



Pädagogische
Hochschule
Steiermark

DIVERSITÄTSMANAGEMENTSTRATEGIE

der Pädagogischen Hochschule Steiermark

Rektorat der PH Steiermark
Rektoratsbeschluss: 20.09.2022



Inhalt

Präambel	3
1 Vision	4
2 Governance	4
2.1 Selbstverständnis.....	4
2.2 Diversitätsmanagement	6
2.3 Dimensionen von Diversität in der Hochschule	7
2.4 Spezifische Schwerpunktthemen.....	8
3 Prozess	12
3.1 Vernetzung und Institutionalisierung.....	12
3.2 Identifikation von Bedarfen.....	13
3.3 Implementierung von Maßnahmen	14
3.4 Sichtbarmachung und Öffentlichkeitsarbeit	14
4 Handlungsebenen	14
4.1 Arbeits- und Organisationskultur	14
4.2 Lehre der Aus-, Fort- und Weiterbildung	15
4.3 Berufsfeldbezogene Bildungsforschung	16
4.4 Beratung und Begleitung.....	16
4.5 Verwaltung	17
4.6 Kooperationen und Netzwerke zu Diversitätsthemen.....	17
5 Literatur	19

© Rektorat der Pädagogischen Hochschule Steiermark

Diversitätsmanagementstrategie

Martin Auferbauer, Karina Fernandez, Susanne Kink-Hampersberger

Unter Mitwirkung von:

Elisabeth Amtmann, Dagmar Gilly, Michael Marc Hammer, Barbara Levc, Sminra Malkoc, Elgrid Messner, Bettina Ramp, Muriel Warga-Fallenböck, Aleksandra Wierzbicka

Graz, September 2022

Präambel

Diversität bestimmt unser Leben und ist ein Faktum postmoderner Gesellschaften. Obwohl Diversität im Kontext von Bildungsprozessen immer auch als Ressource zu sehen ist, darf nicht vergessen werden, dass sich die soziale Bewertung von unterschiedlichen Merkmalen einer Person auch maßgeblich auf den Erfolg in Bildungseinrichtungen und damit auf Lebensverläufe auswirkt. Daher ist die kontinuierliche Auseinandersetzung mit der Wahrnehmung von und dem Umgang mit Diversität eine zentrale Herausforderung für alle Bildungseinrichtungen. Die vorliegende Diversitätsmanagementstrategie 2022 wurde auf der Grundlage der Thematisierung von und dem professionellen Umgang mit Diversität in Lehre, Forschung, Beratung und Verwaltung an der Pädagogischen Hochschule Steiermark (PH Steiermark) erarbeitet und von den Expert*innen des Diversitäts- und Genderbeirats in Zusammenarbeit mit dem Rektorat sowie unter Resonanz der Leitungspersonen aller Institute formuliert.

Die Pädagogische Hochschule Steiermark zeichnet sich durch die zunehmende Diversität ihrer Angehörigen (Studierende, Lehrende, Verwaltungspersonal sowie Schüler*innen und Lehrer*innen der Praxisschulen) und damit durch das Zusammenspiel vielfältiger Individuen, Ressourcen, Werthaltungen, Lehr- und Lernweisen etc. aus. Diese Diversität gilt es anzuerkennen und durch die Schaffung eines offenen, inklusiven und chancengerechten Umfelds zu fördern. Mit dem Begriff Diversität wird auf die Vielfalt der Menschen, d.h. auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Individuen und Gruppen, rekurriert. Diversität beschreibt dabei zunächst den Zustand, dass Personen oder Gruppen sich hinsichtlich verschiedener, sich wechselseitig verschränkender Dimensionen unterscheiden oder auch gleichen – wie etwa Geschlecht, Alter, Religion, Sprache, sozialer Herkunft, sexueller Orientierung, Ethnie, Nationalität oder (Dis-)Ability. In den gesellschaftlichen Kontext eingebettet, gehen mit diesen Dimensionen gesellschaftliche Vorstellungen, Wertungen, Vorurteile oder auch Ablehnung einher. Diese führen auf individueller, struktureller und institutioneller Ebene zu Privilegierung oder Ausschluss. Die Pädagogische Hochschule Steiermark setzt sich daher die Herstellung diversitätssensibler und diskriminierungsfreier Arbeits- und Studienbedingungen zum Ziel, um so ein chancengerechtes und möglichst diskriminierungsfreies Umfeld für alle Mitarbeitenden und Studierenden unabhängig ihres Alters, ihres sozialen Kontexts und ihres Bildungshintergrunds, ihrer psychischen und physischen Verfasstheit, ihrer geschlechtlichen Identifikation, ihrer Betreuungspflichten oder ihrem Selbst- und Weltbild zu schaffen. Die Akzeptanz von und der Umgang mit Diversität als konstituierende Komponente menschlicher Vergesellschaftung stellen dabei notwendige Voraussetzungen für eine inklusive, offene und gerechte Hochschule bzw. Gesellschaft dar.

Entlang der Vision der PH Steiermark *„Wir begleiten Pädagog*innen und ihr berufliches Umfeld, damit sie Menschen ermöglichen, sich mutig und verantwortungsvoll den Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft zu stellen“* (PH Steiermark, 2019) soll die vorliegende Diversitätsstrategie den Zugang zu diversitätssensiblen, antidiskriminierenden und ungleichheitsüberwindenden Handlungen sowie Optionen der PH Steiermark aufzeigen und die dafür nötigen Prozesse beschreiben.

1 Vision

Die Pädagogische Hochschule Steiermark schafft durch die Akzeptanz von und den Umgang mit Diversität ein offenes, inklusives und chancengerechtes Umfeld, welches die Vielfalt und Heterogenität ihrer Akteur*innen anerkennt, fördert und als Ressource versteht. Die Grundsätze von Partizipation, Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung werden sowohl in Lehre, Forschung sowie Beratung und Begleitung als auch auf Ebene der Strukturen, Prozesse und Personen sichergestellt. Durch ihr Wirken auf die Professionalisierung von Pädagog*innen und die Unterstützung von Qualitätssicherung im österreichischen Bildungswesen leistet sie damit überdies einen wertvollen Beitrag zu einer diversitätssensiblen und diskriminierungsfreien Bildungslandschaft.

2 Governance

Um dieser Vision näher zu kommen, ist es erforderlich, sowohl innerhalb des Systems der Hochschule zu denken, als auch relevante Umgebungen sowie deren Einflüsse und Handlungsstrukturen aktiv einzubinden. Dieser Zugang zu Governance drückt sich im Selbstverständnis der Hochschule, im Diversitätsmanagement sowie im Zugang zu Diversitätsdimensionen und spezifischen Schwerpunktthemen aus.

2.1 Selbstverständnis

Die Pädagogische Hochschule Steiermark versteht sich als diversitätssensible Institution. Dies wird auf folgenden Ebenen deutlich: a) im Selbstverständnis der PH Steiermark als Hochschule der Vielfalt, b) ihrer Zertifizierung als UNESCO-Hochschule und c) in ihrem Wirken als Gestalterin der steirischen Bildungslandschaft.

