
Zweiter Selbstreport

KURZVERSION

der Universität Klagenfurt

zum Diversity Audit „Vielfalt gestalten“

29. April 2024



erstellt von:

Millonig, Elisabeth; Mertlitsch, Kirstin & Donlić, Jasmin

unter Mitarbeit von:

Adlwarth, Anna (Universitätszentrum für Frauen*- & Geschlechterstudien)

Arbeiter-Weyrer, Bronwen (Vereinbarkeit, Familienservice)

Brunner, Evelin (Personalentwicklung)

Buffa, Elena (International Office)

Hattenberger, Doris (Vizerektorin für Lehre)

Mucke, Maria (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen)

Terkl, Isabella (Qualitätsmanagement)

Scheikl, Stefanie (Qualitätsmanagement)

Stauber, Reinhard (Vizerektor für Personal und Infrastruktur)

Wassermann, Mark (Behindertenbeauftragter)

Zachmann, Lena (Österreichische Hochschüler:innenschaft)

Inhaltsverzeichnis

1.	Diversitätsstrategie der Universität Klagenfurt	4
1.1	Diversitätsprofil der Universität Klagenfurt	4
1.2	Fokussierte Diversitätsdimensionen	5
1.3	Ressourcen und Steuerinstrumente für die Umsetzung der Strategie	7
2	Entwicklungsziele des Audits	7
2.1	Handlungsfeld Strategie und Struktur	8
2.2	Handlungsfeld Studium und Lehre	8
2.3	Handlungsfeld interne Kommunikation und Partizipation & externe Kommunikation	9
2.4	Handlungsfeld IT und Liegenschaft	9
2.5	Personalmanagement	10
3	Reflexion des Auditierungsprozesses	10
3.1	Lessons learnt	10
3.1.1	Umsetzung der Entwicklungsziele	10
3.1.2	Partizipation verschiedener Personengruppen	11
3.2	Herausforderungen	11
3.3	Erfolgsfaktoren	12
4	Ausblick	13
4.1	Ziele für Re-Audit	13

Die Kurzversion des Selbstreports ist, soweit möglich, barrierefrei gestaltet. Die Datentabellen stellen leider ein Problem dar, das sich schwer lösen lässt. Die Empfehlung lautet Beschreibungen in reiner Textform vorzuziehen. Soweit möglich, wurden die Tabellen so gestaltet, dass zumindest der Lesefluss der Screenreader nicht erheblich gestört wird. Wichtige Daten und erhebliche Änderungen wurden darüber hinaus im Fließtext festgehalten. Alle grafischen Bestandteile wurden gekennzeichnet und bei Bedarf mit entsprechenden Beschreibungen zum besseren Verständnis versehen.

1. Diversitätsstrategie der Universität Klagenfurt

1.1 Diversitätsprofil der Universität Klagenfurt¹



Bild: Regenbogenfahne vor der Universität

An der Universität Klagenfurt forschen, lehren, lernen und arbeiten rund 1.500 Mitarbeiter:innen und rund 12.900 Studierende an vier Fakultäten. Die Universität besteht aus 33 Instituten, sechs Universitätszentren, sowie aus verschiedenen Verwaltungseinheiten.

1970 als Hochschule für Bildungswissenschaften gegründet, wurde die Universität Klagenfurt aufgrund des neuen Universitätsorganisationsgesetzes bereits 1975 in Universität für Bildungswissenschaften umbenannt. Mit der Erweiterung um die Bereiche Wirtschaftswissenschaften und Technische Wissenschaften im Jahr 1993 erfolgte die Umbenennung in Universität Klagenfurt. Weitere Änderungen in den Jahren 2004, 2007 und 2022, führten schließlich zur heutigen Struktur mit den vier Fakultäten für Kultur- und Bildungswissenschaften, Sozialwissenschaften, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften sowie Technische Wissenschaften.

