarbeitungen besuchen BOKU-Studierende Schulklassen und halten mit den Kindern einen Workshop ab.

#### **Vorbereitung zum Studium / Studienwahlberatung / Begleitung und Unterstützung von Studienanfänger\*innen**

Die BOKU sieht in einer stetigen Verbesserung des Beratungsangebotes für Schüler\*innen die wirkungsvollste Methode, auch Personen mit erschwertem Bildungszugang einen Weg an die Universität zu ebnen. Umfassende Information und die Vermittlung einer realistischen Vorstellung von einem Studium sollen Unsicherheiten und Ängste nehmen.

Die Informationsseiten der Studienwahlberatung **BOKU4you** werden ständig weiterentwickelt und eine noch bessere Erreichbarkeit der Seiten und zielgruppengerechtere Gestaltung der Inhalte werden umgesetzt. Niederschwellige Self-Assessments helfen dabei, ein Gefühl für ein Studium zu bekommen und zu erkennen, ob das Studium zu einem passt. Diese Online-Tests werden für alle Bachelorstudien angeboten und vermitteln Informationen zu Inhalten, Organisation und Berufsaussichten der Studien, s. <https://short.boku.ac.at/kqo3y3>

Eine spezielle Informationsseite für **First-Generation-Students** wurde gestaltet, um diesen Studierenden einen besseren Zugang zu einer ihnen neuen Umgebung zu bieten, s. <https://short.boku.ac.at/erstegeneration>

Ebenso gibt es eine Schritt-für-Schritt-Anleitung, wie man sich im Studium zurechtfindet, s. <https://short.boku.ac.at/q8q6r3>

Nach wie vor engagiert sich die BOKU im Projekt FIT (Frauen in die Technik), um besonders Schülerinnen für eine naturwissenschaftlich-technische Ausbildung zu gewinnen (Töchertag). Gerade junge Mädchen erhalten oft nicht die geeigneten Informationen, um Karrieren in diesen Sektoren anzustreben. Dennoch hat sich der Frauenanteil in den BOKU-Studien über die vergangenen Jahre langsam aber stetig erhöht, welches eine Motivation ist, in diese Richtung weiterzuarbeiten.

#### **Studierbarkeit stärken**

Aufbauend auf dem BOKU ÖH-Erstsemestertutorium (Schwerpunkt: Networking – Peer Guide Programm) wurden im Jahr 2022 eine **Orientierungskurslehrveranstaltung** im

E-Learning Programm (Schwerpunkt: Information – Selbstlernkurs) und der **Club Bachelor** (Schwerpunkt: akademisches Lernen – Austausch mit Expert\*innen und Studierenden in höheren Semestern) gestartet. Durch das gemeinsame Sichtbarmachen der Aktivitäten und die Nutzung von Synergien können unterschiedliche Studierendengruppen angesprochen werden. Insbesondere in der Orientierungslehrveranstaltung und im Club Bachelor werden Studierende der ersten Generation sehr niederschwellig angesprochen.

### Erweiterung und Verbesserung der Lehrveranstaltungsangebote

Im Handlungsfeld Lehre wurden zwei Lehrangebote langfristig realisiert: 1.) Es wurde **die Lehrveranstaltung Soziale Kompetenzen in Theorie und Praxis** entwickelt und implementiert und 2021 mit dem Nachhaltigkeitspreis im Bereich „Soziale und ökologische Verantwortung im Universitätsbetrieb“ ausgezeichnet. 2.) Das **Modul für Querschnittsthemen im Onboarding für neue Lehrende** ist seit 2021 fixer Bestandteil.

Das Thema „Diversitätsgerechte und inklusive Lehre“ ist ein wichtiger Bestandteil des didaktischen Fortbildungsprogrammes für Lehrende, das sich jedes Semester weiterentwickelt, um den Bedürfnissen der Studierenden bestmöglich gerecht zu werden (bspw. durch Fortbildungen für Lehrende: „Einführung in die Erstellung barrierefreier Lehr- und Lernunterlagen für Lehrende“, „Digital-inklusive Lehre: Die Lernplattform im Zentrum!“, „Intercultural competence – benefiting from intercultural teaching“, „Digital Diversity“, „Psychosoziale Kompetenzen im Umgang mit Studierenden“).

**Der Open Educational Resources (OER) Support** durch die Abteilung E-Learning und Didaktik begleitet Lehrende von der Idee bis zum fertigen Produkt in urheberrechtlichen, technischen, didaktischen und grafischen Fragen, unterstützt durch die Rechtsabteilung. Bei der Erstellung von OER-Lehrmaterial (wie z. B. von Skripten in den Fächern Chemie und Physik, sowie von Lehrvideos) wird auf Barrierearmut geachtet.

### Lebenslanges Lernen

Im Fokus des Lebenslangen Lernen (LLL) steht die Lebensphasenorientierung, bei der **Bildungsprozesse altersunabhängig, sozial angepasst, gendergerecht, dem beruflichen Kontext angemessen und altersadäquat** abgebildet werden. Mit der Entwicklung von **Verfahren zu Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen** wird die Förderung von Kompetenzorientierung unterstützt und die Weiterentwicklung von **Kompetenzportfolioinstrumenten** vorangetrieben. Die Bedürfnisse bestimmter Zielgruppen bezogen auf Geschlecht, Alter, Beschäftigungssituation, sozio-ökonomischem und / oder migrantischem Hintergrund können in die Validierungsangebote integriert werden, um soziale Inklusion und Chancengerechtigkeit zu fördern und ernsthaft umzusetzen. Im Rahmen des **VNFIL Projekts** wird beispielsweise das Validierungsverfahren anhand eines Universitätslehrgangs erprobt und auch ein Prototyp eines Online-Tools erstellt, um das Validierungsverfahren zu unterstützen, s. <https://boku.ac.at/lehrentwicklung/lebenslanges-lernen/validierung-von-kompetenzen/ueber-das-vnfil-projekt>

### Umsetzung in der Forschung

Im Forschungsbereich wird aktuell ein **Diversitäts-Forschungspreis** ausgearbeitet und 2023 erstmals ausgeschrieben. Auf inhaltlicher Ebene sind geschlechterbewusste, vielfaltssensible und inklusive Themenstellungen und diskriminierungskritische methodische Herangehensweisen relevant. Auf struktureller Ebene ist mit dem Grundsatz „Leave no one behind“ neben dem Geschlechterverhältnis auch die soziale Dimension vordergründig, wie etwa soziale Herkunft, Bildungsbiographie oder Care-Verantwortungen. Als drittes wesentliches Kriterium ist die gesellschaftliche Wirkung und Sichtbarkeit für vielfältige Lebensrealitäten maßgeblich.

### Internationalen Kooperationen zu Diversity und Inklusion

**EPICUR European University** – eine europäische Universitäten-Allianz, in der unter BOKU-Lead in den Bereichen Equity, Diversity, Inclusion (EDI) von 2021–2022 folgende zwei Dokumente ausgearbeitet wurden: Mit der Implementierung dieser „EPICUR EDI Fundamentals“ und des „EPICUR EDI Toolkit“ wurden erste Schritte in Richtung einer gerechteren, vielfältigeren und inklusiveren Europäischen Universität gesetzt, s. <https://epicur.education/edi-documents/>

**Erasmus+:** In der aktuellen Erasmus+ Programmperiode 2021–2027 wird auch ein Schwerpunkt auf Inklusion und die soziale Dimension in der Teilhabe am Erasmus-Programm gesetzt. Die BOKU erarbeitet Angebote, die eine breitere Teilhabe von Studierenden und Personal an Erasmus-Mobilitätserfahrungen (finanzielle Zuschüsse, Kurzzeit-Mobilitäten, hybride Mobilitätsformate, ...) in Abstimmung mit der österr. Nationalagentur (OeAD) ermöglichen. Beispielsweise wurde im Rahmen eines Erasmus+ Projektes (COVIMO) die Voraussetzungen virtueller Mobilität getestet, die eine inklusive Erfahrung von schwer zugänglichen Gebieten wie z. B. Auen an Gewässern oder bestimmte Laborbereiche ermöglichen können.

## Veterinärmedizinische Universität Wien

### **Kurzprofil (2021):**

knapp 2.500 Studierende, 2 Bachelorstudien, 4 Masterstudien, 1 Diplom- und 1 Doktoratsstudium, 1 PhD

### **Antworten von:**

Sibylle Kneissl, VR für Lehre

### **Institutionelle Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung?**

Ja

### **SD in der Leistungsvereinbarung 2019–21:**

Vorhaben C1.3.4.2 Maßnahmen zur Sozialen Dimension:

- Monitoring des Aufnahmeverfahrens
- Ergründung von Ungleichgewichten und Entwicklung eines Maßnahmenpakets bzw. Strategie
- Studienfortschritt verbessern, Studienabbrüche verhindern durch Frühwarnsystem, Supervision, Studierenden-Tracking

Schwerpunkte: Monitoring, Analyse zur Situation von Studierenden, Beratung

### **Welche Entwicklungen gab es an Ihrer Institution seit Anfang 2017 im Bereich der sozialen Dimension?**

Die soziale Dimension umfasst einerseits die Chancengleichheit beim Zugang zu höherer Bildung, andererseits auch die Studierbarkeit als wesentliche Voraussetzung für einen erfolgreichen Studienabschluss. Neben der Vereinbarkeit des Studiums mit anderen Verpflichtungen (z.B. Betreuungspflichten bzw. Berufstätigkeit) und der individuellen Arbeitsbelastung sind in diesem Zusammenhang auch die Ursachen des Studienabbruchs von Bedeutung.

Die Unterstützungsmaßnahmen der Vetmeduni Vienna richten sich an alle Bewerber/innen und Studierenden. Zur Förderung der sozialen Durchlässigkeit wurden insbesondere folgende Maßnahmen umgesetzt:

**Aufnahmeverfahren:** stellt sicher, dass für die Bewerbung um einen Studienplatz ausschließlich die Fähigkeiten und Talente der Bewerber/innen – und nicht Dimensionen wie Herkunft, soziale und kulturelle Zugehörigkeit, individuelle Bildungswege oder Behinderung – im Mittelpunkt der Auswahl stehen. Sicherstellung z.B. durch rechtzeitige Bereitstellung frei zugänglicher Lernunterlagen und regelmäßiges Monitoring und daraus abgeleitete Maßnahmen (z.B. „Road Shows“ an Schulen).

**Informationen für Studieninteressierte:** Ziel ist es, insbesondere für Studieninteressierte (First Generation Students) einen niedrighschwelligigen Zugang zu umfassenden Informationen zu ermöglichen und an die Möglichkeiten eines Studiums heranzuführen, z.B. durch:

- Road Shows an Schulen: Vorstellung des Diplomstudiums Veterinärmedizin an Schulen, um Schüler/innen aus dem ländlichen Bereich anzusprechen; auch in Wiener Brennpunktschulen und als Pilotversucht in einem Kindergarten
- Science Camp und Campus Feeling: Schnupperwoche an der Vetmeduni Vienna für interessierte Schüler/innen zwischen 16 und 20 Jahren, mit der insbesondere First Generation Students angesprochen werden sollen
- KinderuniVetmed: Erstkontakt zu Universität für Schüler/innen zwischen sieben und zwölf Jahren
- Science goes School: Programm für Oberstufen-Schüler/innen zwischen 16 und 19 Jahren

#### **Förderung der Studierbarkeit**

- Erhebung von tatsächlichen ECTS-Workloads zur Ermittlung der individuellen Arbeitsbelastung in zufällig ausgewählten Lehrveranstaltungen via STUDO
- gemeinsam von Studierenden und Lehrenden gestaltete innovative Lernunterlagen (u.a. E-Tutor/innen-Programm, E-Learning Plattform Vetucation® und VeTime)
- umfangreiches E-Learning Angebot (Vetucation®) und Lernräume für Kleingruppen
- medientechnische Aufrüstung der Hörsäle inklusive akustische Unterstützung für Personen mit Hörbehinderung
- Adaptierung der Regelung für Ersatzleistungen im Rahmen von prüfungsimmanenten Lehrveranstaltungen
- abzulegende Prüfungen sind im Stundenplan fix verankert, sodass eine angemessene Vorbereitung möglich ist und Lernphasen gut planbar sind.
- Umgang mit Prüfungsproblemen: insbesondere bei bevorstehendem Letztantritt wird ein Termin für die Prüfungs- und Studienplanung mit VRL angeboten
- „hochschuleundfamilie“: Setzung von Maßnahmen für Studierende mit Kindern bzw. mit Betreuungspflichten, um die Vereinbarkeit von Familie und Studium zu unterstützen

**Unterstützung und Angebote zur Studienfinanzierung:** finanzielle Unterstützung aus Stipendien oder Auszeichnungen sowie Möglichkeit zur Tätigkeit als studentische/r Mitarbeiter/in; Richtlinie für den Erlass des Studienbeitrags für Tätigkeiten als Studierendenvertreter/innen

#### **Weitere Maßnahmen**

- Erstsemestrigenveranstaltungen, Erstsemestrigenmappe (wird auf USB Stick zur Verfügung gestellt), Erstsemestrigentutor/innen
- Mentoring für Studierende z.B. durch Lehrende und Studierende höherer Semester und Buddy-Programm für Mobilitätsstudierende

- Guidelines für Social Media sowie Möglichkeit zur individuellen Beratung (z.B. in Bezug auf Urheberrechte, Datenschutz...)
- Studentpoint: unkomplizierte Anlaufstelle für Studierende, die sich in Notlagen befinden

### **Welchen Einfluss hat Covid-19 auf die Maßnahmen und Strategien zur sozialen Dimension?**

- **Corona-Härtefall-Fonds**  
In Kooperation mit der Studierendenvertretung wurde ein Corona-Härtefall-Fonds für besonders betroffene Studierende eingerichtet.
- **Online-Lehre**  
Die Online-Lehre wurde stark ausgebaut und virtuelle Möglichkeiten verstärkt genutzt.
- **Mentoring-Programme**  
Die Umsetzung von Mentoring Programmen wird durch Covid-19 erschwert, da aufgrund der Hygienemaßnahmen insbesondere gruppenspezifische Prozesse schwer einzuleiten sind.
- **Informationsveranstaltungen**  
Aufgrund der Hygienemaßnahmen konnten Informationsveranstaltungen wie die Roadshows, Berufsmessen, Campus Feeling, Kamingespräche etc. nicht oder nur sehr eingeschränkt abgehalten werden. Eine rein virtuelle Abhaltung ist aufgrund des fehlenden persönlichen Kontakts keine gangbare Alternative.

## **Wirtschaftsuniversität Wien**

### **Kurzprofil (2021):**

knapp 23.000 Studierende, 3 Bachelorprogramme, 7 deutsch- und 8 englischsprachige Masterprogramme, 2 Doktorats- und 3 PhD-Programme

### **Antworten von:**

VR Michael Lang

### **Institutionelle Strategie zur Sozialen Dimension (SD)**

Die WU setzt seit Jahren eine Reihe von Aktivitäten, um die Teilhabe benachteiligter Personen an einem WU-Studium zu ermöglichen und diese erfolgreich zum Abschluss zu führen. Diese umfassen derzeit beispielsweise das Informationsprogramm für Schüler/innen WU@School, das Unterstützungsprogramm für Studierende mit Beeinträchtigung und/oder Behinderung BeAble, Mentoringprogramme, Bridging-Courses, Einstiegshilfen zu Beginn des Studiums u.v.m. Die WU bekennt sich dazu, die Repräsentanz von Gruppen mit spezifischen Anforderungen oder unterrepräsentierter Gruppen zu erhöhen und wird bis 2020 eine institutionelle Strategie zur weiteren Verbesserung der sozialen Dimension im Studium entwickeln.

## Meilensteine

- **2019**  
Entwicklung einer institutionellen Rahmenstrategie für bestehende Initiativen zur sozialen Dimension
- **2020**  
Institutionelle Strategie zur SD inklusive Indikatoren zum Monitoring liegen vor

## Zusammenfassung der Strategie

Unter sozialer Dimension versteht die WU die Summe aller Faktoren wie z.B. regionale Herkunft, Bildungshintergrund, Geschlecht etc., die – neben Begabung und Motivation – die Zugänglichkeit zu universitärer Bildung unterstützen oder erschweren können. Die WU folgt damit der in der nationalen Strategie aufgegriffenen Begriffsbestimmung und dem sogenannten London Communiqué, in welchem die gemeinsamen Ziele der Mitgliedsstaaten 2007 zusammengefasst wurden. Die hier vorgelegte Rahmenstrategie der WU orientiert sich an der nationalen, österreichischen Strategie und den darin enthaltenen Zielen und Maßnahmenvorschlägen.

## Folgende zentrale Kernelemente kennzeichnen die SD-Strategie der WU:

- Einrichtung eines gesamthaften Prozesses zur Strategieentwicklung bzw. -fortschreibung;
- Definition, Umsetzung und Verantwortlichkeitszuweisung von konkreten, möglichst auf bestimmte Segmente (benachteiligte Gruppen) ausgerichtete Inklusionsmaßnahmen;
- Mittelfristig Festlegung (möglichst) quantitativer Kenngrößen zur Beurteilung der Wirkung einzelner Maßnahmen und des Maßnahmenportfolios insgesamt.

## Universität Linz

### Beantwortet von:

Univ.-Prof. Dr. Stefan Koch

### Gibt es an Ihrer Hochschule eine institutionelle Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung?

Nein, die soziale Dimension wird aber u.a. im Rahmen der Diversitätsstrategie berücksichtigt (<https://www.jku.at/die-jku/ueber-uns/diversity-strategie/>). In den fünf Zielen samt ihren Unterzielen gibt es sehr viele Überschneidungen mit der sozialen Dimension. Das Hauptziel der Diversitätsstrategie ist eine diversitätsorientierte Wissenschafts-, Lern- und Arbeitskultur.

Weitere Überschneidungen gibt es im Gleichstellungsplan der JKU ([https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/61/Satzung\\_Co/Satzung/Gleichstellungsplan/2123\\_Satzungsteil\\_Gleichstellungsplan\\_V1\\_2021\\_06\\_23.pdf](https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/61/Satzung_Co/Satzung/Gleichstellungsplan/2123_Satzungsteil_Gleichstellungsplan_V1_2021_06_23.pdf)). Mit dem Gleichstellungsplan ergibt sich eine

erweiterte Berichtspflicht, deren Datenauswertung wiederum die Evaluierung der Wirkungen von Maßnahmen bedeutet und somit zu einer kontinuierlichen Überprüfung auch in Bereichen der sozialen Dimension führt. Die Diversitätsstrategie und der Gleichstellungsplan wurden 2021 veröffentlicht.

## Maßnahmen

### 1. Vereinbarkeit Studium mit unterschiedlichen Lebensbereichen (Aktionslinie 6):

- a) Kinderbetreuung: im Rahmen des Audits ‚hochschuleundfamilie‘ werden immer wieder Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit umgesetzt.

Maßnahmen-Beispiele:

- Es wird flexible Kinderbetreuung angeboten. (<https://www.jku.at/campus/services/studieren-mit-kind/kidsversity/>)
  - Derzeit werden zwei Eltern-Baby-Räume am Campus als Rückzugsmöglichkeiten geschaffen.
  - Eine Studierenden-Befragung zur Berufstätigkeit und zu den Betreuungspflichten wird alle zwei Jahre erhoben.
- b) Unterstützung für Studierende mit Behinderung: Das Institut Integriert Studieren dient als Service- und Supportcenter für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen. (<https://www.jku.at/institut-integriert-studieren/>)

Außerdem wird die Barrierefreiheit virtuell und am Campus stetig weiter ausgebaut.

### 2. Outreach-Maßnahmen (Aktionslinie 2):

Maßnahmen-Beispiele:

- Das Programm „FIT – Frauen in die Technik“, im Rahmen dessen Mädchen und junge Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Studienrichtungen und Berufe begeistert und bestärkt werden, wird seit 1999 sehr erfolgreich an der JKU durchgeführt. Durch die FIT-Infotage, Schulbesuche sowie Messestände können sich Schülerinnen gezielt über die technischen Studienrichtungen informieren. (<https://www.jku.at/schule/ueberblick-beratungsstellen/frauen-in-die-technik/>)
- Ende 2021 wurde das Projekt MI(N)TMACHEN umgesetzt: Das Team des Referats Gender & Diversity Management begleitete junge Wissenschaftlerinnen der Universität Linz mit der Kamera in ihrem Arbeits- und Studienalltag: vom Bachelor- und Masterstudium über Doktorat und Professur (inklusive Lehre) bis hin zum Lehrlingswesen. Dabei entstanden fünf persönliche Einblicke, die das breite Spektrum beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten im MINT-Bereich zeigen. Eingebettet wurden diese Filme in ein GeoGebra-Buch, wo sie um didaktisches Unterrichtsmaterial erweitert wurden. MI(N)TMACHEN kommt in den 4. Klassen MS/AHS bei der Berufsorientierung zum Einsatz. (<https://www.geogebra.org/m/xeq7at8c>)

### 3. Hochschuldidaktik und Lehre (Aktionslinie 5):

Maßnahmen-Beispiele:

- Neue wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen erfahren im Rahmen des „Zertifikat Basis Lehre“ (ZBL) eine Einführung in die Hochschuldidaktik, welche sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache durchgeführt wird.
- Seit 2021 gibt es den Hochschuldidaktik-Lehrgang „Vertiefung Hochschullehre“ für alle interessierten Lehrenden: In diesem mindestens 40 Stunden dauernden und zwei Semester umspannenden Programm wählen die Teilnehmer\*innen verschiedene Seminare in vier Modulen. Die Module decken die Bereiche Arbeiten in der Wissenschaft, Zielgruppe Studierende, Lehre individuell sowie Tools für die Lehre ab.
- Im Inhouse Seminarprogramm finden außerdem regelmäßig Seminare und Workshops statt, welche die Förderung didaktischer Kompetenzen des Lehrpersonals zum Ziel haben.

### 4. Strategie und Governance (Aktionslinie 8):

Integration der sozialen Dimension in die Strategieüberlegungen von Hochschulen und Schaffung geeigneter Governance Strukturen sind sowohl im Gleichstellungsplan als auch in der Diversitätsstrategie sowie im Entwicklungsplan (vor allem in den Kapiteln 7 und 8) zu finden. ([https://www.jku.at/fileadmin/marketing/Daten\\_Marketingseiten/Entwicklungsplan\\_2022-2027\\_web\\_fin.pdf](https://www.jku.at/fileadmin/marketing/Daten_Marketingseiten/Entwicklungsplan_2022-2027_web_fin.pdf))

### 5. Einstieg ins Studium (Aktionslinie 4):

Maßnahmen-Beispiele:

- Im International Welcome Center werden Fragen und Anliegen rund um den Aufenthalt von internationalen Studierenden im regulären Studium und internationalen Mitarbeitenden beantwortet. (<https://www.jku.at/international-welcome-center-und-ombudsstelle-fuer-studierende/international-welcome-center/>)
- In der Welcome Week lernen neue Studierende die Universität und ihre Studienkolleg\*innen kennen. (<https://www.jku.at/studium/studierende/welcome-week/>)
- Es ist möglich einen Schnuppertag an der Universität Linz zu verbringen. (<https://www.jku.at/studium/studieninteressierte/schnuppern/>)
- Es werden Vorbereitungskurse für Studienanfänger\*innen der technisch-naturwissenschaftlichen Studien, der Wirtschaftsinformatik und der Statistik angeboten. (<https://www.jku.at/studium/studierende/vorbereitungskurse/>)

## Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

### Kurzprofil (2021):

rund 3.000 Studierende aus mehr als 70 Nationen; 115 Studienrichtungen und 41 Universitätslehrgänge (Stand: Jänner 2021)

### Antworten von:

Andrea Ellmeier, Birgit Huebener, Ulli Mayer (Stabstelle Gleichstellung, Gender Studies und Diversität [GGD]) und Beate Hennenberg (Sprecherin Senat AG Barrierefrei)

Es gibt an der mdw keine eigene Strategie, die sich „Strategie zur sozialen Dimension“ nennt. Aber: Die soziale Dimension ist als Ungleichheitsdimension im Rahmen der mdw-Diversitätsstrategie intersektional mitgedacht und adressiert.

Folgende Aktivitäten zur sozialen Dimension wurden an der mdw gesetzt.