2.1.1 Die PH Steiermark ist eine Hochschule der Vielfalt.

In ihrem Leitbild verpflichtet sich die PH Steiermark die Vielfalt der Menschen zu achten, ihnen Raum zur Entfaltung ihrer vielfältigen Persönlichkeit zu geben und einen diversitätssensiblen Lehr-, Lern- und Handlungsraum zu gestalten:

*„Unsere Hochschule ist ein Ort der Begegnung und des akademischen Diskurses. Das Berufsfeld, für das wir bilden, ist ebenso vielfältig wie unser Betätigungsfeld als Hochschullehrende oder Verwaltungspersonen der Pädagog*innenbildung. Wir orientieren uns an einem Weltbild, in dessen Mittelpunkt der Mensch mit seinen Erkenntnis-, Bildungs- und Entwicklungsbedürfnissen steht. Als UNESCO-Hochschule verstehen wir uns als eine Bildungseinrichtung,*

die die Unterschiedlichkeit der Menschen als Ressource begreift und diesen ermöglicht, ihre persönlichen Potenziale zu entfalten. In diesem Sinne rekrutieren wir Studierende mit diversen Hintergründen und schaffen förderliche Lernumgebungen für unterschiedliche Voraussetzungen. Der fachwissenschaftliche und didaktische Kompetenzerwerb basiert auf gelebter Diversität der bildungswissenschaftlichen Kernelemente der Profession: Inklusive Pädagogik mit Fokus auf Begabung, Behinderung, Mehrsprachigkeit, Interkulturalität und Interreligiosität, Genderbewusstsein, Medienbildung und Literalität. Unseren Bildungsauftrag verstehen wir als Dienst an den gesellschaftlichen Zielen Demokratie, Freiheit, Toleranz, Wohlstand unter Berücksichtigung sozialen Ausgleichs sowie Nachhaltigkeit und Chancengerechtigkeit.“ (PH Steiermark, 2019)

2.1.2 Die PH Steiermark ist eine UNESCO-Hochschule.

Am 2. Oktober 2018 wurde die Pädagogische Hochschule anlässlich ihres 10-jährigen Jubiläums als erste Pädagogische Hochschule Österreichs feierlich in das UNESCO Associated School Network der UNESCO aufgenommen und ist seither eine zertifizierte UNESCO-Hochschule. Damit findet ihr Engagement in den Bereichen der Inklusion und Diversität, Menschenrechtsbildung und Global Citizenship Education in der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Pädagog*innen in Österreich internationale Anerkennung.

Als UNESCO-Hochschule ist die PH Steiermark eine von mittlerweile mehr als 10.000 Bildungseinrichtungen in 181 Ländern. UNESCO-Bildungseinrichtungen haben Modellcharakter, der sich in einer besonderen pädagogischen Grundhaltung ausdrückt. Themenschwerpunkte wie Welterbe, Nachhaltige Entwicklung, Demokratie und Friedenserziehung, Menschenrechte und Gender-Gerechtigkeit, Biodiversität und Klimawandel, Toleranz und Interkulturalität werden an UNESCO-Bildungseinrichtungen in Lehre und Unterricht behandelt sowie vermittelt. Lernen wird als handlungsorientierter Prozess begriffen, die Wertschätzung von Verschiedenheit als wichtiger Bestandteil der Bildungsarbeit verstanden.

2.1.3 Die PH Steiermark ist Gestalterin der steirischen Bildungslandschaft.

Die Pädagogische Hochschule Steiermark ist eine zentrale öffentliche Bildungs- und Forschungsinstitution für die Professionalisierung von Pädagog*innen und die Unterstützung von Qualitätssicherung im österreichischen Bildungswesen. Das Bildungsangebot reicht von Lehramtsstudien über den Berufseinstieg bis zur Fort- und Weiterbildung und deckt damit alle drei Phasen der Professionalisierung von Lehrpersonen ab. Die Kernbereiche der PH Steiermark sind Lehre, Forschung, Begleitung von Bildungsinstitutionen in deren Entwicklungsprozessen und Beratung zu Inhalten der Fachwissenschaften, Bildungswissenschaften und der Fachdidaktiken aller Fächer bzw. Fachbereiche, die an österreichischen Schulen beziehungsweise elementarpädagogischen Einrichtungen wichtig sind.

Im primären Fokus des Tuns der PH Steiermark stehen Studierende in der Aus-, Fort- und Weiterbildung. Gleichzeitig werden über die beiden Praxisschulen sowie über die Pädagogisch-Praktischen Studien direkte Zugänge der Studierenden zu Schüler*innen realisiert. In all diesen Bereichen gilt es, das Bewusstsein der Studierenden dafür zu schärfen, dass nicht bloß Fächer unterrichtet werden, sondern Lernprozesse von durchaus heterogenen Gruppen von Schüler*innen aktiv initiiert und bewusst begleitet werden sollen.

Die PH Steiermark ist als zentrale Gestalterin der Bildungszukunft junger Menschen in der Steiermark zu betrachten, da ihre Haltung und ihr Tun nicht nur Auswirkungen auf die Angehörigen der Hochschule haben, sondern durch die ausgebildeten Lehrer*innen sowie Schulleitungen auf alle steirischen Schüler*innen wirken. Dies macht die Bemühungen der Hochschule, ihre Entwicklung als diversitätsfördernde und Diskriminierungen abbauende Institution weiterhin aktiv voranzutreiben, unabdingbar.

2.2 Diversitätsmanagement

Im Kontext von Diversitätsmanagement streben Hochschulen das Ziel an, durch die Herstellung diversitätssensibler Studien- und Arbeitsbedingungen ein möglichst chancengerechtes und diskriminierungsfreies Umfeld für alle Studierenden und Mitarbeitenden unabhängig ihres Alters, ihres sozialen und ihres Bildungshintergrunds, ihrer psychischen und physischen Verfasstheit, ihrer geschlechtlichen Identifikation, ihrer Betreuungspflichten oder ihrem Selbst- und Weltbild zu schaffen. Die PH Steiermark verpflichtet sich dabei einem umfassenden Diversitätsmanagement, das nicht nur einzelne Dimensionen von Diversität in den Blick nimmt, sondern diese intersektional betrachtet, d.h. die Verwobenheit und Überschneidung verschiedener Differenzkategorien berücksichtigt (siehe hierfür etwa Winker & Degele, 2009). So kann das Vorhandensein mehrerer Differenzdimensionen (wie etwa Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund), die miteinander verschränkt sind, bei einer Person zu einer veränderten und mitunter verstärkten Diskriminierungserfahrung führen. Gleichzeitig geht ein intersektional ausgerichtetes Diversitätsmanagement über das bloße Verständnis von Vielfalt als Ressource hinaus, schärft den Blick für die Multidimensionalität der sozialen Positionierung ihrer Mitglieder und fokussiert damit verbunden die Beseitigung von strukturell verankerten Macht-, Herrschafts- und Ungleichheitsverhältnissen.

In ihrer Funktion als Ausbildungsstätte für Studierende, zugleich aber auch Arbeitsstätte von Hochschullehrenden und Verwaltungsbediensteten muss ein umfassendes Diversitätsmanagement der PH Steiermark sowohl die Studien-, als auch die Arbeitsbedingungen der Hochschule fokussieren. Darüber hinaus beeinflusst die PH Steiermark als Ausbildungs- und Fortbildungsstätte ebenso die Institution der steirischen Schule und hat daher in einer vermittelnden Funktion auch Verantwortung für alle Akteur*innen an den Schulen, insbesondere an den beiden eingegliederten Praxisschulen mitzutragen. Angelehnt an Auferkorte et al., 2022 sieht ein umfassendes Diversitätsmanagement der PH Steiermark sich in der Verantwortung, Diversität auf unterschiedlichen Ebenen der Organisation und über die Organisation hinaus zu verankern: Dies umfasst die gesamte Lehre, die Forschung, Entwicklung und Beratung, die Strategien, Strukturen und Prozesse sowie die individuelle

Diversitätskompetenz¹ aller Akteur*innen. Über diese breite institutionelle Verankerung soll sichergestellt werden, dass wirksame Maßnahmen für eine antidiskriminierende und diversitätssensible Hochschule implementiert werden können.