Durch ihre spezifische Situierung an einem transnationalen Knotenpunkt im Herzen Europas, im autochthon zweisprachigen (d.h. deutsch- und slowenischsprachigen) Bundesland Kärnten/Koroška, hat die Universität Klagenfurt schon früh enge Beziehungen zum Alpen-Adria-Raum geknüpft. Dies zeigt sich nicht nur durch die Partnerschaften mit den Universitäten Ljubljana (seit 1981) und Udine (seit 1982), sondern auch durch die Wahl des Cognomens Alpen-Adria-Universität Klagenfurt im Jahr 2004 und die Aufstellung einer zweisprachigen Ortstafel in den beiden Landessprachen (2003) „Universität Klagenfurt/Univerza v Celovcu“ – ergänzt durch eine Gebärdensprachtafel. Ein wertschätzender Umgang und gegenseitige Unterstützung sind Voraussetzungen für die



Bild: Blick auf den Nordtrakt, Mehrsprachiges Kunstprojekt

¹ auch Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, oder kurz AAU

Erreichung hochgesteckter Ziele und die Zusammenarbeit von Lehrenden, Lernenden und Universitätsmitarbeiter:innen² „Die Universität Klagenfurt versteht sich als autonome und selbstbewusste Institution, die sich und ihre Umgebung kritisch reflektiert“³. Sie ist sich ihrer „Rolle als partizipative Wissens- und Kulturträgerin“ voll und bewusst und stellt sich, „über ihre Grenzen hinaus, als gesellschaftlich offene Dialogplattform“ zur Verfügung⁴.

In ihrem Bestreben dem Auftrag „verantwortlich zur Lösung der Probleme der Menschen sowie zur gedeihlichen Entwicklung der Gesellschaft und der natürlichen Umwelt beizutragen“⁵ und zugleich der „Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen in einer sich wandelnden humanen und geschlechtergerechten Gesellschaft“⁶ Rechnung zu tragen, bekennt sich die Universität Klagenfurt in ihrem Leitbild zum Gender Mainstreaming, der Diversität und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und stellt sich den gesellschaftlichen, kulturellen, wirtschaftlichen und technologischen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts⁷. Nachhaltig positive Auswirkungen auf die Organisationskultur der Universität durch die starke Verankerung von Diversität in ihrem Leitbild, zeigen sich unter anderem durch verschiedene Preise und Awards, welche der Universität in den letzten beiden Jahren verliehen wurden. So wurde die Universität Klagenfurt unter anderem 2022 mit dem Diversitas Hauptpreis für das Projekt *Diversity@aau* (siehe 2.3.) ausgezeichnet und belegte 2023 den ersten Platz bei den „Global Student Satisfaction Awards“ in der Kategorie „Student Diversity“, nachdem sie 2021 bereits einen Sonderpreis für das beste CoViD-Krisen-Management erhalten hatte⁸. Außerdem erhielten 2023 zwei Mitarbeiter:innen der Universität (Jasmin Donlić und Herta Maurer Lausegger) den Kulturförderungspreis bzw. Würdigungspreis des Landes Kärnten für Sozial- und Geisteswissenschaften.

1.2 Fokussierte Diversitätsdimensionen

Die Universität Klagenfurt verfügt schon über ein umfassendes Angebot an Diversitätsmaßnahmen, insbesondere in den Bereichen Personalmanagement,

² siehe [Leitbild der Universität Klagenfurt](#) (Stand: 20.11.2023).

³ [Leitbild der Universität Klagenfurt](#) (Stand: 20.11.2023).

⁴ [Leitbild der Universität Klagenfurt](#) (Stand: 20.11.2023).

⁵ [Universitätsgesetz 2002, §1](#) (Stand: 20.11.2023).

⁶ [Universitätsgesetz 2002, §1](#) (Stand: 20.11.2023).

⁷ vgl. [Leitbild der Universität Klagenfurt](#) (Stand: 20.11.2023).

⁸ siehe [Global Student Satisfaction Awards 2023](#) (Stand: 16.02.2024).

Gender und Vereinbarkeit. Im Zuge des Audits wurden daher die bestehenden Diversitätsangebote und -maßnahmen gebündelt. Die Diversitätsstrategie wurde im Einklang mit den bestehenden universitären Strategien, Leitbildern, Entwicklungsplänen, sowie Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung erarbeitet.