### mdw-Aktivitäten zur sozialen Dimension:

- Die mdw ist Teil des Kunstuniversitäten übergreifenden Projekts Plattform Vielfalt, das von der Akademie der Bildenden Künste geleitet wird. Im Rahmen dieses Projekts geht es darum, durch eine Erstellung einer digitalen Plattform die soziale Durchlässigkeit der Studierenden an Kunstuniversitäten zu erhöhen. Faktum ist, dass nur wenige Studienbewerber\_innen aus sozial niederen Schichten (Haushalt ohne akademischen Abschluss) kommen, d.h. dass diese Schichten vom Studienangebot der Kunstuniversitäten weniger profitieren als Studierende aus höheren Schichten. Die großen Voraussetzungen, die z.B. für ein Musikstudium erforderlich sind, sind in den unteren Schichten großteils gar nicht zu leisten, weil dort beides – Information und Ressourcen – fehlen. Mit diesem Projekt möchten die Kunstuni ihre Studienangebote in einer leichter fassbaren Art und Weise aufbereiten und so mehr Transparenz über die Studienmöglichkeiten anbieten.
- Workshop „Eine Klasse für sich“, 8.6.2022, mit Francis Seeck: Dieser Workshop bot allen Projektpartner\_innen die Gelegenheit, sich inhaltlich zu Klassismus/ Bildungsungleichheiten an Kunstuniversitäten zu vertiefen sowie auf eigene Projekterfahrungen zum Thema in Bezug auf Zulassungsprüfungen kritisch zu reflektieren (Stichwort soziale Dimension). Der Aufbau von gemeinsamem Erfahrungswissen aus der Perspektive eines Voneinander-Lernens – von Kunstuni zu Kunstuni – stand dabei im Vordergrund. Themenschwerpunkte waren: Klassismus in Bezug auf Zielgruppen, Curriculum, universitäre Sprache, Zulassungsprüfungen und Personal
- Podcast „Eine Klasse für sich“ [https://mdwpodcast.stationista.com/eine-klasse-fuer-sich\\_634fa21d64d05b354266d5ad](https://mdwpodcast.stationista.com/eine-klasse-fuer-sich_634fa21d64d05b354266d5ad)
- Menschenrechtstag 2022 – Themenschwerpunkt: Musikausbildung im Kontext von Neoliberalismus und Klassismus <https://www.mdw.ac.at/menschenrechte/>
- Forschungsprojekt QUART – Quality of Arts I–III Rosa Reitsamer und Rainer Prokop, Institut für Musiksoziologie, mdw <https://www.mdw.ac.at/ims/forschung/projekte/quart/>  
*At the beginning of the twenty-first century, discussions about university rankings,*

*musicians' employability and rapidly changing music labour markets have become increasingly important for higher music education institutions. The research project QUART – Quality of Arts (QUART I–III) addresses these topics from a music sociological perspective and with a particular focus on social inequalities.*

- Die Stabstelle Qualitätsmanagement legte erstmals einen Bericht zur Soziodemographie von Bewerber:innen und Studienbeginner:innen vor. Es handelt sich dabei um die Auswertung der UHStat1-Daten für Bewerber:innen und Studienbeginner:innen (liegen der mdw ab Wintersemester 2022/23 erstmals vollständig vor). Verbunden werden sie mit anderen im Zuge des Zulassungsprozesses erhobenen Daten bzw. Daten aus mdwOnline, die Auskunft über Bildungsherkunft, Geschlecht und Staatsangehörigkeit der Bewerber:innen geben. Für jeden dieser Aspekte werden in dem Bericht die Übergangsraten (= jeweiliger Prozentsatz an Personen, die bei den Schritten des Bewerbungsprozesses von der Anmeldung bis zum tatsächlichen Beginn des Studiums erfolgreich waren) dargestellt.

Es handelt sich um eine erste Bestandsaufnahme der Daten, die in folgenden Analysen um eine zeitliche Komponente bzw. einen Vergleich mehrerer Semester und Studienjahre erweitert werden kann.

- Stipendien an der mdw, unter Berücksichtigung der sozialen Dimension:
  - Nothilfestipendium: <https://www.mdw.ac.at/1603/>
  - Starthilfe-Stipendium: <https://www.mdw.ac.at/172/>
  - Einmalige Geldaushilfe: <https://www.mdw.ac.at/163/>
  - Sozial-Stipendium der Ernst von Siemens Musikstiftung: <https://www.mdw.ac.at/sozial-stipendium-ernst-siemens/>

## Universität Mozarteum Salzburg

### Kurzprofil (2021):

knapp 2.000 Studierende, mehr als 40 künstlerische und pädagogische Studienrichtungen aus den Bereichen Musik, Darstellende und Bildende Kunst

### Antworten von:

Michaela Schwarzbauer, Institut für Gleichstellung und Gender Studies

### Institutionelle Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung?

Ja

- Abbildung von Abläufen und Zuständigkeiten als Prozess mit entsprechenden Kontrollschritten (Fertigstellung im Oktober 2020)
- Konzept zur Verminderung der horizontalen Segregation (Fertigstellung im Oktober 2020)

### **SD in der Leistungsvereinbarung 2019–21:**

Vorhaben A2.2.3: Entwicklung einer institutionellen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung sowie Entwicklung und Umsetzung einer Diversitätsstrategie

Schwerpunkte: Forschung; Medienkompetenz, Digitales Lehren/Lernen

### **Welche Entwicklungen gab es an Ihrer Institution seit Anfang 2017 im Bereich der sozialen Dimension?**

#### **Human Resources/Studierende**

Gendersensibles Denken und Handeln:

- Erstellung eines Sprachleitfadens
- seit 2019: genderneutrale Formulierung von Ausschreibungstexten m/w/d
- ab Herbst 2020: offizielle Berücksichtigung des dritten Geschlechts bei Studierenden
- vielfältige künstlerische Beiträge

Soziale Diversität als Herausforderung:

- Fortführung zahlreicher Initiativen → Stipendien, Sozialfonds > und Härtefonds der ÖH, Angebote der Familienservicestelle);
- von der ÖH initiierte Veranstaltungen → MozFest (jährlich, zur Füllung des Fonds), Open Stage (monatlich, Reinerlös für den Fonds), Mozclassic (jährlich bis 2019 ebenso zur Füllung des Fonds)
- Bibliotheks-Flohmarkt (Reinerlös zu Gunsten des Härtefonds)
- Sonderstipendium für Studierende mit Betreuungspflichten
- Öffnung nach außen im Sinn einer Third Mission, z.B. künstlerische Aktionen und Projekte

Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen durch die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen

- Fortführung der „Van Haeften-Stiftung“ (Unterstützung von bedürftigen Studierenden mit chronischer Erkrankung oder Behinderung)
- Unterstützung von Studierenden mit besonderen Bedürfnissen ab der Zulassungsprüfung -Schaffung eines Tutor/innensystems, um spezifisch auf individuelle Probleme einzugehen
- Öffnung nach außen in der Betreuung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen, insbesondere durch Lehrende und Studierende am Orff-Institut
- Fortführung zahlreicher Initiativen in Senior/innenwohnheimen, in der Arbeit in Inklusionsklassen im Regelschulwerk, in der Zusammenarbeit mit Lebenshilfe-Werkstätten, in der Arbeit mit inklusiven, altersgemischten Gruppen
- Etablierung eines jährlichen, in Kooperation mit anderen tertiären Bildungseinrichtungen in Salzburg gestalteten Tags der Inklusion (erstmalig im Herbst 2019)

Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste

- In Vorbereitung: Forschungsprojekte am Institut für Gleichstellung und Gender Studies, die sich im Bereich der Grundlagenforschung mit anwendungsorientierten Anteilen verorten
- Schaffung eines Anreizsystems für Nachwuchsforscher/innen im Bereich Diversitätsforschung und Gender Studies durch Preise und Förderungen, die erstmals im Herbst 2020 vergeben werden
- Fortführung der 2015 in Zusammenarbeit von Paris-Lodron-Universität Salzburg und Universität Mozarteum Salzburg begründeten Migrationsforschung

Lehre

- Verstärkte Berücksichtigung von Lehrangeboten mit Themen aus den Bereichen Diversitätsforschung und Gender Studies
- Verstärkung der Initiativen digitalen Lehrens und Lernens insbesondere ausgelöst durch Covid 19. Bündelung der Kräfte in einer AG-Lehre

#### **Welchen Einfluss hat Covid-19 auf die Maßnahmen und Strategien zur sozialen Dimension?**

- Covid19 Fonds (zur Unterstützung der Studierenden, die durch die Pandemie hart finanziell getroffen wurden, da sämtliche Gagen durch den Lockdown entgingen) und finanzielle Unterstützung bei Covid19 Tests bei Einreise und Weiterführung des Studiums
- Optimierung von Möglichkeiten digitalen Lernens durch die Etablierung einer AG-Lehre
- Vom Rektorat bzw. der AG-Lehre entwickelte Fragebögen an Studierende und Lehrende, um die Wirksamkeit von Maßnahmen zu überprüfen (Juni und August 2020)
- Fragebogen in einer Zusammenarbeit von Qualitätsmanagement und dem Institut für Gleichstellung und Gender Studies als Bestandsaufnahme zu Herausforderungen im Umgang mit der Pandemie (für Herbst 2020 geplant)

## **Universität für Musik und darstellende Kunst Graz**

#### **Kurzprofil (2021):**

ca. 2.300 Studierende; 17 Institute und 2 Doktoratsschulen

#### **Antworten von:**

Harald Lothaller, Direktor des Studiencenters

Es gibt seit November 2020 eine Strategie zur sozialen Dimension, die ein internes Dokument ist und daher nicht auf der Homepage oder anderswo veröffentlicht wurde.

Die wichtigsten Inhalte sind die Zielsetzung der KUG, dass

- die Zulassungsverfahren für Studien an der KUG frei von sozialer Selektion sind und Chancengleichheit für verschiedene Gruppen über den gesamten Verlauf solcher Verfahren gewährleistet ist.
- die Zulassung zum Studium für alle zulassungsberechtigten Personen gleichermaßen möglich und nicht durch Faktoren der sozialen Dimension beeinflusst wird.
- die Chance auf einen erfolgreichen Studienfortschritt und -abschluss für alle Studierenden unabhängig von Faktoren der sozialen Dimension gleich hoch ist.

Daraus folgt, dass der Schwerpunkt der Strategie auf die KUG als (Aus-)Bildungsstätte fokussiert und somit Maßnahmen in den drei Bereichen „Nachwuchsförderung im frühen Kindes- und Jugendalter“, „Unmittelbar vor der Bewerbung zum Studium bzw. rund um die Zulassung“ und „Während des Studiums“ konkretisiert werden. Die KUG als Veranstalterin und die KUG als Arbeitgeberin werden aber in der Strategie ebenfalls adressiert.

## Akademie der bildenden Künste Wien

### Kurzprofil (2021):

über 1.500 Studierende, 2 Bachelor-, 3 Master-, 3 Diplom-, 3 Doktoratsstudien, 1 PhD

### Antworten von:

Astrid Fingerlos, Leiterin Qualitätsentwicklung

Ingrid Schacherl, Koordinationsstelle Frauenförderung

Christina Fasching, Student Welcome Center

### Institutionelle Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung?

Nein

Hinzuweisen ist jedoch auf die Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung sowie den Gleichstellungsplan; in diesen Dokumenten sind umfassende strategische Zielsetzungen definiert.

### Akademie geht in die Schule

Akademie geht in die Schule (AgidS) informiert möglichst niederschwellig über das Studium an der Akademie und will somit diejenigen erreichen, die zurzeit an der Akademie unterrepräsentiert sind. Aktivitäten mit Jugendlichen in Schulen und anderen Bildungs- bzw. Jugendeinrichtungen sollen Wege zum Studium aufzeigen. Langfristiges Ziel ist die Verringerung der Bildungsungleichheit. Akademie geht in die Schule verfolgt einen selbstreflektierten Anspruch und möchte das Angebot laufend weiterentwickeln. In diesem Sinne wird das Programm in regelmäßigen Abständen evaluiert (zuletzt 2022). Ein Erfolgsfaktor besteht darin, dass Akademie geht in die Schule den prä-universitären Bereich als Handlungsfeld fokussiert. Die Evaluation machte jedoch auch offenkundig, dass die Maßnahme in Bezug auf die Frage der sozialen Dimension eine punktuelle

Intervention darstellt, und dass der Handlungsspielraum einer einzelnen Universität hier begrenzt ist.

### **Chancenmonitor – Monitoring der Zulassungsverfahren**

Im Rahmen des Chancenmonitors, dem Monitoring der Zulassungsprüfungen, analysiert die Akademie regelmäßig ihre Zulassungsverfahren. Dafür werden Informationen zu den Bewerber\_innen systematisch erhoben und die Chancen auf Zulassung von spezifischen Bewerber\_innengruppen (z.B. nach Geschlecht, Herkunft, First-in-Family-Studierende, soziale Schicht) ausgewertet. Anhand statistischer Analysen wird betrachtet, wie sich die Anteile der Bewerber\_innengruppen in den verschiedenen Verfahrensschritten (Anmeldung zum Zulassungsverfahren, Abgabe des künstlerischen Portfolios, Zulassungsprüfung, Zulassung zum Studium) nach deren sozioökonomischem Hintergrund sowie nach anderen Ungleichheitsfaktoren unterscheiden. Vorrangiges Ziel des Monitorings ist ein Bewusstmachen, wie bestimmte Faktoren Chancen auf Zulassung beeinflussen können, um letztendlich einen differenzierten Diskussionsprozess hinsichtlich der Zulassungsverfahren an der Akademie anzuregen. Die Ergebnisse des Monitorings werden akademieweit und bei genügend Fallzahlen studiengangsspezifisch ausgewertet.

### **Strukturellen Rassismus erkennen und angehen: Nachdenken über die Rolle von Kunst in der Rassismuskritik**

Die Akademie lud 2022 zu Beginn des Wintersemesters zu einem zweitägigen Kolloquium zum Themenfeld Anti-Rassismus ein. Die Veranstaltung soll zukünftig jährlich stattfinden und fokussiert auf unterschiedliche Diskriminierungsdimensionen. Sie setzt sich aus unterschiedlichen Formaten wie Vorträgen, Diskussionsrunden, Workshops und einem Kulturprogramm zusammen. Die Workshops sind auf unterschiedliche Zielgruppen wie Erstsemstrige, Studierende, aber auch Beschäftigte der Akademie abgestimmt. Die Vorträge, Diskussionsrunden und das Kulturprogramm steht allen Angehörigen der Akademie und einem interessierten Publikum offen.

### **Zur Vielfalt ermutigen. Entwicklung einer prozessorientierten sozial inklusiven Informations- und Kommunikationsplattform für künstlerische Studien**

Um insbesondere dem Bedürfnis nach digitalen Informationsmöglichkeiten nachzukommen, entwickelt die Akademie im Rahmen des von der BMBWF-Förderlinie „Digitale und soziale Transformation der Hochschulbildung“ geförderten Projekts gemeinsam mit anderen Kunstuniversitäten und Kooperations-partner\_innen eine interaktive, digitale Plattform, die Beratungs- und Informationsprozesse unterstützt. Ziel ist es, ein zielgruppenspezifisches, generationsadäquates Informations- und Kommunikationsangebot anzubieten. Damit sollen u.a. diverse und nicht traditionelle Bewerber\_innengruppen erreicht werden. Gemeinsam mit Studierenden werden die Inhalte dafür partizipativ erarbeitet. Der Abschluss des Projekts ist mit Dezember 2023 geplant, danach wird das Online-Beratungs- und Informationsangebot von der Akademie finanziert und fortgeführt bzw. ausgebaut.

### Weitere relevante Maßnahmen

Darüber hinaus wurden in den letzten Jahren weitere flankierende Maßnahmen entwickelt, die die Zugänglichkeit und die Teilhabe an Hochschulbildung für benachteiligte Studierendengruppen unterstützt. Beispielhaft zu nennen sind z.B. Notfallstipendien, Sozialstipendien, der Mental Health Fonds, sowie der Unterstützungsfonds und das 2nd Year Scholarship (beide für Studierende aus Nicht-EU-Staaten, für Staatenlose, subsidiär Schutzberechtigte und Konventionsflüchtlinge), das Orientierungsprogramm für Studienanfänger\_innen, niederschwellige Beratungsangebote, Weiterbildungsangebote für Lehrende im Bereich Diversitätssensible Hochschuldidaktik. Hervorzuheben ist weiters, dass die Thematik der sozialen Dimension bei Evaluationen im Bereich Studium und Lehre (z.B. LV-Evaluation, Studienabschluss-Befragung) integrativer Bestandteil ist.

## Universität für Weiterbildung Krens

### Kurzprofil (2021):

rund 8.000 Studierende, 3 Fakultäten

### Antworten von:

Attila Pausits, Isabell Grundschober, Christina Ipser

Es gibt an der UWK seit November 2021 eine Strategie zur sozialen Dimension. Die wichtigsten Inhalte betreffen den erleichterten Einstieg ins Studium durch Ausbau der Beratungsangebote sowie Onboarding-Aktivitäten. Die Weiterentwicklung der Barrierefreiheit erfolgte mit der Etablierung eines/einer Behindertenbeauftragten. Geschlechtergerechtigkeit und Diversität werden über die Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität realisiert.

Mit der Einrichtung eines Servicecenters für Internationale Beziehungen ist die Unterstützung von internationalen Studierenden gewährleistet.

Über folgenden Link können weitere Informationen abgerufen werden: [https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:f90bd46f-2153-4f9f-a2d4-bc83cfd50813/Strategie%20zur%20sozialen%20Dimension\\_UWK\\_2021.pdf](https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:f90bd46f-2153-4f9f-a2d4-bc83cfd50813/Strategie%20zur%20sozialen%20Dimension_UWK_2021.pdf)

2

# Fachhoch- schulen



Da die gesetzliche Regelung für die Finanzierung und Verwaltung von Fachhochschulen sich von jener für Universitäten unterscheidet, ist auch das politische Steuerungsgeschehen ein anderes. Es existiert ein bundesweit gültiger Fachhochschulentwicklung- und Finanzierungsplan 2023/24–2025/26, der sich explizit auf die Verbesserung der sozialen Durchmischung auf der Grundlage der Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung bezieht.

## **FH Militärwissenschaften**

### **Kurzprofil (2023):**

2 FH-Bachelorstudiengänge; 1 FH-Masterstudiengang; ca. 350 Studierende

### **Antwort von:**

Oberstleutnant des höheren militärfachlichen Dienstes Mag. (FH) Dr. phil. Gottfried Reiter, Abteilung Ausbildungsgrundsätze

### **Gibt es an Ihrer Hochschule eine institutionelle Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung?**

Nein, die FH Militärwissenschaften hat keine explizite Teilstrategie verabschiedet, sondern hat relevante Aspekte in der generellen Unternehmensstrategie integriert.

Die FH Militärwissenschaften gibt ein klares Bekenntnis zur Gleichstellung gemäß Charta der Grundrechte der EU (2010) Art. 21 und Art. 23 und zur Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments (Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen) ab.

Entsprechend der Österreichischen Staatszielbestimmung der Gleichstellung und Gleichwertigkeit von Menschen im Art. 7 B-VG und dessen Verortung im FHG, im Gleichbehandlungsgesetz 1999 idgF, im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz 1999 idgF. sowie im Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz idgF. werden Handlungsbestimmungen bei der Umsetzung von Gleichstellung im Rahmen des Studienbetriebes und im administrativen Bereich berücksichtigt.

### **1 Maßnahmenbündel – Gleichstellung**

Für die FH Militärwissenschaften regelt ein Gleichstellungsplan die Zuständigkeiten, und ordnet Grundsätzliches als Basis für die Umsetzung der Querschnittsmaterie „Gleichstellung“ auf strategischer, operativer und taktischer Ebene an. Zu dessen Umsetzung und Detaillierung leitet auf Ebene der FH-Stg eine „Regelung zum Diversity Management“ an.

Die Gleichstellung innerhalb der FH Militärwissenschaften wird mit vier Strategien verfolgt: Diversity Management, Gender Mainstreaming, Anti-Diskriminierung und Frauenförderung.

Für alle Bereiche ist Gleichstellungsfachpersonal zugeordnet. Im Rahmen strategischer Perspektiven sind in der Regelung zum Diversity Management Ziele, Leitsätze und Maßnahmen der konkreten Durchführung zu folgenden Handlungsfeldern verschriftlicht:

- Personalentwicklung,
- Lehre,
- Forschungs- und Entwicklungsprojekte,
- Prozesslandschaft und QM-Prozesse.

## **2 Maßnahmenbündel – Leistungsorientierung**

Aufgrund der Eigenart der FH Militärwissenschaften sowie der Anforderungen des angestrebten Berufsfeldes, wird die Anzahl der Studienplätze durch den tatsächlichen Bedarf, und die Zuerkennung von Studienplätzen durch ein mehrstufiges Aufnahmeverfahren beschränkt. Unter anderem ist die physische und psychische gesundheitliche Eignung nachzuweisen. Darüber hinaus beschränkt ein Alterslimit die Zulassung zu den FH-BaStg für Angehörige des ÖBH.

An der FH Militärwissenschaften wird ein über Jahrhunderte traditionell gewachsener, leistungsorientierter Ansatz verfolgt; die soziale Herkunft, die Bildungsbiografie, Geschlecht, Vorerfahrungen udgl. entscheiden nicht über das Fortkommen am FH-Stg oder im Berufsfeld. Selbiges gilt für ausländische Studierende. Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit, Antidiskriminierung sowie ein inklusiver Umgang mit Vielfalt sind wesentliche Elemente des täglichen FH-Betriebs und leiten das Handeln an. Erhobene Zahlen über Geschlecht, Herkunft, Bildungsbiografie udgl. dienen lediglich zu administrativen Zwecken – sie werden jedoch nicht systematisch analysiert und in Beziehung zueinander gesetzt.

Darüber hinaus wird gezielt die Vielfalt der Menschen zum Vorteil, beispielsweise für die militärische Aufgabenerfüllung, genutzt und gefördert. Auch hier kann auf eine lange Praxiserfahrung zurückgegriffen werden, in der unterschiedliche individuelle Kompetenzen, Eigenschaften, Haltungen oder kulturelle Hintergründe Berücksichtigung finden. So ist es beispielsweise im Militär üblich, dass für spezielle Aufgaben eine gezielte Personalauswahl erfolgt, die nicht zwangsweise auf quantitativen Daten beruht, sondern den Menschen mit all seinen Stärken (und möglicherweise Schwächen in anderen Bereichen) in den Mittelpunkt rückt.

## **3 Maßnahmenbündel – konkrete Schriftstücke und Maßnahmen**

Als Querschnittsmaterie finden sich Aspekte der sozialen Dimension darüber hinaus in folgenden Schriftstücken und Maßnahmen:

- Richtlinie für Gleichstellung im Bundesministerium für Landesverteidigung, VBl. I 42/2020
- Kundmachung der Bundesministerin für Landesverteidigung betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Landesverteidigung 2020–2025

- QMHB Teil II, Strategieleitsätze
- Gleichstellungsplan zur Satzung
- Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache (idgF 2018)
- Implementierung im Forschungsmanagementprozess der Theresianischen Militärakademie (idgF 2018)
- Regelung Nr. 28 der FH-BaStg zur Führung, Administration und Betreuung von internationalen Studierenden und Lehrenden (idgF 2019)
- Vertretung von diversen Expertinnen und Experten in Gremien (Kollegium, Auswahlverfahren, Hearings, Prüfungskommissionen)
- Studienplan FH-MaStg MilFü (idgF. 2020)
- Lehrskriptum „Aspekte der hochschulischen Lehre“ (FH-MaStg MilFü 2017)
- Lehrskriptum „Erstellen sowie Betreuen und Begutachten wissenschaftlicher Arbeiten“ (FH-MaStg MilFü 2018)
- Themenbezogen setzt sich die am FH-BaStg MilFü implementierte LV 4.1.1 „Cultural Awareness“ mit dem gesamten Spektrum der Vielfalt auseinander und bildet das temporäre Schwergewicht der Ausbildungsinhalte.
- Jährlich stattfindendes Absolventinnentreffen (2022 zum 10. Mal durchgeführt) zum Zwecke des Austausches und zur Weiterentwicklung von Maßnahmen rund um das Thema „Frauen im Heer“.
- An jedem Standort der FH ist eine Person für Gender & Diversity-Aspekte namhaft gemacht, die auch als Ansprechperson für Personen, die sich diskriminiert fühlen, fungiert. Diese Personen können diese Funktion auch für mehrere Studiengänge ausfüllen. Sie berichten zumindest einmal jährlich dem Kollegium über die Fortschritte in diesem Bereich und über gesetzte Maßnahmen. Im QM-Bericht des Kollegiums an den Erhalter werden diese jährlichen Berichte der Gender- & Diversity-Beauftragten dargestellt.
- An jedem Standort der FH ist ein Frauenbeauftragter oder eine Frauenbeauftragte eingeteilt, die im Anlassfall als Expertin für Frauenförderung agiert.
- Die Kollegiumsleitung führt in Abstimmung mit den Studiengangsleitungen zumindest alle zwei Jahre Fokusgruppengespräche mit an den Studiengängen unterrepräsentierten Gruppen durch. Im QM-Bericht des Kollegiums an den Erhalter werden die Erkenntnisse aus diesen Gesprächen dargestellt.
- Gepflogenheiten und Symbole, die einer diversitätsfördernden Kultur entgegenwirken bzw. nicht gleichheitsfördernde Stereotypenbildungen begünstigen können, werden auf Möglichkeiten einer schrittweisen, die militärischen Werte nicht gefährdenden Anpassung geprüft.
- Darüber hinaus wurde im Rahmen der Reflexion der Strategie ein Anpassungs- und Detailierungsbedarf im Hinblick auf die Berücksichtigung der Maßnahmen und Aspekte der Gleichstellung festgestellt. Die Behebung des festgestellten Verbesserungsbedarfs ist in Bearbeitung.