2.3 Dimensionen von Diversität in der Hochschule

Die Akzeptanz von Diversität als konstituierende Komponente menschlicher Vergesellschaftung stellt eine notwendige Voraussetzung für eine inklusive, offene und gerechte Gesellschaft dar. Eine Auseinandersetzung mit der Vielfältigkeit und Heterogenität von Menschen und ihren Lebensbedingungen ist daher auch in jeglicher pädagogischen Praxis wichtiger denn je. Im Umgang mit dieser Heterogenität zeigt sich gesamtgesellschaftlich eine Ambivalenz: Einerseits findet immer noch Stigmatisierung entlang bestimmter Vorurteile bis hin zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit statt. Andererseits werden unterschiedliche Begabungen, Sprachen, Kulturen etc. zunehmend auch als Ressource erkannt und Systeme entlang (menschen-)rechtlicher Verpflichtungen inklusiv umgestaltet und geöffnet. Daher braucht es ein besonderes Bewusstsein für die Diversität der Ausgangslagen und Lernbedingungen der Lernenden und ein Bildungssystem, das dem Ideal der Chancengleichheit bestmöglich gerecht zu werden versucht.

Im hochschulischen Kontext ist Diversität, verstanden als Vielfalt von Menschen, gleichermaßen als Verpflichtung sowie als Potential zu begreifen (TU Berlin o.J., S. 3). Eingebettet in den gesellschaftlichen Kontext verweist der Begriff aber auch auf die sozialen Zuschreibungen, die mit den verschiedenen Dimensionen sozialer Differenzierung einhergehen: Diese können einerseits mit Stigmatisierung und Diskriminierung verbunden sein – etwa in Bezug auf Geschlecht, ethnische Herkunft, sozioökonomische Herkunft, Alter, Behinderung, chronische und psychische Krankheit, sexuelle Orientierung sowie Weltanschauung und Religion. Andererseits umfasst Diversität aber auch die Pluralität der Zugänge, die Vielfalt der Talente sowie die Pluralität der Erfahrungen und Ideen aller Hochschulangehörigen, die es braucht, um relevante Ergebnisse in Forschung und Lehre zu erreichen, die der „Heterogenität und Komplexität der modernen Welt und ihrer Gesellschaften“ gerecht werden können (TU Berlin o.J., S. 4).

Um die Verschiedenartigkeit von Menschen, ihre unterschiedlichen Persönlichkeitsmerkmale und den Wirkkreis unterschiedlicher Ebenen zu erfassen, beziehen wir uns auf das Modell der *Four Layers of Diversity* von Gardenswartz und Rowe (1995/2002) bzw. dessen Adaption durch die Universität Wien (o.J.). Den in vier Schichten (die Persönlichkeit des Individuums als Kern des Modells, Innere Dimensionen, Äußere Dimensionen und schließlich Organisationale Dimensionen) dargestellten Dimensionen von Diversität ist gemeinsam, dass sie in den verschiedensten Lebensbereichen soziale sowie strukturelle Inklusions- und Exklusionsprozesse begründen können. Gardenswartz und Rowe gehen

¹ Unter Diversitätskompetenz kann verstanden werden, „akzeptierend und vermittelnd mit Gemeinsamkeiten und Unterschiedlichkeiten umzugehen. Sie erfordert diversitätstheoretisches Wissen sowie die systematische und laufende Selbstreflexion der eigenen Position im Geflecht der Differenzen und Machtverteilungen. Diversitätskompetenz setzt soziale Kompetenz voraus.“ (Koreuber, 2021, S. 25)

dabei davon aus, dass von innen nach außen gelesen mit jeder Schicht die Gestaltungsmöglichkeit einer Organisation zunimmt. Veränderungen im Kern, also der Persönlichkeit und den Inneren Dimensionen durch organisationale Bemühungen, scheinen dabei kaum möglich. Wenngleich auf alle Formen von Organisationen anwendbar, besitzen nicht alle Dimensionen in verschiedenen Organisationsformen dasselbe Gewicht und gleichzeitig wohnt nicht allen Dimensionen gleichermaßen das Potential einer diskriminierenden Wirkung inne. Die folgende Darstellung illustriert die Vielschichtigkeit der Dimensionen im spezifischen Kontext von Hochschulen²:

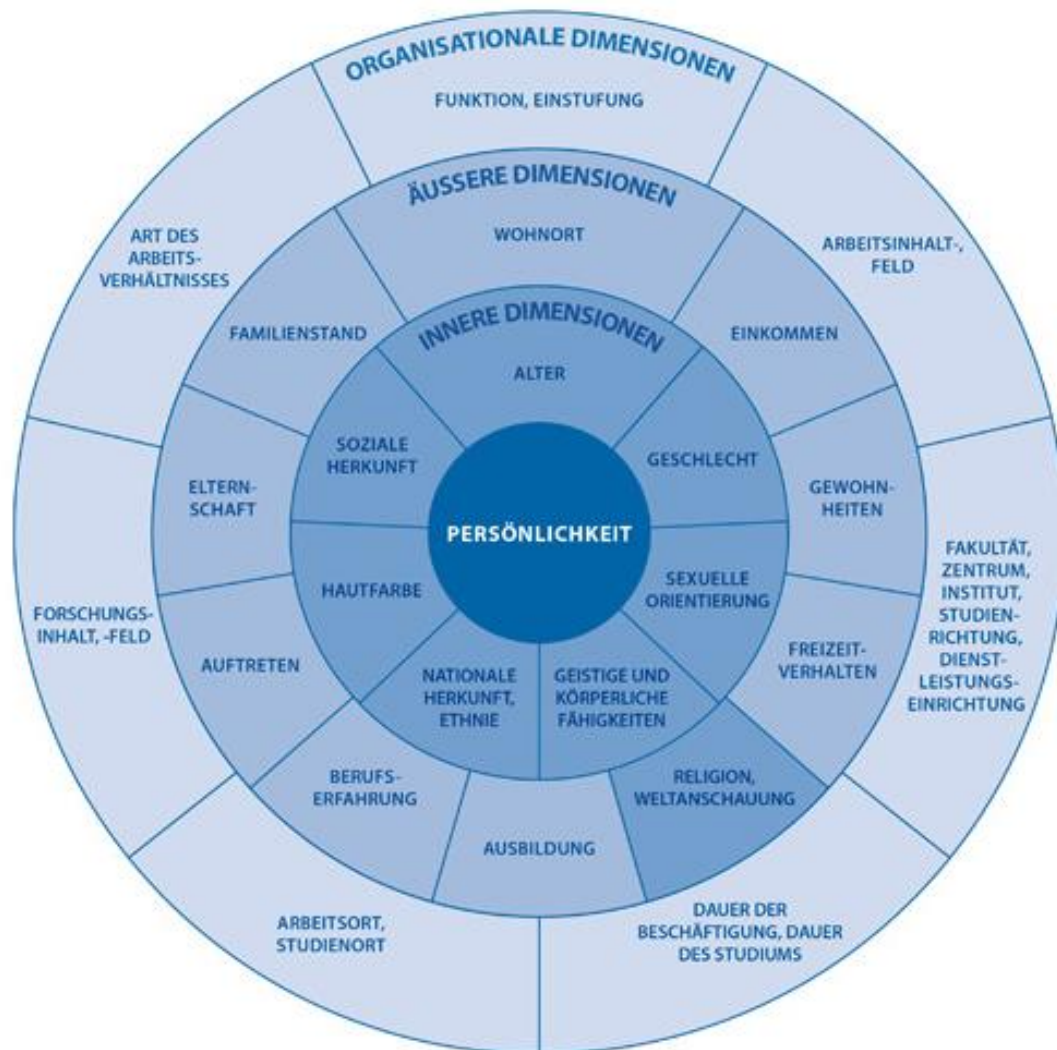


Abbildung 1: 4 Layers of Diversity im Hochschulkontext (Universität Wien, o.J.)

2.4 Spezifische Schwerpunktthemen

Aufgrund der curricularen Elemente der Lehramtsstudien im Entwicklungsverbund Süd-Ost und im PH-Verbund Süd-Ost sowie der an der PH Steiermark vorhandenen Expertisen wird das Handeln zu folgenden Schwerpunktthemen fokussiert:

² Für den spezifischen Kontext von Schulen siehe Auferbauer et al. 2019.

- a) Geschlechtliche Vielfalt
- b) Begabung und Behinderung
- c) Mehrsprachigkeit und Interkulturalität
- d) Soziale Herkunft
- e) Global Citizenship Education

Hierbei gilt es zu beachten, dass die einzelnen Felder stark miteinander in Zusammenhang stehen und Benachteiligungen sich oftmals in der Kombination mehrerer Aspekte ergeben. Insofern muss eine strategische Auseinandersetzung mit Diversität immer auch die intersektionalen Überschneidungen der Diversitätsbereiche im Blick behalten. Dies wird auch von Forschungsbefunden gestützt, die darauf hinweisen, dass Maßnahmen, die sich ausschließlich auf einzelne Diversitätsdimensionen beziehen, die Gefahr einer Festschreibung von Personen auf bestimmte Merkmale, Reproduktion von Stereotypen oder Stigmatisierung mit sich bringen (vgl. Klammer & Ganseuer, 2015; Klein & Heitzmann, 2012). Um dem entgegenzuwirken, kann die Vernetzung im Rahmen des Diversitäts- und Genderbeirats als erster Schritt in ein institutionell verankertes intersektionales Diversitätsmanagement betrachtet werden. Dazu kommt, dass den verschiedenen Handlungsfeldern in den Aufgabenbereichen der Hochschule – Lehre, Forschung, Begleitung und Beratung von Bildungsinstitutionen sowie darüber hinaus Personalentwicklung und Verwaltung – jeweils ein unterschiedliches Gewicht zukommen kann.

2.4.1 Geschlechtliche Vielfalt

Geschlecht ist eine zentrale Kategorie der gesellschaftlichen Differenzierung. Neben dem steigenden Bewusstsein, dass Geschlecht nicht ausschließlich dichotom – im Sinne von weiblich und männlich – gefasst werden kann, gibt es zahlreiche Diskurse zu Geschlecht und Ungleichheit im Kontext des Bildungssystems: Männliche Jugendliche als Bildungsverlierer, geschlechterbezogene Segregation im österreichischen Schul- und Bildungsbereich, heteronormative sowie patriarchal geprägte Strukturen sind nur einige der Themen von gesellschaftlicher Relevanz.

Die Beschäftigung mit dem Themenkomplex der Geschlechtergleichstellung ist an der PH Steiermark ebenso wie in vielen anderen Hochschulen seit Jahren gut etabliert. Dies bildet sich einerseits in den zahlreichen gesetzlichen Vorgaben ab (wie etwa der Einrichtung eines Arbeitskreises für Gleichbehandlung und der Ernennung von Gender Mainstreaming Beauftragten), denen die PH Steiermark folgt. Andererseits zeigt es sich auch in hochschulinternen Strukturen wie dem im Jahr 2017 gegründeten Genderbeirat, welcher im Mai 2022 als Diversitäts- und Genderbeirat neu konstituiert wurde. Damit reagiert die PH Steiermark auf Herausforderungen rund um Fragen zum intersektionalen Zusammenwirken von Geschlecht und anderen Diversitätskategorien. Darüber hinaus ist das Thema Geschlecht in seiner Bandbreite von Chancen(un)gleichheit über geschlechtliche Vielfalt bereits in allen Lehramtsstudien sowie zahlreichen Angeboten der Fort- und Weiterbildung als Kernelement oder Querschnittsmaterie verankert. Um dem gesellschaftlichen Auftrag nach Förderung der Gleichstellung

von diversen Geschlechtern nachzukommen und damit ein Bewusstsein für die Gleichwertigkeit aller Menschen zu schaffen, wurde als erster Schritt bereits eine Leitlinie zur Verwendung geschlechtersensibler Sprache herausgegeben. Zudem gilt es weiter die Kennzahlen hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses der Studierenden in den jeweiligen Lehramtsstudien sowie der Mitarbeiter*innen auf allen Ebenen im Blick zu behalten. Dieses Monitoring soll dazu beitragen, jene Maßnahmen zu verstärken, die zur Reduktion eines allfälligen Ungleichgewichts beitragen.

2.4.2 Begabung und Behinderung

Laut Studierenden-Sozialerhebung 2019 weisen rund 13 Prozent aller Studierenden in Österreich eine gesundheitliche Beeinträchtigung oder Behinderung auf, die sich einschränkend auf das Studium auswirkt. Studierende an pädagogische Hochschulen sind dabei im Vergleich zu anderen Hochschulen seltener (8%) betroffen (Unger et al., 2020). Dennoch gilt wohl auch für Studierende, wie aber auch für Lehrende mit Beeinträchtigungen an Pädagogischen Hochschulen und somit auch für die PH Steiermark, dass sie sich mit unterschiedlichen Barrieren baulicher, zeitlicher und struktureller Natur konfrontiert sehen. Ebenso spezifische Herausforderungen haben Personen, die besondere Begabungen aufweisen. Sowohl das Thema Behinderung als auch Begabung spielen nicht nur an der PH Steiermark als Ausbildungs- und Arbeitsstätte eine Rolle, insbesondere auch in den Schulen sind diese Themen von immenser Wichtigkeit. Die PH Steiermark beschäftigt sich bereits seit Jahren mit Themen der Inklusion. Dies zeigt sich in der curricularen Verankerung von Inklusion als Kernelement oder Querschnittsthema in der Aus-, Fort- und Weiterbildung, bildet sich aber ebenso in diversitätssensiblen Strukturen wie der *Kompetenzstelle Inklusiv Studieren* oder dem *Forschungszentrum Inklusive Bildung, welches in Kooperation mit der Universität Graz und der Privaten Pädagogischen Hochschulen geführt wird*, ab. Die PHSt lebt eine inklusive Hochschulkultur, integriert Menschen mit Behinderung als Studierende, Lehrbeauftragte sowie Hochschullehrpersonen und ermöglicht mithilfe digitaler Medien und assistiver Technologien ein selbstbestimmtes Leben als Studierende, Lehrende und Wissenschaftler*innen. Dieses schon weit entwickelte Schwerpunktthema soll in den kommenden Jahren zusätzlich gestärkt werden.