Um einen ganzheitlichen und systematischen Veränderungsprozess in Gang zu setzen, in dem möglichst viele Universitätsangehörige (Studierende und Beschäftigte) partizipativ eingebunden sind, wurden in den jeweiligen Handlungsfeldern nicht nur intersektionale Zugänge forciert, sondern auch einzelne Diversitätsdimensionen hervorgehoben, die in einer vorab durchgeführten universitätsweiten Umfrage vermehrt genannt wurden. Je nach Handlungsfeld spielen demnach verschiedene soziale Kategorien und Herausforderungen eine Rolle. Während in den Handlungsfeldern Strategie und Struktur, sowie Studium und Lehre eine intersektionale Perspektive eingenommen wurde, spielten in den Handlungsfeldern Kommunikation, Partizipation und Informationstechnologien sowie Personalmanagement vor allem die Dimensionen Migration und Herkunft, sozioökonomische Lebensbedingungen, Geschlecht und Barrierefreiheit eine Rolle.



Bild: Diversitätsrad AAU, in Anlehnung an Boomers/Nitschke (2012)

1.3 Ressourcen und Steuerinstrumente für die Umsetzung der Strategie

Für die einzelnen Diversitätsdimensionen sind sowohl personelle als auch finanzielle Ressourcen an den unterschiedlichen Organisationseinheiten, die mit Diversitätsagenden betraut sind, vorgesehen. Eine Stelle „Diversitätskoordinator:in (75%, KV IVa)“ wird mit Ende 2024, nach Auslaufen der Stelle zur Koordination des Diversity Audits, eingerichtet.

Bei der Umsetzung der Diversity Strategie setzt die Universität Klagenfurt auf bewährte Steuerungsinstrumente, wie den Entwicklungsplan, die Leistungsvereinbarungen und die Satzung. In diesem Zusammenhang sind insbesondere der Frauenförderungsplan und der Gleichstellungsplan als rechtliche Grundlage zu nennen. Die künftigen Entwicklungsziele des Diversitätsmanagements wurden sowohl im Entwicklungsplan, als auch in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen (2025-27) der Universität Klagenfurt mit dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung festgeschrieben. Um die zukünftige Priorisierung und Überprüfung der Entwicklungsziele zu erleichtern, wird in der kommenden Entwicklungsperiode (2025-30) ein Konzept für ein Diversity Reporting erarbeitet und umgesetzt.

2 Entwicklungsziele des Audits

Auf Grundlage einer universitätsweiten Erhebung und einer Priorisierung im Lenkungskreis wurden für das Diversity Audit sechs Handlungsfelder evident: Strategie und Struktur (1), Studium und Lehre (2), Interne Kommunikation und Partizipation (3), PR und externe Kommunikation (4), IT und Liegenschaft (5), sowie Personalmanagement (6). Bei der Auswahl der Handlungsfelder wurde besonderes Augenmerk auf Ziele und Maßnahmen im Bereich jener Diversitätsdimensionen gelegt, die in der Umfrage vermehrt genannt wurden (beispielweise Geschlecht, soziale Herkunft, Barrierefreiheit und Nationalität).

Im Folgenden werden die Entwicklungsziele in den 6 Handlungsfeldern rekapituliert. Dabei wird die Zielerreichung in zwei Phasen unterteilt:

- Ziel erreicht ✓,
- Bestehende Maßnahmen evaluiert und adaptiert/ neue Maßnahmen zur Zielerreichung konzipiert ▶.

