

Rektorat – Stabsstelle Chancengleichheit

Aktionsplan „Chancengleichheit“ an der PH Luzern 2017 - 2020

PH Luzern · Pädagogische Hochschule Luzern
Rektorat
Stabsstelle Chancengleichheit
Pfistergasse 20 · Postfach 7660 · 6000 Luzern 7
T +41 (0)41 228 71 11
elke-nicole.kappus@phlu.ch · www.phlu.ch

lic. phil. Elke-Nicole Kappus

Abstract:

Die Pädagogischen Hochschulen können 2017 – 2020 erstmals am Bundesprogramm 'Chancengleichheit' teilnehmen. Das P-7 stellt für die PH Luzern eine Chance dar, ihre Aktivitäten im Bereich der Chancengleichheit zu intensivieren und im Rahmen der Hochschullandschaft swissuniversities zu verankern. Dabei kann sie auf bisherige Aufbaumassnahmen, laufende Projekte sowie auf das Commitment der Hochschulleitung bauen: Seit 2010 verfügt die PH Luzern über eine Stabstelle Chancengleichheit, 2011 wurde die Diversity Policy mit einem breiten und differenzierten Diversitätsverständnis verabschiedet. Seither wurden zahlreiche Projekte initiiert und durchgeführt.

Im Rahmen des P-7 sollen die Aktivitäten in Ausrichtung auf das Ziel einer diversitätssensiblen und chancengerechten Hochschule systematisiert und vernetzt werden. Dazu soll ein Diversity-Monitoring zu relevanten Kennzahlen aufgebaut und Strukturen der Chancengleichheit in allen Leistungsbereichen der Hochschule aktiviert/aufgebaut werden. Inhaltlich konzentriert sich die PH Luzern exemplarisch auf die Frage der Integration von Studierenden mit Behinderung und der Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs. Die Berücksichtigung weiterer hochschulrelevanter Differenzkategorien sowie Fragen der Intersektionalität sind integraler Teil des Aktionsplans.

Die im Rahmen des P-7 von der PH Luzern angegangenen Massnahmen schreiben sich deutlich in folgende Handlungsfelder ein:

3. Kompetenzerweiterung Chancengleichheit bzw. Diversität an Hochschulen
 4. Gender und Diversitätsaspekte in Forschung und Lehre
-

De 2017 à 2020, pour la première fois, les Hautes écoles pédagogiques peuvent participer au programme fédéral « Égalité des chances ». Pour la HEP de Lucerne, le P-7 est l'occasion d'intensifier ses activités dans le domaine de l'égalité des chances et de leur faire une place dans le paysage universitaire avec l'organe swissuniversities. Elle peut pour cela se prévaloir de mesures de développement déjà prises, de projets en cours ainsi que de l'engagement de sa Direction: depuis 2010, la HEP de Lucerne dispose d'un bureau d'égalité des chances; en 2011, elle a adopté une Politique de diversité dont la conception est vaste et différenciée. De nombreux projets ont été initiés et réalisés depuis.

Dans le cadre du P-7, nous comptons systématiser et mettre en réseau nos activités axées sur l'objectif d'une haute école sensible à la diversité et égalitaire dans les chances qu'elle offre. Pour cela, un monitoring portant sur des indicateurs de diversité significatifs sera mis en place et des structures d'égalité des chances seront activées/développées dans tous les domaines de prestations de la haute école. Dans ses contenus, la HEP de Lucerne se veut exemplaire sur la question de l'intégration d'étudiant-e-s avec handicap et sur les possibilités de compenser les désavantages. La prise en compte d'autres catégories de différences que l'on peut rencontrer dans les hautes écoles, ainsi que de questions d'interdépartementalité, fait partie intégrante du plan d'action.

Les mesures auxquelles la HEP de Lucerne s'est attaquée dans le cadre du P-7 s'inscrivent clairement dans les champs d'action suivants:

3. Extension des compétences en matière d'égalité des chances et de diversité dans les hautes écoles
4. Aspects du genre et de la diversité dans la recherche et l'enseignement

Inhaltsverzeichnis

	Abstract:	1
1.	Chancengleichheit und Diversity an der PH Luzern	5
1.1.	Projekte/Aktivitäten im Bereich ‚Chancengleichheit‘ an der PH Luzern	5
1.2.	Zum Diversity-Verständnis der PH Luzern.....	6
2.	Chancengleichheit 2017 – 2020 – PGB 07	7
3.	Der Aktionsplan der PH Luzern 2017 - 2020	8
3.1	Umgang mit Behinderung/Nachteilsausgleich	8
3.1.1	Spannungs- und Entwicklungsfelder im Bereich Nachteilsausgleich	8
3.2	Diversitätsmonitoring.....	10
3.3	Verankerung und Aufbau einer Kultur der Chancengleichheit in bestehenden Netzwerken und Strukturen der PH Luzern	10
4.	Massnahmen – Aktivitäten – Meilensteine – Ressourcen	11
5	Zeitplan	14
6.	Literaturverzeichnis	15

Aktionsplan „Chancengleichheit“ an der PH Luzern 2017 - 2020

1. Chancengleichheit und Diversity an der PH Luzern

Anders als Universitäten und Fachhochschulen waren die Pädagogischen Hochschulen in der Vergangenheit nicht an den Programmen für Chancengleichheit des Bundes beteiligt. Das P-7 stellt für die PH Luzern somit eine grosse Chance dar, ihre Aktivitäten im Bereich der Chancengleichheit zu intensivieren und im grösseren Rahmen der Hochschullandschaft swissuniversities zu verankern. Dabei kann sie auf bisherige Aufbaumassnahmen, laufende Projekte sowie auf das Engagement und klare Bekenntnis der Hochschulleitung aufbauen:

