



Diversitätsstrategie der Montanuniversität

Dezember 2019

INHALT

1. Leitsätze der Diversitätsstrategie	3
2. Handlungsfeld Universitätsmanagement	5
a. Organisationsanalyse hinsichtlich Diversitätskriterien	5
b. Vermittlung von Diversitätskompetenz	5
c. Vermeidung von Diskriminierung	5
d. Beachtung diversitätsrelevanter Aspekte in der Personalentwicklung	6
e. Soziale Durchlässigkeit für Studierende	7
f. Barrierefreiheit für Studierende und Bedienstete	7
3. Handlungsfeld Lehre	8
a. Internationalisierung der Lehre	8
b. Chancengleichheit in der Lehre	9
c. Einbeziehung von Betreuungspflichten bei Studierenden	9
4. Handlungsfeld Forschung	9
a. Internationalisierung in der Forschung	9
b. Entwicklung eines Welcome Angebots	9

1. LEITSÄTZE DER DIVERSITÄTSSTRATEGIE

Die Diversitätsstrategie dient als Leitlinie für das Diversitätsverständnis der Montanuniversität und findet ihre Verankerung im Universitätsmanagement, in Lehre und Forschung. Die Verantwortlichkeit zur Umsetzung der Diversitätsstrategie liegt beim Rektorat der Montanuniversität. Die operative Umsetzung der Diversitätsthemen obliegt der Koordinationsstelle für Aufgaben der Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung. In die Umsetzung der Maßnahmen der Diversitätsstrategie ist zudem der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einbezogen. Relevante Dokumente für die Ableitung der Zielsetzungen und Maßnahmen der Diversitätsstrategie sind der Entwicklungsplan, die Leistungsvereinbarungen, der Frauenförderungsplan, der Gleichstellungsplan und der Verhaltenscodex der Montanuniversität. Die Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der Diversitätsstrategie werden einer regelmäßigen Evaluierung unterzogen, um die Zielerreichung zu kontrollieren bzw. neue Maßnahmen zu entwickeln.

1. Inklusiver Anspruch:

Die Diversitätsstrategie adressiert alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Studierenden der Montanuniversität und umfasst alle universitären Bereiche (Lehre, Forschung, Transfer, Verwaltung). Die Kompetenz im Umgang mit der Vielfalt wird gefördert.

2. Antidiskriminierung:

Die Montanuniversität bekennt sich zum Grundsatz der Antidiskriminierung und der Unterbindung von Benachteiligungen. Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung und Mobbing stellen Verstöße gegen die Menschenwürde dar und werden nicht geduldet. Die Montanuniversität fördert ein partnerschaftliches und wertschätzendes Arbeitsklima.

3. Gesellschaftliche Verantwortung:

Als Wissenschaftsinstitution in der Gesellschaft übernimmt die Montanuniversität Vorbildwirkung hinsichtlich einer gelebten Diversitätskultur, der Gleichstellung der Geschlechter und der Durchlässigkeit für in der Gesellschaft unterrepräsentierter Gruppen. Die Montanuniversität engagiert sich in der Interaktion mit allen Stakeholdern in der Gesellschaft.

4. Diversität im Bereich Lehre:

Die Einbeziehung der sozialen Dimension äußert sich in der Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen und Lebensentwürfe der Studierenden und Lehrenden. Diversitätsgerechte Rahmenbedingungen tragen zum individuellen

Studienerfolg bei. Die horizontale Durchlässigkeit und die vertikale Mobilität von Studierenden werden gefördert. Die Lehrenden der Montanuniversität werden über diversitäts-sensibles Verhalten informiert.

5. Diversität im Bereich Forschung:

Die Lösung globaler Herausforderungen erfordert Offenheit für inter- und transdisziplinäre Ansätze und die Integration möglichst zahlreicher unterschiedlicher Lösungsperspektiven. Dementsprechend fördert die Montanuniversität den Ausbau der interdisziplinären und internationalen Zusammenarbeit.

6. Internationalität, Mobilität und Vernetzung:

Zahlreiche Partnerschaftsabkommen mit internationalen Universitäten und Forschungsinstitutionen dienen der Förderung des globalen Austausches der Montanuniversität. Internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie internationale Studierende sind an der Montanuniversität höchst willkommen.