2.1 Handlungsfeld Strategie und Struktur

Tabelle 1: Entwicklungsziele im Handlungsfeld Strategie und Struktur

Status	Ziele	Dimensionen
✓	Entwicklung einer Diversitätsstrategie	Intersektionalität
✓	Organisatorische Verankerung innerhalb der Hochschule (Ressourcen finanziell, personell)	Intersektionalität
✓	Schaffung struktureller Maßnahmen, welche die Nachhaltigkeit der Entwicklungen sichern	Intersektionalität
✓	Awareness und Sensibilisierung	Intersektionalität
✓	Schaffung inklusiver Hochschulkultur insb. Führungs- und Leitungskultur	Intersektionalität
▶	(Diversitätsmonitoring)	Intersektionalität

2.2 Handlungsfeld Studium und Lehre

Tabelle 2: Entwicklungsziele im Handlungsfeld Studium und Lehre

Status	Ziele	Dimensionen
✓	Förderung inklusiver Didaktik	Abteilung/Arbeitsinhalte, Geschlecht, Barrierefreiheit, Herkunft,
✓	Erschließung neuer Zielgruppen (Internationalisierung, Migration)	Migration, Herkunft soz./geo. sozioöko. Lebensbed.
✓	Bildungsteilhabe von unterrepräsentierten Studierendengruppen (First Generation Students, Studium mit Vereinbarkeit)	soz. Herkunft /Familienstand /Hochschulzugang
▶	(Erhöhung Absolvent:innenquote)	Studienabschluss (organisatorische Dimension)
▶	Förderung von diversitätsgerechter Forschung	Geschlecht, Alter, Barrierefreiheit

2.3 Handlungsfeld interne Kommunikation und Partizipation & externe Kommunikation

Tabelle 3: Entwicklungsziele im Handlungsfeld int. Kommunikation, Partizipation & ext. Kommunikation

Status	Ziele	Dimensionen
✓	Sichtbarmachung und Öffentlichkeitsarbeit bestehender Angebote	Intersektionalität
✓	Diversitätsgerechte Wort- und Bildsprache	Barrierefreiheit, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Nationalität
✓	Diversitätsgerechte externe Kommunikation	Barrierefreiheit, Geschlecht, Nationalität, Herkunft
✓	Strategische Kommunikation des Diversity Managements als Querschnittsaufgabe	Intersektionalität
▶	Wertschätzende, kollegiale und offene Kommunikationskultur und Umgang	Barrierefreiheit, Geschlecht

2.4 Handlungsfeld IT und Liegenschaft

Tabelle 4: Entwicklungsziele im Handlungsfeld IT und Liegenschaften

Status	Ziele	Dimensionen
✓	Barrierefreie Zugänge zu Diversitäts- und Serviceeinrichtungen Organisationseinrichtungen	Herkunft, Barrierefreiheit, Alter
▶	Barriereabbau und Geschlechtervielfalt in IT-Systemen	Geschlecht, Barrierefreiheit

Die physische Barrierefreiheit der Universitätsgebäude ist weitestgehend bereits gegeben. Um die digitale Barrierefreiheit weiter auszubauen wurde der Ankauf neuer Software diskutiert und der Universitätsleitung ein Vorschlag unterbreitet (vgl. Punkt Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.).

2.5 Personalmanagement

Tabelle 5: Entwicklungsziel im Handlungsfeld Personalmanagement

Status	Ziele	Dimensionen
✓	Diversitätsinklusive Personalpolitik, insbesondere Inter- und Transkulturalität, sowie Barrierefreiheit	Nationalität, Herkunft, Barrierefreiheit

3 Reflexion des Auditierungsprozesses

Das Diversity Audit fand sowohl innerhalb, als auch außerhalb der Universität Klagenfurt sehr positiven Anklang. Darauf verweisen unter anderem der „*Student Satisfaction Award*“ im Bereich „*Diversity*“, welcher der Universität Klagenfurt 2023 verliehen wurde, sowie verschiedene Einladungen zur Vorstellung des Audits und der damit verbunden Projekte und Maßnahmen, welche die Universität Klagenfurt 2023 erhielt.