Die Stabstelle Chancengleichheit der PH Luzern wurde 2010 durch Eigenmittel des Rektorats geschaffen. Bereits 2011 verabschiedete die Hochschulleitung ihre **Diversity Policy**, in der sich die PH Luzern deutlich für die Chancengleichheit im Sinne eines breiten Diversitätsverständnisses unter besonderer Berücksichtigung von *Geschlechtszugehörigkeit, Menschen mit Behinderung, Menschen unterschiedlicher Herkunft und Kultur* sowie *Alter* (PH Luzern 2011, S. 6) ausgesprochen und verpflichtet hat.

Die Diversity Policy gilt in allen Leistungsbereichen und in der Verwaltung. Sie ist im Leitbild verankert und repräsentiert einen Teil der Gesamtstrategie der PH Luzern. Besonders deutlich zeigt sich der Schwerpunkt ‚Chancengleichheit‘ auch in der Strategie 2016-25 in der Zielsetzung 3 „*Förderung des konstruktiven Umgangs mit der Heterogenität in Schule und Bildung*“, der somit nahezu deckungsgleich ist mit dem Handlungsfeld 4 des PGB 07 (Gender & Diversity-Aspekte in Forschung und Lehre).

Die PH Luzern bekennt sich mit ihrer Diversity Policy aufgrund ihrer ethischen Überzeugung und im Einklang mit der Bundesverfassung, Art. 8 Abs. 2, zur Anerkennung und Förderung der Vielfalt ihrer Angehörigen in den Dimensionen Geschlecht, Herkunft/Rasse, Behinderung, Alter, soziale Stellung, Lebensform, religiöse, weltanschauliche oder politischen Überzeugung. Sie engagiert sich für die Chancengleichheit ihrer Angehörigen, fördert sie in ihrer Individualität jenseits von Stereotypen und Stigmatisierungen und schützt sie vor jeglicher Art der Diskriminierung. (PH Luzern, 2011, Grundsätze S. 4)

Die Stabstelle Chancengleichheit ist gemäss *Diversity Policy* und Stellenbeschrieb betraut, intern mit den Führungspersonen aller Leistungsbereiche, mit der Stabstelle Human Resources und bei Bedarf mit weiteren Organisationseinheiten für die Umsetzung der *Diversity Policy* zusammenzuarbeiten und die Hochschulleitung und alle Leistungsbereiche der Hochschule bei der Implementierung der *Diversity Policy* zu begleiten. Ziel ist die (Weiter-)Entwicklung einer diversitätssensiblen Hochschule, in der sich – ganz im Sinne der Ausschreibung des Bundesprogramms – die Chancengleichheit als „rote(r) Faden durch die Umsetzung des Leistungsvertrags und durch die eigentliche Organisation der Hochschule“ (PGB 07) zieht. Die Stabstelle ist mit 20 Stellenprozent¹ ausgestattet, sie verfügt über kein eigenes Budget, Projekte und Aktivitäten werden nach Rücksprache über das Rektorat finanziert.

1.1. Projekte/Aktivitäten im Bereich ‚Chancengleichheit‘ an der PH Luzern

Das klare Bekenntnis der Hochschule zu Diversity und Chancengleichheit hat dazu geführt, dass in den letzten Jahren eine Vielzahl von Projekten und Aktivitäten im Bereich ‚Vielfalt von Heterogenität‘ initiiert und umgesetzt wurden: So hat die PH Luzern z.B. als eine der ersten Pädagogischen Hochschulen der Schweiz 2010 eine *Diversity Befragung* unter Studierenden durchgeführt², 2011 erarbeitete die Stabstelle Chancengleichheit im Rahmen eines Mandats der Hochschulleitung einen Massnahmenkatalog ‚*Förderung und Nicht-diskriminierung von Studierenden mit Migrationshintergrund*‘; 2013/14 nahm die PH Luzern als einzige Hochschule der Schweiz am *Projekt LogiB* des Bundes teil; 2014/15 führte die Stabstelle gemeinsam mit der Abteilung F+E im Rahmen des ‚*Entwicklungsschwerpunkts Heterogenität*‘ eine Studie zur Machbarkeit eines ‚*Diversity-Monitorings*‘ durch. 2016 wurde die Beauftragte Chancengleichheit ausserdem von der Hochschulleitung mit dem Dossier ‚Bildung und Flucht‘ betraut; auf Grund aktueller Anfragen und Vorkommnisse hat 2016 vornehmlich das Dossier „hindernisfrei Studieren/Studierende mit Behinderung“ an Relevanz gewonnen.

¹ Für PGB07 Massnahmen werden durch die Hochschulleitung zusätzliche 10% gesprochen.

