

# Diversitätsstrategie der Pädagogischen Hochschule Tirol 2022 – 2024

## Inhaltverzeichnis

1	Vision .....	2
2	Mission.....	2
3	Strategieentwicklung .....	2
4	Zielführende Themen und Handlungsfelder .....	3
4.1	Partizipation und Rahmenbedingungen.....	3
4.2	Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit, von Studium und Care-Arbeit sowie von Studium und Erwerbstätigkeit.....	3
4.3	Diversitäts- und Genderkompetenz aller Akteur:innen.....	4
4.4	Reflexions- und Handlungsräume.....	5
5	Ziele 2022 – 2024.....	5
5.1	Diversitätskompetente Hochschule.....	5
5.2	Vereinbarkeit .....	6
5.3	Diversitätssensible, inklusive Organisationskultur.....	6
	Literaturverzeichnis .....	7



## 1 Vision

Die Pädagogische Hochschule Tirol ist ein Ort, an dem alle Menschen, die hier lernen, studieren und arbeiten, unabhängig von ihrem sozialen, geo-kulturellen oder ethnischen Hintergrund, von geschlechtlicher Identifikation, von Behinderung oder chronischer Erkrankung, von Ethnizität oder Alter, von Verwobenheit in Care-Arbeit, sexueller Begehrensform oder Religion eine bereichernde Atmosphäre für ihr Lernen, Lehren und Arbeiten vorfinden.

## 2 Mission

Die Pädagogische Hochschule Tirol als Gemeinschaft nimmt ihre gesellschaftspolitische Verantwortung wahr: Sie reflektiert mit einem intersektionalen Zugang (Crenshaw 1989; Forstenhäusler 2021) zu Diversität tradierte hegemoniale Strukturen in der Gesellschaft und bemüht sich aktiv um ein diskriminierungsfreies und gleichberechtigtes Lern- und Arbeitsumfeld. **Wissen** über, **Erkennen** und **Reflektieren** von Ausschlussmechanismen und institutionalisierten Benachteiligungen aber auch der jeweils eigenen Privilegien befähigen die Hochschulangehörigen, durch ihr **Handeln** in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen Diskriminierungen abzubauen und Chancengleichheit zu fördern (Tschenett 2008; Abdul-Hussein und Hofmann 2013; BMBWF 2018). Diesem Handeln liegen Analyse- und Reflexionsfähigkeit zugrunde, die im Rahmen von Maßnahmen zur Entwicklung von Diversitäts- und Genderkompetenz in der Organisation auf- und ausgebaut werden.

Im Handlungsfeld der Lehrer:innenbildung kommt der Pädagogischen Hochschule besondere Bedeutung als diverse Gemeinschaft wie auch als diversitäts- und genderkompetent agierende Institution zu: In der Aus-, Fort- und Weiterbildung werden jene Menschen erreicht, die an den Schulen die Gesellschaft der Zukunft mitgestalten. Als Multiplikator:innen haben sie die Möglichkeit, auf Basis einer diskriminierungskritischen Haltung im Wissen über gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse gender- und diversitätskompetent zu handeln und ihr Wissen, ihre Haltung und ihr Können weiterzugeben. Diese Kompetenzen sollen an der Hochschule erlebbar, beobachtbar und erwerbbar sein. Ein weiterer Schritt ist das Bemühen um Abbildung der Diversität in der Gesellschaft auch an der Hochschule.

## 3 Strategieentwicklung

Den Rahmen der Diversitätsstrategie bildet der Ziel- und Leistungsplan der Pädagogischen Hochschule Tirol 2022 – 2024. Die Diversitätsstrategie leitet sich aus der Strategie „Pädagogische Hochschule Tirol 2030“ und deren assoziierten Teilstrategien (Nachhaltigkeitsstrategie, Digitalisierungsstrategie, Internationalisierungsstrategie, Qualitätsstrategie) ab.

Auf nationaler Ebene folgt die Diversitätsstrategie der PHT der „Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung“ (BMBWF 2017) sowie dem Strategiepapier zur „Verbreiterung der Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Empfehlungen der Hochschulkonferenz“ (BMBWF 2018). Diversität im tertiären Bildungsbereich betreffend ist auf europäischer Ebene „Inclusion – priority in Erasmus+ 2021 – 2027“ in Überschneidung mit der Internationalisierungsstrategie zu erwähnen.