#### **4 Maßnahmenbündel – jährliche Schwerpunktsetzungen**

Mit jährlichen Schwerpunktsetzungen wurde in den vergangenen Jahren danach getrachtet, die Gleichstellungskompetenz sowie die Berücksichtigung der sozialen Dimension bei Studierenden sowie beim LFP zu fördern. 2017 stand der Bereich „Gender & Diversity im militärischen Einsatz“, 2018 „Gender- & diversitygerechte Unterrichtsgestaltung“ sowie „20 Jahre Soldatinnen im ÖBH“ im Mittelpunkt von Grundaus-, Fort- und Weiterbildungen. Weiters wurde 2018 ein Symposium mit dem Thema „Sicherheit gestalten – Frauen in Führungspositionen“ veranstaltet. 2019 erfolgte eine Fokussierung auf die „Hochschuldidaktik“ (Aneignung, Inklusion, Professionalisierung in den Militärwissenschaften).

#### **5 Maßnahmenbündel – Erhöhung des Frauenanteils**

Weiters ist die Erhöhung des Frauenanteils eine generelle Zielsetzung des BMLV. Aufgrund berufsfeldspezifischer Besonderheiten (Wehrpflicht nur für männliche Staatsbürger) liegt nach wie vor ein geringer Frauenanteil vor, der vermutlich eher auf gesellschaftliche Rahmenbedingungen zurückzuführen ist, als auf Gründe, die die FH Militärwissenschaften zu verantworten hat. Dennoch konnte die Anzahl der Studentinnen von drei im Jahr 2016 auf 23 im Studienjahr 2021/22 angehoben werden.

## **FH Campus 02**

#### **Kurzprofil (April 2023):**

8 Bachelor-Studiengänge, 6 Master-Studiengänge, ca. 1400 Studierende

#### **Antworten von:**

Mag. Kristina Edlinger-Ploder (Rektorin und wissenschaftliche Geschäftsführerin)

Die FH C02 verfügt über eine allgemeine Strategie, die die soziale Dimension in ihrer Arbeit begleitet und unterstützt. Deutlich zum Ausdruck kommt dies unter anderen in der Veröffentlichung unseres Wertekanons (<https://www.campus02.at/unsere-hochschule/strategie-positionierung/werte/>), im Gleichstellungsplan im Rahmen der Satzung (<https://www.campus02.at/studium-lehre/satzung/>) und in den strategischen Zielen der Hochschule, die allen Mitarbeiter\*innen jeweils aktuell zur Verfügung stehen und in einem Reviewprozess alle 5 Jahre evaluiert und gegebenenfalls angepasst werden.

#### **I Integrativer Zugang**

##### **AL 1: Qualität und Zugänglichkeit von Informationsangeboten verbessern**

Modernisierung der Website und Nutzer\*innenfreundlichkeit durch Neuordnung der Informationen (Berufsbilder, Role Models, Tätigkeitsbereiche, Kompetenzen ...).

Zielgruppengerechte Ansprache je nach Interessenslage und Alter (Kinderuni, Schulbesuche, Open House und Ähnl.). Social-Media-Aktivitäten erhöht.

Info zu den Zugangsvoraussetzungen inkl. einer Übersicht über die Lehrberufe für die fach einschlägige berufliche Qualifikation (<https://www.campus02.at/bewerbung/ihr-weg-ins-studium/zugangsvoraussetzungen/>) für die jeweiligen Studiengänge und der Möglichkeit von Zusatzprüfungen (<https://www.campus02.at/bewerbung/ihr-weg-ins-studium/zugangsvoraussetzungen/zusatzpruefungen/>), für deren Vorbereitung die FH CAMPUS 02 je 6 Stunden individuelles Coaching für die Kandidat\*innen kostenlos zur Verfügung stellt.

## **AL 2: Outreach-Aktivitäten und heterogenitätssensible Studienberatung**

FH CAMPUS 02 „Schulstunden“ <https://www.campus02.at/workshops/>

AMS – FIT Programm für technische Studiengänge, ZAM – Lehrgänge (Akademisch geprüfte Softwareentwicklerin).

Das Fest der Bildung Wissensdurst (<https://wissensdurst-fest.at/>) und Zusammenarbeit mit dem Talentcenter (<https://talentcenter.at/>).

Teilnahme an Initiativen wie FIT – Fem in Tech (<https://femintech.at/>) sowie science-garden (<https://www.sciencegarden.at/>) und studierenprobieren (<https://www.studierenprobieren.at/>)

Ringvorlesung Mathematik als gemeinsames Projekt der Steirischen Hochschulkonferenz (<https://www.steirischerhochschulraum.at/mathematik-ringvorlesung/>).

Hinweise auf Möglichkeiten und Hilfestellungen zu Barrierefreiheit beginnend beim Aufnahmeverfahren (<https://www.campus02.at/unsere-hochschule/zentrale-services/gender-diversity-management/barrierefreiheit/>).

Initiative regionaler Partnerschaften mit dem BA-Studiengang „Automatisierungstechnik“ (Obdach, Deutschlandsberg und Fürstenfeld).

Über 17% der Studierenden sind über den Weg einer Zusatzprüfung oder Berufsreifeprüfung an die FH CAMPUS 02 gekommen (nach absolvierter Lehre oder BMS); also über nicht-traditionellen Zugang. In Automatisierungstechnik beispielsweise liegt der entsprechende Wert sogar bei 27,0%.

## **AL 3: Anerkennung und Validierung nicht formaler und informeller Kompetenzen**

Die Allgemeine Ordnung für die Anerkennung nachgewiesener Kompetenzen ist Teil der Satzung und beinhaltet insbesondere nach § 3 Abs 1lit c „Berufliche und außerberufliche Qualifikationen bzw. besondere Kenntnisse oder Erfahrungen aus der beruflichen Praxis, insbesondere auch non-formal oder informell erworbene Kompetenzen“.

## II Abbruch verhindern, Studienerfolg verbessern

### AL 4: Einstieg ins Studium erleichtern

Alle Erstsemestrigen werden zu Beginn des Studienjahres gemeinsam eingeladen und bekommen einen Überblick über die Fachhochschule, die Möglichkeiten eines Auslandsaufenthaltes während des Studiums, Mitwirkungsmöglichkeiten im Rahmen der ÖH und im Rahmen der Evaluierungen von Lehrveranstaltungen und Organisation sowie die Möglichkeit verschiedener Stipendienprogramme erläutert.

Im Wintersemester werden laufend zusätzliche Übungseinheiten für Mathematik und Programmieren angeboten (teilweise auch einige Wochen vor dem Studienstart).

Studierendengruppen erhalten auf Nachfrage Räume zur Verfügung gestellt, in denen sie sich untereinander mit Übungseinheiten zur Vertiefung des Lehrstoffes unterstützen können.

Ein gemeinsames Get Together Wochenende beim Studienstart soll die Einstiegsphase erleichtern und die Anfänger\*innen können ihren Jahrgang kennenlernen. Dabei werden meist Exkursionen mit Nächtigungen veranstaltet und eigene Lehrende bereiten die Studierenden auf ihren Studienalltag vor.

### AL 5: Studienorganisation und Qualität der Lehre

Das Zentrum für Hochschuldidaktik als eigene Organisationseinheit steht den Lehrenden für alle Belange der Unterstützung in didaktischer Hinsicht zur Verfügung. Diese beginnt mit einem Welcome-Paket und Erstgespräch und wird laufend durch Newsletter, Weiterbildungsprogramme (inhouse und externe Angebote im Rahmen der Steirischen Hochschulkonferenz und der Fachhochschulkonferenz) und Kurzeinheiten zu aktuellen Themen (DIDAKTIK TO GO – REINSCHAUEN UND MITNEHMEN sowie BREAK OUT – DIDAKTIK ZU MITTAG) ergänzt. Die Lehrenden werden permanent begleitet und am Laufenden gehalten und können sich mittels eines umfassenden frei zugänglichen Online-Kurses selbständig sowie zeitlich und örtlich flexibel selbst zu didaktischen Themen fortbilden bzw. mit anderen Lehrenden austauschen.

Zusätzlich werden Einzelcoachings angeboten, die individuell und konkret von haupt- und nebenberuflich Lehrenden angefordert werden können. Biennial wird der Lehrpreis an der FH CAMPUS 02 verliehen, wobei das Antrags- und Stimmrecht gemeinsam mit den Studierenden ausgeübt wird. <https://www.campus02.at/hochschuldidaktik/>

Im Rahmen der Satzung ist durch die „Rahmenordnung der didaktischen Gestaltung von Studiengängen“ der qualitative Anspruch dokumentiert. <https://www.campus02.at/studium-lehre/satzung/>

Im Rahmen eines Kooperationsprojektes der Steirischen Hochschulkonferenz wurde der e-campus als e-learning Plattform für Lehrende hauptverantwortlich entwickelt und umgesetzt. <https://e-campus.st/moodle/>

Sämtliche Lehrveranstaltungen werden von den Studierenden evaluiert und gemäß einem vorgegebenen Prozess werden Ergebnisse, die den Wert von 2,25 (von 5 möglichen) übersteigen, mit den Lehrenden analysiert und Maßnahmen zur Verbesserung eingeleitet. Dafür stehen allen nebenberuflich Lehrenden sogenannte Fachbereichskoordinator\*innen bzw. Produktverantwortliche in allen Departments zur Verfügung. <https://www.campus02.at/studium-lehre/services-studierende/evaluierung-1/>

#### **AL 6: Vereinbarkeit des Studiums mit anderen Lebensbereichen erhöhen**

Die FH CAMPUS 02 sieht sich schon seit dem Gründungsauftrag dazu verpflichtet, Studium und Beruf sinnvoll und organisatorisch miteinander zu vereinbaren. Dabei spielen berufsbegleitende Studiengänge mit etwa 75 % Anteil die Hauptrolle, der Rest teilt sich auf berufsermöglichende (das Lehrangebot konzentriert sich auf max. 3 Tage pro Woche) Vollzeitstudiengänge und einen dualen Studiengang in Kooperation mit Partnerunternehmen. Das Semester ist entsprechend auf 17 Wochen verlängert, um einen geeigneten Workload für die Studierenden zu ermöglichen.

Mindestens 20% des Lehrangebotes in allen Studiengängen werden synchron online oder asynchron angeboten, um Anreizezeiten zu minimieren und eventuelle Betreuungsverpflichtungen besser managen zu können. In Kooperation mit dem Eigentümer (Wirtschaftskammer Steiermark) wird an der Möglichkeit einer stundenweisen Kinderbetreuung für Studierende gearbeitet.

Zusammen mit der ÖH wird ein Angebot zur Hilfestellung in sozialen und psychischen Notlagen angeboten, das prioritär mit Fragestellungen der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie konfrontiert ist.

Durch die Kooperation mit ausgewählten Regionen in der Steiermark können Teile des Curriculums des Bachelorstudiengangs Automatisierungstechnik direkt am Lebensmittelpunkt der Studierenden angeboten werden.

<https://www.campus02.at/automatisierungstechnik/bachelor/bachelor-automatisierungstechnik/> (Technik regional studieren)

An der Fachhochschule werden ausreichend Lernplätze und Lernräume (für Gruppenarbeiten oder Lerngruppen) an 6 Tagen der Woche zur Verfügung gestellt.

### **III Rahmenbedingungen schaffen und hochschulpolitische Steuerung optimal einsetzen**

#### **AL 7: Hochschulsystemfragen**

Die FH CAMPUS 02 verfügt über zentrale Organisationseinheiten (Servicestelle Gender und Diversity Management, Gleichstellungsbeirat mit Mitgliedern aus der Geschäftsführung, des Rektorates, der Personalentwicklung und des Facility Managements) und einen Gleichstellungsplan, der in der Satzung verankert ist, um zentrale Standards und die Weiterentwicklung zur Gleichstellung sicherzustellen.

Im Rahmen des operativen Alltags ist ein Maßnahmenpapier verankert, das allen Mitarbeiter\*innen zur Verfügung steht und best-practice Beispiele in den verschiedenen sozialen Dimensionen bereitstellt, um voneinander zu lernen und jede\*n einzelne\*n Mitarbeiter\*in zu sensibilisieren und zu aktivieren.

Die FH CAMPUS 02 beteiligt sich laufend an der Studierendensozialerhebung, hat im Bewerbungsverfahren das UHStat1-Formular integriert und führt selbst jährliche Absolvent\*innenbefragungen durch. Anhand dieser Datenlage werden strategische Zielsetzungen zur sozialen Durchlässigkeit formuliert und monitort.

#### **AL 8: Integration der sozialen Dimension in die Strategieüberlegungen von Hochschulen und Schaffung geeigneter Governancestrukturen**

Im Rahmen des Strategieprozesses werden sowohl Bottom-Up als auch Top-Down strategische Ziele formuliert und gemeinsam dazu Maßnahmen überlegt. In jährlichen Prozessen werden die jeweiligen BSC-Kennzahlen evaluiert und eventuell notwendige Änderungen vorgenommen.

Im Rahmen der laufenden Strategie wurden sowohl alternative Bildungskarrieren (Studieren mit Lehrabschluss, berufsbegleitend ältere Studierende) als auch Frauen in die Technik als Schwerpunkte festgelegt und werden Aktionen, Initiativen und Programme durchgeführt, die diese Zielerreichung besonders unterstützen sollen. <https://www.campus02.at/automatisierungstechnik/termin/ladies-holitech/>

## **FH Burgenland**

Es gibt an der FH Burgenland keine explizite Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung. Allerdings werden betreffende Themenbereich in folgenden Dokumenten behandelt:

- Strategie 2030 (Themen soziale Gerechtigkeit und Verantwortung, Gleichbehandlung und Diversität, Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Studium)
- Gleichstellungsplan (Themen Chancengleichheit, Gender & Diversity, diskriminierungsfreie, familienfreundliche und inklusive Organisationskultur)

- Weitere institutionelle Themen außerhalb der Strategien:
  - An der FH Burgenland zahlen die Studierenden in ordentlichen Studiengängen keine Studiengebühren – <https://www.fh-burgenland.at/ueber-uns/#c16381> – Menüpunkt „Gebühren“
  - für Studierende ohne klassischen Hochschulzugang zur Vorbereitung auf Zusatzprüfungen bzw. Studienberechtigungsprüfung wird ein Vorbereitungslehrgang angeboten – <https://www.fh-burgenland.at/studieren/vorbereitung-auf-die-fh/>
- Strategie 2030: <https://www.fh-burgenland.at/ueber-uns/strategie-2030/>
- Gleichstellungsplan: <https://www.fh-burgenland.at/ueber-uns/stabsstellen/gender-diversity-gleichbehandlung/>

## FH Salzburg

### **Kurzprofil (2023):**

18 Bachelor-Studiengänge, 12 Master-Studiengänge, 3.471 Studierende (11/2022)

### **Antworten von:**

MMag.<sup>a</sup> Cornelia Rieß-Just (Leiterin der Stabsstelle Qualitätsmanagement & Organisationsentwicklung)

### **Institutionelle Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung?**

Nein, aber andere systematische Maßnahmen im Rahmen der hochschulweiten zertifizierten Prozesse zum Gender- und Diversitymanagement bzw. zu hochschuleundfamilie. Zusätzlich gibt es an der FH Salzburg seit dem Studienjahr 2020/21 einen FHS-weiten Zukunftsfonds, der sich der Förderung innovativer Projekte in der Lehre widmet und jährlich mit 200.000,- Euro dotiert ist. Dabei werden etwa auch Projekte gefördert, die relevante Faktoren für einen erfolgreichen Studienabschluss untersuchen oder die Selbststeuerungsfähigkeit von Studierenden fördern (Selbst.Steuern.Lernen). Ab Herbst 2023 bietet die FH Salzburg ein Mentoringprogramm speziell für Studentinnen an. Ziel ist es, weibliche Karrieren zu fördern und Studentinnen auf eine erfolgreiche Karriere vorzubereiten. Neben diesen FHS-weiten Angeboten wird in einzelnen Studiengängen versucht, unterrepräsentierte Studierendengruppen (z.B. Männer am Studiengang Gesundheits- und Krankenpflege) aktiv anzuwerben (z.B. durch Besuche bei Zivildienern). Auch mit dem study.work.program, bei dem IT-Studierende neben dem Studium einer facheinschlägigen Tätigkeit nachgehen, dafür ein Gehalt sowie einen Wohnungszuschuss erhalten und keine Studiengebühren zahlen müssen, wird versucht, sozial-bedingte Barrieren zu reduzieren.

## FH Technikum Wien

### Kurzprofil (2021):

12 Bachelor-Studiengänge, 19 Master-Studiengänge, ca. 4.100 Studierende

### Antworten von:

Nicole Sagmeister (Assistenz des Rektorats; Leitung Gender & Diversity)

### Institutionelle Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung?

In Gender Mainstreaming & Managing Diversity Strategie integriert.

Im Leitbild der FH Technikum Wien finden sich die Prinzipien „Von Menschen für Menschen“ und „Vielfältig lehren, vielfältig lernen“ wieder. Die soziale Dimension findet hier institutionell bereits eine Basis.

Die strategische Verankerung liegt in der Gender Mainstreaming & Managing Diversity Strategie. In der Zielsetzung wird mit geeigneten Maßnahmen über verschiedene, miteinander kooperierenden, Servicestellen die soziale Dimension mitbedacht.

### Prämierte Projekte im Rahmen von Diversitas 2016 und 2018:

- Entwicklung und Implementierung der Strategie zu ‚Gender Mainstreaming & Managing Diversity‘ an der FH Technikum Wien (2016)
- Bridging Diversity – Maßnahmen für Diversität auf dem Weg in und durch das Studium (2018)

### Welche Entwicklungen gab es an Ihrer Institution seit Anfang 2017 im Bereich der sozialen Dimension?

- Teaching and Learning Center (TLC) wurde 2017 als Servicestelle für sämtliche am Bildungsgeschehen Beteiligten an der FHTW implementiert. Es unterstützt in Kooperation mit der Stabsstelle Gender- und Diversitymanagement Studieninteressierte und Studierende durch inkludierende Maßnahmen, die geeignet sind, geschlechtsbezogene, ethnische, kulturelle, körperlich einschränkende, altersbedingte, bildungsbezogene sowie gesellschaftliche Diversität aufzugreifen und dadurch begründete Nachteile auszugleichen. Beitrag zur Umsetzung der „Gender Mainstreaming & Managing Diversity“ Strategie aus dem Jahr 2016.
- Bridging-Diversity-Programm stellt Umsetzung dieser Strategie dar. Ziel: individuelle Förderung auf freiwilliger Basis. Maßnahmen umfassen nach aktuellem Stand, aufgeteilt nach Zielgruppen:

#### **Studieninteressierte:**

- Qualifikationskurse, Pre-College-Programm und das FiT-Programm (in Kooperation mit dem AMS) für gezielten Kompetenzaufbau, Qualifikation und erfolgreichen Einstieg in ein Studium.
- Warm-Up Kurse frischen schulisches Wissen und Basisfähigkeiten direkt vor dem Studienstart auf.
- Welcome Days Orientierung, Ansprechpartner/innen und praktischen Einstieg ins Studium

#### **Studierende:**

- Short Tracks kurze und intensive Peer-Tutorien, bei denen exzellente Studierende ihre Kolleg/innen gezielt auf schwierige Prüfungsthemen vorbereiten.
- Buddy-Programm ist ein längerfristiges Peer-Mentoring-Programm.
- Blended Learning Plattformen für Mathematik und Physik bieten Studierenden, Schüler/innen und allgemein Interessierten Lernvideos, Skripten, und praktische Übungen.
- Psychosoziale Beratung – mit praktischen Tipps für psychologische erste Hilfe in allen Problem- und Lebenslagen
- Schreibwerkstatt – analog zur psychosozialen Beratung finden Studierende einerseits schnelle Onlinehilfe für Probleme im Kontext des Verfassens wissenschaftlicher Arbeiten.

#### **Mitarbeiter/innen:**

- Coffee-Sessions – internes Weiterbildungsformat für Lehrende und Mitarbeiter/innen der FHTW.
- Unterstützung in der Digitalisierung von Lehrveranstaltung, eDidaktischer und technischer Support, standardisiertes Lehrmaterial und Tools

#### **Universität und Gesellschaft (Third Mission):**

- Produktion offener Bildungsressourcen (Open Educational Resources, OERs) wie die Mathematik-App Vektor AR3, diverse neue Inhalte der Blended Learning Plattformen und offene Onlinekurse.

#### **Welchen Einfluss hat Covid-19 auf die Maßnahmen und Strategien zur sozialen Dimension?**

- Beschleunigung der bereits stattfindenden Standardisierung und Digitalisierung der Hochschullehre: gesamter Lehr- und Prüfungsbetrieb im SS 2020 auf Online-Betrieb umgestellt. (große Herausforderung für alle Akteur/innen (Studierende, Mitarbeiter/innen und Lehrende)
- WS 2020/21 Durchführung einer zweiten Studierendenbefragung zu Covid19-bedingten Herausforderungen mit folgenden Ergebnissen:
  - fast 90% der Studierenden bestätigen (teilweise) die Aussage, dass wir den Online-Studienbetrieb im Großen und Ganzen gut bewältigten.

- organisatorische Abwicklung des Online-Studienbetriebs funktioniert aus Sicht von fast 80% der Studierenden gut bzw. teilweise gut
- Etwas mehr als 80% der Studierenden waren (teilweise) zuversichtlich, das Studium trotz der Umstände positiv abschließen zu können.
- Knapp über  $\frac{3}{4}$  der Studierenden vermissen die Präsenzlehre an der Hochschule.
- mehr als 95% der Studierenden verfügen (teilweise) über nötige technische Voraussetzungen
- Aus den Befragungsergebnissen werden Maßnahmen und Verbesserungen für den Studienbetrieb abgeleitet. Im Sommersemester 2021 werden wir eine dritte (nachfolgende) Befragung zum Studienbetrieb durchführen. Ohnehin benachteiligte Gruppen werden von der Krise härter getroffen und benötigen Unterstützung daher umso nötiger (z.B. Umsetzung des FiT-Programms; bei dem arbeitslos gemeldete Frauen mit zum Teil kleinen Kindern ohne geeignete Lernräume und mit schlechter technischer Ausstattung unerwartet vor Lockdown-Fernlehre standen)

## **FH Wr. Neustadt**

### **Kurzprofil (2021):**

5 Fakultäten, 9 Institute, ca. 4.000 Studierende

### **Antworten von:**

Stefan Burgstaller, Leitung Stabsstelle Strategie & Entwicklung

### **Institutionelle Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung?**

Nein

Wir haben im Moment keine explizite Teilstrategie verabschiedet, sondern haben relevante Aspekte in der generellen Unternehmensstrategie integriert. Es gibt Überlegungen dahingehend, eine Teilstrategie zu entwickeln.

### **Welche Entwicklungen gab es an Ihrer Institution seit Anfang 2017 im Bereich der sozialen Dimension?**

Durchführung einer Studie, wo die ökonomische Lage und vor allem die Arbeitsbelastung abgefragt wurden. Dabei wurde einmal mehr sichtbar, dass ein Großteil (rund 60%) der Studierenden neben dem Studium einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

Auf operativer Ebene: Ausbau der Angebote für Einführungsangebote wie Buddy-Netzwerk oder Welcome-Week. Studienberatung und eigene Vorbereitungskurse auf vorgeschriebene Zusatzprüfungen für Bewerber/innen mit facheinschlägiger Berufsausbildung.

Durch aktuelle strategische Leitlinien in der Entwicklung neuer Curricula werden Themen wie Vereinbarkeit von Beruf/Familie und Studium, Durchlässigkeit, Drop-out-Reduktion und das Geschlechterverhältnis bereits in der Studienplanerstellung mitbedacht.