² Ergebnisse zur Befragung finden sich unter:

www.phlu.ch/fileadmin/media/phlu.ch/uu/chancengleichheit/Auswertung_Diversity_Befragung_Website.pdf

Daneben führt die Stabsstelle regelmässig verschiedene kleinere Projekte durch, wie z.B. den Nationalen Zukunftstag (Spezialprojekt ‚Abenteuer Schule geben‘, gemeinsam mit dem Leistungsbereich Ausbildung); die Netzwerktreffen für Frauen in Führungspositionen Campus Luzern (gemeinsam mit HSLU und UniLu); Massnahmen gegen sexuelle Belästigung (gemeinsam mit HSLU und UniLu), das Projekt ‚gendersensibler Sprachleitfaden‘ (gemeinsam mit HSLU und UniLu) u.ä.; Ausserdem ist die Stabsstelle in verschiedenen Netzwerken engagiert; neben dem Netzwerk des Campus Luzern z.B. im Gender Netzwerk des Kantons Luzern, der AG Gender Kammer PH Swissuniversities, dem Netzwerk/Verein „Männer an die Primarstufe“³ – sowie, um auch in den Entwicklungen im Kontext der anderen relevanten Diversity Kategorien ‚up-to-date‘ zu sein, zunehmend in Netzwerken, wie ‚barrierefrei studieren‘ (Zhaw) oder – im Kontext der Migration – der AG Interkulturelle Pädagogik⁴ der Kammer PH swissuniversities.

Trotz oder gerade wegen dieser zahlreichen Aktivitäten zeigen die Stabsstelle und die Umsetzung der Diversity Policy an der PH Luzern noch nicht das gewünschte Profil: Es fehlt ein Aktionsplan im eigentlichen Sinne, der eine Systematik und Vernetzung der Aktivitäten in Ausrichtung auf das Ziel einer diversitätssensiblen und chancengerechten Hochschulentwicklung erlaubt. Ebenso wurde keine Implementierung von Strukturen der Chancengleichheit in den einzelnen Leistungsbereichen vorgenommen (z.B. in Form von Diversity-Delegierten; Diversity Kommission o.ä.). Die Vernetzung und strategische Bündelung sowie die Verankerung der Anliegen der Diversity Policy in allen Bereichen und Strukturen der PH Luzern sind Ziel und Aufgabe der Periode 2017-2020.

1.2. Zum Diversity-Verständnis der PH Luzern

Als Grundlage des Diversity Verständnisses der PH Luzern lassen sich einerseits das Diversity Modell von Gardenswartz und Rowe (in der Anpassung der Uni Wien), andererseits Modelle von Karima Benbrahim⁵ nennen, welche Diversity Management als ein ganzheitliches Konzept versteht, in dem die Anliegen und die Expertise verschiedener Bewegungen und Disziplinen in der Auseinandersetzung um Chancengleichheit zusammenfliessen.. Obgleich Diversity-Ansätze die Ziele und Forderungen, die Konzepte und das Wissen der einzelnen Ansätze (Feminismus, Antirassismus, Interkulturelle Öffnung, Nicht-Diskriminierung etc.) und ihrer ‚Referenzdisziplinen‘ (Gender-Studies/Gender, Interkulturelle Pädagogik/Migration, Heilpädagogik/Behinderung⁶ etc.) umfassen, stellen sie nicht einfach eine ‚Fusion‘ oder eine simple Summe dieser Teile (bzw. der je spezifischen Auseinandersetzung mit einzelnen Diversitätsdimensionen) dar. Benbrahim schreibt: „Die jeweiligen Ansätze sollen ihren Legitimationsanspruch behalten und zugunsten der sozialen Gerechtigkeit und Chancengleichheit für alle Menschen miteinander verbunden werden“ (Benbrahim 2011, 2). In diesem Sinne definiert Benbrahim das interdisziplinäre Zusammenwirken und die gemeinsame Erkundung von Intersektionalitäten als Kern der Auseinandersetzung mit Diversität / Heterogenität. Diese Forderung nach interdisziplinärer Zusammenarbeit entspricht auch den Erkenntnissen und Empfehlungen des vom damaligen Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT geförderten Projekts „Gender & Diversity an Hochschulen“, die in Hinblick auf die Zusammenlegung von ‚Gender‘ und ‚Diversity‘ zu folgendem Schluss kommen: „Eine Zusammenlegung von Gender und Diversity macht (...) dann Sinn, wenn unter einem Überbegriff Spezialisten und Spezialistinnen für Einzelkategorien wie Gender, Menschen mit Behinderung, Migration/ Integration etc. zusammenarbeiten“ (Meyerhofer & Jeive 2012, S. 221).

Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit können gemäss den genannten Ansätzen dann eingelöst/ umgesetzt werden, wenn die Benachteiligung/der Ausschluss verschiedener sozialer Gruppen (und von Individuen, die Teil dieser Gruppen sind) unter der Berücksichtigung ihrer jeweiligen Spezifität erkannt und überwunden wird. Die OECD spricht in diesem Zusammenhang von ‚Fairness and Inclusion‘ (OECD 2007⁷, vgl. auch Bildungsbericht Schweiz 2014).

³ Eines der Projekte des durch das EGB finanzierten Vereins MaP, „Fortbildung zu Männer und Primarschule: Professionelle Genderkompetenz“ wird an der PH Luzern konzipiert und umgesetzt, s. http://www.maenner-an-die-primarschule.ch/?page_id=11

⁴ Für die Leitung der AG ‚Interkulturelle Pädagogik‘ der Kammer PH von swissuniversities stehen der Beauftragten Gender & Diversity fünf zusätzliche Stellenprozente zur Verfügung.