Bild: Abschlussfoto der Zertifikatsverleihung, Bettina Jorzik, Reinhard Stauber, Elisabeth Millonig, Andrea Dorothea Bührmann, Jasmin Donlic, Kirstin Mertlitsch und Doris Hattenberger (von links)

3.1 Lessons learnt

3.1.1 Umsetzung der Entwicklungsziele

Durch den sehr kurzen Zeitraum und einen relativ hohen Abstraktionsgrad der Entwicklungsziele, wurden sehr viele Maßnahmen entwickelt, um möglichst allen Zielen gerecht zu werden. Dies erschwerte die Priorisierung in den Arbeitsgruppen. Versteht man Diversitätsmanagement als einen fortlaufenden Organisationsentwicklungsprozess, müssen die Ziele auch entsprechend formuliert werden. Dabei müssen Ressourcen schon vorab berücksichtigt werden und Themen dementsprechend priorisiert werden. In Zukunft wird daher, neben der starken Verzahnung mit den Entwicklungszielen und Leistungsvereinbarungen, die SMART-Methode (specific [spezifisch], measurable [messbar], achievable [erreichbar],

reasonable [realistisch], time-bound [terminiert]) stärker in die Zielformulierungen miteinbezogen.

3.1.2 Partizipation verschiedener Personengruppen

Die Aufteilung des Diversitätsrates in Lenkungskreis und Steuergruppe ermöglichte eine effizientere Aufgabenverteilung.

Personelle Ressourcen konnten geschont werden und eine gute strukturelle Klammer für die gemeinsame Arbeit und Vernetzung geschaffen werden. Da an der Universität Klagenfurt die



Bild: Buntstifte

Diversitätsagenden an unterschiedlichen Organisationseinheiten verankert sind, ist es oft herausfordernd, regelmäßige Treffen mit allen Mitgliedern durchzuführen. Besonders hervorzuheben ist hier auch die Einbindung der Studierenden, die sich bereit erklären müssen in ihrer Privatzeit an den Treffen und Sitzungen teilnehmen. Durch eine weitere Aufteilung der Personen und Organisationseinheiten auf einzelne Arbeitsgruppen bzw. Maßnahmen konnten die personellen Ressourcen noch besser eingesetzt werden. Einzelnen Diversitätsagenden konnte dadurch mehr Raum eingeräumt werden, als es bei den größeren Sitzungen des Diversitätsrates der Fall war. Durch den intensiveren Austausch konnten bessere Vernetzungsmöglichkeiten geschaffen und Synergien stärker genutzt werden. Um den Mitgliedern trotzdem einen guten Überblick über den Gesamtstand der Maßnahmen und des Prozesses zu ermöglichen, wurde ein eigener Online-Workshop zur Verbesserung des Schnittstellenmanagements durchgeführt. Darüber hinaus gab es regelmäßige Gruppensprecher:innentreffen, um die Vernetzungsmöglichkeiten innerhalb der Arbeitsgruppen zu maximieren. Bei der Rückführung des Lenkungskreises und der Steuergruppe in den Diversitätsrat und der gleichzeitigen Reorganisation der Gremien wurden diese Vorteile berücksichtigt.

3.2 Herausforderungen

Als größte Herausforderung stellten sich die fehlenden personellen Ressourcen und Zeitkapazitäten heraus. Diese betrafen zum einen die Mitglieder des Lenkungskreises, aber vor allem auch die Mitglieder der unterschiedlichen Arbeitsgruppen, die mit der Konzeption und Umsetzung der Maßnahmen betraut waren. Während des Prozesses kam es dadurch nicht nur zum Aus- bzw. Wegfall

wichtiger Akteur:innen (Studierende, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, etc.), sondern auch die Einbindung von Personen aus allen vier Fakultäten gestaltete sich schwierig. Stellenvakanzen und personelle Wechsel trugen zusätzlich zu diesem Problem bei. Gegensätzliche Interessen unterschiedlicher Stakeholder:innen führten darüber hinaus zu langwierigen Aushandlungsprozessen, die in der Planungsphase zu Verzögerungen führten. Durch eine konkrete Zielformulierung und Maßnahmenpriorisierung in Abstimmung mit den Entwicklungsplänen der Universität sowie den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem BMBWF soll in Zukunft die Nutzung zeitlicher Ressourcen optimiert werden. Dabei soll dem zeitintensiven, aber für den Prozess essentiellen, partizipativen Aushandlungsprozessen weiterhin genügend Raum gegeben werden.