Eine Erhebung im Sinne einer Bestandsaufnahme unter allen Studierenden in Ausbildungsstudien, den Weiterbildungsstudierenden in Hochschullehrgängen ab 15 ECTS, sowie unter allen Mitarbeitenden in Lehre, Forschung und Verwaltung bildete die Grundlage der Strategieerstellung im Studienjahr 2021/22. Die daraus vom Kernteam abgeleiteten Ziele und Maßnahmen wurden im Rahmen von Strategie- und Qualitätssicherungsworkshops im Sinne der Reflexion und Vernetzung zur Diskussion gestellt.

## **4 Zielführende Themen und Handlungsfelder**

### **4.1 Partizipation und Rahmenbedingungen**

Eine diversitätssensible Hochschule ermöglicht allen Menschen unabhängig von ihrer individuellen Identitätskonstruktion und sozialen Zuschreibungen einen offenen Zugang zu Ausbildung, Studium und zur Arbeitswelt. Dazu gehört neben einem umfassenden Schutz vor Diskriminierung die Gewährleistung der Teilhabe am Lehr-, Lern- und Arbeitsalltag.

Verbesserte Partizipation von unterrepräsentierten Gruppen unter Lernenden, Studierenden und Mitarbeitenden in Forschung, Lehre und Verwaltung hat zum Ziel, die Vielfalt in der Gesellschaft auch an der Hochschule abzubilden.

Respektvoller und wertschätzender Umgang in einer sicheren Umgebung ermöglicht es allen Hochschulangehörigen, ihr Potential auszuschöpfen. Diversitätssensible Personal- und nachhaltige Laufbahnentwicklung unterstützen eine anhaltende Motivation in jedem Dienstalter.

Ein besonderer Fokus liegt auf Teilhabe für Studierendengruppen, die in Studien im Bildungs- und Erziehungsbereich unterrepräsentiert sind. Im Falle der Elementar- und Primarpädagogik sind dies männliche Studierende, im Berufsbildungsbereich weibliche Studierende. Auch Studierende mit Migrationshintergrund, mit Behinderungen, Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen sind Verhältnis zur Gesamtbevölkerung unterrepräsentiert (Unger et al. 2020; BMWFW 2017). Gerade diese Gruppen können, wenn Ermöglichungsräume geschaffen werden, spezifische bildungsbiographische Perspektiven in ihre Professionalisierung und damit in Bildungskontexte und in der Folge in die Gesellschaft einbringen.

### **4.2 Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit, von Studium und Care-Arbeit sowie von Studium und Erwerbstätigkeit**

Die Pädagogische Hochschule Tirol als Arbeitgeberin und Bildungsinstitution stellt sich der Aufgabe, die Vereinbarkeit von Arbeit bzw. Studium an der Hochschule mit Aufgaben im Rahmen von Sorgearbeit zu verbessern. Zudem soll jenen Studierenden, die auf Erwerbsarbeit angewiesen bzw. bereits an Schulen tätig sind, die Vereinbarkeit erleichtert werden.

Die Instrumente, welche die Vereinbarkeit mit Familien- und Sorgearbeit verbessern, beziehen sich explizit auf Menschen aller Geschlechter, welche Care-Arbeit leisten. Die Pädagogische Hochschule Tirol legt Wert darauf, dass Sorgearbeit, welche gesellschaftlich nach wie vor weiblich konnotiert ist, Menschen aller Geschlechter zuzuschreiben ist. Daher werden



entsprechende Maßnahmen explizit Eltern bzw. Personen, die die Betreuung sorgebedürftiger, älterer oder beeinträchtigter Angehöriger übernehmen, angeboten.

Zahlreiche Studierende gehen ab dem Bachelorstudium einer Erwerbs- oder Unterrichtstätigkeit nach. Bedarfe ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen ergeben sich aus sozio-ökonomischen Notwendigkeiten, individuellen Bildungsbiografien, dem Lebensalter, dem Familienstand und anderem mehr. Um Benachteiligungen auf diesen Differenzlinien zu verhindern, ist auf sozial-inklusive Bedingungen im Studienbetrieb zu achten. Die Vereinbarkeit von Studium und Beruf ist aus organisatorischen Gründen nicht einfach, denn die Studien an Pädagogischen Hochschulen sehen viele prüfungsimmanente Lehrveranstaltungen vor, die mit Präsenzpflcht einhergehen. Weiters stellen feste Gruppenzuteilungen und Stundenpläne ohne Rhythmisierung eine Hürde dar. So scheint eine Reflexion der Studienorganisation notwendig, um unter studienrechtlich gegebenen Bedingungen durch Flexibilisierung Vereinbarkeit zu gewährleisten<sup>1</sup>.