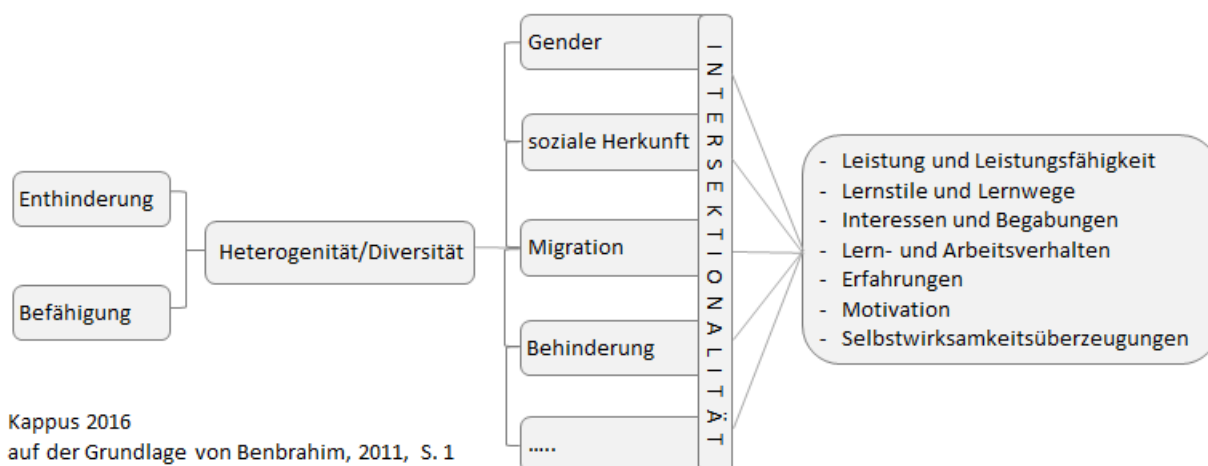
⁵ Benbrahim verweist in ihren Schriften vornehmlich auf Modelle von Leah Czollek und Gudrun Perko.

⁶ In der Darstellung von Benbrahim fehlt der Verweis auf Behinderung/Heilpädagogik (Benbrahim 2011).

⁷ Wobei die PH Luzern sich mehrheitlich eher an dem Inklusionsverständnis der UNESCO als an dem der OECD orientiert.

Das Modell von Benbrahim wurde durch die Stabsstelle Chancengleichheit in Hinblick auf die Spezifität und Ziele der Pädagogischen Hochschule Luzern überarbeitet: Einerseits wurde das Modell durch die *Diversitätsdimension ‚Behinderung‘* ergänzt, welche im Kontext der Forderung nach einer ‚Bildung für alle‘, des Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (BeHig) und der Uno-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung sowohl in den Schulen als auch in den Hochschulen zunehmend an Relevanz gewinnt (siehe Kapitel 3.1.). Andererseits wurde der Begriff der *Enthinderung* (im Sinne von Nichtdiskriminierung, Beseitigung von Hindernissen) unter Einbezug des *Capability-Approaches* nach Martha Nussbaum und A. Sen (1993) durch den Begriff der ‚Befähigung‘ ergänzt. Im Kontext der Auseinandersetzung mit Fragen von Chancengleichheit und -gerechtigkeit soll dadurch ausgedrückt werden, dass die Thematik der Chancengleichheit/-gerechtigkeit a) als eine ausgewogene Kombination von ‚Enthinderung‘ (fairness) und ‚Befähigung‘ (capability building) im Sinne der optimalen Förderung aufgegriffen wird – und dass b) Heterogenität stets sowohl differenziert als auch intersektional gedacht wird, um Massnahmen der Chancengleichheit für *alle* ‚Anspruchsgruppen‘ zu entwickeln und umzusetzen.

Diversitätssensibler Umgang mit Heterogenität



2. Chancengleichheit 2017 – 2020 – PGB 07

Die Hochschulleitung hat die Stabsstelle Chancengleichheit im Juni 2016 beauftragt, für die Periode 2017-2020 einen Aktionsplan für die Umsetzung der Diversity Policy zu entwickeln. Als Grundlage für die Entscheidung zukünftiger Massnahmen soll dazu das Projekt des Diversity Monitorings aufgegriffen und umgesetzt werden. Ziel der Massnahmen ist der Aufbau einer leistungsbereichsübergreifenden Kultur (und Praxis) im Umgang mit Diversität und Chancengleichheit. Der inhaltliche Fokus der Massnahmen soll unter Beibehaltung eines ‚breiten‘ Diversitätsverständnisses (siehe Kapitel 1.2.) auf Fragen des Umgangs mit Behinderung/ Nachteilsausgleich in der Lehre/Ausbildung der Studierenden (inkl. Berufs- und Weiterbildung) liegen, wobei die Relevanz der anderen Leistungsbereiche sowie anderer (bildungs-)relevanter Diversitätskategorien stets mitgedacht und berücksichtigt werden soll.

Die von der Hochschulleitung in Auftrag gegebenen Massnahmen schreiben sich somit deutlich in die folgenden Handlungsfelder des PGB 07 ein:

- 3. Kompetenzerweiterung Chancengleichheit bzw. Diversität an Hochschulen**
- 4. Gender und Diversitätsaspekte in Forschung und Lehre**

3. Der Aktionsplan der PH Luzern 2017 - 2020

Die Massnahmen in den Handlungsfeldern 3 und 4 haben zum Ziel, eine leistungsbereichsübergreifende Kultur und Praxis des Umgangs mit Diversität zu entwickeln und in allen Strukturen und Entscheidungs- und Entwicklungsprozessen zu verankern.