2.4.3 Mehrsprachigkeit und Interkulturalität

Sprachliche und kulturelle Vielfalt prägen unsere Gesellschaft: Rund 27% der Schüler*innen an Österreichs Schulen haben eine andere Erstsprache als Deutsch (Statistik Austria, 2021). Dabei zeigt sich in unterschiedlichen Schülerleistungsstudien, dass zwischen Schülerinnen und Schülern mit und ohne Migrationshintergrund in Österreich eine deutliche Kluft bezüglich des Kompetenzniveaus besteht (Suchaň et al., 2019, S. 75).

Die migrationsbedingt zunehmende sprachliche und kulturelle Heterogenität unserer Gesellschaft spiegelt sich, wie die genannten Zahlen belegen, in einer entsprechenden Vielfalt an Sprachen und Lernausgangslagen der Lernenden an österreichischen Schulen und in weiterer Folge der Studierenden an Hochschulen und Universitäten. Die Professionalisierung von (zukünftigen) Pädagog*innen im

Hinblick auf die aktive Mitgestaltung von diversitätssensiblen Lehr- und Lernprozessen in einer mehrsprachigen österreichischen Bildungslandschaft ist der PH Steiermark ein zentrales Anliegen. Seit 2013 ist an der PH Steiermark zur weiteren Qualitätsentwicklung im genannten Bereich ein bundesweites Zentrum für Bildung im Kontext von Migration und Mehrsprachigkeit (BIMM) eingerichtet, das als Netzwerk aller Pädagogischen Hochschulen gemeinsame Entwicklungsprozesse anstößt und Fragen der pädagogischen Professionalisierung zu den Themen Sprachenbildung, Interkulturalität, Migration und Mehrsprachigkeit bearbeitet. In enger Abstimmung mit dem Institut für Diversität und Internationales sollen bundesweite und regionale Professionalisierungsangebote für Pädagog*innen sowie Qualitätsentwicklungen auf struktureller Ebene für Schulen und Hochschulen in den kommenden Jahren weiterentwickelt werden, wobei eine engere Vernetzung mit den anderen diversitätsbezogenen Schwerpunktthemen anzustreben ist.

Dabei soll der Blick unter anderem auf folgende Themen gerichtet werden:

- (1) Stärkung der Deutsch-als-Zweitsprache-Kompetenz in Aus-, Fort- und Weiterbildung, um allen Schülerinnen und Schülern unabhängig von ihrer Erstsprache den Zugang zu höherer Bildung zu ermöglichen
- (2) Anerkennung, Wertschätzung, Nutzung und Förderung der Potenziale von Mehrsprachigkeit und Interkulturalität in Lehre und Forschung sowie auch auf Ebene der Strukturen, Prozesse und Personen
- (3) Weiterentwicklung einer qualitätsgesicherten Durchlässigkeit beim Hochschulzugang durch das permanente Hinterfragen von Ausschließungsmechanismen (z.B. Sprach- und Kulturbarrieren).

2.4.4 Soziale Herkunft

Dass der soziale Hintergrund Einfluss auf den Bildungserfolg hat, ist in zahlreichen Studien auch für Österreich belegt worden (beispielsweise im Rahmen des Nationalen Bildungsberichts: BMBWF, 2021); dies zeigt sich auf allen Ebenen des Bildungssystems. Auch an den Hochschulen spielt der soziale Hintergrund von Studierenden und Mitarbeiter*innen eine Rolle.

- Aus der Studierenden-Sozialerhebung (Unger et al., 2020) geht beispielsweise folgendes hervor: Die Wahrscheinlichkeit einer Studienaufnahme ist für Kinder aus „bildungsnahen“ Familien zweieinhalb mal wahrscheinlicher als für Kinder aus so genannten „bildungsfernen“ Familien.
- 60% aller bzw. 66% der inländischen Studierenden sind sogenannte „First Generation“-Studierende. Diese Gruppe bricht ihr Studium häufiger ab als Studierende aus bildungsnahen Familien.

- Dazu kommt erschwerend, dass wissenschaftliche Karrieren schon allein aufgrund der Karriereewege sozial selektiv sind.

Darüber hinaus wird immer wieder darauf hingewiesen, dass nicht nur Studierende, sondern auch Hochschulmitarbeiter*innen aus „bildungsfernen“ Familien häufiger mit Zweifel, Überforderung und Scham konfrontiert sind, Unsicherheiten bei Planungsprozessen an der Hochschule erfahren und sich auch bei der Einmündung in den Beruf – sei es jetzt als Lehrende an Hochschulen oder als Lehrende and Schulen – schwerer tun (für die Perspektive der Studierenden siehe Froebus et al., 2021; für die Perspektive von Lehrenden an Hochschulen siehe Aumeier & Theißl, 2020; Reuter et al., 2020).

Das Thema der sozialen Herkunft, stand bisher an der PH Steiermark kaum im Fokus und soll daher in den kommenden Jahren, sowohl auf Ebene der Studierenden, aber auch auf Ebene der Mitarbeiter*innen, stärker adressiert werden. Hierfür braucht es in einem ersten Schritt eine Erhebung, um die Anteile von Studierenden und Mitarbeiter*innen aus bildungsfernen Familien sowie deren wahrgenommene Barrieren zu eruieren und ins Bewusstsein der Hochschule zu rücken. Auf Grundlage dessen sollen konkrete Maßnahmen, wie beispielsweise die Implementierung eines Beratungs- bzw. Vernetzungsangebots, erarbeitet werden.

2.4.5 Global Citizenship Education und Politische Bildung

Global Citizenship Education und Politische Bildung als Querschnittsmaterien sind an der PH Steiermark in allen Lehramtsstudien verankert. Die Beschäftigung mit Fragen zur Diversität, Gendersensibilität, Gleichstellung und zur Antidiskriminierung sind wesentliche Forderungen der Politischen Bildung und werden verstärkt in die Lehre der Aus-, Fort- und Weiterbildung implementiert. Im Fokus der Politischen Bildung wie auch der Global Citizenship Education steht die Befähigung des Individuums zur Partizipation bzw. seine Mündigkeit auf politischer wie auch gesellschaftlich und sozialer Ebene – unabhängig von sozialer Herkunft, politischer Ansichten, Geschlecht, sexueller Orientierung, religiösem Bekenntnis o.ä. Die Befähigung des Individuums zur Partizipation und Reflexion der eigenen (politischen) Identität wird dabei sowohl auf lokaler, regionaler als auch globaler Ebene gefördert.