### **Welchen Einfluss hat Covid-19 auf die Maßnahmen und Strategien zur sozialen Dimension?**

Die Professionalisierung der Fernlehre bietet aus unserer Sicht mehrere Chancen im Hinblick auf die Agenda der nationalen Strategie zur sozialen Dimension. Vor allem die Zunahme qualitativ hochwertiger asynchroner Lehrformate ist attraktiv für Personen mit mehreren Verpflichtungen oder einzelnen inhaltlichen Defiziten.

## **FH Campus Wien**

### **Kurzprofil (2021):**

27 Bachelor-Studiengänge, 29 Master-Studiengänge und -Lehrgänge, 7 Akademische Lehrgänge, 6.994 Studierende (Stand Nov. 2020)

### **Antworten von:**

FH-Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Ulrike Alker, MA

Die 5 wichtigsten bestehenden Maßnahmen:

1. **Seminare** für Lehrende, Aufnahme-Teams, Verwaltungsmitarbeitende und Studiengangsleitungen zu verschiedenen Diversitäts-, Gleichstellungs- und genderrelevanten Themen sowie Anti-Diskriminierungs-, Rechts- und Barrierefreiheitsfragen usw.:
  - Die Seminare werden online via Zoom bzw. in Präsenz an der FH angeboten und sind für FH-Personal kostenfrei zugänglich.
2. **FiT / Frauen in die Technik – Technische Vorqualifizierung** (AMS Wien): Dieser Lehrgang bereitet teilnehmende Frauen auf ein technisches Studium vor – insbesondere auf die Bachelor-Studiengänge Computer Science and Digital Communications sowie High Tech Manufacturing. Die Lehrgangs-Teilnehmerinnen verfügen oft schon über Berufserfahrung, die Matura/das Erlangen des Hochschulzugangs liegt schon etwas zurück, manche haben Kinder/Betreuungsverpflichtungen, siehe: [www.fh-campuswien.ac.at/vorqualifizierung](http://www.fh-campuswien.ac.at/vorqualifizierung) sowie Buddy-Netzwerk und Brückenkurse für Erstsemestrige im Department Technik, siehe [www.fh-campuswien.ac.at/buddy](http://www.fh-campuswien.ac.at/buddy) und [www.fh-campuswien.ac.at/brueckenkurse](http://www.fh-campuswien.ac.at/brueckenkurse)
3. Die **Stelle für Gleichbehandlungsfragen** ist Anlaufstelle bei Diskriminierungsproblemen an der FH Campus Wien z.B. in Bezug auf Geschlecht, Behinderung, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion/Weltanschauung, sexuelle Orientierung. Sie bietet juristische Auskunft und Beratung zur Gleichbehandlung von Bewerber\*innen vor Studienbeginn (z.B. Aufnahmeverfahren), Gleichbehandlung von Studierenden, Gleichbehandlung bei Personalfragen sowie bei rechtlichen Fragen der Studiengänge

und der FH-Verwaltung. Sie wurde eingerichtet, um die Chancengleichheit aller mit der FH Campus Wien assoziierten Menschen voranzutreiben und Diskriminierungen entgegenzuwirken, siehe [www.fh-campuswien.ac.at/gleichbehandlung](http://www.fh-campuswien.ac.at/gleichbehandlung)

4. **Schwerpunkt Barrierefrei studieren & arbeiten:** Beratung und Unterstützung für Studieninteressierte, Bewerber\*innen und Studierende hinsichtlich Barrierefreiheits-Bedarfes und weitere Themen durch eine Mitarbeiterin der Abteilung Gender & Diversity Management, siehe [www.fh-campuswien.ac.at/barrierefrei](http://www.fh-campuswien.ac.at/barrierefrei)
5. seit 2021 neu: An der FH Campus Wien gibt es seit Mai 2022 den „**Gleichstellungs- und Diversitätsplan 2025**“, der bis zum Jahr 2025 stufenweise umgesetzt wird (abrufbar unter: <https://www.fh-campuswien.ac.at/gd>)
  - Mit dem Gleichstellungs- und Diversitätsplan bekennt sich die FH Campus Wien zu Gleichstellung und Diversität als gelebte Normalität, ein Bekenntnis, das auch in der Strategie 2025 der FH Campus Wien („Erfolg durch Vielfalt und soziale Durchlässigkeit“) verankert ist (abrufbar unter: <https://www.fh-campuswien.ac.at/die-fh/werte/strategie.html>).
    - Es gibt keine gesonderte institutionelle Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung – dahingehend sind allerdings Maßnahmen im Gleichstellungs- und Diversitätsplan der FH geplant:

Der Gleichstellungs- und Diversitätsplan der FH Campus Wien zielt darauf ab, Chancengleichheit und Gleichberechtigung auf allen Ebenen durch den Abbau jeglicher Diskriminierungen (soziale Herkunft, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, Alter, Behinderung oder chronische Krankheit, ethnische Herkunft) abzubauen. Die konkreten Gleichstellungsziele und die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden anhand der fünf Schwerpunkte

- Bewusstseinsbildung und Kompetenzentwicklung,
- Datenerhebung, Monitoring und Evaluierung,
- Personal- und Organisationsentwicklung,
- Lehre und Forschung sowie
- Zugang und Studierbarkeit

definiert.

Die Ziele und daraus abgeleiteten Maßnahmen richten sich an Studierende, Studieninteressierte, Lehrende und Forschende sowie an Verwaltungsmitarbeiter\*innen und Führungskräfte der FH Campus Wien.

Der Gleichstellungs- und Diversitätsplan ist in der Satzung des Kollegiums der FH Campus Wien verankert und wurde vom Kollegium im Einvernehmen mit dem Erhalter beschlossen. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei der Hochschulleitung.

Im Schwerpunkt **Bewusstseinsbildung und Kompetenzentwicklung** werden bis 2025 verschiedenste Weiterbildungsformate umgesetzt, die die Diversitätskompetenz an

der FH Campus Wien stärken. So werden beispielsweise **Workshops für Aufnahmeteams** angeboten um die Sensibilisierung für die Bedürfnisse und Herausforderungen von **potenziellen Studierenden mit nicht-traditionellen Zugängen zum Studium** zu schärfen und dadurch die soziale Durchmischung an der FH weiter zu erhöhen. Auch für Studierende werden vermehrt außercurriculare Angebote gesetzt, die einerseits bestärkend wirken und zugleich als Zusatzqualifikation („Diversitätskompetenzen“) beim Einstieg ins Berufsleben nützlich sind.

Mit dem Bereich **Datenerhebung, Monitoring und Evaluierung** im Gleichstellungs- und Diversitätsplan wird ein **Diversity-Monitoring an der FH Campus Wien etabliert** bzw. in die bestehenden Evaluationstools integriert. So können evidenzbasiert Bedarfe erhoben, strukturelle Handlungsnotwendigkeiten analysiert und entsprechende Maßnahmen gesetzt werden. Zugleich ermöglicht ein konsequentes Monitoring die Effektivität der eingeleiteten Maßnahmen zu überprüfen und diese im Zweifel zu adaptieren.

Der Schwerpunkt **Personal- und Organisationsentwicklung** zielt darauf ab, die Strukturen an der FH Campus Wien diversitätsgerechter zu gestalten und entsprechende Schwerpunkte im Personalwesen zu setzen. Dazu sollen etwa in allen Departments Ansprechpersonen zu Gleichstellung und Diversität etabliert werden, um unter anderem ein situationsangepasstes Vorgehen bei diskriminierenden Vorfällen laut dem an der FH Campus Wien geltenden Code of Conduct (abrufbar unter: <https://www.fh-campuswien.ac.at/die-fh/werte/gender-diversity-management.html>) konsequent umzusetzen.

Sowohl **in der Lehre als auch in der Forschung** wird im Zuge der Umsetzung des Gleichstellungs- und Diversitätsplans an der FH Campus Wien vermehrt auf die Anforderungen heterogener Studierendengruppen und nicht-traditioneller Zugänge geachtet. Gerade im Hinblick auf die soziale Dimension werden Leistungsanforderungen zu Beginn jeder Lehrveranstaltung klar und transparent kommuniziert. Auch die Schaffung niederschwelliger Vernetzungsangebote, um Lehrenden die Möglichkeit zu geben, sich über diversitätssensible Didaktik auszutauschen, zählt zu einer wichtigen Maßnahme in diesem Bereich.

Besonders bedeutend für die Steigerung der sozialen Durchlässigkeit der FH Campus Wien ist der Schwerpunkt **Zugang und Studierbarkeit**: Sowohl in den Outreach-Aktivitäten (Bsp: [www.fh-campuswien.ac.at/buddy](http://www.fh-campuswien.ac.at/buddy)) als auch in der Bewerbungsphase sollen speziell unterrepräsentierte Gruppen an Studierenden adressiert und unterstützt werden, um an der FH Campus Wien zu studieren. (Umsetzung der Brückenkurse für Erstsemestrige im Department Technik und Ausbau des Angebots für andere Studiengänge; Deutschkurse im Sommer sowie Kurse für wissenschaftliches Schreiben während des Semesters für Studierende mit nicht-deutscher Erstsprache ...)

## FH Kufstein

### Kurzprofil FH Kufstein Tirol:

12 Bachelor- und 12 Masterstudiengänge (davon 13 Studiengänge berufsbegleitend), ca. 2.200 Studierende

### Antworten von:

Christine Haage (Projektleitung AG Inklusion, Diversity & Gender)

Zurzeit gibt es kein separates Strategiepapier, das ausschließlich die Sozialen Dimensionen behandelt, jedoch einen Gleichstellungsplan (Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter sowie Darstellung von Maßnahmen im Bereich Diversity, Inklusion sowie zur Förderung benachteiligter Gruppen).

Im Rahmen einer Überarbeitung aller Strategiepapiere im Jahr 2023, werden Ziele und Maßnahmen aus den Sozialen Dimension mit dem Gleichstellungsplan harmonisiert, deren Aktivitäten sich schon jetzt sehr stark überdecken.

### Zieldimension I: Integrativerer Zugang

AL 1: Qualität und Zugänglichkeit von Informationsangeboten verbessern

- Integration der Tiroler Stipendienstelle durch persönliche Anwesenheit in Open House Informationsterminen (3–4 × p. a.), um eine optimierte Beratungssituation auch in finanzieller Hinsicht bieten zu können
- Seit 2021 spezifische Informations- und Werbekampagne zum Studium ohne Matura/ Abitur inklusive Integration des Themas in alle Informationsinstrumente

AL 2: Outreach-Aktivitäten und heterogenitätssensible Studienberatung

- Einführung des Programms fh4kids für Kinder von 6–14 Jahren, gleichermaßen zur Förderung von MINT Themen als auch First Academics
- 2021: Einführung der Workshop Academy, um Teenagern von 15–18 durch direkte Auseinandersetzung mit Studiengangsthemen in Form von Kurzworkshops, vertiefende Einblicke in den Studienalltag zu geben (gleichermaßen zur Förderung von MINT Studien als auch First Academics)
- Seit 2020: Bibliotheksangebote von Nutzungs-Schulungen, Lesungen und Events für Kinder und Jugendliche, um die Bibliotheksnutzung dieser Zielgruppe auf niederschwelligem Niveau zu erhöhen (Kubi – Bibliothek für Wissenschaft & Freizeit – betrieben in Kooperation mit Stadtgemeinde Kufstein)

AL 3: Anerkennung und Validierung nicht formaler und informeller Kompetenzen

- Implementierung der systematischen Anerkennung von Vorkenntnissen (Recognition of Prior Learning)
- Einführung von Microcredentials zur Anrechenbarkeit von Weiterbildungsmaßnahmen

## **Zieldimension II: Abbruch verhindern und Studienerfolg verbessern**

### AL 4: Einstieg ins Studium erleichtern

- Einstiegsveranstaltung Welcome Event für Studienstarter:innen
- Niederschwellige Unterstützung für Studienanfänger:innen durch Weiterbildungsangebote von speziellen Einführungskursen (z.B. Auffrischkurs Mathematik, Grundlagen Wirtschaft, Ingenieurwissenschaften und diverse Sprachkurse)

### AL 5: Studienorganisation und Qualität der Lehre

- Standardisierter Prozess zur Erhebung von Studienaustritten mit qualifizierter Befragung sowie aktives Monitoring der Abschlussraten von Studierenden
- Digitalisierung der Lehre (durch Covid-19 stark gewachsener Bereich) wurde zur Erweiterung der Online-Anteile aller Studienprogramme in die Satzung integriert, um die Vereinbarkeiten mit Beruf und Familie zu erhöhen sowie ein zeitlich und örtlich flexibleres Studium zu ermöglichen.
- Wiederkehrende Erhebungen zur Vereinbarkeit von Studium, Familienpflichten und Beruf, mit unterschiedlichen Themensettings z.B. hinsichtlich Kinderbetreuung. Im Rahmen unserer Aktivitäten des Hochschule&Familie Initiative finden gerade qualitative und quantitative Umfragen und Erhebungen für einen weiteren Bedarf statt.
- Implementierung von regelmäßig jährlichen Diversitätsaktivitäten in Form von Events und Online-Themenaufbereitungen (<https://www.fh-kufstein.ac.at/ueber-uns/diversity-management-inklusion-familienfreundlichkeit>)
- Erhebung des Zusammenhangs zwischen Studienerfolg und Studium ohne Matura in ausgewählten Studiengängen
- Planung der Integration zur vermehrten Aufnahme von Diversity- & Gleichstellungsthemen in Lehrveranstaltungen

### AL 6: Vereinbarkeit des Studiums mit anderen Lebensbereichen erhöhen

- Seit 2012: kontinuierliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, beruflicher Tätigkeit und Familie (im Rahmen der Zertifizierung als familienfreundliche Hochschule)
- Gezielte Studierendenbefragungen zu Vereinbarkeiten während der Covid-19 Pandemie
- Erweiterung der Online-Anteile aller Studienprogramme (Satzung) um die Vereinbarkeiten mit Beruf und Familie zu erhöhen

## **Zieldimension III: Rahmenbedingungen schaffen und hochschulpolitische Steuerung optimal einsetzen**

### AL 7: Hochschulsystemfragen

- Starkes Bekenntnis zur berufs begleitenden Organisationsform, sowohl im Bachelor als auch Master-Segment. Zurzeit werden von 24 Studiengängen 13 in berufs begleitender Form angeboten.

- Erweiterung der Online-Anteile aller Studienprogramme (Satzung) um die Vereinbarkeiten mit Beruf und Familie zu erhöhen

AL 8: Integration der sozialen Dimensionen in die Strategieüberlegungen von Hochschulen und Schaffung geeigneter Governancestrukturen

- Implementierung einer eigenen Arbeitsgruppe, die alle Agenden von Inklusion, Diversität & Gender steuert sowie im regelmäßigen Austausch mit ERFA und Ausschuss der FHK-Diversity-Gruppen steht
- Anpassung der Satzung hinsichtlich der Befreiung von der Anwesenheitspflicht bei Krankheit eines Kindes oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Einführung des Prozesses zu abweichenden Prüfungsformen für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten und dessen Einbindung in die Satzung der FH Kufstein Tirol
- 2019: Einführung Personalschulung aller 1st Contact Stellen für sensiblen Umgang mit Studierenden mit Behinderung oder chronischen Krankheiten
- 2021: Diversity Schulungen für alle Führungskräfte und ausgewählte Abteilungen mit einem geplanten Update-Zyklus von 2 Jahren
- 2023: Diversity Schulungen für alle FH-Angestellten in Vorbereitung

## FH Gesundheitsberufe OÖ

### Kurzprofil (2021):

8 Bachelor-Studiengänge, 3 Master-Lehrgänge, ca. 1.200 Studierende

### Antworten von:

Barbara Schildberger (Studiengangsleitung, Bachelor „Hebamme“)

Im Jahr 2022 wurde die „Strategie 2022 – 2027“ der FH Gesundheitsberufe OÖ fertiggestellt, in welcher unter anderem die Themen „lebenslanges Lernen“, „Vielfalt, Diversität und Inklusion“ sowie „Chancengerechtigkeit und Durchlässigkeit“ den Gestaltungsrahmen zukünftiger Entwicklungen bilden:

- Lebenslanges Lernen im Fokus  
Bedarfsanalysen und Evaluierungen gewährleisten die Erreichung der erforderlichen Kompetenzen. Kontinuierliche Lernmöglichkeiten für alle Mitarbeiter\*innen sichern die Zukunftskompetenzen. Die Weiterentwicklung der Struktur und der Kommunikationskultur fördert organisationales Lernen.
- Vielfalt, Diversität und Inklusion  
Die FH Gesundheitsberufe OÖ setzt sich aktiv und sichtbar dafür ein, gleiche Chancen für Bewerber\*innen, Studierende und Mitarbeiter\*innen – unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung und gesellschaftlichem Hintergrund – zu bieten.

- Chancengerechtigkeit und Durchlässigkeit  
Einen Beitrag zur Durchlässigkeit der Bildungssysteme und damit zur Förderung der Chancengleichheit zu leisten, ist an der FH Gesundheitsberufe OÖ von hohem Stellenwert.

Auf Basis der „Strategie 2027“ wurde der Prozess zur Erarbeitung eines umfassenden Diversitätsmanagementkonzeptes gestartet:

- Im Juli 2021 wurde unter Leitung der Diversitätsbeauftragten die Arbeitsgruppe „Gender- und Diversitätsmanagement“ implementiert.
- Im September 2022 fand mit 70 Mitarbeiter\*innen und Studierenden der FH Gesundheitsberufe OÖ ein Workshop im Rahmen einer Großgruppenveranstaltung zum Thema Diversität an der Hochschule statt. Ziel war eine Sensibilisierung für die Thematik sowie die Identifikation vorhandener und zusätzlich notwendiger Maßnahmen und Initiativen einer diversitätsgerechten Hochschulkultur.
- Im Juni 2022 wurde der Gleichstellungsplan für eine geschlechter- und diversitätsgerechte Hochschule als Bestandteil der Satzung des Kollegiums der FH Gesundheitsberufe OÖ beschlossen.
- Zur Zeit erarbeitet die Arbeitsgruppe „Gender- und Diversitätsmanagement“ die für die Diversitätsstrategie notwendigen Ziele, Aktionspläne und Kennzahlen.

#### **Maßnahmen soziale Dimension der Hochschulbildung:**

##### **1. Studieren ohne Matura**

Im Sommersemester 2022 wurde ein Schwerpunkt in die Information über die Möglichkeiten des Studierens ohne Matura gelegt. Neben der Berufsreife- und Studienberechtigungsprüfung wurden vor allem über relevante einschlägige berufliche Qualifikationen als Zugangsvoraussetzung informiert.

<https://www.fh-gesundheitsberufe.at/studieren/studieren-ohne-matura/>

##### **2. Studienberechtigungsprüfung**

Seit Sommersemester 2021 besteht an der FH Gesundheitsberufe OÖ die Möglichkeit zur Ablegung einer Prüfung im Rahmen der Studienberechtigungsprüfung. Die Studienberechtigungsprüfung ist für alle jene Personen vorgesehen, die keine Reifeprüfung haben, aber gerne ein Studium aufnehmen möchten. Das Ablegen einer Studienberechtigungsprüfung ermöglicht eine Zulassung zu bestimmten Studienrichtungen ohne Reifeprüfung.

<https://www.fh-gesundheitsberufe.at/studieren/studienberechtigungspruefung/>

- ##### **3. Die Implementierung von 8 Hochschullehrgängen aus den Bereichen Anästhesiepflege, Intensivpflege, Pflegemanagement, Kinder- und Jugendlichenpflege, Kinderintensivpflege, Pflege bei Nierenersatztherapie, Pflege im Operationsbereich und Psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege entspricht einem hochschulischen Angebot beruflicher Weiterbildung und Spezialisierung. Alle Programme sind als berufsbegleitende Lehrgänge konzipiert und ermöglichen einen die Vereinbarkeit des Studiums mit anderen Lebensbereichen.**

4. Mit der Aufhebung der Anwesenheitspflicht bei Lehrveranstaltungen vom Typ Vorlesung und der Schaffung eines breiten Angebotes an online distance und blended learning Angeboten konnte die Vereinbarkeit des Studiums mit den individuellen Verpflichtungen der Studierenden gefördert werden.

## FH Oberösterreich

### Kurzprofil (2021):

4 Standorte; ca. 5800 Studierende (davon ca. 860 internationale Studierende); 69 Studiengänge (Stand: Jänner 2021)

### Antworten von:

Silke Preymann (Hochschulforscherin, FH OÖ)

### Institutionelle Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung?

Ja

„Soziale Dimension“ ist Teil der Strategie der FH Oberösterreich (eigenes Unterkapitel in „Vision und Strategie 2030“); ist handlungsleitenden Grundsätzen der FH OÖ verankert. Engere Vernetzung von Diversitäts-Management, Qualitätsmanagement, PE und Marketing ermöglicht einen wichtigen Hebel für zielgerechtere Maßnahmen.

[https://www.fh-ooe.at/fileadmin/user\\_upload/fhooe/ueber-uns/vision-leitbild/docs/fhooe-vision-und-strategie-2030.pdf](https://www.fh-ooe.at/fileadmin/user_upload/fhooe/ueber-uns/vision-leitbild/docs/fhooe-vision-und-strategie-2030.pdf)

### Welche Entwicklungen gab es an Ihrer Institution seit Anfang 2017 im Bereich der sozialen Dimension?

- Erasmus+ gefördertes Projekt „EnhanceIDM! (Laufzeit 2017–2020), von FH OÖ koordiniert
- Neues Erasmus+ Projekt ENTRANTS (Laufzeit 2020–2023) setzt sich zum Ziel, auf die Bedürfnisse unterrepräsentierter Studierendengruppen einzugehen und einen „sense of belonging“ herzustellen, ohne diese Gruppen zu outen. Beide Projekte orientieren sich an den in der nationalen Strategie zur sozialen Dimension genannten Aktionslinien.
- Gender und Diversity Management ist an FH OÖ institutionell verankert. Ziel der dafür zuständigen Gender&Diversity-Management-Konferenz ist es, Vision der Vielfalt als wertvolle Ressource innerhalb der FH OÖ zu verwirklichen und deren Wertschätzung kontinuierlich und nachhaltig in die Kultur, Prozesse, Lehre, Weiterbildung, Öffentlichkeitsarbeit und Organisationsentwicklung der FH OÖ zu integrieren. Die GDM-K wurde 2017 neu ausgerichtet und im Zuge dessen wurden zahlreiche Arbeitsschwerpunkte entlang der Strategie zur sozialen Dimension gesetzt.
- Das HEAD Wheel der FH OÖ (Higher Education Awareness for Diversity), als Referenzrahmen für ganzheitliches Diversity Management, stützt sich auf ein in

fünf Diversitätssegmenten (demografische, kognitive, fachliche, funktionale sowie institutionelle Vielfalt) untergliedertes, in sich vernetztes Bezugssystem. <https://www.fh-ooe.at/gender-diversity/>

### **Welchen Einfluss hat Covid-19 auf die Maßnahmen und Strategien zur sozialen Dimension?**

Aufgrund der Kleinteiligkeit der FH-Strukturen konnte Betreuung der Studierenden während des Lock-Downs sichergestellt werden. Der Einfluss von Covid-19 ist noch nicht absehbar, es gab zahlreiche Supportmaßnahmen:

- Need some Help-Broschüre wurde überarbeitet, um weitere Hilfestellungen ergänzt und auch ins Englische übersetzt.
- needsomehelp@fh-ooe.at Hotline wurde eingeführt und breit kommuniziert, um Studierenden einen ersten Dreh- und Angelpunkt für Hilfestellungen im psychosozialen Bereich anzubieten. Der Betreuungsbedarf von Studierenden (vor allem von internationalen) nahm während Covid-19 zu.
- Zahlreiche Veranstaltungen (va in Bezug auf Wissenstransfer / Third Mission, wie z.B. Public Lectures) mussten abgesagt werden
- Outreach Maßnahmen (z.B. „Tag der offenen Tür“) wurden virtuell abgehalten, was Niederschlag in Bewerber/innenzahlen (auch sozio-ökonomischer Hintergrund der Bewerber/innen) gefunden haben kann; diesbezügliche Evaluierungen werden derzeit durchgeführt.

## **FFH WKW**

Es gibt an der FHWien der WKW keine institutionelle Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung, jedoch sind sowohl bestehende und in Entwicklung befindliche Maßnahmen im Rahmen des Gender- und Diversity-Managements im Allgemeinen als auch die im Rahmen des Audit hochschuleundfamilie festgelegten Zielvereinbarungen in andere strategische Maßnahmen der FHWien der WKW eingebunden.