Die Ziele können wie folgt benannt bzw. präzisiert werden:

3.1 Umgang mit Behinderung/Nachteilsausgleich

Der von der HSLK gewählte Massnahmen-Fokus für die Teilnahme am PGB 07 „Nachteilsausgleich an der PH Luzern in der Lehre (inkl. Berufs- und Weiterbildung)“ schreibt sich deutlich in das Feld der ‘Enthinderung’ (vgl. Kapitel 1.2) ein. Im Rahmen des PGB 07 möchte die PH Luzern der Frage nachgehen, wie Studierende mit Behinderung/chronischer Krankheit durch einen Nachteilsausgleich im Sinne eines kompensatorischen Ausgleichs zu einem chancengleichen Studium befähigt werden können. Anliegen der Stabsstelle ist es, bei der vertieften Auseinandersetzung mit einer Diversitätskategorie (Behinderung) stets auch die Bedeutung/die Äquivalenz der Enthinderung / Befähigung für andere Kategorien mit zu berücksichtigen. In diesem Sinne stellt die Konzentration auf eine Kategorie keine Abkehr von den Zielen der Diversity Policy mit ihrem ‚breiten‘ (und zugleich differenzierten) Diversitätsverständnis dar. Vielmehr handelt es sich um die exemplarische Auseinandersetzung mit den Herausforderungen der Diversität am Beispiel der Diversitätskategorie Behinderung.

Die Dringlichkeit der Auseinandersetzung mit Fragen des Nachteilsausgleichs im Kontext von Behinderung hat sich an der PH Luzern im letzten Studienjahr 15/16 akzentuiert. Der ‚alltägliche‘ Einsatz von Nachteilsausgleichen an (integrativen) Schulen führt dazu, dass deren Einsatz auch an Hochschulen immer selbstverständlicher vorausgesetzt wird. Im Rahmen des BehiG und der Uno Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderung wird auch der bildungspolitische Anspruch an die Hochschulen, ‚chancengerechte Bildung für alle‘ zu ermöglichen, grösser. In der Debatte um Nachteilsausgleiche werden die unterschiedlichen Bedingungen und Ausgangslagen zwischen obligatorischer Schule und tertiärer Bildung nur selten formuliert. Auch werden in den Erwartungen von Anspruchsgruppen die spezifischen Anforderungen des Lehrberufs nur bedingt berücksichtigt. Hier ergibt sich für die PH Luzern ein Klärungsbedarf hinsichtlich des Umgangs mit Nachteilsausgleichen als kompensatorischem Element zur Schaffung und Sicherstellung von Chancengleichheit in der Lehrer/innenbildung.

2016 wurden erste Schritte in Hinsicht auf ‚Umgang mit Nachteilsausgleichen an der PH Luzern‘ initiiert. So gab es eine erste Auslegeordnung bisheriger Praktiken und Erfahrungen, gemeinsam mit den Studiengangsleitungen wurde ein Prozess, ein Formular sowie eine Weisung zur Gewährung eines Nachteilsausgleichs verfasst. Darüber hinaus wurden Spannungs- und Entwicklungsfelder im Bereich Nachteilsausgleich an Pädagogischen Hochschulen eruiert. Eine Implementierung der Prozesse und der Einsatz/die Erprobung der entwickelten Instrumente steht noch aus.

3.1.1 Spannungs- und Entwicklungsfelder im Bereich Nachteilsausgleich

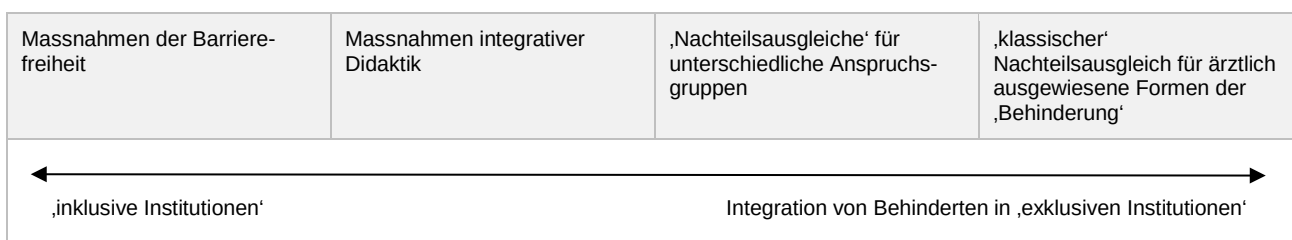
a) Eine erste (noch nicht systematische) Auslegeordnung des bisherigen Umgangs mit verschiedenen Formen von Behinderung (medizinischer und nicht-medizinischer Art) hat gezeigt, dass in der Praxis der PH Luzern bereits zahlreiche Formen des ‚Nachteilsausgleichs‘ praktiziert und umgesetzt werden, die es zu systematisieren gilt.

b) In dieser ersten Auseinandersetzung hat sich die Frage nach der Verträglichkeit von Nachteilsausgleichen und Berufsfähigkeit im spezifischen Fall der Lehrer/innenbildung ergeben. Hier ergibt sich ein Spannungsfeld, das einerseits durch den Wunsch einer ‚Öffnung der Institutionen‘ für alle und andererseits den spezifischen Anforderungen an den Lehrberuf⁸ gegeben ist. Können Personen, die Nachteilsausgleiche für Lese-Rechtschreibstörungen beanspruchen, Primarschullehrer/innen werden? Personen mit ADHS Kindergärtner/innen? Stärken sie durch ihr spezifisches Wissen die Institution Schule in ihrer Heterogenitätskompetenz? Oder sind sie für den Lehrberuf nicht geeignet? Wie geht die PH mit dem Selektionsauftrag in Bezug auf ‚Berufseignung‘ um – und wie können dabei Mechanismen institutioneller Diskriminierung gegenüber Personen z.B. mit Behinderung vermieden werden?