3.3 Erfolgsfaktoren

Essentiell für den Erfolg des Diversity Audits war einerseits das hohe Commitment des Rektorats, insbesondere des zuständigen Vizerektors Univ.-Prof. Dr. Reinhard Stauber, und des Senats, ganz besonders der stellvertretenden Senatsvorsitzenden Ass.Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Cristina Beretta, andererseits die aktive Mitarbeit der AG-Mitglieder im Auditprozess. Mit der Unterstützung des Vizerektorats und des Senats konnte eine universitätsweite Diversitätsstrategie verankert werden. Als weiterer wichtiger Erfolgsfaktor hat sich außerdem die Begleitung durch eine externe Expertin, in der Funktion einer beratenden Auditorin, die nicht nur mit ihrer fachlichen Expertise, sondern auch mit einem kritischen externen Blick zum Gelingen des Prozesses beigetragen hat. Dabei stellten sich sowohl die regelmäßigen Jour Fixes als auch die zusätzlichen Online-Workshops als sehr gewinnbringend für den Prozess heraus.

Wichtig für das Gelingen des Audits war vor allem auch die Arbeit der Arbeitsgruppen und deren intersektionaler Zugang. Durch die Einbindung unterschiedlicher Universitätsangehöriger⁹ in einem aktiven Austausch- und Arbeitsprozess, in dem gemeinsam nach Lösungen und Kompromissen gesucht wurde, konnten Maßnahmen etabliert werden, die von den Mitgliedern der Arbeitsgruppen aktiv mitgetragen wurden. Der Austausch und die Diskussionen innerhalb der Arbeitsgruppen trugen auch zur Bewusstseinsbildung und gegenseitigen Sensibilisierung bei und führten zu Synergieeffekten. Dabei wurden neue Entwicklungsprozesse angestoßen, welche von

⁹ Offizielle universitätsweite Einladungen zur Mitarbeit und Teilnahme am Auditprozess ergingen an alle Universitätsangehörigen (Beschäftigte und Studierende) im Sommer 2022.

den AG-Mitgliedern als Multiplikator:innen in ihr eigenes Abteilungsumfeld getragen wurden.

Auf struktureller bzw. strategischer Ebene kann die enge Verzahnung des Diversitätsmanagement mit den Entwicklungsplänen der Universität, sowie die Verankerung des Diversitätsmanagements (DIM) in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem BMBWF als großer Erfolg gewertet werden, vor allem auch in Hinblick auf die zukünftige Weiterentwicklung der Diversitäts-strategie der Universität Klagenfurt.



Bild: Universitätseingang der AAU

4 Ausblick

4.1 Ziele für Re-Audit

Die Ziele für das Re-Audit sowie die dazugehörigen Vorhaben, Maßnahmen und Ressourcen der Strategie wurden mit dem Entwicklungsplan der Universität Klagenfurt für 2025-2030¹⁰ abgestimmt und finden sich in weiterer Folge auch in den Leistungsvereinbarungen mit dem Ministerium wieder. Für die Zielformulierung wurden die Entwicklungsziele des ersten Selbstreports herangezogen. Besonderer Berücksichtigung fanden dabei jene Ziele, für die während des Auditprozesses zusätzlicher Handlungsbedarf festgestellt wurde. Bis zur Re-Auditierung im Frühjahr 2027 setzt sich die Universität Klagenfurt nachfolgende Ziele:

Ziele
Weiterentwicklung Diversitätsstrategie und Aufbau des Diversitätsmanagements
Weiterverankerung diversitätskompetenter Lehre
Inklusion/Onboarding Mitarbeitender und Studierender verbessern
Weiterentwicklung der Angebote im Bereich der Frauenförderungen, sowie Verbesserung der Gender- & Diversitätskompetenzen von Mitarbeiter:innen
Weiterentwicklung (digitale) Barrierefreiheit
Weiterführung von Vereinbarkeitsagenden
Weitere Maßnahmen nach Bedarf (partizipatives Element)

¹⁰ siehe Universität Klagenfurt (2023): [Entwicklungsplan \(EP\) 2025-2030.](#)