3 Prozess

Um den Prozess des Aufbaus einer diversitätssensiblen und antidiskriminierenden Hochschule voranzutreiben und eine Umsetzung der Diversitätsstrategie in Gang zu bringen, wird folgende Vorgangsweise vorgeschlagen:

3.1 Vernetzung und Institutionalisierung

Da es bei der Arbeit an einer diversitätssensiblen Hochschule um unterschiedlichste Themenbereiche wie Inklusion, Umgang mit Heterogenität, Ungleichheit, Gleichstellung oder auch Konfliktbewältigung

geht, sind viele verschiedene Akteur*innen der Hochschule direkt oder indirekt involviert. In unterschiedlichen Instituten, Kompetenzzentren, Forschungszentren, Stabstellen und Koordinationsgremien sowie in der Verwaltung wird hierzu bereits wertvolle Arbeit geleistet. Im Zuge der Ausdifferenzierung der Diversitätsstrategie und der konkreten Maßnahmenplanung müssen die involvierten Personen (weiter) miteinander vernetzt und ein gemeinsamer Entwicklungsprozess angestoßen werden. Um diesen zu koordinieren, wurde der seit dem Jahr 2016 bestehende Genderbeirat in einen Diversitäts- und Genderbeirat umgewandelt. Der Diversitäts- und Genderbeirat ist ein aus allen Bereichen der Hochschule zusammengesetztes Netzwerkremium von facheinschlägigen Expert*innen und Funktionsträger*innen, das sich des Themenbereichs der Diversität an der PH Steiermark offensiv koordinierend („Motorfunktion“) annimmt. Die personelle Zusammensetzung des Diversitäts- und Genderbeirats entspricht folgenden Kriterien:

- a) Wissenschaftliche Expert*innen für die verschiedenen Dimensionen von Diversität (z.B. Inklusion, Mehrsprachigkeit, Soziale Dimension, Gender, Global Citizenship Education),
- b) Funktionsträger*innen aus Organisationsstrukturen, für die die Expertise der Diversitätsdimensionen relevant sind (bspw. Institut für Diversität und internationales, Zentrum für Bildung im Kontext von Migration und Mehrsprachigkeit, Zentrum für Personal- und Hochschulentwicklung, Koordinationsstelle Inklusiv Studieren, Koordinationsstelle Aufnahmeverfahren, UNESCO-Koordination, AK Gleich),
- c) nach Möglichkeit Repräsentanz aller Institute und der Verwaltung der PH Steiermark, sowie
- d) Mitglieder der Österreichischen Hochschüler*innenschaft.

3.2 Identifikation von Bedarfen

Es bedarf künftig verstärkter Bemühungen, um systematisch zu erheben, wo einzelne Gruppen von Studierenden oder Beschäftigten nicht in einer ausreichenden, die Gesamtgesellschaft repräsentierenden Form vertreten sind oder von Diskriminierung betroffen sind. Dies kann in einem systematischen Diversitätsmonitoring auf allen Ebenen der Hochschule stattfinden. Gleichzeitig gibt es schon bestehende Bemühungen um Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Anti-Diskriminierung etwa im Rahmen von Aufnahmeverfahren von Studienwerber*innen, im Personalrecruiting, der internationalen Studierendenmobilität, des Lehrveranstaltungsmanagements und auf zahlreichen weiteren Ebenen. Die Zusammenführung dieser Erkenntnisse und die Ausrollung gelingender Strategien auf andere Bereiche sollen über den Diversitäts- und Genderbeirat verstärkt werden.

Eine zusätzliche Erhebung von Diskriminierungserfahrungen von Mitarbeiter*innen und Studierenden kann zudem dabei helfen, Benachteiligungen sichtbar zu machen und geeignete Maßnahmen zur Prävention zu planen.

3.3 Implementierung von Maßnahmen

Ausgehend von den Ergebnissen, die im Prozess des Monitorings durch den Diversitätsbeirat bzw. in diversen Netzwerktreffen erarbeitet wurden, werden geeignete Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung und zur Erhöhung der Chancengleichheit erarbeitet und implementiert. Dem Grundsatz eines ganzheitlichen Diversitätsmanagements folgend, kommen hierbei folgende Ebenen in Betracht: Lehre, Forschung, Beratung und Begleitung, Strategien, Strukturen und Prozesse sowie die individuelle Diversitätskompetenz aller Akteur*innen.

Zudem können beispielsweise Reflexion und Adaption bestehender Strategien und Prozesse zum Aufbau einer umfassenden diversitätssensiblen Hochschulkultur und zur Beseitigung von Diskriminierung an der Hochschule beitragen. Hierzu bedarf es der Kooperation aller beteiligten Akteur*innen.

3.4 Sichtbarmachung und Öffentlichkeitsarbeit

Um eine Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für diese Thematik zu erzielen, ist es notwendig über Diversität aber auch potenzielle Diskriminierung an der PH Steiermark zu informieren und vorhandene Angebote sichtbar zu machen. Dazu sind verschiedene Kanäle notwendig. Idealerweise kann dazu ein Ansatz verfolgt werden, der dem Ideal von *Diversity in all policies* nahe kommt: Diversität soll in allen Tätigkeitsbereichen und auf allen Handlungsebenen der Hochschule mitgedacht werden und dementsprechend in allen Angeboten und Formaten Niederschlag finden.

4 Handlungsebenen

Die Pädagogische Hochschule Steiermark verpflichtet sich zu einem umfassenden Diversitätsmanagement, das alle Akteur*innen an der Hochschule, d. h. Hochschullehrende im Stammpersonal und Mitverwendete, Verwaltungspersonal, Studierende und die Angehörigen der Praxisschulen miteinbezieht und die Funktions- und Arbeitsbereiche Arbeits- und Organisationskultur, Lehre der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Forschung und Beratung und Begleitung von Bildungsinstitutionen berücksichtigt.

4.1 Arbeits- und Organisationskultur

Von großer Bedeutung für den Aufbau einer diversitätssensiblen Hochschulkultur ist die Erkenntnis, dass komplexe Institutionen wie Hochschulen sich in ihren Strukturen, Verhaltensanforderungen, Handlungsweisen sowie Kommunikationsstrukturen an impliziten Normen orientieren (z.B. Studierende als heterosexuelle Mittelschichtsangehörige mit österreichischer Staatsbürgerschaft, die keine oder geringe außerhochschulische Verpflichtungen wie Erwerbs- oder Sorgearbeit zu erwarten haben).

Diese impliziten Normen (re-)produzieren Ungleichheit, in dem Sinn, dass diejenigen, die der Norm nicht entsprechen, benachteiligt werden (Eickhoff & Schmitt, 2016). Ungleichbehandlung entsteht auch dort, wo ungleiche Start- oder Rahmenbedingungen ignoriert werden und alle formal gleich behandelt werden (Mecheril & Plößler, 2009, S. 197).

Die PH Steiermark verpflichtet sich daher dazu, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von gegenseitiger Wertschätzung und einem diskriminierungsfreien Umgang miteinander geleitet ist. Dabei wird auf einen barrierefreien und diversitätssensiblen Sprachgebrauch geachtet, der sich sowohl bei der Erstellung von Dokumenten als auch des Webauftritts und anderer Medien abbildet. Dies betrifft sowohl die interne als auch externe Kommunikation. Allen Mitgliedern der PH Steiermark stehen Informations- und Sensibilisierungsangebote zur Verfügung, die auf zielgruppenspezifische Bedarfe (z.B. der Verwaltung oder der Lehrenden) eingehen, mit dem Ziel das Wissen und das Bewusstsein im Umgang mit Vielfalt zu stärken und zum Aufbau von Diversitätskompetenz beizutragen. Insbesondere die Leitungspersonen weisen ein hohes Ausmaß an Diversitätskompetenz auf, an dem sie ihr Führungsverhalten ausrichten. Im Bereich der Rekrutierung von Personal und der Personalentwicklung wird nach Chancengleichheit und dem Abbau von etwaigen diskriminierenden Strukturen gestrebt. Infolgedessen sind die Verfahren der Personalgewinnung strukturiert, transparent und vorurteilsfrei. Damit soll dem Streben nach größerer Diversität in der Gruppe der Mitarbeiter*innen (von der Verwaltung hin bis zu den Lehrenden) nachgekommen werden.