⁸ Vergleich zu anderen ‘praxisorientierten’ Ausbildungen etwa im Bereich der Pflege.

Schule braucht eine ‚diverse Lehrerschaft‘- Lehrpersonen mit Behinderung befähigen die Institution im Umgang mit Kindern mit denselben/ähnlichen Behinderungen / Einschränkungen	vs.	Es gibt bestimmte Anforderungen an Personen, die Lehrpersonen werden, die mit bestimmten Behinderungen / Beeinträchtigungen nicht kompatibel sind.
--	-----	--

c) Ausserdem wurde in dieser ersten Auseinandersetzung deutlich, dass Fragen des Nachteilsausgleichs – wie bereits in der „Wegleitung Nachteilsausgleich in Schule und Berufsbildung“ (HfH 2012) unter ‚Abgrenzungen und Schnittstellen‘ konstatiert ist – stets auch in Zusammenhang mit weiteren Massnahmen der *Barrierefreiheit* sowie einer *integrativen individualisierten Didaktik* gedacht und entwickelt werden müssen. So könnten z.B. die im Nachteilsausgleich vorgesehenen zeitlichen Anpassungen bei Prüfungen auch für andere Personengruppen eine sinnvolle kompensatorische und ‚enthindernde‘ Massnahme darstellen – etwa für Bildungsausländer/innen⁹; wobei letztere Gruppe ihren Anspruch nicht über ein Arztzeugnis nachweisen kann/muss (und somit im engeren Sinne keinen ‚Nachteilsausgleich‘ stellen kann). Wie lässt sich vermeiden, dass im Rahmen von ‚Nachteilsausgleichen‘ die Differenzkategorie ‚bevorzugt‘ bzw. andere Kategorien ‚benachteiligt‘/nicht berücksichtigt werden? Oder können Nachteilsausgleiche gar Hinweise auf ‚exklusive Praktiken‘ geben und aufzeigen, wo Bedarf für integrative Formen der Bildung (auch in Hinblick auf andere Differenzkategorien) besteht? Vor diesem Hintergrund gilt es die Auseinandersetzung mit ‚Nachteilsausgleichen‘ stets mit dem Ziels einer ‚Chancengleichheit für alle‘ im Kontext einer ‚inklusive Didaktik‘ (für Studierende bzw. generell im Sinne einer ‚Öffnung der Institutionen‘ im Kontext von Inklusion für alle Zielgruppen, inkl. Mitarbeitende zu führen.



Kappus 2016: Integration von Behinderten oder Bildung für alle (Inklusion)?

Ziel der Arbeiten im Rahmen des PGB 07 ist eine klare Positionierung der PH Luzern in diesen Spannungsfeldern, der Aufbau einer gemeinsam getragenen institutionellen Kultur sowie die Definition und Umsetzung einer gemeinsamen, womöglich leistungsbereichsübergreifenden Praxis.

Ziele:

- Die PH Luzern kennt ihren Auftrag im Rahmen der Forderung einer Bildung für alle und kann diesen im Sinne von Fairness & Inclusion/Enthinderung und Befähigung umsetzen.
- Die PH Luzern hat ihre Standards und Berufskompetenzen (zumindest exemplarisch und in ausgewählten Fächern) auf institutionelle Diskriminierung hin geprüft und diversitätssensibel formuliert.
- Die PH Luzern verfügt über geteiltes Wissen und eine gemeinsame Praxis in Hinblick auf Möglichkeiten und Grenzen von Nachteilsausgleichen in der Lehre (in Aus- und Weiterbildung für alle Bildungsstufen).
- Die Aus- und die Weiterbildung an der PH zeichnet sich durch eine diversitätssensible Lehre aus. Ungleichheitsdimensionen wie Behinderung (Gender, soziale Herkunft u.a.) werden als Themenbereiche in der Lehre und in der Studienorganisation angemessen berücksichtigt.
- Die PH Luzern berücksichtigt den Transfer dieser Erkenntnisse auf andere Differenzkategorien (Migration, soziale Herkunft, Gender etc.) sowie auch im Hinblick auf die Mitarbeitenden und weitere Leistungsbereiche (Mainstreaming Fairness & Inclusion).

⁹ So können z.B. an der PH Luzern bildungsausländische Studierende im Grundjahr einen Antrag stellen auf den Gebrauch von Wörterbüchern und Verlängerung der Prüfungszeit.

3.2 Diversitätsmonitoring

2010 hat die PH Luzern eine erste umfassende Diversity-Befragung der Studierenden durchgeführt¹⁰. 2014 wurde die Idee der Diversity-Befragung im Rahmen eines durch den Entwicklungsschwerpunkt ‚Heterogenität‘ finanzierten Projekts erneut aufgegriffen. Während des Vorprojekts wurde die hohe Dichte an Befragungen und Datenerhebungen deutlich, denen Studierenden während ihres Studiums begegnen. Daraus entstand die Idee, die Erhebung diversitätsrelevanter Daten in Regelprozesse (Anmeldung, Studierendenbefragung etc.) zu integrieren bzw. bestehende Befragungen systematisch nach diversitätsrelevanten Kriterien zu analysieren und auszuwerten.