### **4.3 Diversitäts- und Genderkompetenz aller Akteur:innen**

Diversitätssensible Organisationsentwicklung erfordert methodische Diversitätskompetenz, wenn diversitätsbezogene Maßnahmen und Konzepte eingeführt werden, entsprechende Verfahren zu Analyse und Evaluation oder partizipative Konzepte der Organisationsentwicklung angewandt werden (Hanappi-Egger und Hofmann 2012). Im Bereich der Verwaltung sind unter anderem Prozesse zu überdenken, Erhebung und Verarbeitung von Daten zu reflektieren und neue Perspektiven einzunehmen (Vorbereitung von Diversitymonitoring). Dabei sind auch einzelne Mitarbeitende gefordert, ihren Arbeitsbereich diversitäts- und gendersensibel zu gestalten.

Diversitäts- und genderkompetente Lehre befördert einen gezielten Wissensaufbau, Sensibilisierung und Aktivierung in der Auseinandersetzung mit dem Themenkreis und in der Diskussion. Unterschiedliche Erfahrungen und Lebenswelten ermöglichen im geschützten Rahmen der Hochschule Austausch, der Raum für vielfältige Reflexion und damit Lerngelegenheiten bietet und Kompetenzerweiterung ermöglicht. Als Bestandteil des pädagogischen Professionalisierungsprozesses trägt diversitäts- und gendersensible Lehre wesentlich zu Demokratiebildung und sozialer Stabilität in der Gesellschaft bei.

Den Referenzrahmen für diversitäts- und gendersensiblen Unterricht an der Praxisschulen bildet unter anderem der „Grundsatzterlass Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ (BMBWF - Präs/1 2018). In den heterogenen Klassen gelten hohe inklusive Standards, welche von den Lehrpersonen gelebt werden und in die die Schüler:innen hineinwachsen.

Diversitäts- und genderkompetente Forschung und intersektionale Betrachtung erweitern Fragestellungen um gesellschaftsrelevante Aspekte und liefern Befunde, die der Beschreibung vielfältiger Realitäten gerechter werden und damit der Bildung für eine sich laufend wandelnde Gesellschaft zugutekommen.

---

<sup>1</sup> Zu flexiblen Studienmodellen sei verwiesen auf BMBWF 2017 S. 42



Von hoher Diversitäts- und Genderkompetenz profitieren die einzelnen Hochschulangehörigen wie auch die gesamte Institution als solche, da Diskriminierungen und Zuschreibungen reduziert und Normalvorstellungen in Frage gestellt werden, was Individuen und die Organisation reflektierter, flexibler und innovativer macht (BMWFW 2017).

#### **4.4 Reflexions- und Handlungsräume**

Das Handlungsfeld der Gestaltung von Reflexions- und Handlungsräumen bezieht sich auf Räume im übertragenen wie auch auf Räume im wörtlichen Sinne.

Im übertragenen Sinne ist es relevant, dass sich für Mitwirkende an den Praxisschulen und der Pädagogischen Hochschule Räume bieten, in denen sie ihre eigene Sozialisation kritisch reflektieren können. Dabei liegt der Fokus auf dem Bewusstwerden der eigenen Privilegierung, um auf dieser Basis den Themenbereich der Diversität kontextualisieren und individuelle Arbeitsbereiche und Kompetenzentwicklungen diagnostizieren zu können. Gleichzeitig führen diese Reflexionen zu einer Bewusstheit für vielfältige Erfahrungen und deren Auswirkungen auf Lernen, Lehre, Forschung, die Fort- und Weiterbildungsplanung und die Verwaltungstätigkeit. So kann eine Reproduktion von Stereotypen und Diskriminierungen, wie sie oft unterbewusst in alltägliches Handeln einfließen, bewusst und kritisch reflektiert werden. Entscheidend ist dabei, dass von Seiten der Praxisschulen und der Pädagogischen Hochschule safe spaces für offenen und respektvollen Austausch gibt, die in Ingroups, mit Allies und Outgroups stattfinden.

Im wörtlichen Sinne ist es relevant, dass Lern-, Lehr- und Arbeitsräume so gestaltet sind, dass sich die Nutzenden in diesen wohlfühlen und alle Menschen im Sinne der Inklusion und Barrierefreiheit Räume vorfinden, in denen sie ihr Potential voll ausschöpfen können.

## **5 Ziele 2022 – 2024**

### **5.1 Diversitätskompetente Hochschule**

#### **Ziel:**

Diversitäts- und Genderaspekte sind in Lehre in der Aus-, Fort- und Weiterbildung, in Forschung und Verwaltung berücksichtigt.