Um all dies zu gewährleisten, verpflichtet sich die PH Steiermark zu einem kontinuierlichen Reflexionsprozess innerhalb dessen, implizite Normen, Stereotype oder Vorurteile, die unser Handeln leiten und vielleicht zu diskriminierenden Prozessen führen können, kontinuierlich überprüft werden. Dazu sollen in Zukunft institutionalisierte Angebote eingerichtet werden, die als Diskursräume allen Mitarbeiter*innen der PH Steiermark zur Verfügung stehen und zudem Handlungssicherheit geben und dabei helfen Unsicherheiten abzubauen. Neben Diskursräumen sollen auch zielgruppenspezifische Beratungsangebote für alle Hochschulangehörigen zukünftig zur Verfügung stehen. Im Konfliktfall können etablierte Unterstützungsstrukturen (wie beispielsweise der AK Gleich, die Kompetenzstelle Inklusiv Studieren, die Personalvertretung et cetera), auf die die Beteiligten zurückgreifen können, unterstützen.

4.2 Lehre der Aus-, Fort- und Weiterbildung

In der Lehre sieht sich die PH Steiermark in der Verantwortung mit dem Wissen um die Diversität, die Studierende und Lernende in der Aus-, Fort- und Weiterbildung aufweisen, verantwortungsvoll umzugehen, sich daran zu orientieren und diese als Bereicherung wahrzunehmen. Um dies zu ermöglichen, braucht es nichtdiskriminierende und vorurteilsbewusste Studienbedingungen sowie die konsequente Verbesserung der didaktischen Qualität der Lehre³.

³ Eine Toolbox für Gender und Diversity in der hochschulischen Lehre stellt etwa die FU Berlin unter <https://www.gender-diversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html> zur Verfügung.

Weiters fühlt sich die PH Steiermark im Zuge der Entwicklung von Curricula verpflichtet, spezifische Wissens-, Handlungs- und Haltungskompetenzen verbindlich zu verankern und im Berufsfeld zu implementieren, sodass Diversität multiperspektivisch und interdisziplinär konzipiert in und für Unterricht und Lernen realisiert wird. Fachliches Wissen rund um Diversität wird damit in der Aus-, Fort- und Weiterbildung vermittelt, um so zum Aufbau von Diversitätskompetenz im Rahmen der Professionalisierung von Pädagog*innen und zur Unterstützung von Qualitätssicherung im Bildungswesen beizutragen.

Im Bereich der Studienwerber*innen achtet die PH Steiermark künftig verstärkt darauf, dass Zulassungsverfahren keine diskriminierenden Elemente enthalten und dass (implizite) Ausschlussmechanismen beseitigt werden. Wichtig ist dabei, dass alle potenziell Interessierten ausreichend Zugang zu den wesentlichen Informationen bekommen, dass Verfahren für alle transparent sind und dass besondere Bedarfe beispielsweise in sprachlicher oder zeitlicher Hinsicht berücksichtigt werden. Gerade bei der Anwerbung möglicher interessierter Personen als auch bei Zulassungsverfahren wären Maßnahmen wie etwa ein gezieltes Ansprechen von Personen, die nicht dem stereotypen Bild österreichischer Lehrer*innen entsprechen, anzudenken. Künftig soll die PH Steiermark möglichen Studienwerber*innen und einer breiten Öffentlichkeit als eine Organisation bekannt sein, die sich aktiv um Herstellung von Chancengerechtigkeit bemüht.

4.3 Berufsfeldbezogene Bildungsforschung

*„Die PH Steiermark setzte bereits in der Vergangenheit starke Impulse für Wissenschaft und Forschung in der Lehrer*innenbildung und wird das auch in Zukunft tun.“ (PH Steiermark 2022, S. 5).*

Zukünftig soll an der PH Steiermark verstärkt Augenmerk auf die Erforschung gesellschaftlicher Differenzierungsprozesse gelegt werden, indem untersucht wird, wie sich diese im Handlungsfeld Schule niederschlagen und welche Reaktionen es von schulischen Akteur*innen gibt bzw. geben sollte. Vielfältige trans- und interdisziplinäre Ansätze, diversitätsorientierte Forschungsfragen, aber auch divers aufgestellte Teams von Forscher*innen sollen dazu beitragen, zukunftsfähige Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen zu erarbeiten und diese gesellschaftlich breit zu disseminieren. Gewonnene Forschungsergebnisse fließen sowohl in die Lehre, die Beratung und Begleitung von Bildungseinrichtungen als auch in künftige Maßnahmen an der eigenen Hochschule ein. Diversitätsaspekte sollen dabei im gesamten Forschungsprozess Eingang finden und reflektiert werden, um so ein Forschungsumfeld bereitzustellen zu können, das den Grundsätzen von Chancengerechtigkeit, Partizipation und Anti-Diskriminierung entspricht.

4.4 Beratung und Begleitung

Die Beratung und Begleitung von Bildungseinrichtungen, wie Schulen und Kindergärten aber auch

regionalen, nationalen und internationalen Bildungsnetzwerken sowie die Unterstützung deren Qualitätsentwicklung stellt einen zentralen Kernbereich der PH Steiermark dar. Künftig soll die vorhandene Expertise zu Diversität noch stärker Eingang in die Begleitung und Beratung von Schulen und anderen Bildungseinrichtungen finden, thematisch entsprechende Bildungsnetzwerke gestärkt und das Engagement in thematischen Arbeitsgruppen (etwa der Bildungsdirektion) unterstützt und *gestärkt werden*.

Im Rahmen der schulinternen und schulübergreifenden Fortbildung von Lehrpersonen (SCHiLF/SCHüLF) wird zudem auf die Bedarfe aus der Praxis in Bezug auf Diversität und Heterogenität reagiert, indem verschiedene Angebote zu diversitätsrelevanten Themen können zeitnah konzipiert und umgesetzt werden.

4.5 Verwaltung

Die Rektoratsdirektion und das gesamte Verwaltungspersonal unterstützen die Organe der PH Steiermark bei der Erfüllung ihrer Aufgaben gemäß § 19 Hochschulgesetz 2005, insbesondere in Planungsvorbereitung, Personalverwaltung, Rechtsangelegenheiten, Gebäudebetrieb und Facility Management, Beschaffungswesen, Inventar und Materialverwaltung, Veranstaltungsmanagement, Haushalts- und Finanzverwaltung, Drittmittelangelegenheiten, technische Dienste und technische Infrastruktur, Studien- und Prüfungsverwaltung, Informationswesen und Literaturverwaltung sowie in allgemeinen administrativen Angelegenheiten.