### **Praxisbezug der Ausbildung:**

Die FHWien wirbt mit einer stark praxisorientierten Ausbildung und einem Lehrkörper, der zum Großteil aus Fachexpert\*innen mit langjähriger Wirtschaftserfahrung besteht und adressiert damit auch die große Zielgruppe bereits im Berufsleben stehender Personen bzw. Personen, die sich eine rein akademische Ausbildung schwer vorstellen können.

### **Audit hochschuleundfamilie:**

2021 konnte die FHW das dritte Re-Audit hochschuleundfamilie erfolgreich abschließen. Zu den neuen, für den Auditzeitraum bis 2024 festgelegten Zielvereinbarungen gehören die Ermittlung von Belastungsfaktoren auch für Weiterbildungsstudierende (parallel zu den Befragungen bei den Regelstudierenden), der Ausbau des virtuellen Lehrangebotes nach Corona und die Erasmus-Förderung für Studierende mit Kind.

**Flexible Formate in der Lehre:**

Mit den Erfahrungen aus der Corona-Zeit wurde mit Beginn des Studienjahres 2022/23 ein Mix aus Präsenzlehre und Distance Learning (30–40%, sowohl synchron als auch asynchron) fix im Curriculum verankert. Dieser ermöglicht die individuellere Vereinbarkeit von Studium und Familie, Kinderbetreuung, Beruf und anderen Verpflichtungen.

**Mobilität insbesondere für berufsbegleitende Studierende/Studierende mit Betreuungspflichten:**

In Sachen Mobilität werden vom Center for International Education and Mobility (CIEM) verstärkt Formate entwickelt, die berufsbegleitenden Studierenden sowie Studierenden mit Betreuungspflichten entgegenkommen:

Im Erasmus+-Programm gibt es seit dem Studienjahr 2021/22 Sonderzuschüsse für Studierende, die ein (oder mehr als ein) betreuungspflichtiges Kind mitnehmen, wenn sie im Ausland ein Studium oder Praktikum absolvieren.

Das CIEM widmet sich in einem neuen MA23-Projekt der Entwicklung neuer, kürzerer Mobilitätsformate, die besonders die Auslandserfahrungen und die physische internationale Mobilität berufsbegleitender Studierender fördern, etwa durch ein blended Format (Kombination mit virtuellem Modus).

Ab 2023 wird die FHWien mehr Studierende zu Blended Intensive Programs (BIPs) entsenden, die gemeinsam mit Partnerhochschulen organisiert werden. Die TeilnehmerInnen erhalten eine Erasmus+-Förderung. Ein BIP dauert üblicherweise 1 Woche und ist somit gerade für berufsbegleitende Studierende interessant.

**Schreibberatung:**

Das Schreibzentrum bietet Studierenden individualisierte Unterstützung beim Verfassen von wissenschaftlichen Arbeiten im Rahmen von Angeboten wie etwa Workshops oder auch Schreibberatungen (4-Augen-Gespräch, in dem auf die persönlichen Bedürfnisse im Rahmen des wissenschaftlichen Arbeitens eingegangen wird). Ebenso gibt es (virtuelle) Schreiftreffen und das Online Writing Lab mit Selbstlernmaterialien. <https://www.fh-wien.ac.at/fachhochschule/campus-leben/teaching-and-learning-center/schreibzentrum/>

**Inklusion nicht deutscher Muttersprachler\*innen / internationaler Studierender:**

Mit drei Studiengängen, die gänzlich auf Englisch unterrichtet werden, bietet die FHW unter anderem auch Studierenden mit nicht deutscher Muttersprache die Möglichkeit für einen erfolgreichen Studienabschluss.

<https://www.fh-wien.ac.at/studium/bachelor/corporate-communication/>

<https://www.fh-wien.ac.at/studium/master/executive-management/>

<https://www.fh-wien.ac.at/studium/master/urban-tourism-and-visitor-economy-management/>

In der Akkreditierungsphase befindet sich auch die duale Variante des Bachelor-Studiums Tourismus-Management, das Studierenden ermöglichen wird, ab dem 3. Semester bereits bei einem Ausbildungspartner in der Wirtschaft entgeltlich zu arbeiten. Die Effizienz dieser Variante kommt hoffentlich vielen Studierenden mit Doppelbelastungen besonders entgegen.

#### **Erster Kontakt mit der FH:**

Das Open House der FHW bietet jedes Jahr einen niederschweligen Zugang zu Erstinformationen zum Studium an der FHW. Die Gespräche mit Studierenden, Vorträge, die Möglichkeit zur Ablegung eines Probe-Aufnahmetests sowie das Kennenlernen des Gebäudes sollen unter anderem auch First Generation-Studierende für ein Studium an der FHW begeistern. <https://www.fh-wien.ac.at/news/rueckblick-open-house-2023/>

Parallel dazu werden am Online Info Day diese Informationen – soweit online möglich – in online Vorträgen und Events angeboten. <https://www.fh-wien.ac.at/news/das-war-unser-online-info-day-2023/>

Auch die Teilnahme am Format „Studieren Probieren“ der ÖH bietet ersten niederschweligen Einblick für Schüler\*innen.

In einigen Schulen bietet die FHW ein Bildungsprogramm im Rahmen von Workshops an, die sich auf (vor-)wissenschaftliche Arbeiten anwenden lassen und eine erste Hürde zum Studium abbauen können. <https://www.fh-wien.ac.at/fachhochschule/kooperationen/services-fuer-schulen/bildungsprogramm-fuer-schuelerinnen/>

## **IMC FH Krems**

Am IMC Krems gibt es keine dezidierte Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung. Es gibt jedoch einen Gender Equality Plan, der zum Teil selbstverständlich auch die soziale Dimension betrifft: [Gender Equality Plan \(fh-krems.ac.at\)](https://www.fh-krems.ac.at/gender-equality-plan/)

Es gibt darüber hinaus auch verschiedene Maßnahmen, die die soziale Dimension unserer Hochschule adressieren. Dazu zählen:

#### **1. Personen mit nicht-traditionellen Hochschulzugängen:**

Es gibt eigene Kontingente für Personen mit nicht-traditionellen Hochschulzugängen.

#### **2. Betreuungspflichten:**

Das IMC Krems bietet unter dem Namen „Family Matters“ eine Vielzahl an Unterstützung im Bezug auf Familie und Beruf/Studium an. Dazu zählen Kinderbetreuungs-

angebote, Hebammenberatung, Wiedereinstiegsprogramme, flexible Arbeitszeitmodelle, Mobiles Arbeiten, etc. Studierenden mit Betreuungspflichten kann die Anwesenheitspflicht erlassen werden.

### 3. Studienangebot für Berufstätige

Das IMC Krems bietet verschiedene Studiengänge berufsbegleitend an, um auch Person, die bereits einen Job haben ein Studium zu ermöglichen. Vorlesungen sind zumeist freitags und samstags geblockt. E-Learning-Angebote unterstützen flexibles Lernen. Zudem werden die Studierenden auch organisatorisch von den Study Services unterstützt. Ca. ein Drittel der Bachelor-Studiengänge wird aktuell berufsbegleitend angeboten und ca. zwei Drittel der Masterstudiengänge.

### 4. Ratenzahlungen

Studierende mit finanziellen Schwierigkeiten können individuell eine Ratenzahlung ihrer Studiengebühren vereinbaren.

### 5. Dropouts vorbeugen

Die Studiengangsleitungen monitoren regelmäßig den Fortschritt ihrer Studierender. Bei Studierenden mit vielen Wiederholungsprüfungen werden Perspektivengespräche zwischen studierender Person und Studiengangsleitung geführt, um einen potentiellen Dropout möglichst zu verhindern.

## Management Center Innsbruck

Es gibt keine für sich alleinstehende, abgegrenzte Strategie zur sozialen Dimension; die soziale Dimension ist vielmehr in die Strategie der Hochschule integriert und findet sich in unterschiedlichen Ausprägungen im Leitbild und den Erfolgsfaktoren wieder. Aspekte der sozialen Dimension sind dabei in nahezu allen Erfolgsfaktoren berücksichtigt (z.B. Lehre & Studium, Internationalität, Menschen & Kultur, Kunden- & Serviceorientierung, Verantwortung & Nachhaltigkeit, Infrastruktur) und mit einschlägigen Aktivitäten und Maßnahmen hinterlegt. Darüber hinaus werden Aspekte der sozialen Dimension im Zuge der verschriftlichten Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung, Diversity und Frauenförderung berücksichtigt. Die konsequente Verankerung von Diversity Management in den einschlägigen Handlungsfeldern der Hochschule sowie die Vermeidung unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Alter, Beeinträchtigung, ethnischer Zugehörigkeit, Religionszugehörigkeit, sexueller Orientierung, Weltanschauung und gesellschaftlichem Hintergrund zählen dementsprechend zu den übergeordneten Zielsetzungen der Hochschule. Zudem ist das MCI seit 2020 Teil der Europäischen Universität Ulysseus, einer Allianz von sechs europäischen Universitäten mit folgender Mission: *“To develop an excellency-recognized European University built upon the European values of social cohesion and respect for human rights. We strongly believe that European Universities should be open-to-the-world, solidary institutions beyond European borders.”* (<https://ulyseus.eu/de/goals/>) Wichtige Zielsetzung in einschlägigen Aktivitäten ist dabei die Förderung von Diversität, Inklusion und Gender Equality.

Die allgemeine Hochschulstrategie des MCI, das Leitbild, die Erfolgsfaktoren inklusive Key Performance Indicators wurden im Rahmen eines umfassenden Strategieprozesses unter Einbeziehung der relevanten Stakeholder entwickelt und werden unter Einbindung der unterschiedlichen Stakeholder laufend überprüft, aktualisiert und weiterentwickelt: <https://www.mci.edu/de/hochschule/das-mci> („Wofür wir stehen“). Innerhalb der letzten Jahre wurde insbesondere das Thema „Gleichstellung, Diversity und Frauenförderung“ gestärkt und eine Arbeitsgruppe für die genannten Themen eingerichtet: <https://www.mci.edu/de/hochschule/das-mci/diversity>

**Angebot und Weiterentwicklung berufsbegleitender, berufsfreundlicher und dual geführter Studienprogramme:** Das Angebot des MCI umfasst neben Vollzeit-Studiengängen berufsbegleitende und berufsermöglichende bzw. berufsfreundliche Studienformate, um den Anforderungen der unterschiedlichen Zielgruppen und diversen Lebensumständen bestmöglich gerecht zu werden. Seit Beginn des Bestehens der Unternehmerischen Hochschule sind berufsbegleitende Studiengänge ein wesentlicher Bestandteil des Studienangebots. Im Herbst 2021 startete am MCI erstmalig ein duales Studium im Themenbereich Gebäudetechnik, das Bewerber:innen einen direkten Berufseinstieg in Verbindung mit einem Studium ermöglicht. Standardisierte und transparent kommunizierte Prozesse zur Anerkennung von Kenntnissen und Vorerfahrungen, Monitoring der Zugangsregelungen und Aufnahmeverfahren (z.B. aliquote Aufnahme von Bachelor-Bewerber:innen ohne Hochschulreife mit einschlägiger beruflicher Qualifikation, MCI interne Zusatzprüfungen etc.) fördern eine heterogene Studierendenpopulation.

**Angebot und Ausbau der Online bzw. Blended Learning geführten Studiengänge und Formate:** 2014 wurde der erste auf Online-Technologien basierte Studiengang eingerichtet. Seither wurde das Angebot von Online geführten Studiengängen und Weiterbildungsangeboten sukzessive und substanziell ausgebaut. Die Integration von „Blended Learning Formaten“ und der Einsatz von modernen Lerntechnologien in allen Studiengängen sowie in einem breiten Bereich der Services ermöglicht den Studierenden eine Flexibilisierung hinsichtlich des eigenen Zeitmanagements, Aufenthaltsorts und Lerntempos. Multimediales und mobiles Lernen am digitalen Campus des MCI und das verstärkte eigenverantwortliche Selbststudium wird durch Coachings und Beratung durch Professor:innen, Dozent:innen, eAssistent:innen und Tutor:innen unterstützt. Lehrende selbst können persönliche Coaching- und Mentoringprogramme in Anspruch nehmen. Online-Infosessions, Online-Aufnahmeverfahren, eLibrary, Online-Seminar/-Workshops & -Gastvorträge ermöglichen eine ortsunabhängige und flexiblere Inanspruchnahme der Leistungen des MCI.

**Engmaschige Studierendenbetreuung und Student Support:** Das Betreuungsnetzwerk für Studierende dient der Unterstützung vor und während des Studiums und zur Vorbeugung von Studienabbrüchen (Jahrgangs/Studiengangsbetreuung als individuelle Anlaufstelle und Student Support, Kontakt zu Studiengangsleiter:innen, Buddy-Programme,

Behindertenbeauftragte:r, psychologische Beratung etc.). Das Leistungsportfolio der „Student Services“ bietet beispielsweise Support in Bezug auf Stipendien & Förderungen, um auch finanzschwächeren Studierenden ein Studium bzw. ein Ausland oder Forschungssemester zu ermöglichen, sowie hinsichtlich mentaler Gesundheit, um Studierenden in besonders herausfordernden Situationen entsprechende Unterstützung zukommen zu lassen.

Darüber hinaus werden Angebote und Services für Studierende mit Behinderungen und Beeinträchtigungen laufend weiterentwickelt, um die Themen Inklusion und Diversität an der Hochschule zu stärken. Die European University Ulyseus trägt in diesem Zusammenhang ebenfalls dazu bei, das Know-how und die Expertise der beteiligten Hochschulen zur Unterstützung von Bewerber:innen und Studierenden mit Behinderungen und Beeinträchtigungen bestmöglich zu nutzen. Eine Multiplier Event Mob4All – Inklusion & Hochschule (Initiative zum Thema Studierende mit Behinderung und Mobilität) wurde kürzlich am MCI durchgeführt: <https://www.mci.edu/de/hochschule/events/4888-multiplier-event-mob4all-inklusion-hochschule>.

#### **Strukturelle Verankerung von „Gleichstellung, Diversity und Frauenförderung“:**

Um die Themenbereiche stärker auf institutioneller Ebene zu verankern, wurde vor einigen Jahren eine Arbeitsgruppe für Gleichstellung, Diversity und Frauenförderung eingerichtet. Diese setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Geschäftsführung, des Hochschulkollegiums, des Betriebsrats, der Hochschulvertretung der Studierenden, Gleichbehandlungsbeauftragten und Behindertenbeauftragten zusammen, was eine Betrachtung der unterschiedlichen Kernbereiche der Hochschule ermöglicht. Ergebnisse der Arbeitsgruppe in den letzten Jahren waren beispielsweise die Ausarbeitung eines Code of Conduct als Leitlinie als Orientierung und Rahmen für ein positives Zusammenleben und Miteinander, die Aus- und Weiterentwicklung des Leitfadens für gendergerechte Sprache am MCI, die Ausarbeitung und Weiterentwicklung eines „Gender Equality Plans“, die Gestaltung von Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteils in MINTStudiengängen u. v. m. (<https://www.mci.edu/de/hochschule/das-mci/diversity>).

**Tutorials und Webinare zur Kompetenzerweiterung:** Zur Verbesserung des Studienfortschritts bzw. Verhinderung von Studienabbruch stehen Studierenden „niveauausgleichende“ Tutorials und/oder Brückenkurse (online, offline) zur Verfügung (siehe auch Aktionslinie4).

#### **Weitere Maßnahmen in Bezug auf die Zieldimensionen und einzelnen Aktionslinien der Nationalen Strategie zur Sozialen Dimension**

##### **ZIELDIMENSION 1: Integrativer Zugang**

*Aktionslinie 1: Qualität und Zugänglichkeit von Informationsangeboten verbessern*

- Transparente Darstellung der Zugangsvoraussetzungen für unterschiedliche Bewerber:innengruppen (mit und ohne Hochschulreife) auf der Homepage [www.mci.edu](http://www.mci.edu) sowie weiteren Informationsmaterialien
- Individuelle Beratungsmöglichkeiten von Interessent:innen in Bezug auf Zugangsvoraussetzungen, Studienmöglichkeiten und Support
- laufende Überarbeitung und Verbesserung der Homepage [www.mci.edu](http://www.mci.edu) für Bewerber:innen und Studierende [www.mci4me.at](http://www.mci4me.at) unter Berücksichtigung der Studienmöglichkeiten, Studienprofile, Berufsbilder, Workload etc.
- Möglichkeit von Studieninteressierten an Schnuppervorlesungen im Rahmen von „Studieren probieren“ teilzunehmen ([www.studierenprobieren.at](http://www.studierenprobieren.at))
- Bring a Friend: Das Projekt „Bring a Friend“ ermöglicht Interessierten, den Studienalltag am MCI kennenzulernen und richtet sich an Freunde, Familienangehörige und Bekannte von bereits immatrikulierten Studierenden an der Hochschule.
- Kontinuierlicher Ausbau und Kommunikation des Angebots der Student Services über verschiedene Kanäle wie z.B. MCI Student Newsletter, Social Media, Infoscreen, Mailings etc. Die Student Services des MCI stehen den Studierenden bei organisatorischen Belangen und Fragen rund um ihr Studium zur Seite (Informationen zu Wohnen, Lebenshaltungskosten, Finanzierungsmöglichkeiten), bieten Hilfestellungen sowie Trainings und Tipps zu den Themen Lernen, Selbstmanagement, Wissenschaftliches Arbeiten etc.
- Launch der myMCI App für Studierende mit leicht zugänglichen Informationen zu unterschiedlichen Bereichen des Studiums (zukünftig auch für Mitarbeiter:innen)
- Das International Relations Office ist Anlaufstelle für internationale Interessentinnen und Studierende, unterstützt bei Fragen und Problemen und informiert zu Stipendienmöglichkeiten wie bspw. dem MCI Global Scholarship, Auslandsaufenthalten etc.

#### *Aktionslinie 2: Outreach-Aktivitäten und heterogenitätssensible Studienberatung*

- Initiativen der Arbeitsgruppe „Gleichstellung, Diversity und Frauenförderung“ bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Geschäftsführung, des Kollegiums, des Betriebsrats, der Hochschulvertretung der Studierenden, Gleichbehandlungsbeauftragten und Behindertenbeauftragten; <https://www.mci.edu/de/hochschule/das-mci/diversity>
- Girls' Day: Das MCI beteiligt sich aktiv mit seinen technischen/naturwissenschaftlichen Studiengängen an dieser Initiative, um Mädchen technische und techniknahe Berufe vorzustellen und damit das Berufswahlspektrum zu erweitern.
- Testimonials im Bereich MINT: Vor allem im Bereich MINT & Digitalisierung werden Testimonials, Success Stories und Videos von Studentinnen, Professorinnen, Absolventinnen und weiblichen Führungskräften in unterschiedlichen Formaten und Social Media-Kanälen eingesetzt (Website, Social Media etc.).
- Online Open Houses / Infosessions: Virtuelle Open Houses und Infosessions stellen eine wichtige Ergänzung zu Präsenzveranstaltungen und Messebesuchen dar und

ermöglichen breiteren Zielgruppen die ortonabhängige Teilnahme an Informationsveranstaltungen.

- Chat with our students: Interessierte haben die Möglichkeit, mit aktiv Studierenden zu chatten und sich individuell zu Themen rund um das Studium beraten zu lassen.
- Behindertenbeauftragte:r: Dem MCI ist wichtig, Rahmenbedingungen zu schaffen, welche Bewerber: innen und Studierenden mit Behinderung(en) eine gleichberechtigte Teilnahme am Aufnahmeverfahren und Studium ermöglichen und für individuelle Fragen zur Verfügung zu stehen.
- Psychologische Beratung: Das MCI bietet Studierenden Mental Health Angebote, die neben Kursen, Workshops und Vermittlung an Beratungsstellen auch persönliche Beratungstermine in Einzelgesprächen vorsieht.

#### *Aktionslinie 3: Anerkennung und Validierung nicht-formaler und informeller Kompetenzen*

- Standardisierter und transparent kommunizierter Prozess zur Anerkennung von Kenntnissen und Vorerfahrungen (Einreichung Antragsformular, Prüfung durch die Studiengangsleitung, schriftliche Rückmeldung an den/die Studierende/n).
- Teilnahme am Projekt Recognition of Prior Learning-Projekt (Datenbank), um Anerkennung von Vorqualifikationen transparenter zu machen

#### **ZIELDIMENSION II: Abbruch verhindern, Studienerfolg verbessern**

##### *Aktionslinie 4: Einstieg ins Studium erleichtern*

- Welcome: Im Zuge der Veranstaltung „Erstsemestrigen-Welcome“ sowie einer entsprechenden Landingpage und einem Welcome-Newsletter werden alle Studienanfänger:innen über Angebote, Services und Supportmaßnahmen an der Hochschule informiert. Ergänzend finden in allen Studiengängen Begrüßungs- und Informationsveranstaltungen statt.
- Brückenkurse werden vor und während der ersten Studienphase angeboten, um bspw. die unterschiedlichen Wissensniveaus von Erstsemestrigen auszugleichen und Lücken in speziellen Bereichen zu kompensieren.
- MCI interne Zusatzprüfungen: Personen ohne Hochschulreife mit einschlägiger beruflicher Qualifikation können am MCI niveausausgleichende Zusatzprüfungen absolvieren, um die Voraussetzungen für ein Hochschulstudium zu erfüllen. Umfassende Leitfäden zur Vorbereitung werden zur Verfügung gestellt.
- Mathematik-Bootcamps zur Vorbereitung auf die Zusatzprüfungen werden angeboten.
- Ausbau des Leistungsangebotes „Student Support“ in Bezug auf Stipendien & Förderungen, um auch finanzschwächeren Studierenden ein Studium bzw. ein Ausland- oder Forschungssemester zu ermöglichen, sowie hinsichtlich mentaler Gesundheit, um Studierenden in besonders herausfordernden Situationen entsprechende Unterstützung zukommen zu lassen.
- Studiengangsbetreuung: Student Support Officers unterstützen Studierende der jeweiligen Kohorten für die Dauer des gesamten Studiums und sind erste Ansprechperson in allen Belangen.

- MCI Services: Die umfassenden Services für MCI-Studierende (Bibliothek, Career Center, ITServices, Language Center, International Relations Office, Stipendien & Auszeichnungen, Student Life, Student Support, Entrepreneurship & Start-ups) und deren Ansprechpartner:innen stehen Studienanfänger:innen bei organisatorischen und anderweitigen Belangen rund um das Studium zur Seite und unterstützen sie, wann und wo es benötigt wird.
- Tutorials: Online-Tutorials in Form von Podcasts dienen zur Unterstützung von Studierenden mit spezifischen Wissenslücken und können lehrveranstaltungsbezogen oder in Form von „SharedTutorials“ angeboten werden um die Studienerfolgsrate zu erhöhen.
- MCI-Buddy-Programm: Zugewiesene studentische „Buddys“ unterstützen in Fragen des Studiums, des studentischen Lebens und anderen Angelegenheiten und helfen den Studierenden, sich besser und schneller zu integrieren.

#### *Aktionslinie 5: Studienorganisation und Qualität der Lehre*

- Engmaschiges Betreuungsnetzwerk für Studierende zur Vorbeugung von Studienabbrüchen (Jahrgangsbetreuung als individuelle Anlaufstelle, Student Support, Studiengangleiter:innen, psychologische Beratung etc.).
- Trainings zum Umgang mit diversen Studierendengruppen: Das MCI fördert die Integration von diversitätsspezifischen Themenstellungen v.a. zum Umgang mit diversen Studierendengruppen (Intercultural Training, Diversity Training, Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen u.Ä.).
- Tutorials und Webinare zur Kompetenzerweiterung: Zur Verbesserung des Studienfortschritts bzw. Verhinderung von Studienabbruch stehen Studierenden in unterschiedlichen Studiengängen „niveauausgleichende“ Tutorials und/oder Brückenkurse (online, offline) zur Verfügung (siehe auch Aktionslinie 4).
- Digitalisierung: laufender Ausbau der Digitalisierung in den Bereichen Lehre und Serviceangebote
- eDidaktik Coaching and Mentoring: lehrende können persönliche Coaching- und Mentoringprogramme in Anspruch nehmen, die u.a. von den MCI Learning Solutions entwickelt wurden.
- Internationale Semester: Alle Studienprogramme sehen ein internationales Semester vor. Für Studierende, denen es nicht möglich ist, ein tatsächliches Mobilitätssemester in Anspruch zu nehmen, gibt es ein internationales Semester am MCI, in welchem sie gemeinsam mit Incoming-Studierenden Lehrveranstaltungen auf Englisch besuchen.
- Interdisciplinary Electives: Im Rahmen von studiengangübergreifenden Wahlpflichtmodulen wählen Studierende aus einem breiten Portfolio interdisziplinärer Lehrveranstaltungen und können so individuelle Schwerpunkte im Studium setzen.