7. Förderung der Partizipation aller Universitätsangehörigen:

Die unterschiedlichen individuellen Voraussetzungen und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Montanuniversität werden unterstützt, mit dem Ziel, die umfassende Teilhabe und engagierte Teilnahme am Universitätsgeschehen zu fördern.

8. Förderung der sozialen Durchlässigkeit:

Die Montanuniversität engagiert sich für den Zugang zur Hochschulbildung für nicht-traditionelle Studierende und entwickelt Maßnahmen, um eine Chancengleichheit zu erreichen.

9. Evaluierung der Diversitätsstrategie:

Die Montanuniversität führt regelmäßige Evaluierungen der Zielsetzungen, der Maßnahmen und der Zielerreichung der Diversitätsstrategie durch.

2. HANDLUNGSFELD UNIVERSITÄTSMANAGEMENT

Zielsetzungen

- a) Organisationsanalyse hinsichtlich Diversitätskriterien
- b) Vermittlung von Diversitätskompetenz
- c) Vermeidung von Diskriminierung
- d) Beachtung diversitätsrelevanter Aspekte in der Personalentwicklung
- e) Soziale Durchlässigkeit für Studierende
- f) Barrierefreiheit für Studierende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Maßnahmen

- ad a) an der Montanuniversität finden jährlich folgende gender- und diversitätsspezifische Datenerhebungen und –analysen im Bereich der Bediensteten und Studierenden statt:
- die Personalkategorien im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich werden hinsichtlich des Anteils an Frauen und Männern, In- und AusländerInnen und bezüglich der Altersstruktur analysiert,
 - im Bereich der Studierenden erfolgt eine genderspezifische Analyse und eine Erhebung des Anteils an in- und ausländischen Studierenden,
 - die Besetzung aller universitärer Gremien wird genderspezifisch analysiert.

Die Ergebnisse dieser Analysen fließen in weitere strategische Entscheidungen der Montanuniversität ein.

- ad b) die Vermittlung von Diversitätskompetenz findet im Zuge von Seminaren statt, die verpflichtend für alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Montanuniversität vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen durchgeführt werden.
- ad c) die Antidiskriminierung ist gesetzlich im Gleichstellungsplan der Montanuniversität geregelt. Darin enthalten ist, dass jede mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Weltanschauung, der Religion, der ethnischen Zugehörigkeit oder der sexuellen Orientierung nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften geahndet wird. Die von Diskriminierung betroffenen Angehörigen der Universität sind aufgefordert, sich an die zuständigen inneruniversitären Gremien (insbesondere die Dienstvorgesetzten, das Rektorat, den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, den Betriebsrat für das Wissenschaftliche Universitätspersonal, den Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal) zu wenden.

ad d) dieser Punkt umfasst Maßnahmen zur Frauenförderung, Vereinbarkeit, Karriereentwicklung und betrieblicher Gesundheitsförderung.

Frauenförderung: zur Erhöhung des Frauenanteils in universitären Gremien werden die für die personelle Zusammensetzung der Gremien Verantwortlichen auf die gendergerechte Zusammensetzung der Kollegialorgane hingewiesen. Zudem werden Wissenschaftlerinnen zur Teilnahme an Gremienarbeit motiviert. Für fachlich qualifizierte Wissenschaftlerinnen werden Qualifizierungsvereinbarungsstellen geschaffen. Im Zuge der Ausschreibung für Leitungspositionen werden Frauen besonders zur Bewerbung eingeladen. Jährlich wird ein Wissenschaftspreis für Montanistinnen vergeben.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Um den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern, bietet die Montanuniversität eine Unterstützung zur Betreuung von Kindern unter drei Jahren an. Ein Dual Career Service wird in Zusammenarbeit mit den Universitäten am Standort Graz (Technische Universität Graz, Karl-Franzens-Universität, Medizinische Universität Graz) und den Betrieben in der Region angeboten. Zur Unterstützung von wiedereinsteigenden Beschäftigten besteht z.B. eine Zusammenarbeit mit relevanten Einrichtungen (z.B. ZAM Steiermark), die die beruflichen Chancen von Frauen fördern und Beratung sowie Qualifizierung in unterschiedlichen Themen anbieten.