Einige Fragen konnten bereits in die neuen Studierendenbefragungen (Eintrittsbefragung / Abschlussbefragung) integriert werden; ein Konzept für ein systematisches Diversity-Monitoring sowie die Definition relevanter und regelmässig zu erhebender Kennzahlen aus den Bereichen Gender, soziale Herkunft, Migrationshintergrund, Behinderung (und evtl. anderer Diversitätskategorien wie Religion u.a.) steht noch aus.

In einer ersten Phase sollen die Vorarbeiten aufgegriffen und ein Konzept für ein Diversity-Monitoring sowie eine Liste relevanter Kennzahlen erstellt werden. Während der Laufzeit des Programms soll ein Diversity-Monitoring inkl. Berichterstattung aufgebaut und umgesetzt werden.

In einer zweiten Phase soll die Erhebung und Auswertung diversitätsrelevanter Daten auch auf die Mitarbeitendenbefragungen ausgeweitet/übertragen werden.

Ziele:

- a. Die PH Luzern schafft im Rahmen eines Diversity-Monitorings die notwendigen Grundlagen, um Chancenungleichheiten in Hinblick auf Zugang zum Studium und Studienerfolg sowie zum Arbeitsplatz PH Luzern zu erkennen, Massnahmen zur Enthinderung/Befähigung unterschiedlicher Anspruchsgruppen entwickeln und umsetzen zu können.
- b. Die PH Luzern definiert eine Liste diversitätsrelevanter Kennzahlen, die regelmässig erhoben und in einem Diversity-Bericht dokumentiert und analysiert werden.
- c. Das Diversity Monitoring basiert wo immer möglich auf ‚regulären‘ Befragungen und Datenerhebungen; diversitätsrelevante Fragestellungen werden, wenn möglich, in diese regulären Befragungen/Erhebungen integriert.

3.3 Verankerung und Aufbau einer Kultur der Chancengleichheit in bestehenden Netzwerken und Strukturen der PH Luzern

Ogbleich das Commitment der PH Luzern gegenüber Fragen der Chancengerechtigkeit im Umgang mit Heterogenität/Diversität gross ist, sind die Strukturen und Prozesse des Austauschs in Hinblick auf diversitätsrelevante Fragen bislang noch nicht systematisch entwickelt, genutzt und installiert. Die Stabsstelle ist hinsichtlich vieler Prozesse/Entwicklungen isoliert, Projekte und Massnahmen sind wenig vernetzt und nur durch eine generelle Haltung und Akzeptanz getragen. Hier sollen Formen gefunden werden, um Kommunikation und Entscheidungsfindungen in den bestehenden Strukturen und Netzwerken der Matrixorganisation zu ermöglichen und das Ziel der chancengerechten und diversitätssensiblen Hochschule in allen Leistungsbereichen und Hierarchieebenen abzustützen. Geplant ist hierbei eine enge Zusammenarbeit mit der Kooperationsgruppe Heterogenität, welche im Rahmen des Strategieziels 8 der PH 2017 – 2020 den Aufbau einer Kommission/Konferenz zum Umgang mit Heterogenität in Forschung und Lehre (Aus- und Weiterbildung) vorsieht.

Ziele:

- a. Die PH Luzern nutzt bestehende organisatorische Strukturen und Netzwerke zum Aufbau einer institutionsumfassenden Kultur der Chancengerechtigkeit und baut diese, wo nötig, aus.
- b. Die PH Luzern entwickelt Prozesse für die Entwicklung und Umsetzung von Massnahmen, in denen top down und bottom up Strategien kombiniert werden.
- c. Die PH Luzern hat eine klare und von der Gesamteinstitution getragene Haltung und Praxis im Hinblick auf den Umgang mit Menschen mit Behinderungen sowie mit anderen Ungleichheitsdimensionen.

¹⁰ www.phlu.ch/fileadmin/media/phlu.ch/uu/chancengleichheit/Auswertung_Diversity_Befragung_Website.pdf

4. Massnahmen – Aktivitäten – Meilensteine – Ressourcen

Handlungsfeld	Massnahmen	Aktivitäten	Meilenstein/Zeit	Ressourcen aus P-7
Nachteilsausgleich/ Umgang mit Behinderung 2017 - 2020	Vernetzung mit anderen Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen (spezifisch im Bereich Pflege)	Austausch/Vergleich/Dokumentation von Massnahmen, Richtlinien, Fragestellungen – Erarbeitung von Grundlagen im Sinne ‚able to teach‘	Definition gemeinsamer Fragestellungen und möglicher Projekte	(50% der Projektgelder)
	Workshops/Weiterbildungen	Sensibilisierung der Dozierenden/ Fachdidaktiken und Unterstützung der Leistungsbereiche	• 2017 / 2018 / 2019: Mind. drei Workshops / WB	
	Implementierung und Evaluation der erarbeiteten Instrumente und Prozesse ‚Nachteilsausgleich‘ in der Ausbildung	Dokumentation von Fällen, Fokusgruppen mit Verantwortlichen und Nachteilsausgleichsantragstellenden; Berichterstattung, Empfehlungen für Optimierung	laufend • Ende 2017: Berichterstattung	
	Transfer & Anpassungen der Instrumente und Prozesse ‚Nachteilsausgleich‘ in der Weiterbildung	Moderation des Prozesses, Kommunikation und Evaluation	• Herbst 2018: Instrumente und Prozesse liegen für die WB vor	
	Projektausschreibung in den Fächern: exemplarische Reflexion der Diversitätssensibilität definierter Professionskompetenzen/-Studienvorgaben.	Konzept für Projektausschreibung/-modalitäten /Rücksprache mit relevanten Akteuren/ Definition der Auswahlkriterien/-modalitäten und des Auswahlkomitees	• Herbst 2017: Projektausschreibung, -modalitäten und Auswahlkriterien/-modalitäten sind definiert • Ende 2017: Ausschreibung erfolgt • 2018/19: Projektarbeiten	
	Dossier ‚Behinderung/Nachteilsausgleich‘ an der PH - Mitarbeitende	Erheben der Anliegen/Themen/ Erfahrungen und Handlungsbedarfe. Workshops, Fokusgespräche, Berichterstattung	• 2019: Erhebung • 2020: Bericht	
	Tagung ‚Inklusion, Diversität und Be-/ Enthinderung an Pädagogischen Hochschulen	Präsentation/Mainstreaming der Projektergebnisse/-erkenntnisse und externe Beiträge	• 2020: Tagung	