#### *Aktionslinie 6: Vereinbarkeit des Studiums mit anderen Lebensbereichen erhöhen*

- laufende Weiterentwicklung des Angebots an berufsbegleitenden, berufsfreundlichen, online und dual geführten Studienprogrammen

- Duales Studium im Themenbereich Gebäudetechnik ermöglicht Bewerber:innen einen direkten Berufseinstieg in Verbindung mit einem Vollzeit-Studium
- Online/Blended-Learning-Formate: Der Einsatz von modernen Lerntechnologien in allen Studiengängen sowie die Integration von „Blended Learning Formaten“ ermöglicht den Studierenden eine flexiblere Studiengestaltung hinsichtlich des eigenen Zeitmanagements, Aufenthaltsorts und Lerntempos. Multimediales und mobiles Lernen am digitalen Campus des MCI und das verstärkte eigenverantwortliche Selbststudium wird durch Coachings und Beratung durch Professor:innen, Dozent:innen, eAssistent:innen und Tutor:innen unterstützt.
- Ansprechpartner:in für individuelle Bedürfnisse: Das MCI verfügt über eine Anlaufstelle für Studierende mit Behinderungen. Ergänzend wurde ein Prozess definiert, der Erleichterungen bei studienrelevanten Funktionseinschränkungen schafft.
- Flexible Öffnungszeiten/Erreichbarkeit der Ansprechpersonen (Infodesks, Bibliotheken etc.)
- Bibliothek: Der Zugriff auf eine umfangreiche Auswahl an wissenschaftlichen Online-Ressourcen ist über alle frei zugänglichen PCs des MCI sowie über Fernzugriff rund um die Uhr (institutionelles Login via Shibboleth) über die eLibrary möglich.
- MCI Services: Die umfassenden Services für MCI-Studierende (Bibliothek, Career Center, ITServices, Language Center, International Relations Office, Stipendien & Auszeichnungen, Student Life, Student Support, Entrepreneurship & Start-ups) und deren Ansprechpartner:innen stehen Studienanfänger:innen bei organisatorischen und anderweitigen Belangen rund um das Studium zur Seite und bieten umfassenden Support.

### **ZIELDIMENSION III: Rahmenbedingungen schaffen und hochschulpolitische Steuerung optimal einsetzen**

#### *Aktionslinie 7: Hochschulsystemfragen*

- Harmonisiertes Bachelor-Aufnahmeverfahren: Harmonisierte Aufnahmeverfahren in den Bachelorstudiengängen vereinheitlichen die Prozesse und die Kommunikation mit Bewerber:innen und liefern darüber hinaus wertvolle Vergleichsdaten für Analysen und Weiterentwicklungen im Bereich der Aufnahmeverfahren.
- Monitoring der Zugangsregelungen und Aufnahmeverfahren (z.B. aliquote Aufnahme von Bachelor-Bewerber:innen ohne Hochschulreife mit einschlägiger beruflicher Qualifikation)
- MCI Alumni-Befragung: Um das Studienangebot im Sinne der Kunden und Partner laufend zu verbessern, werden standardisierte Absolvent:innenbefragungen durchgeführt.
- Teilnahme an ATRACK: Das Absolvent:innen-Trackings (ATRACK) ist ein gemeinsames Projekt der Statistik Austria und einem Konsortium aus österreichischen Hochschulen, um die beruflichen Einstiegs-, Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten von Absolventinnen österreichischer Hochschulen zu beleuchtet.

*Aktionslinie 8: Integration der sozialen Dimension in die Strategieüberlegungen von Hochschulen und Schaffung geeigneter Governancestrukturen*

- Einbettung der sozialen Dimension in der Strategie der Hochschule und Berücksichtigung in unterschiedlichen Erfolgsfaktoren.
- Strukturelle Verankerung von „Gleichstellung, Diversity und Frauenförderung“ und Einrichtung einer Arbeitsgruppe bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Geschäftsführung, des Kollegiums, des Betriebsrats, der Hochschulvertretung der Studierenden, Gleichbehandlungsbeauftragten und Behindertenbeauftragten.  
<https://www.mci.edu/de/hochschule/das-mci/diversity>
- Weiterentwicklung des Gender Equality Plans in Anlehnung an die europäischen Zielsetzungen
- Ansprechpartner:in für individuelle Bedürfnisse: Das MCI verfügt über eine Anlaufstelle für Studierende mit Behinderungen, die bemüht ist, individuelle Lösungen zu finden. Ergänzend wurde ein Prozess definiert, der Erleichterungen bei studienrelevanten Funktionseinschränkungen schafft.
- laufende Weiterentwicklung der Angebote und Services für Studierende mit Behinderungen und Beeinträchtigungen stärkere Verankerung der Themen Inklusion und Diversität in der HochschulDNA. Die Initiative Ulysseus spielt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle, um vom KnowHow aller beteiligten Hochschulen profitieren zu können. Eine Multiplier Event Mob4All – Inklusion & Hochschule (Initiative zum Thema Studierende mit Behinderung und Mobilität) wurde kürzlich am MCI durchgeführt: <https://www.mci.edu/de/hochschule/events/4888-multiplier-eventmob4all-inklusion-hochschule>.
- Code of Conduct als Orientierung und Rahmen für ein positives Zusammenleben und Miteinander mit dem Ziel einen gemeinsamen Rahmen für das Verhalten festzulegen.
- Ausbau des Angebots zur Erhöhung der Diversitykompetenzen (curricular und extra-curricular)
- Welcome Service Tirol: Die Anlaufstelle bietet Mitarbeiter:innen des MCI, die aus dem Ausland nach Tirol gezogen sind, ein vielseitiges Angebot an Unterstützung, Beratung und Informationen betreffend Aufenthaltsfragen, Wohnungssuche, Unterstützung bei Behördenkontakten, Suche nach Kinderbetreuung oder Schule, Spracherwerb etc.
- European University Ulysseus: Seit 2020 ist das MCI Teil der Europäischen Universität Ulysseus, einer Allianz von sechs europäischen Universitäten. Wichtige Zielsetzung in einschlägigen Aktivitäten ist dabei die Förderung von Diversität, Inklusion und Gender Equality.

## Fachhochschule St. Pölten

### Kurzprofil (2022) und institutionelle Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung

Die Fachhochschule St. Pölten hat in ihrer institutionellen Strategie 2025 in mehreren Punkten den Fokus auf die soziale Dimension in der Hochschulbildung gelegt. Im Mission Statement heißt es etwa: *Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt und nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung ernst.*

Gleich die erste strategische Fokussetzung zielt direkt auf die soziale Dimension in der Hochschulbildung ab: *Wir schaffen gesellschaftlichen Mehrwert, durch u. a. Förderung von sozialer Gerechtigkeit, Diversität und Chancengleichheit in unseren Tätigkeitsbereichen.*

Passend dazu wurde im Jahr 2022 an der FH St. Pölten das Leuchtturmprojekt „Inklusion in Studium und Lehre“ durchgeführt. Mit partizipativ erarbeiteten Maßnahmen sollten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und die Verbesserung der Barrierefreiheit in allen Bereichen erreicht werden. Dazu wurden neben der baulichen und digitalen Barrierefreiheit vor allem die Qualität und Zugänglichkeit von Informationsangeboten verbessert und u. a. Barrierefreiheit im Aufnahmeverfahren beachtet.

Einen weiteren Schwerpunkt bilden heterogenitätssensible Studienberatung und Outreach-Aktivitäten an der FH St. Pölten. Wichtige Bestandteile sind die Arbeit mit Role Models beispielsweise bei der Coding-is-female-Initiative oder über FIT-Botschafterinnen. Zusätzlich nehmen sogenannte Student Ambassadors eine Peer-to-Peer Studienberatung wahr.

Eine heterogene Zielgruppe wird außerdem bei regelmäßigen Veranstaltungen wie der European Researchers' Night, der Langen Nacht der Forschung oder dem Young Campus adressiert.

Die zweite Fokussetzung der institutionellen Strategie 2025 gibt vor: *Wir fördern studienzentriertes Lehren und Lernen durch u. a. Auf- und Ausbau von Individualisierungsmöglichkeiten im Studium und Bereitstellung einer bedarfsorientierten Lern- und Arbeitsumgebung, sowohl vor Ort als auch online.*

Das FH-Projekt Recognition of Prior Learning startete dazu 2019 mit einer Analyse und konkreten Umsetzungsvorschlägen zur verbesserten Anerkennung und Validierung nicht-formaler und informeller Kompetenzen. Damit werden explizit nicht-traditionelle Studierende als Zielgruppe berücksichtigt, Individualisierungsmöglichkeiten im Studium wurden seither geschaffen.

Auch das Projekt Studentscare4Students trägt zu einer förderlichen Lernumgebung bei und wurde 2022 gegründet. Ziel war die breite Förderung der Gesundheit von

Studierenden auf Peer-Ebene, als Ergänzung des seit 2018 bestehenden Angebots der Peers4You-Beratung in Krisenfällen. Das Projekt setzte Maßnahmen wie ein Buddy-System für Erstsemestrige, Vernetzung zu Studierenden mit Kind oder Workshops zum Thema Suizidprävention und wurde inzwischen in der Stabstelle Krisenmanagement angesiedelt und verstetigt.

*Als dritte Fokusssetzung stärken wir Mitarbeiter\*innen und Teams durch u. a. gender- und diversity-gerechte Weiterentwicklung unserer Hochschule.*

Zur Verbesserung der Kompetenzen von Lehrenden und der Qualität der Lehre wurde 2022 die Informationsplattform ALEx (All Lecturers' Experience) ins Leben gerufen, die im Zuge des Onboardings für neue Lehrende an der FH St. Pölten übersichtlich Dokumente, Videotutorials oder Podcasts zur Verfügung stellt. ALEx beinhaltet u. a. zahlreiche Informationen zu Diversität in der Lehre, zu inklusiver Kommunikation oder zur Erstellung barrierefreier Dokumente. Zusätzlich werden zu diesen Themen auch regelmäßig Schulungen im Inhouse Seminarprogramm u. a. für Lehrende angeboten, außerdem fokussiert das Hochschuldidaktische Zertifikat für neue Lehrende auf Kompetenzen zur heterogenitätssensiblen Lehre.

3

# Pädagogische Hochschulen



Die Pädagogischen Hochschulen sind ein wichtiger Teil der österreichischen Hochschullandschaft, der sich besonders durch die Zusammenarbeit in Lehrverbänden mit öffentlichen Universitäten sowie durch die PädagogInnenbildung NEU verändert hat. Den Pädagogischen Hochschulen kommt im Bereich der sozialen Dimension besondere Verantwortung zu, da sie Lehrer/innen ausbilden, die wiederum als Multiplikator/innen agieren.

## PH Kärnten

### **Kurzprofil (2021):**

4 Institute, 2 Departments, ca. 600 hauptzugelassene Studierende in der Ausbildung und ca. 900 Studierende in Lehrgängen.

### **Antworten von:**

Marlies Krainz-Dürr, Rektorin

### **Institutionelle Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung?**

Ja, diese ist im Ziel- und Leistungsplan 2019–2021 formuliert.

### **Welche Entwicklungen gab es an Ihrer Institution seit Anfang 2017 im Bereich der sozialen Dimension?**

Um die Ziele der nationalen Strategie in Bezug auf die soziale Dimension in der Hochschulbildung zu erreichen, setzt die PH Kärnten folgende Maßnahmen:

#### **Integrativerer Zugang:**

- Die Pädagogische Hochschule Kärnten ist völlig barrierefrei und mit Leitsystemen, Induktionsschleifen in den Hörsälen und mit barrierefreien Zugängen ausgestattet.
- Durch Informations- und Beratungstage an der PH Kärnten und der Universität Klagenfurt, sowie der Beratung bei Bildungsmessen werden die angehenden Studierenden nicht nur auf Studienmöglichkeiten, sondern auch auf Stipendienmöglichkeiten hingewiesen

#### **Abbruch verhindern und Studienerfolg verbessern:**

Die Abschlussquote an Pädagogischen Hochschulen ist generell hoch.

Good practice Beispiel: Lese-Schreibzentrum für Studierende – dauerndes Beratungsangebot für schriftliche (Abschluss)arbeiten zur Unterstützung beim Studienabschluss

### **Welchen Einfluss hat Covid-19 auf die Maßnahmen und Strategien zur sozialen Dimension?**

Covid-19 hat dazu geführt, in manchen Bereichen die Vorteile von Distance-Learning an der PH Kärnten bewusst und sichtbar zu machen und führt dazu, dass Lehre auch in Zukunft in einem gut balancierten Verhältnis von Präsenzlehre und Distance-Learning angeboten wird, was die Studierbarkeit deutlich erhöht.

## **PH Oberösterreich**

### **Kurzprofil (2021):**

rund 1.500 Studierende, 7 Institute

### **Antworten von:**

Christine Kladnik, Institut Inklusive Pädagogik, Service- und Koordinationsstelle für Fragen der Diversität

### **Institutionelle Strategie zur sozialen Dimension?**

Eine eigene Strategie mit dem Titel „soziale Dimension“ in dem Sinn gibt es nicht, aber unterschiedliche Aktivitäten, wie die Einrichtung der Service- und Koordinationsstelle für Fragen der Diversität oder die Bemühungen um die „familienfreundliche Hochschule“. Viele Aspekte der sozialen Dimension sind wie beschrieben im Leitbild, in der Satzung und in den Curricula verankert (siehe unten).

### **Welche Entwicklungen gab es an Ihrer Institution seit Anfang 2017 im Bereich der sozialen Dimension?**

Umgang mit Diversität, bzw. Inklusion ist ein zentrales Thema an der Pädagogischen Hochschule OÖ, das alle Leistungsbereiche umfasst. In den Curricula der Lehramtsstudien ist Inklusive Pädagogik sowohl mit speziellen Angeboten als auch als Quermaterie in allen Fächern integriert. Der Umgang mit Diversität bzw. Inklusion ist darüber hinaus in der strategischen Positionierung, im Leitbild und in der Satzung der Pädagogischen Hochschule OÖ verankert. In der strategischen Positionierung der Pädagogischen Hochschule OÖ heißt es unter anderem: „Die Pädagogische Hochschule Oberösterreich versteht sich als Ort des offenen Diskurses. Sie greift aktiv gesellschaftliche Schlüsselfragen auf und führt den Dialog mit Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern, Expertinnen/Experten und Praktikerinnen/Praktikern auf nationaler und internationaler Ebene. In den Themenbereichen Inklusion und Diversität ist sie österreichweit führend in Lehre, Forschung, Entwicklung und Implementierung“. Auch die Leitwerte der Pädagogischen Hochschule OÖ: „Weltoffenheit, Wertschätzung, Verantwortung, Fairness, Professionalität“, die in einem partizipativen Prozess entwickelt wurden, zeigen dieses Anliegen.

Im Folgenden seien einige Aktivitäten im Bereich der sozialen Dimension exemplarisch angeführt:

- Zertifikat „Familienfreundliche Hochschule“ (2019)
- Ende 2018: Gründung der „Service- und Koordinationsstelle für Fragen der Diversität“, Aufgaben:
  - Beratung aller Personen im Haus (Studierende in Fragen der studienerschwerenden Bedingungen, Lehrende, Mitarbeiter/innen)
  - Bewusstseinsbildung: Eine Besonderheit ist, dass hier alle institutionellen Stellen, die an der Hochschule im Bereich der Diversität tätig sind (AK Gleichstellungsfragen, AK Gender, Institut Inklusive Pädagogik, Zentrum Sprache/Migration ...) gebündelt werden und gemeinsam arbeiten. Webseite (in Arbeit): [www.ph-ooe.at/diversitaet](http://www.ph-ooe.at/diversitaet).
  - Strategien entwickeln, aktuell z.B. eine Klärung und Definition des Prozesses zum Umgang mit studienerschwerenden Bedingungen der Studierenden (Prozess der Beratung vor den Aufnahmeverfahren, Vorgänge während der Aufnahmeverfahren und während des Studiums) unter Einbeziehung aller rechtlichen Vorgaben, um die Beratung der Studierenden und Mitarbeiter/innen auf ganz klaren Grundlagen durchführen zu können.
- Projekt Nightingale: Studierende betreuen Kinder aus sozial benachteiligten Familien (häufig Kinder mit Migrations- und Fluchthintergrund), indem sie regelmäßige Freizeitaktivitäten mit den Kindern organisieren (jeweils ein\*e Studierende\*r betreut ein Kind wöchentlich). Dazu finden Sie Informationen im Magazin der PHOÖ zum Thema: [ph\\_nightingale-2.pdf](http://ph_nightingale-2.pdf) ([mau.se](http://mau.se))

### **Welchen Einfluss hat Covid-19 auf die Maßnahmen und Strategien zur sozialen Dimension?**

- Distance Learning ist unterschiedlich belastend: Nicht alle sind hier auf dem gleichen Stand der Technik, aber auch der Zugang zu distance learning, das persönliche soziale Kontakte minimiert, ist für viele in einem ansonsten sehr auf soziale Beziehungen ausgelegten Feld belastend. Studierende und Lehrende mit Kindern sind besonders herausgefordert.
- Um dem entgegen zu wirken, haben wir bereits im ersten Lockdown Beratungsmöglichkeiten für Studierende und Lehrende eingerichtet: so gab es ein Angebot über das NCoC Psychosoziale Gesundheitsförderung ([www.hepi.at](http://www.hepi.at)), das an der PH OÖ angesiedelt ist, aber österreichweit arbeitet. Lehrende bieten Austauschforen für Studierende an. Zudem hat die Pädagogische Hochschule OÖ Projekte wie „Buddy for you“, in dem Studierende Schüler/innen begleiten, die mit den Distance-Learning Methoden der Schulen schwer zurechtkommen, entwickelt und umgesetzt.
- In Informationsschreiben und bei Videokonferenzen wird immer wieder auf die Wichtigkeit einer diversitätsfreundlichen Organisation auch der Lehre in Distanz hingewiesen. Neu erschienen ist gerade ein Magazin der PH OÖ zum Thema Covid: [PH\\_Magazin\\_CORONA\\_Pdf\\_Ansicht.pdf](http://PH_Magazin_CORONA_Pdf_Ansicht.pdf) ([ph-ooe.at](http://ph-ooe.at))

## PH Steiermark

Die Diversitätsstrategie der PH Steiermark, die auch Maßnahmen zur sozialen Dimension enthalten, ist [hier](#) zugänglich.

## PH Tirol

### **Kurzprofil (03/2023):**

5 Institute; 15 verschiedene Lehramtsstudien von der Primarstufe bis zur Sekundarstufe I und II sowie weitere pädagogische Studien als Bachelor- und Masterstudien; 6 Hochschullehrgänge der Ausbildung sowie über 30 Hochschullehrgänge im Bereich der Weiterbildung (z.B. Mentor:innenausbildung, Führungskräfte etc.); ca. 1000 Studierende in Ausbildungsstudien

### **Antworten von:**

Alexandra Madl, Fachstelle für Diversität und SD in der Hochschulbildung

### **Welche Entwicklungen gab es an Ihrer Institution seit Anfang 2017 im Bereich der sozialen Dimension?**

Mit März 2020 wurde eine Fachstelle für Diversität und soziale Dimension in der Hochschulbildung geschaffen. Die Fachstelle wurde zuletzt verstärkt mit Ressourcen ausgestattet, sodass neben den laufenden Leistungen im Sinne der Beratung und Unterstützung des Rektorats in Gender- und Diversitätsagenden zunehmend Aktivitäten zur Erweiterung von Gender- und Diversitätskompetenz der Hochschulgemeinschaft möglich werden. Die Fachstelle besteht nunmehr aus einem Kernteam, Kontaktpersonen aus verschiedenen Personengruppen bzw. Organisationseinheiten unterstützen die Kommunikation und Koordination am Campus. Im Frühjahr 2023 wurde die Fachstelle lt. aktueller konzeptioneller Vorlage des BMBWF umbenannt in „Fachstelle Gender- und Diversitätskompetenz“, die Beschreibung der Fachstelle wird entsprechend geändert und der zukünftige Organisationsplan angepasst.

2022 wurde die Diversitätsstrategie der PHT entwickelt, wobei neben der Berücksichtigung der HSK-Empfehlungen zur Erweiterung der Genderkompetenz in Hochschulischen Prozessen (2018) zentral auf die Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung (2017) und den ZLP 2022–2024 aufgebaut wurde. Die Diversitätsstrategie der PHT versteht sich als eine grundlegend intersektionale Strategie mit dem Ziel, sozialen Ungleichverhältnissen an der Hochschule kompetent zu begegnen und durch Steigerung der Gender- und Diversitätskompetenz aller Hochschulangehöriger, spezifisch auch der Lehramtsstudierenden, deren Reproduktion abzubauen.

Die Fachstelle bietet laufend Möglichkeiten zur thematischen Auseinandersetzung und facheinschlägigen Kompetenzsteigerung für verschiedene Personengruppen am Campus an. Der Schwerpunkt in den Schulungen für Mitarbeitende liegt derzeit auf Sprachverwendung und Basiswissen in der Gleichbehandlungsgesetzgebung. Darüber hinaus bestehen regelmäßige Angebote zum themenbezogenen Austausch mit externen Expertinnen im Rahmen des PHT Kinos (themenspezifische Filmpräsentationen mit Filmgesprächen oder panel discussions).

2023 startet der proaktive Ausbau der Inklusiven Hochschule (mit Fokus auf Behinderung, Beeinträchtigung und chronische Erkrankung). Die Sensibilisierung aller Akteur:innen sowie die Entwicklung praktikabler Strukturen und Prozesse für inklusives Studieren in allen Ausbildungsstudien sowie in der Fort- und Weiterbildung stehen dabei im Zentrum. Dazu werden Hochschullehrpersonen über die Fachcommunities im Hinblick auf inklusive Lehre und alternative Prüfungsmodalitäten geschult und beraten, die Verwaltung wird entsprechend unterstützt. Der Neubau erfüllt die gesetzlich vorgesehenen Mindeststandards im Hinblick auf Barrierefreiheit, Konzepte zur Verbesserung (nach Maßgabe konkreter Bedarfe und Ressourcen) werden erstellt.

Im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Studium und Mitarbeit an der Hochschule mit anderen Lebensbereichen werden aktuell Infrastrukturen für studierende und mitarbeitende Personen mit Säuglingen und Kleinkindern geschaffen. Homeoffice-Möglichkeiten für Mitarbeitende und Modelle für berufsbegleitendes Studieren in Aus-, Fort- und Weiterbildung verbessern die Vereinbarkeit. Studierende höherer Semester arbeiten in großer Zahl bereits an Schulen und finden dort Erwerbsmöglichkeiten, was die Zahl der branchenfremd (in den klassischen „Studierendenjobs“) arbeitenden Personen reduziert hat. Die PHT ist sich dessen bewusst, dass sich gesellschaftliche Ungleichheiten zunehmend verstärken. In einem charakteristisch sozial geprägten Beruf wie dem der Lehrperson erscheinen Präsenzlehre und damit die persönliche Reflexion in der Gruppe wichtiger denn je, damit die Studierenden neben fachlichem und didaktischem Kompetenzerwerb auch Bewusstsein für soziale Ungleichheitsverhältnisse entwickeln und mit einer reflexiven Haltung im Hinblick auf Bildungschancen in einer diversen Gesellschaft in die Schule einsteigen.

Der Sprachleitfaden der PHT umfasst seit der Erstveröffentlichung 2021 neben genderkompetenter Sprachverwendung auch Hinweise zu einer diversitätskompetenten Sprache, um respektvolles Wording im Hinblick auf an der Hochschule unterrepräsentierte und/oder gesellschaftlich marginalisierte Gruppen zu unterstützen. Dieser Aspekt sowie Hinweise zur verbalen Gleichbehandlung aller im B-GIBG Merkmalsgruppen, welche sich weitgehend mit der in der Nationalen Strategie zur sozialen Dimension (2017) decken, stehen im Zentrum der Überarbeitung des Sprachleitfadens 2023.