Karriereentwicklung: Die Nachwuchsförderung an der Montanuniversität zielt auf eine hohe zukünftige Berufsfähigkeit sowohl in akademisch-wissenschaftlichen Karrieren als auch in der Wirtschaft sowie auf eine aktive Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in den unterschiedlichen Karrierestufen der akademischen Laufbahn ab. Wenn sich Forschende im Ausland weiterbilden möchten, bietet die Montanuniversität Unterstützung (z.B. über internationale Netzwerkpartner). Besteht der Wunsch nach einem Sabbatical Leave, können auf Basis der gesetzlichen Vorgaben individuelle Lösungen vereinbart werden. Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen fördert die Montanuniversität sowohl im Bereich des wissenschaftlichen wie auch des nichtwissenschaftlichen Personals.

Betriebliche Gesundheitsförderung: Die Gesundheit der Angehörigen der Montanuniversität wird durch Bewusstseinsbildung und aktive Maßnahmen gefördert. Es erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit relevanten Einrichtungen und der Arbeitsmedizin sowie dem Sportinstitut der Montanuniversität.

Beispielhaft werden folgende Maßnahmen angeboten:

Für die Beschäftigten der Montanuniversität gibt es Impfaktionen und anonymisierte Beratungen des psychologischen Dienstes. Es werden regelmäßig Gesundheitstage

organisiert. Unterschiedlichste medizinische Untersuchungen und Beratungen können in diesem Rahmen kostenfrei in Anspruch genommen werden. Dazu kommen Sensibilisierungsmaßnahmen, wie z.B. MUL radelt zur Arbeit – eine Aktion, in der die Bediensteten der Universität aufgerufen sind, den Arbeitsweg mit dem Fahrrad zurückzulegen. Das Universitätssportinstitut entwickelt Maßnahmen für die Beschäftigten und führt eine Vielzahl an sportlichen Aktivitäten und Maßnahmen zur Gesundheitsprävention durch.

- ad e) Um junge Menschen für MINT-Fächer zu interessieren, werden spezifische bewusstseinsbildende Maßnahmen in Kooperation mit Schulen und Kindergärten durchgeführt. Die Maßnahmen zielen auch darauf ab, vermehrt Mädchen für technische Ausbildungen zu begeistern. Die laufende Präsenz der Montanuniversität in Bildungseinrichtungen zielt darauf ab, Schülerinnen und Schüler für eine Karriereentscheidung in technischen Berufen zu begeistern und das Humanpotential für den FIT-Sektor zu vergrößern. Ein Beispiel für eine derartige Initiative ist das Projekt SCHOOL@MUL, das die Entwicklung und Umsetzung eines Bildungsangebots für Schülerinnen und Schüler rund um Kernkompetenzen der Montanuniversität vorsieht.

Die Montanuniversität setzt auch Maßnahmen, um Studierenden mit beschränkten finanziellen Mitteln ein Studium in Leoben zu ermöglichen. Ein nicht unerheblicher Anteil der Studierenden arbeitet als Forschungsangestellte mit regulärem Vertrag und Gehalt an der Montanuniversität und erhält somit die Möglichkeit, zusätzliche Einnahmen zur Bestreitung des Lebensunterhaltes zu generieren.

Dissertationsstudierende werden meist für den gesamten Zeitraum der Dissertation an der Montanuniversität vollbeschäftigt, um das finanzielle Risiko für die Studierenden zu senken.

Die Montanuniversität ermöglicht internationalen Studierenden aus wirtschaftlich schwachen Ländern ein Studium in Leoben, entweder über formelle Übereinkommen mit den Herkunftsländern (Stipendienprogramme), oder über finanzierte Stipendien durch Industrieunternehmen.

Die Montanuniversität nützt ihre Kontakte zur Industrie, um Studierenden in der vorlesungsfreien Zeit Praktika und Ferialstellen zu vermitteln.

- ad f) Die Montanuniversität kann – auch aufgrund ihrer Größe – auf Studierende und Beschäftigte mit besonderen Bedürfnissen individuell nach Bedarfsfall eingehen. Es wird eine möglichst hürdenfreie Umsetzung des Studiums bzw. der Arbeit ermöglicht. Zur Inklusion von Studierenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung wurde grundsätzlich eine durchgehende Barrierefreiheit umgesetzt.