Rund 55 Mitarbeiter*innen in sieben Abteilungen und an acht Instituten bzw. Zentren arbeiten unter der Leitung der Rektoratsdirektion. Die Verwaltung der PH Steiermark versteht sich als Fundament der Hochschule, damit die Kernbereiche der Lehre, Forschung und Beratung stets reibungslos funktionieren. Die Konzepte der PH Steiermark zum Themenbereich „Diversität“ fließen auch in die Personalauswahl und bei der Nutzung der vorhandenen Personalressourcen ein. Im Alltag wird versucht Diversität so zu leben, indem die Vielfalt unter unseren Kolleg*innen erkannt, zugelassen und wertgeschätzt wird.

Zukünftig sollen Bedarfe rund um das Thema Diversität im Bereich der Verwaltung ermittelt werden und erforderliche Maßnahmen umgesetzt werden. In Abstimmung mit den anderen Grazer Hochschulen ist etwa eine Umstellung von PH-Online angedacht, sodass danach nicht nur mehr ausschließlich männliche und weibliche Bezeichnungen zugewiesen werden, sondern eine gesellschaftliche Geschlechtervielfalt über die Binarität hinausgehend abbildet werden kann.

4.6 Kooperationen und Netzwerke zu Diversitätsthemen

Unter der Prämisse, dass Bildung eine (welt-)offene Haltung, Austausch und gegenseitiges Lernen voraussetzt, engagieren wir uns als Hochschule in folgenden, thematisch an Diversität orientierten,

regionalen, nationalen und internationalen Kooperationen, um eine laufende Adaption unserer Bemühungen in Bezug Diversität sicherzustellen:

- AG Geschlechtervielfalt der Österreichischen Universitätenkonferenz
- BIMM - Zentrum Sprachliche Bildung im Kontext von Migration und Mehrsprachigkeit
- Fachforum Inklusive Bildung des Forums Primar im PH-Verbund Süd-Ost
- FZIB - Forschungszentrum für inklusive Bildung
- Gendergremium der Bildungsdirektion Steiermark
- GenderNOW!Plus – Vernetzungsplattform der Gleichstellungsabteilungen der Grazer Hochschulen
- IFO - Netzwerk der Inklusionsforscher*innen Österreich
- IGPB - Interessengemeinschaft Politische Bildung
- Netzwerk der Gender-Mainstreaming-Beauftragten aller Pädagogischen Hochschulen (BMBWF)
- Netzwerk inklusive Bildung - Austauschplattform steirischer inklusiver Bildungseinrichtungen
- ÖSKO - Österreichisches Sprachenkomitee
- RFDZ - Regionales Fachdidaktik Zentrum für Geschichte und Politische Bildung
- Sprachennetzwerk Graz
- Steirische Hochschulkonferenz

5 Literatur

- Auferbauer, M., Hasenhüttl, E., Much, P. & Komposch, U. (2019). Diversität und Inklusion in der Ausbildung von Lehrer_innen in der Steiermark. *Herausforderung Lehrer*innenbildung. Zeitschrift zur Konzeption, Gestaltung und Diskussion*, 2(3), 452-467.
- Auferkorte-Michaelis, N., & Linde, F. (2022). Diversität an Hochschulen: Einblick, Umsicht und Aussicht. *MedienPädagogik: Zeitschrift für Theorie und Praxis der Medienbildung*, 48, 1-12.
- Aumair, B. & Theißl, B. (2020). *Klassenreise. Wie die soziale Herkunft unser Leben prägt*. Wien: ÖGB Verlag.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hrsg.) (2021). *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2021*. Abgerufen am 25.08.2022 von <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/bef/nbb.html>
- Eickhoff, V., & Schmitt, L. (2016). Herausforderungen hochschulischer Diversity-Politik. In K. Feridooni & A. P. Zeoli (Hrsg.), *Managing Diversity. Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung* (S. 199-228). Wiesbaden: Springer Verlag.
- Froebus, K.; Kink-Hampersberger, S.; Mendel, I.; Scheer, L. & J. Schubatzky (2021). *Scham, (Selbst-)Zweifel, Bluff, Anpassung: Gefühle und Strategien von Studierenden*. In dies., Habitus.Macht.Bildung – Lehr-/Lernmaterialien. OER verfügbar unter: <https://habitusmachtbildung.uni-graz.at/de/materialien/im-projekt-entwickeltes-material/>
- Gardenswartz, L.& Rowe, A. (2002/1995). *Diverse Teams at Work. Capitalizing on the Power of Diversity*. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.
- Klammer, U., & Ganseuer, C. (2015). *Diversity management: Kernaufgabe der künftigen Hochschulentwicklung*. Münster: Waxmann Verlag.
- Klein, U. & Heitzmann, D. (Hrsg.) (2012). *Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahmen*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Koreuber, M. (2021). *Diversity gerecht werden. Heft 2: Ein Leitfaden für die Hochschulpraxis*. Verfügbar unter: https://www.fu-berlin.de/sites/good-diversity/_media/good-diversity-Heft-2.pdf
- Mecheril, P. & Plößer, M. (2009). Differenz. In Andresen et al. (Hrsg.) *Handwörterbuch Erziehungswissenschaft* (S. 194-208). Weinheim: Beltz Verlag.
- Pädagogische Hochschule Steiermark (2019). *Vision, Mission & Leitbild*. Abgerufen am 25.08.2022 von <https://www.phst.at/phst/auf-einen-blick/vision-mission-leitbild/>
- Pädagogische Hochschule Steiermark (2022). *Forschungshandbuch*. Abgerufen am 25.08.2022 von https://www.phst.at/fileadmin/Redakteure/Dokumente/ZIDAs/Rektorat/2022_06_07_Forschungshandbuch_PHSt_2022_v2.pdf
- Reuter, J., Gamper, M., Möller, C., & Blome, F. (Hrsg.). (2020). *Vom Arbeiterkind zur Professur: Sozialer Aufstieg in der Wissenschaft. Autobiographische Notizen und soziobiographische Analysen* (Vol. 54). Bielefeld: transcript Verlag.
- Statistik Austria (2021). *Schüler:innen im Schuljahr 2020/21 nach Staatsangehörigkeit und Alltagssprache*. Abgerufen am 14.09.2022 von <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/schulbesuch/schuelerinnen>
- Suchań, B., Höller, I. & Wallner-Paschon, C. (Hrsg.) (2019). *PISA 2018. Grundkompetenzen am Ende der Pflichtschulzeit im internationalen Vergleich*. Graz: Leykam Verlag. Abgerufen am 14.09.2022 von <https://www.iqs.gv.at/downloads/internationale-studien/pisa/pisa-2018>

- Technische Universität Berlin (2019). *Diversitätsstrategie – Chancengleichheit an der Technischen Universität Berlin*. Abgerufen am 25.08.2022 von https://www.tu-berlin.de/menue/ueber_die_tu_berlin/gleichstellung_diversitaet/diversitaet_chancengleichheit/
- Unger, M., Binder, D., Dibiasi, A., Engleder, J., Schubert, N., Terzieva, B., Thaler, B. Zaussinger, S. & Zucha, V. (2020). *Studierenden-Sozialerhebung 2019*; Kernbericht. Abgerufen am 25.08.2022 von <http://ww2.sozialerhebung.at/index.php/de/>
- Universität Wien (o.J.). *Worum geht es bei Diversität*. Abgerufen am 25.08.2022 von <https://personalwesen.univie.ac.at/gleichstellung-diversitaet/diversitaet/worum-geht-es-bei-diversitaet/>
- Winker, G. & Degele, N. (2009). *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld: transcript Verlag.