#### **Maßnahmen:**

- Erstellung eines Leitfadens zu gender- und diversitätssensibler Lehre; Schulungsmaßnahmen
- Erstellung eines Leitfadens zur Berücksichtigung von Diversität und Gender als Querschnittsmaterie in Qualifikationsarbeiten und in der Forschung; Schulungsmaßnahmen
- Erarbeitung eines Bezugsrahmens für die Verwaltung

#### **Indikatoren:**

- Diversitäts- und Genderaspekte sind in allen Bereichen thematisiert
- Die Leitfäden zu Diversitäts- und Genderkompetenz in Lehre und Forschung sind erstellt



## 5.2 Vereinbarkeit

### Ziel:

Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Care-Arbeit sowie von Studium und Erwerbsarbeit ist ermöglicht.

### Maßnahmen:

- Entwicklung und Implementierung von Strukturen und Prozessen hin zu einem Hochschulalltag, der Vereinbarkeit mit anderen Lebensbereichen erleichtert
- Flexibilisierung der Studienorganisation zur Vereinbarkeit von Unterrichtstätigkeit, Erwerbs- oder Care-Arbeit mit dem Studium

### Indikatoren:

- Die Grundzertifizierung im Auditierungsprozess „Hochschule und Familie“<sup>2</sup> ist erfolgt
- Individuelle Gestaltung des Studienverlaufs (i. S. einer Tertiarisierung) im Bachelor- und Masterstudium Primarpädagogik ist möglich

## 5.3 Diversitätssensible, inklusive Organisationskultur

### Ziel:

Die PHT ist ein weitgehend sicherer, diskriminierungs- und gewaltfreier, inklusiver Studien-, Lern-, Lehr- und Arbeitsraum.

### Maßnahmen:

- Einrichtung von Strukturen und Prozessen für inklusives Studieren, Lernen und Arbeiten mit einem Fokus auf Menschen mit Behinderung, Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung
- Ausbau von Schulungen, Diskussions- und Reflexionsräumen zu Gender und Diversität

### Indikatoren:

- Strukturen und Prozesse für inklusives Studieren, Lernen und Arbeiten sind installiert
- Hochschulangehörige sind über diversitäts- und genderrelevante Themen informiert und kennen einschlägige Richtlinien und Normierungen

---

<sup>2</sup> Zertifizierung hochschuleundfamilie: <https://www.familieundberuf.at/zertifizierungen/zertifizierung-hochschuleundfamilie> [28. 4. 2022]



### **Literaturverzeichnis**

Abdul-Hussein, Surur; Hofmann, Roswitha (2013): Diversitätskompetenz. Online verfügbar unter <https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/divkompetenz.php>, zuletzt geprüft am 28. 4. 2022.

BMBWF (2018): Verbreiterung der Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Empfehlungen der Hochschulkonferenz - Langfassung. Wien: BMBWF.

BMBWF - Präs/1 (2018): Grundsatzterlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“. Geschäftszahl: BMBWF-15.510/0024-Präs/1/2018.

BMWF (2017): Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung. Für einen integrativeren Zugang und eine breitere Teilhabe. Wien: BMWF.

Crenshaw, Kimberle (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: *University of Chicago Legal Forum* (1).

Forstnhäusler, Robin (2021): Crossroad-Puzzle. Intersektionelle Gesellschaftstheorie zwischen Strukturen, Kategorien und Ideologien. In: *Soziologiemagazin* (24), S. 19–40.

Hanappi-Egger, Edeltraud; Hofmann, Roswitha (2012): Diversitätsmanagement unter der Perspektive organisationalen Lernens. Wissens- und Kompetenzentwicklung für inklusive Organisationen. In: Regine Bendl (Hg.): *Diversität und Diversitätsmanagement*. Wien: facultas.wuv (UTB Wirtschaftswissenschaften, Sozialwissenschaften, 3519), S. 327–350.

Tschenett, Roswitha (2008): Warum - Wozu - Was meint Gender- und Diversitykompetenz im Bereich Ausbildung. In: Iris Appiano-Kugler und Traude Kogoj (Hg.): *Going Gender and Diversity*. Ein Arbeitsbuch. 1., Aufl. s.l.: facultas.wuv / Maudrich, S. 99–112.

Unger, M.; Binder, D.; Dibiasi, A.; Engleder, J.; Schubert, N.; Terzieva, B. et al. (2020): Studierendensozialerhebung 2019 – Kernbericht: Institut für Höhere Studien.