3. HANDLUNGSFELD LEHRE

Zielsetzungen

- a) Erhöhung der Internationalisierung der Lehre
- b) Sicherstellung der Chancengleichheit in der Lehre
- c) Einbeziehung von Betreuungspflichten von Studierenden

Maßnahmen

ad a) Zur Internationalisierung der Lehre dienen folgende Maßnahmen:

Internationale Marketingaktivitäten in Form einer Bewerbung des Studienstandortes Leoben über internationale Organisationen (z.B. EU, UNO), bei renommierten internationalen Tagungen aber auch im Rahmen von Bildungsnetzwerken, wie CEEPUS und ERASMUS+.

Weiterentwicklung der Attraktivierung der Montanuniversität für europa- und weltweit exzellente internationale Studierende. Das „Montanuniversität International Relations Office“ (MIRO), eine Serviceeinrichtung der Montanuniversität unterstützt Studierende, Forschende, Lehrende und Mitarbeiter/innen in internationalisierenden Prozessen sowie bei der Organisation und Abwicklung von befristeten outgoing und incoming Mobilitäten.

Englisch als Ausbildungssprache ist strategisch in den Lehrangeboten verankert und wurde bisher in sechs Masterstudien (Angewandte Geowissenschaften, Rohstoffgewinnung und Tunnelbau, Rohstoffverarbeitung, Petroleum Engineering, Advanced Mineral Resources Development, International Study Programm in Petroleum Engineering) eingeführt. In den übrigen Studienrichtungen werden einzelne Lehrveranstaltungen in englischer Sprache angeboten. Zur weiteren Förderung von Englisch als Ausbildungssprache wird evaluiert, in welchen Teilbereichen und in welcher Geschwindigkeit Englisch als Unterrichtssprache in den bestehenden Studienrichtungen der Montanuniversität forciert werden soll und was daraus im Hinblick auf erstklassiges internationales Studierendenpublikum zu erwarten ist.

Neben der Aufnahme von internationalen Studierenden an der Montanuniversität werden Auslandsaufenthalte der eigenen Studierenden forciert. Es wird verstärkt auf neue Joint Degree Studienprogramme gesetzt. Seit 2017 bietet die Montanuniversität Double und Joint Degree Studien an: Zwei Double Degree Studien mit der Ecole des Mines de Paris im Bereich Rohstoffe und Energietechnik, ein Joint Degree Studium in Kooperation mit der Technischen Universität Bergakademie Freiberg und weiteren internationalen Universitäten im Bereich Rohstoffgewinnung (internationale Partneruniversitäten 2017 in Portugal, der Ukraine, China, Iran, Portugal) sowie ein Double Degree Studium in Kooperation mit der Gubkin Universität in Moskau im Bereich Petroleum Engineering.

- ad b) Eine Checkliste für diversitätssensible Lehre soll dazu dienen, die Achtsamkeit und Professionalität in der Gestaltung der Lehre entsprechend der Heterogenität der Studierenden zu optimieren und damit die Chancengleichheit im Studium zu gewähren. Diese Checkliste soll Lehrende dabei unterstützen, eine Veranstaltung durchzuführen, in der alle Studierenden unabhängig von Geschlecht, Beeinträchtigung, sexueller Orientierung, Alter, sozialer Herkunft, Ethnizität und Religion/Weltanschauung die gleichen Bildungschancen erhalten. Die Checkliste wird als QM-Dokument erstellt.
- ad c) Die Montanuniversität ist bestrebt Rahmenbedingungen in der Lehre zu schaffen, die optimale Betreuungspflichten von Studierenden berücksichtigen. Gemeinsam mit der Österreichischen Hochschülerschaft werden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium und Betreuungspflichten von Studierenden erstellt.

4. HANDLUNGSFELD FORSCHUNG

Zielsetzungen:

- a) Erhöhung der Internationalisierung in der Forschung
- b) Entwicklung eines Welcome Angebots

Maßnahmen:

- ad a): Ausarbeitung eines Maßnahmenkatalogs, um exzellente internationale Forschende an die Montanuniversität zu bringen, insbesondere eines Konzeptes für die internationale Bewerbung der Universität und des Standortes.
- ad b): Das Welcome-Angebot für nicht deutschsprechende Beschäftigte soll ausgebaut werden. Zur Betreuung einer internationalen Forschungscommunity werden administrative Abläufe optimiert (Kommunikation, Formblätter, Downloads, etc.) und auch individuelle Unterstützung geboten. Dies umfasst beispielsweise die Wohnungssuche, die Organisation von Betreuungsplätzen und Schulen für Kinder oder Behördengänge.