Die PHT unterstützt Forschungs- und Entwicklungsprojekte zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung:

- Kritisch-reflexive Bearbeitung von Diversitätskonstruktionen in der Primärpädagog:innenbildung
- Reflexive Hochschullehre
- Lebenswelten Jugendlicher mit Beeinträchtigungen in der Euregio
- Narrative Forschung zu lernförderlichen Lehrpersonen: Studierende proflektieren ihre Identität als Lehrperson basierend auf retrospektiver Erfahrung

### **Welchen Einfluss hat Covid-19 auf die Maßnahmen und Strategien zur sozialen Dimension?**

Ein durch die Pandemie bedingtes gestiegenes Bewusstsein für soziale Ungleichheiten, vor allem hinsichtlich Betreuungspflichten von Hochschulangehörigen sowie existenzsichernder Berufstätigkeit von Studierenden, bewirkte zunehmende Sensibilität für Vereinbarkeitsbelange und eine Flexibilisierung in der Arbeits- und Studienorganisation. Aus den Anforderungen an die Lehre während der Pandemie resultieren Kompetenzen, die sich in der Umsetzung vielfältiger auch digital unterstützter Lehreformate zeigen. Dies begünstigt nun die Gestaltung der Studien, die durch den notwendigen Einsatz von Studierenden als Lehrpersonen an Schulen je nach Studiengang und Studienfortschritt teilweise bis überwiegend als Fernstudien absolvierbar sind.

## **PH Vorarlberg**

### **Kurzprofil (2023):**

4 Institute, ca. 400 Studierende

### **Antworten von:**

Gernot Brauchle, Rektor; Anne Frey, Vizerektorin für Lehre und Unterrichtsforschung

### **Gibt es an Ihrer Hochschule eine institutionelle Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung?**

Aktuell nein, aber es gibt andere systematische Maßnahmen. Außerdem wird die soziale Dimension im Rahmen der neu einzurichtenden Fachstelle für Gender- und Diversitätskompetenz strategisch eine stärkere Bedeutung bekommen.

### **Welches sind die (bis zu 5) wichtigsten bestehenden oder seit 2021 neuen Maßnahmen, um die soziale Dimension in der Hochschulbildung an Ihrer Hochschule zu adressieren?**

Niederschwellige Informations- und Beratungsangebote: Das Studium und der Beruf Lehrer\*in werden direkt an Schulen (Schulklassen der 7. und 8. Schulstufe) sowie auf Berufsorientierungsmessen sowie explizit für junge Männer beim BoysDay beworben. Dabei

werden immer auch Personen anderer Kulturen bzw. Männer spezifisch angesprochen und aufgefordert, sich zu bewerben. Eine entsprechende Werbekampagne hat bewusst auf Diversität bei den Werbeträger\*innen gesetzt.

Zusätzliche Studienangebote:

- Lehramt Bachelor Primarstufe mit erhöhtem Fernstudienanteil für ein berufsbegleitendes Studieren oder ein Studieren mit gleichzeitigen Betreuungsaufgaben
- berufsbegleitender Masterstudiengang (Lehramt Primarstufe) (ebenfalls möglich für Studierende mit gleichzeitigen Betreuungsaufgaben)
- außerdem: stete Bereitschaft für individuelle Lösungen zur Ermöglichung des Studiums für junge Eltern bzw. Alleinerziehende (z.B. hybride Lehrveranstaltungen; Nachholen von Praktika)

Grundlagenforschung zur Verbesserung der sozialen Dimension (laufende Projekte):

- Lebenswelten – Werthaltung junger Menschen in Österreich und Vorarlberg
- Bildung und Partizipation
- Lernsituationen in inklusiven Settings gemeinsam entwickeln und gestalten

Diversität und Vielfalt in der Lehre: Im Selbstverständnis der Hochschullehrenden der PH Vorarlberg ist Wertschätzung als Prinzip guter Lehre fest verankert. Vielfalt wird als Chance angesehen und der respektvolle Umgang mit Studierenden wird gelebt und explizit in die Lehrveranstaltungen der Aus-, Fort- und Weiterbildung aufgenommen, z.B. im Bereich sprachsensibler Unterricht, der im Bundesland Vorarlberg aufgrund seiner Sprachenvielfalt eine besondere Rolle spielt. Auf diese Weise können bei den (angehenden) Lehrpersonen eine wertschätzende Haltung sowie konkrete Kompetenzen für einen lernwirksamen Unterricht mit allen Schüler\*innen erzeugt werden.

## HAUP

An der Hochschule für Agrar- und Umweltbildung existiert bis dato keine separat erstellte institutionelle Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung, jedoch sind die nachstehend angeführten Maßnahmen der HAUP den qualitativen Zieldimensionen in der Hochschulbildung eindeutig zuordenbar:

- **Integrativerer Zugang:** Durch qualitative und niederschwellige Informations- und Beratungsangebote und andere Maßnahmen soll die Heterogenität im Hochschulzugang gewährleistet werden. Das kann auch im Wege der Anerkennung und der Validierung nicht-formaler und informeller Kompetenzen passieren. Vor allem sollen dadurch jene Personengruppen unterstützt werden, die bisher an Hochschulen unterrepräsentiert sind.

In der Satzung der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik ist die Anerkennung und die Validierung nicht-formaler und informeller Kompetenzen unter Punkt 16 [https://www.haup.ac.at/wp-content/uploads/2022/11/Satzung\\_1\\_10\\_2022.pdf](https://www.haup.ac.at/wp-content/uploads/2022/11/Satzung_1_10_2022.pdf) festgelegt.

Es existieren niederschwellige Beratungsangebote wie beispielsweise das Angebot der Studienprogrammleiterinnen für individuelle Online Beratungsgespräche oder ein Tag der offenen Tür (hybrid) ([https://www.haup.ac.at/veranstaltung/tagderoffenentuer\\_2023/](https://www.haup.ac.at/veranstaltung/tagderoffenentuer_2023/)).

- **Abbruch verhindern und Studienerfolg verbessern:** Dieses Ziel bezieht sich auf die Studienorganisation (u.a. soll die Vereinbarkeit des Studiums mit anderen Lebensbereichen erhöht werden), die Phase des Studieneinstiegs sowie die Qualität der Lehre, um verstärkt für Heterogenität und Diversität an Hochschulen zu sensibilisieren. Da die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik ausschließlich für die Sekundarstufe 2 Berufsbildung ausbildet, besteht ein großes Angebot von berufsbegleitenden Formaten. Beispielsweise für Akademiker:innen sind die erforderlichen 60 ECTS so organisiert, dass die Lehrveranstaltungen jede zweite Woche jeweils Freitag und Samstag (abwechselnd in Präsenz und online) stattfinden. Auch Blockwochen werden angeboten. Studiendauer ist 4 Semester. Nähere Informationen unter <https://www.haup.ac.at/studium/bachelor-agrar-umweltpaedagogik/>

Weiters wurde auch das Masterstudium und 7. und 8. Semester im Bachelorstudium Agrarbildung neu organisiert, so dass nur wenige Präsenzblöcke in Wien erforderlich sind. Der Schwerpunkt wird auf fixierte Tage für Online Präsenz Lehre sowie asynchrone Lehre gelegt. Als Beispiel wird die Neuorganisation des Masterstudiums Umweltbildung angeführt: <https://www.haup.ac.at/wp-content/uploads/2023/02/LVZeiten-MA-APBUPB-2324-20230111-extern.pdf>

- **Rahmenbedingungen schaffen und hochschulpolitische Steuerung optimal einsetzen:** Dieses Ziel spricht einerseits Hochschulsystemfragen an, wie etwa die Weiterentwicklung des Studienrechts und das Monitoring der Studierbarkeit, die Erhöhung der sozialen Treffsicherheit im Hochschulzugang oder die Überprüfung der Hochschulfinanzierung/Universitätsfinanzierung in ihrer Wirkung auf die soziale Dimension. Andererseits geht es dabei auch um die Schaffung geeigneter Governance-Strukturen an den Hochschulen (u.a. durch Integration der sozialen Dimension in hochschulische Strategieüberlegungen) und ebenso die Anpassung der Rahmenbedingungen der Studienförderung.

Es werden regelmäßig Studiengangsevaluierungen via EVASYS durchgeführt, die Fragen enthalten, die Rückschlüsse auf die Studierbarkeit geben. Auch Forschungsprojekte zum Thema Digitalisierung sollen Antworten geben (siehe Publikation auf Seite 27 der Hauptsache unter [https://www.haup.ac.at/wp-content/uploads/2022/09/2022\\_HAUptsache\\_3.pdf](https://www.haup.ac.at/wp-content/uploads/2022/09/2022_HAUptsache_3.pdf)).

## Private Pädagogische Hochschule Burgenland

### **Kurzprofil (2023):**

ca. 730 Studierende der Ausbildung, 800 Studierende der Weiterbildung, 8.000 Studierende der Fortbildung; 4 Institute

### **Antworten von:**

Sabine Weisz, Rektorin

### **Institutionelle Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung?**

Ja

Durch die Zertifizierung für „hochschuleundfamilie“ des Familienministeriums wird das Thema der sozialen Dimension in der Hochschulbildung systematisch in unserer Strategieentwicklung berücksichtigt.

Strategische Maßnahmen werden in regelmäßig stattfindenden Workshops besprochen. Der um Vertreter/innen aus dem Verwaltungs- und Lehrpersonal erweiterte „Leitungskreis“ (Rektorat, Institutsleitungen, Stabstellenleiter/innen, Zentrenleiter/innen) der PPHB ist dafür das geeignete Gremium.

### **Welche Entwicklungen gab es an Ihrer Institution seit Anfang 2017 im Bereich der sozialen Dimension?**

Audit 2017 für die Zertifizierung „hochschuleundfamilie“: Fokus auf Entwicklung von Angeboten in der Ausbildung, die von Berufstätigen bzw. von Menschen mit Betreuung- oder Pflegeaufgaben studiert werden können

### **Rezertifizierung 2022**

Im Studienjahr 2019/20 startete ein Lehramtsstudium Bachelor Primarstufe, in dem der Präsenzanteil in den Lehrveranstaltungen zu ca. 50% in virtueller Lehre abgehalten wird und die Präsenzveranstaltungen auf zwei gleichbleibende Tage fokussiert sind. Die Nachfrage war und ist überwältigend, nur ca. 30% der Interessent/innen konnten, trotz positiv absolvierter Aufnahmeverfahren, aufgenommen werden. Somit wurden weitere Gruppen für die Studienjahre 2020/21 sowie 2021/22 aufgenommen, auch für 2023/24 ist zumindest eine weitere Gruppe geplant, eventuell werden zwei von drei Gruppen in diesem Modus organisiert.

Auch für das Bachelorstudium Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung plant die PPH Burgenland ab 2023/24 Studienangebote, die eine maximale Anwesenheit an der Hochschule von 3 fixen Tagen erfordern, sodass den Studierenden eine Berufstätigkeit oder das Erfüllen von Betreuungspflichten ermöglicht wird.

Masterstudien werden an der PPH Burgenland ausschließlich in einer Form angeboten, die berufsbegleitendes Studieren oder Studieren trotz Pflege- oder Betreuungsaufgaben erlaubt (hoher Bedarf an derartigen Ausbildungsformaten).

#### **Weitere bereits umgesetzte Maßnahmen:**

- Eltern-Kind-Zimmer für Mitarbeiter/innen und Studierende
- Wickelraum
- Systematische Erhebung von Pflege- und Betreuungsaufgaben bei Studierenden und Mitarbeiter/innen seit 2017
- Thematisieren der Sozialen Dimension in Lehre und Forschung bewirkt entsprechende habituelle Entwicklung bei Hochschulangehörigen
- Ein Mitglied des Leitungsteams, Institutsleiter Harald Mandl, BEd MAS, ist Ansprechperson für alle Hochschulangehörigen. Er ist auch Ansprechpartner für Nachfrage nach Unterstützungsmaßnahmen in sozialen Härtefällen.
- Die PPH Burgenland organisiert Benefizveranstaltungen, deren Reinerlös für soziale Zwecke (z.B. Schicksalsschläge bei Studierenden, Lehrenden oder in der Verwaltung) zur Verfügung gestellt wird. Beispiel: [https://www.ph-burgenland.at/fileadmin/user\\_upload/Footer/Presse/2023/01/Benefizkonzert.pdf](https://www.ph-burgenland.at/fileadmin/user_upload/Footer/Presse/2023/01/Benefizkonzert.pdf)
- Eine Beratungsstelle wurde eingerichtet (Informationsportale; themenspezifischer Handapparat).
- Forschungsarbeiten zum Themenbereich werden vergeben.

#### **Welchen Einfluss hat Covid-19 auf die Maßnahmen und Strategien zur sozialen Dimension?**

Durch Covid-19 wurde die Digitalisierung teilweise beschleunigt (Ausbau der Online-Lehre, zum großen Teil asynchron; Ausweitung des Home-Office). Die Erfahrungen wurden evaluiert und waren wesentliche Einflussfaktoren für die Entwicklung eines qualitätsvollen Maßnahmenpaketes (z.B. Fort- und Weiterbildung, veränderte interne Kommunikationsstrategien; „New Work“; konkretes Konzept zum Themenfeld Home Office)

## **Private Pädagogische Hochschule der Diözese Linz**

#### **Kurzprofil (2021):**

5 Institute, 5 Zentren, ca. 1.200 Studierende

#### **Antworten von:**

Katharina Fischer, Leitung Diversitätsmanagement

Wir haben bereits Maßnahmen gesetzt, um die drei Zieldimensionen (ZD) und acht Aktionslinien (AL) der nationalen Strategie für die soziale Dimension in unserer PH zu integrieren.

In der Aufzählung finden Sie die wichtigsten Maßnahmen:

1. Psychologische Betreuung/Supervision und Hochschuleseelsorge für Studierende (ZD 2; AL 5)
2. Flexibilisierung des Studiums (vor allem zeitlich; Studierende können innerhalb einer LV zwischen den Gruppen in der Primarstufe wechseln) (ZD 2; AL 5)
3. Reduzierung von Präsenzzeiten, berufsermöglichend studieren (Blended Learning: Projekt „Integrated Teaching PHDL“; Masterstudium Primarstufe ist beinahe vollkommen digital) (ZD 2; AL 5 und AL 6)
4. Service Learning: L.E.V-Projekt (ZD 1; AL 2)
5. Audit hochschuleundfamilie: Beispiele für Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium/Familie, einer humanen Lehr- und Lernkultur, Diversität und alternsgerechtes Arbeiten: Verankerung der Vereinbarkeitsthematik in den Unternehmensgrundsätzen; wissenschaftliche Begleitung mit dem Themenfeld „Vereinbarkeit“; Digitalisierungsoffensive (Ausbau von „Integrated Teaching“); Flexibilisierung der Lehrveranstaltungsorganisation; Schaffung einer familienfreundlichen und barrierefreien Infrastruktur (z.B. Familienzimmer, Kinderwagenabstellplätze, Behindertenparkplätze; Wickeltische); Planung eines Praxiskindergartens; Leitfaden für Studierende hinsichtlich Unterstützungsmöglichkeiten; Informations- und Beratungsangebote (ZD 2; AL 6)
6. Community Building: Peer-to-Peer Programme (Buddies, die die neuen Studierenden einführen, ihnen das Haus zeigen etc.) (ZD 2; AL 4)

## Private Pädagogische Hochschule Augustinum

Die institutionelle Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung ist im ZLP 2022–24 der PPH Augustinum verankert.

Als bundesweiter Schwerpunkt ist das Thema „Inklusive Bildung mit Fokus auf digitale Barrierefreiheit“ ausgewiesen. In den Maßnahmen zur Erreichung des Ziels „Weiterentwicklung der Hochschule in den Bereichen Gender und Diversität (insbesondere Inklusion), um einen gleichstellungsorientierten Kulturwandel zu fördern“ werden Punkte der sozialen Dimension explizit benannt (z.B. „Diversität im Kontext von Bewerbungs- und Eignungsverfahren“); ebenso bei den Zielen der Pädagogischen Hochschule („Die Hochschule setzt eine familienbewusste Personal- und Studienpolitik nach zertifizierten Standards um.“).

Grundlegende Aspekte der sozialen Dimension finden sich zudem im Leitbild der PPH Augustinum und in ihrer Satzung.

Auch in den Curricula der verschiedenen Lehramtsstudien sind Themenbereiche der sozialen Dimension (inklusive Pädagogik, Sozialpädagogik, Gender und soziale Ungleichheit, ...) sowohl mit speziellen Angeboten als auch als Quermaterie integriert. Zudem gibt es

im Lehramtsstudium für die Primarstufe eigene Schwerpunkte im Bereich der sozialen Dimension (Sozialpädagogik, Inklusive Pädagogik mit Fokus Behinderung).

Im Rahmen des mit Sommersemester 2023 beginnenden extern begleiteten Prozesses zur Entwicklung einer Diversitätsstrategie werden relevante Belange der sozialen Dimension in diese inkludiert und durch Diversitätsmanagementmaßnahmen in ihr verankert (gesamtheitliches Anti-Bias-Konzept).

Leittexte für die Arbeit der Fachstelle sind u.a. die 36 Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur Verbreiterung der Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen und die Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung mit den entsprechenden Zielen und Maßnahmen.

Die Anliegen in Bezug auf die soziale Dimension in der Hochschulbildung werden derzeit von der Koordinationsstelle für Diversität & Inklusive Hochschulentwicklung wahrgenommen (Diversität & inklusive Hochschulentwicklung – Private Pädagogische Hochschule Augustinum [[pph-augustinum.at](http://pph-augustinum.at)]).

#### **Maßnahmen:**

- In jedem Semester wird an der PPH Augustinum ein Workshop zur Förderung der Heterogenitäts- und Diversitätskompetenz der Mitarbeiter\*innen angeboten. Bei der Themenfestlegung für die Workshops wird die soziale Dimension explizit mitgedacht (z.B. Klassismus in der Lehrer\*innenausbildung, Habitusreflexion, Vorurteile und Stereotypisierungen in Auswahl und Beurteilungsverfahren usw.).  
Informationen zu den Workshops finden sich auf dem Padlet der Koordinationsstelle für Diversität & Inklusive Hochschulentwicklung: <https://padlet.com/renategabrielewieser/diversit-tssensible-hochschulentwicklung-und-didaktik-uhlnjrnljmyhimi7>
- Schulung der bei den Aufnahmeverfahren bzw. Eignungsfeststellungen (Modul C) eingesetzten Kolleg\*innen in Bezug auf Fragen der Diversität.
- Reflexionsgespräche der Institutsleitungen mit Lehrenden über deren Evaluationsergebnisse (→ Überprüfung der Workload in Studienangeboten).
- Berufsermöglichende Studienarchitektur (Masterstudium Lehramt Primarstufe; Bachelor- und Masterstudium Lehramt Sekundarstufe Unterrichtsfach Katholische Religion/Spezialisierung Vertiefende Katholische Religionspädagogik für die Primarstufe, Bachelorstudium Elementarpädagogik, Hochschullehrgänge).
- Formate zur Unterstützung beim Verfassen wissenschaftlicher Abschlussarbeiten (MittBacSlam und „Lange Nacht der Seminararbeiten“).
- Ab dem Sommersemester 2023 findet jährlich ein „Diversity Day“ für die Studierenden des achten Semesters statt. Dieser ist intersektional ausgerichtet und sensibilisiert die Studierenden für die Herausforderungen des Berufsfelds, die sich aus der Diversitätsperspektive ergeben. Fokus 2023: Key note: Gender/Bubenarbeit; Workshops: Gender/Soziale Dimension.

# 4 Privat- universitäten



## Anton Bruckner Privatuniversität

Ca. 850 Studierende in den Bereichen Musik, Schauspiel und Tanz; 13 Bachelor- und 12 Master-Studien, 3 Kooperationsstudien im Bachelor- und Masterbereich, 2 Promotionsstudiengänge, 1 Universitätslehrgang

### Antworten von:

Dagmar Schinnerl, Genderbeauftragte des Präsidiums

Die Entwicklung einer Diversitätsstrategie ist in Planung. Diese wird die soziale Dimension inkludieren.

Planung, Entwicklung und Veröffentlichung des Gender Equality Plan von Mai 2022-März 2023. Umsetzung der Maßnahmen ab März 2023. 2026 wird der GEP evaluiert und neu aufgesetzt. Im März 2023 veröffentlichte die ABPU den GEP, abrufbar unter:

[https://www.bruckneruni.at/fileadmin/user\\_upload/01\\_Universitaet/Universitaet\\_Download/ABPU-Gender-Equality-Plan-oeffentlich\\_3.2\\_web.pdf](https://www.bruckneruni.at/fileadmin/user_upload/01_Universitaet/Universitaet_Download/ABPU-Gender-Equality-Plan-oeffentlich_3.2_web.pdf)

Die ABPU bekennt sich darin zur Gleichstellung aller Geschlechter und setzt mit dem GEP Maßnahmen, die darauf abzielen, geschlechtsspezifische Ungleichgewichte und Ungleichheiten zu verringern. Die ABPU beschränkt sich dabei nicht auf einen binären Ansatz zur Gleichstellung der Geschlechter, sondern verfolgt das erklärte Ziel, sicherzustellen, dass Frauen, Männer, trans\*, inter\*, nicht-binäre Menschen sowie die gesamte Vielfalt an Geschlechteridentitäten gleichermaßen berücksichtigt werden.

### Entwicklungen im Bereich der sozialen Dimension:

- Berücksichtigung der sozialen Dimension (Third Mission, Diversität, Inklusion, Gender etc.) im Rahmen von Ausschreibungen wie bspw. den Calls der Vizerektorate für Kunst & Lehre und Forschung zum Jubiläumsjahr 2024:
  - 200. Geburtstag Anton Bruckner
  - 20 Jahre Anton Bruckner Privatuniversität
- Laufend Projektarbeiten innerhalb von Lehre und Forschung im Zuge der Third Mission (Altenheime, GESA/Arbeitssuchende, Schulen etc.)
- Ausgehend von den HSK-Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen übernimmt seit 2019 ein Mitglied des Präsidiums die Funktion der\*des Genderbeauftragten. Seit Mai 2021 hat das Präsidium per Beschluss die Arbeitsgruppe „Diversity, Equity & Inclusion“ mit einem siebenköpfigen Kernteam, das alle Kernbereiche der Universität abdeckt, und einem Sounding Board eingerichtet.
- Mit den Erfahrungen im Rahmen der Corona-Notfalltopf-Vergabeprozesse (Vergabe von mehr als € 250k an sozial benachteiligte Studierende) wurde 2022 eine Vergabekommission damit beauftragt, auch zukünftig Unterstützungsmaßnahmen für außerordentliche soziale Härtefälle abzuwickeln.

- Bereits bewährte Stipendienprogramme werden weitergeführt.
- Einrichtung eines Unterstützungsfonds ab Mai 2023, der auch für Menschen mit Behinderungen zugänglich ist.
- Service-Leistungen des Beauftragten für Menschen mit Behinderungen der ABPU:
  - Beratung und Information für Studierende mit Beeinträchtigungen
  - Beratung zum Thema „Umsetzung barrierefreier Lehre“
  - Information und Vermittlung an externe Servicestellen
  - Mitwirkung an der Weiterentwicklung von Barrierefreiheits-Maßnahmen
- *Weiterbildungslehrgang „Musik & Inklusion“* seit 2021: Der Lehrgang vermittelt durch theoretische Auseinandersetzung und praktische Aneignung verschiedene Ansätze des inklusiven Musizierens. Darunter wird ein Prozess verstanden, in welchem Musik in heterogenen Gruppen, individuell angepasst an die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Musizierenden, vermittelt und praktiziert wird. Zielgruppe:
  - Lehrende der Primar- und Sekundarstufe
  - Sozialbetreuer\*innen
  - Sozialpädagog\*innen
  - Pflegerisches und therapeutisches Personal
  - Personen mit Interesse an inklusiver musikalischer Arbeit
- Gründung Ensemble UNlverse (Oktober 2022): Das Ensemble besteht aus 17 Musiker\*innen mit und ohne Behinderung. Sie erarbeiten ihre individuellen Arrangements gemeinsam in den Proben. Alle Studierenden der ABPU sind herzlich eingeladen daran teilzuhaben
- Wiederholte Teilnahme an der Linzer „Woche der Vielfalt“ (<https://www.linz.at/integration/86300.php>), z.B. 2022 Elementares Musiktheater für alle ab 6 Jahren: Die Pflastersteinbande; 2023 UNlverse
- Die neue Webseite der ABPU wird im Studienjahr 2023/24 mit AA-Rating online gehen. Dabei berücksichtigt werden insbesondere:
  - Kommunikation von Unterstützungsangeboten für Studierende
  - Niederschwellige Platzierung von Informationen zu Stipendien und speziellen Services für Studierende

## Bertha von Suttner Privatuniversität

Die Bertha von Suttner Privatuniversität hat es sich zur Aufgabe gemacht, Studienprogramme und Universitätslehrgänge anzubieten, die sich nahtlos in die unterschiedlichen Alltagsformen der Studierenden einfügen. Sie organisiert ihre Studiengänge so, dass sie auch für Studierende mit unkonventionellen Bildungskarrieren zugänglich und studierbar sind. Insbesondere spricht sie Personen an, die eine akademische Bildung nach bzw. zusätzlich zu ihrer Berufstätigkeit erwerben wollen.

Das Motto des didaktischen Konzepts lautet „Neues Lernen, Lehren und Forschen“. Die Universität versteht sich dabei als Plattform, auf der sich Forschende, Lehrende, Studierende, Zivilgesellschaft und andere gesellschaftliche Akteure begegnen, diskutieren und miteinander an Lösungen arbeiten.

Die Studierenden sollen diesen Dialog bereits während ihres Studiums praktizieren können und werden ermutigt ihre beruflichen Erfahrungen einzubringen. Die Lehrenden sind nicht nur Fachleute, sondern vielfältig in interdisziplinäre Diskurse und in die Gestaltung des gesellschaftlichen Wandels eingebunden. Nicht zuletzt sehen wir die Universität als eine durch die Lehre lernende Organisation.

Die wichtigsten Inhalte der Strategie an der BSU in Hinblick auf die soziale Dimension sind:

- **Berufsbegleitendes Studieren:** Die Bertha von Suttner Privatuniversität bietet berufsbegleitende Studienangebote, welche innerhalb der Regelstudienzeit abgeschlossen werden können.
- **Didaktisches Konzept:** Das didaktische Konzept der Bertha von Suttner Privatuniversität ist auf Blended Learning ausgerichtet. Blended Learning oder Integriertes Lernen ermöglicht eine didaktisch sinnvolle Verknüpfung von klassischen Präsenzveranstaltungen und modernen E-Learning-Methoden und kann die Vorteile beider Lernformen optimal nutzen.
- **Soziale Chancengleichheit:** In Anbetracht der Vielfalt an Eigenschaften von Personen stehen für die Bertha von Suttner Privatuniversität die Prinzipien der Fairness und Chancengleichheit im Vordergrund, unabhängig von Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, Herkunftsland, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter oder Religion. Die Bertha von Suttner Privatuniversität begreift Unterschiede als Chance und versucht die Diversität produktiv zu nutzen. Diskriminierung in jeglicher Form wird von der Bertha von Suttner Privatuniversität abgelehnt.
- **Ermöglichen von Anerkennung und Validierung von Lernergebnissen:** Speziell erarbeitete Prozesse und Dokumente ermöglichen nicht nur die Anerkennung formaler Kompetenzen, sondern auch die Anerkennung von beruflichen und außerberuflichen Qualifikationen.
- **Studieren ohne Matura:** Eine mit der Studienberechtigungsprüfung vergleichbare Zulassungsprüfung ermöglicht es Studienwerber\*innen ohne Matura sich für ein Studium an der BSU zu inskribieren.
- **Unterstützung bei Finanzierung und Stipendien.**
- **Individuelle Betreuung & Mentoringprogramme:** Bestmögliche Berücksichtigung individueller Stärken und Schwächen.
- **Erhebung und Monitoring des Anteils der nicht-traditionellen Studierenden an der BSU.**

Vieler dieser Konzepte existieren bereits seit ihrer Gründung im Jahr 2018 und wurden stetig weiterentwickelt. Auch in der zukünftigen strategischen Ausrichtung der BSU kommt diesem Thema eine besondere Bedeutung zu.

#### Nützliche Links

- <https://suttneruni.at/de/universitaet/mehrwert/neues-lernen>
- <https://suttneruni.at/de/studium/downloadcenter#anrechnung>
- <https://suttneruni.at/de/studium/berufsbegleitend-studieren>
- <https://suttneruni.at/de/studium/studieren-ohne-matura-0>
- <https://suttneruni.at/de/universitaet/interessensvertretungen/gleichstellung>
- <https://suttneruni.at/de/studium/finanzierung-und-foerderung>
- <https://suttneruni.at/de/studium/downloadcenter#satzung>

## Central European University

CEU hat keine spezifische Strategie oder Policy zur sozialen Dimension der Hochschulbildung. Allerdings ist soziales Engagement Teil unserer Mission und unseres Selbstverständnisses. CEU definiert sich als aktivistische Universität mit Prinzipien. Diese beinhalten das Streben nach wissenschaftlichem Erkenntnisgewinn, dem Respekt vor der Vielfalt von Ideen und Perspektiven, und das Bekenntnis, Differenzen und Konflikte durch zivilisiert geführte Debatten nachhaltig und friedlich zu lösen. Vor dem Hintergrund dieser Prinzipien wurde die CEU im Jahr 1991 zu einer Zeit in Prag gegründet, als revolutionäre Veränderungen die totalitären Regime in Mittel- und Osteuropa durch demokratische Strukturen ersetzen. Leitende Philosophie der CEU ist, dass ein kritischer Geist am besten in Gesellschaften entstehen kann, in denen Bürger\*innen die Freiheit besitzen öffentlich Dinge zu hinterfragen.

Nachstehend nähere Informationen zu vier Initiativen der CEU, die eine starke soziale Dimension beinhalten:

### **1 Human rights initiative (HRSI)**

Die HRSI gehört zum Community Engagement Office der CEU und arbeitet mit mehreren NGOs und Bürgergruppen auf lokaler und regionaler Ebene zusammen, um Student\*innen und der größeren CEU-Gemeinschaft Möglichkeiten zu bieten, sich sozial zu engagieren.

Studierende werden ermutigt, mit ihren Interessen und Projekten, die sie während ihrer Zeit an der CEU initiieren möchten, auf die HRSI zuzukommen. Unser Team berät und unterstützt bei allen Projektideen mit Menschenrechtsbezug. Projekte können durch mehrere Micro-Grant-Fördermöglichkeiten realisiert werden.

## **2 Socrates Project**

Im Frühjahr 2022 fand das erste Socrates Project in Wien statt. Erwachsenen außerhalb der Universitätsgemeinschaft, die in der Vergangenheit keine Bildungschancen hatten, wurden kostenlose Kurse in den Geistes- und Sozialwissenschaften angeboten. Unabhängig davon, ob sie die Sekundarschule abgeschlossen haben oder nicht. Unsere Erfahrung ist, dass diskussionsbasierte Kurse, in denen wichtige Fragen des Lebens und der Gesellschaft auf freundliche, einladende und dennoch akademisch strenge Weise angegangen werden, eine transformative Erfahrung für Erwachsene bieten können. Die Teilnehmer\*innen waren zuvor mit Bildungshindernissen konfrontiert. Durch Gespräche mit Gleichaltrigen und den Studienleiter\*innen wurden sie befähigt, sich weiterzubilden und ihre Beteiligung am kulturellen Leben ihrer Gemeinschaften zu vertiefen. Menschen, die vorher dachten, sie könnten es an der Universität nie schaffen, entdeckten, dass sie es können.

## **3 Invisible University for Ukraine**

Die Invisible University for Ukraine (IUFU) ist ein Zertifikatsprogramm das ECTS-Punkte für BA, MA und PhD-Studierende aus der Ukraine kostenlos anbietet. Die Initiative richtet sich an Ukrainer\*innen deren Studium vom Krieg betroffen ist, unabhängig davon, ob sie in der Ukraine oder an einem Zufluchtsort leben. Der Name dieses transnationalen Solidaritätsprogramms erinnert an die verschiedenen Bildungsinitiativen des 19. und 20. Jahrhunderts im Untergrund und im Exil (wie die „fliegenden Universitäten“) in Osteuropa sowie an die Tradition der nach 1989 in der Region gegründeten Invisible Colleges.

## **4 Romani Studies Program**

Seit 19 Jahren gibt es ein Romani Studies Program an der CEU. Die Unterstützung der Roma und der Entwicklung der Romani-Studien an der CEU ist Teil der Mission der Universität. Ziel ist u.a. Roma-Student\*innen den Übergang vom Grundstudium zum englischsprachigen Aufbaustudium zu erleichtern. Alle immatrikulierten Studierenden erhalten Vollstipendien für die gesamte Laufzeit des Programms. Die finanzielle Unterstützung umfasst die An- und Abreise nach Budapest/Wien, Studiengebühren, Unterkunft im CEU Residence Center oder anderen studentischen Unterkünften in Wien, Krankenversicherung, Studienmaterialien und Lebenshaltungskosten.

Darüber hinaus bestehen folgende Anlaufstellen, Policies und Einrichtungen für unsere Community:

- CEU Gender Equality Plan
- CEU Student Parent Support
- CEU Policy on Harassment
- CEU Policy on the Rights of Students with Disabilities
- On-Campus Nursing Room
- Psychological Counselling Service

## Gustav Mahler Privatuniversität

### Kurzprofil (Stand März 2023):

etwa 230 Studierende aus mehr als 24 Nationen in 3 Instituten (Musikalische Aufführungskunst, Instrumental- und Gesangspädagogik und Jazz/Pop) sowie 2 Bachelor- und 2 Masterstudiengängen

### Antworten von:

Anna Messner (Akkreditierungsangelegenheiten & Qualitätsmanagement)

Es bestehen bereits einige systematische Maßnahmen, die im aktuellen Entwicklungsplan 2019–2025 verankert sind und somit als Teil der allgemeinen Unternehmensstrategie angesehen werden können. Zudem werden laufend weitere Maßnahmen entwickelt.

1. Entwicklung im Bereich Human Resources und/oder Studierenden:
  - Erstellung eines Sprachleitfadens zum gendersensiblen Sprachgebrauch
  - genderneutrale Formulierungen in Ausschreibungstexten
  - Berücksichtigung des dritten Geschlechts bei Studierenden
  - Angebot von Deutschkursen
  - seit dem Studienjahr 2022/2023 wird jährlich eine Studienabschlussbefragung durchgeführt, in welcher die Absolvent\*innen unter anderem zur Zufriedenheit zum abgeschlossenen Studium befragt werden
  - Bereitstellung anschaulicher Informationen rund ums Studium sowie Transparenz bei Anrechnungsverfahren sowie bei der Vergabe von Stipendien
2. Entwicklung einer Gender- und Diversitätsstrategie – Ziele:
  - Chancengleichheit bei Zulassungsprüfungen für Studierende
  - Verbesserung der Willkommenskultur (Welcome Days)
  - Verankerung von Gender- und Diversitätskompetenz in den Curricula (inkl. interkulturelle Kompetenzen, die unter anderem durch die Universitätsprofessur Ethnomusikologie abgedeckt werden)
  - Bemühungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Studium
  - Stärkung von Künstler\*innen und Wissenschaftler\*innen
3. Stärkung der Sichtbarmachung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und Frauenförderung, der Ombudsstelle sowie der Behindertenvertrauensperson
  - Informationsveranstaltungen (Lehrendenvollversammlung, Welcome Days)
  - leicht zugängliche Materialien im internen Cloud-System
  - Flyer und Handbücher für Studierende, Lehrenden und Verwaltungspersonal
  - Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan

#### 4. Third Mission (Gesellschaft und Universität)

- Förderung und Vermittlung von künstlerischen Projekten und Aktionen (z.B. KinderMusikUni)
- Innovative Aufführungs- und Konzertformate (z.B. „Viertel-Rhythmen“ im Kardinalviertel, ARTEDEA Arena – der Live Wettbewerb)
- regelmäßige Präsentationen der Privatuniversität an unterschiedlichen Schulen sowie auf Berufsorientierungsmessen (im Verbund Campus Kärnten)
- Kooperationen mit Bildungseinrichtungen und einem Seniorenheim

## Karl Landsteiner Privatuniversität

Dem Management der Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften (KL) ist bewusst, dass die Einhebung von Studiengebühren einen Impact auf die soziale Zusammensetzung der Studierenden hat.

Die KL verfügt über keine explizite institutionelle Strategie zur sozialen Dimension, sondern sieht diesen Themenkreis im Gleichstellungsplan der KL enthalten. Zudem wird aktuell eine Nachhaltigkeitsberichterstattung an der KL eingeführt, wobei die soziale Dimension einen wesentlichen Stellenwert haben wird.

### 1 Gleichstellungsplan der KL

Im Juni 2022 wurde der Gleichstellungsplan der KL vom Rektorat beschlossen und vom Universitätsrat genehmigt (Diversity | Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften ([kl.ac.at](http://kl.ac.at))). Der Gleichstellungsplan der KL adressiert mit seinen Maßnahmen, die sich sowohl an Studierende als auch an Mitarbeiter:innen richten, auch den Themenbereich soziale Dimension (vgl. Seite 22ff). Im Folgenden werden die wichtigsten umgesetzten Maßnahmen des Gleichstellungsplans angeführt:

Dimensionsspezifische Maßnahmen für KL Mitarbeiter:innen:

#### Alter

Durch gezielten Einsatz und Förderung individueller Stärken kann die Generationenvielfalt für eine effektive Arbeitsweise genutzt werden.

#### Geschlecht

*Frauenbeauftragte der KL:* Die Frauenbeauftragte ist beratendes Mitglied der Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung.

*Frauenförderplan der KL:* Ziel der Frauenförderungsmaßnahmen ist es, gleiche Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer sicherzustellen. Frauen und Männer sollen einen gleichberechtigten Zugang zu allen Mitteln und Möglichkeiten wie Infrastruktur, finanzielle Ressourcen, etc. haben.

*Geschlechtersensibler Sprachgebrauch:* Alle Organe und Angehörigen der KL bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache. Schutz vor Diskriminierung: Alle Angehörigen der KL, insbesondere jene mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell und geschlechtsbezogenes, belästigendes Verhalten, Diskriminierungen sowie Mobbing unterbleiben bzw. diesbezügliche Probleme einer Lösung zugeführt werden.

*Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben:* Die KL sieht die Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf bzw. Studium als ihre Verpflichtung an.

### **Fähigkeiten/Beeinträchtigungen**

Menschen mit Behinderung, die die geforderten Qualifikationskriterien für eine ausgeschriebene Stelle erfüllen, werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert und besonders berücksichtigt. Die KL sieht die Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf bzw. Studium als ihre Verpflichtung an. Schulungen für MA werden wo möglich so gestaltet, dass Menschen mit Behinderungen ohne Einschränkungen teilnehmen können.

*Behindertenbeauftragte:* Die Behindertenbeauftragte ist beratendes Mitglied der Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung. Barrierefreiheit: Damit ist die Gestaltung der baulichen Umwelt sowie die Gestaltung von Informationsangeboten, der Kommunikation usw. gemeint, so dass diese von Menschen mit Beeinträchtigung ohne Einschränkungen genutzt und wahrgenommen werden können. Grundlegend ist dabei, dass die Zugänglichkeit und Benutzbarkeit für alle Menschen gegeben ist.

### **Ethnische Zugehörigkeit**

An der KL sind MA aus unterschiedlichen Ländern beschäftigt: Als Beitrag zur Vielfalt kultureller Einflüsse und zur Internationalität bieten die Verwaltungseinheiten der KL Unterstützung bei Aufenthaltstiteln und Visumangelegenheiten an, um Menschen, die in Österreich Fuß fassen möchten, die bürokratischen Hürden zu vereinfachen und bestmögliche Integration in beruflicher wie auch privater Hinsicht zu ermöglichen.

*Personalprozesse:* Ziel ist es, Personalprozesse und Personalpolitik der KL so auszurichten, dass einerseits die Belegschaft die demographische Vielfalt des Geschäftsumfeldes widerspiegelt sowie andererseits alle Mitarbeitenden Wertschätzung erfahren und motiviert sind, ihr Potential zum Nutzen der KL einzubringen.

*Studium und Lehre:* Um den Zugang zur Privatuniversität zu erleichtern, werden Studierenden unterschiedliche Arten von Stipendien und Finanzierungsmodelle angeboten.

Durch diese Stipendien und sonstige finanzielle Beihilfen soll sichergestellt werden, dass Interessent:innen – unabhängig von der finanziellen Situation – die Chance haben, an der KL zu studieren. Die KL wirkt darauf hin, dass Schwangerschaft, Elternschaft und die Betreuung pflegebedürftiger naher Angehöriger mit Studium und Studienabschluss vereinbar sind (Karenzierungsmöglichkeiten).

#### **Anlaufstellen/Beratungsangebote:**

Anlaufstelle für Gleichbehandlungsfragen <https://www.kl.ac.at/gleichbehandlung> (abgerufen am 24.04.2023): Für die Studierenden ist die Anlaufstelle Gleichbehandlung ein Instrument der sozialen Dimensionen, die bei Diskriminierung aufgrund von diversity Merkmalen unkompliziert, anonym und niedrigschwellig angerufen werden kann. Sie wird dann tätig und arbeitet individuelle Lösungen und organisationale Prozesse aus.

Initiative SAFESPACE <https://www.kl.ac.at/safespace> (abgerufen am 24.04.2023): Die Initiative SAFESPACE ist eine Netzwerkgruppe der KL, die eine inkludierende Haltung gegenüber allen sexuellen Orientierungen und Gender-Identitäten, einschließlich der LGBTQIA+ (lesbian, gay, bisexual, trans, queer, intersexual, asexual +) Community, sowie Personen unterschiedlicher Herkunft und Religion fördert.

Psychologische Studierendenberatung <https://www.kl.ac.at/psychologische-studierendenberatung> (abgerufen am 24.04.2023): Eine Kooperation mit dem Hilfswerk bietet eine kostenfreie psychologische Beratung für Studierende der KL.

Forschung: Ein wettbewerbsfähiger Forschungsstandort profitiert von der Expertise der besten Köpfe, unabhängig von deren Geschlecht oder Gender, Alter, Herkunft und Fähigkeiten. Gender Mainstreaming ist daher ein essenzieller Schritt für die Entwicklung einer neuen Forschungskultur.

## **2 Mentoring/Peer-Mentoring**

(<https://www.kl.ac.at/de/studium-und-weiterbildung/medizinstudium/masterstudium-humanmedizin/mentoring>, abgerufen am 24.04.2023) Die KL möchte mit den Mentoring-Programmen den informellen Wissenstransfer zwischen Studierenden und Lehrenden fördern. Ziel ist es, Hilfestellung in Hinblick auf den Studienablauf und die zukünftigen Berufsbilder anzubieten und Möglichkeiten zum Aufbau regionaler und internationaler Netzwerke zu schaffen.

## **3 Kooperation KL mit BRG Ringstraße**

(<https://www.kl.ac.at/news/brg-ringstrasse-goes-kl-privatuniversitaet> abgerufen am 24.04.2023) Die Kooperation stellt vor allem die Schnittstelle „Schule-Universität“ in den Fokus. Durch diese Kooperation sollen alle Schüler:innen angesprochen und auf das Angebot der Universität aufmerksam gemacht werden.

## Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien

Die Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien (die MUK) hat keine eigene Strategie zur sozialen Dimension, verfolgt aber diverse Maßnahmen, um einen besseren Zugang und eine breitere Teilhabe an der Hochschulbildung zu fördern, diese sind u.a.:

### 1 Leistbares Studium

An der MUK werden keine Studiengebühren eingehoben, es ist von den Studierenden lediglich ein sehr moderater Studienbeitrag zu entrichten. Dieser liegt bei aktuell 330,00 EUR für ordentliche Studierende unter den Studienbeiträgen der Bundesuniversitäten. <https://muk.ac.at/service/studienbeitraege.html>

Zur Abfederung der Auswirkungen der Corona-Pandemie wurde ein Corona-Hilfstopf geschaffen, wodurch finanzielle Unterstützung für Studierende bereitgestellt wurde.

### 2 Barrierefreies Studieren

An der MUK wurde im Studienjahr 2022/23 eine Arbeitsgruppe zum Thema Barrierefreiheit neu eingerichtet. Regelmäßige Inklusionstage, Kooperationen und Forschungsprojekte (<https://muk.ac.at/service/studienbeitraege.html>) adressieren diese Thematik.

### 3 Gender & Diversity

Diversität, Gleichbehandlung und Gleichstellung als gelebtes Selbstverständnis sind nicht nur im Leitbild der MUK verankert (<https://muk.ac.at/die-muk/struktur/leitbild.html>), sondern spiegeln sich auch in den Richtlinien der MUK wider (z.B. Gleichstellungsprogramm und Frauenförderplan, Code of Conduct, Lehrkodex, Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensibler Kommunikation). Eine Pflichtlehrveranstaltung zum Thema Gender und Diversity wurde in den Studienplänen implementiert. Forschungsprojekte, regelmäßige Veranstaltungsreihen und Vorträge werden an der MUK zu dieser Thematik durchgeführt (<https://muk.ac.at/en/zwf/gender-diversity.html>).

### 4 Nachwuchsförderung

Im Bereich der Nachwuchsförderung sind an der MUK zahlreiche Programme und Kooperationen implementiert (<https://muk.ac.at/die-muk/nachwuchsfoerderung.html#c5245>). Die Programme und Kooperationen adressieren einerseits junge Talente, die ein künstlerisches Studium anstreben und andererseits bieten sie unterprivilegierten Gruppen Zugang zur künstlerischen Teilhabe.

## UMIT Tirol

### **Zieldimension 1: Integrativer Zugang | Aktionslinie 1: Qualität und Zugänglichkeit von Informationsangeboten verbessern & Aktionslinie 2: Outreach-Aktivitäten und heterogenitätssensible Studienberatung**

Der Informationszugang, die Informationsqualität und der Informationsgehalt – über verschiedenste und nutzer\*innengruppenspezifische, -heterogene Kommunikationswege wurde in den vergangenen Jahren – nicht zuletzt auch vor dem strategischen Hintergrund der Third Mission – ausgebaut und fokussiert. Beispiele hierfür sind die umfassenden Studieninformationen und dahingehender barrierefreier Zugang, das Angebot an verschiedenen, niederschweligen und zielgruppenspezifischen Online-Informations-/Beratungsformaten und die Kommunikation via Social Media und neuen Kommunikationsformen (Podcast, etc.). Auch werden an der UMIT TIROL seit Jahren Schulbesuche und Schnupperstudien durchgeführt. Im Rahmen der Langen Nacht der Forschung werden speziell für Kinder und Jugendliche Programmlinien angeboten. Im Weiterbildungssektor wird auch vereinzelt mit Erwachsenen-, Berufsbildungs- und Weiterbildungsinstitutionen kollaboriert.

### **Zieldimension II: Abbruch verhindern, Studienerfolg verbessern | Aktionslinie 4: Einstieg ins Studium erleichtern, Aktionslinie 5: Studienorganisation und Qualität der Lehre | Aktionslinie 6: Vereinbarkeit des Studiums mit anderen Lebensbereichen erhöhen.**

Die Realisation der Zieldimension II verfolgt stark das Studienportfoliomanagement in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Studium und persönlicher Lebensumwelt sowie auf ein möglichst orts- und zeitflexibles, inklusives, studierendenzentriertes Studieren. Aktionslinie 4 wird durch bspw. eine intensive Abstimmung von Erwartungshaltung und Anforderungsprofil des Studiums im Zuge der Interessent\*innenberatung und im Rahmen des Aufnahmegesprächs adressiert. Den Einstieg erleichternd und den Studienerfolg verbessernd werden tlw. Vorbereitungsmodule oder unterstützende Module curricular (z.B. Einführung in das Wissenschaftliche Arbeiten; Lernen lernen; Tutorien) angeboten. Auf Basis des Leitbilds der Lehre der UMIT TIROL steht der studentische Lernfortschritt im Mittelpunkt. Kleingruppenunterricht, strukturierte Verlaufsprogramme, Blended und Online-Learning-Sequenzen, eine durchgehende Modularisierung der Studien und die stringente Verfolgung des constructive alignments sollen bspw. zur Realisation dieser Zieldimension beitragen. Hierfür wird für die Lehrenden auch ein umfassendes Hochschuldidaktisches Fortbildungsprogramm sowie zahlreiche Unterstützungsangebote seitens des eigens dafür eingerichteten Zentrums für Innovative Lehre und Didaktik vorgehalten. Durch Vermeidung der klassischen Prüfungswochen wird versucht, dahingehende Prüfungslast bestmöglich abzufedern und die Studierbarkeit zu unterstützen. Das Element einer diversifizierenden Studierendenschaft betreffend werden u.a. auch Berufserfahrungen einerseits im Rahmen der Zulassung und Aufnahme, andererseits im Zuge des Curriculums zur Anreicherung des Kompetenzerwerbs berücksichtigt. Weitere

Maßnahmen werden u.a. im Ausbau der „Internationalisierung zu Hause“ – entsprechend dahingehendem Leitbild der UMIT TIROL – gesetzt.

Was die lehr-/lernfördernden Rahmenbedingungen betrifft, ist die UMIT TIROL kontinuierlich bestrebt, diese auszubauen und insbesondere auch dahingehende Unterstützungsangebote für Studierende weiterzuentwickeln.