Handlungsfeld	Massnahmen	Aktivitäten	Meilenstein/Zeit	Ressourcen aus P-7
Diversity Monitoring 2017 - 2020	Erarbeiten von diversitätsrelevanten Erhebungsmöglichkeiten mit speziellem Fokus auf ‚Behinderung‘	Recherche zu erfolgten Befragungen im Kontext von Studierenden/anderen Personengruppen zu Behinderung/Beeinträchtigung	• Sommer 2017: Eine Übersicht zu Erhebungs-/Befragungsmöglichkeiten zur Differenzkategorie ‚Behinderung‘ liegt vor.	(25% der Projektgelder)
	Definition von Kennwerten für Diversity-Monitoring Studierende /Ausbildung der PH Luzern	Zusammenstellen von Kennwerten,/ Absprache mit relevanten Akteuren/ Hochschuleitung	• Frühling 2018: Kennwerte für Diversity Monitoring sind definiert.	
	Systematische Erhebung von diversity-relevanten studentischen Merkmalen im Rahmen der Studienbefragungen/ Datenerhebungen /Ausbildung	Integration diversity-relevanter Merkmale in Befragungen/Unterlagen/ Formularen etc.	• Sommer 2018: Die Studierendenbefragungen und Datenerhebungen sind durch diversitäts-relevante Fragen/Daten ergänzt.	
	Berichterstattung ‚Diversity-Monitoring‘	Erstellung eines Monitoring- Berichts auf Ebene Ausbildung/Studierende	• Ab 2017 Jährlich zu ausgewählten (mit der HSL abgesprochenen) Kennwerten und Differenzkategorien.	
	Diversity Monitoring der Teilnehmenden/ Weiterbildung PH Luzern	- Erhebung vorliegender/regelmässig erhobener diversitäts-relevanter Daten - Klärung möglicher Ergänzungen - Definition relevanter Kennwerte - Konzept für Berichterstattung	• Herbst 2018: Konzept eines Diversity-Monitorings für die Mitarbeitenden der PH Luzern liegt vor.	
	Diversity Monitoring der Mitarbeitenden der PH Luzern	- Erhebung vorliegender/regelmässig erhobener diversitäts-relevanter Daten - Klärung möglicher Ergänzungen - Definition relevanter Kennwerte - Konzept für Berichterstattung	• Herbst 2019: Konzept eines Diversity-Monitorings für die Teilnehmenden der Weiterbildung PH Luzern liegt vor.	
	Diversity Bericht der PH Luzern	- PH-übergreifender Bericht	• Sommer 2020	

Handlungsfeld	Massnahmen	Aktivitäten	Meilenstein/Zeit	Ressourcen aus P-7
Aufbau einer Kultur der Chancengleichheit in bestehenden Netzwerken / Strukturen der PH Luzern 2017 - 2020	Erarbeitung eines Konzepts der Nutzung bestehender Netzwerke/ Strukturen für ein ‚Mainstreaming‘ von Diversity Anliegen und Fragen	Organigramm erstellen, Konzept skizzieren, Workshops / Rücksprachen mit relevanten Akteuren/	• Ende 2017: Konzept und Aktionsplan eines ‚Mainstreaming Diversity‘ an der PH liegt vor.	(25% der Projektgelder)
	Aufbau eines Netzwerks / Kommission/ Delegation ‚Umgang mit Heterogenität/ Diversity‘ (Nutzung/Aktivierung bestehender Netzwerke)	Dokumentation und Klärung vorhandener Expertise und Qualifikation; Koordination mit Strategiegruppe 8: Koordination/ Kooperation Heterogenität an der PH Luzern	• Frühling 2018: Funktionen und Kompetenzen des Netzwerks sind definiert, das Netzwerk tritt in Kraft.	
	‚Öffentlichkeitsarbeit‘/Webseite	Erarbeiten eines Kommunikationskonzepts (Webseite, Rubrik im Newsletter etc.) gemeinsam mit Kommunikationsabteilung	• Herbst 2017 (laufend) : Überarbeitung der Webseite • Sommer 2018: Kommunikationskonzept	
	Aktionen (noch zu planen)	Drei Aktionen zur Sensibilisierung/ zum Wissensaufbau zu Diversity an Pädagogischen Hochschulen	• 2019 - 2020: Drei Aktivitäten werden umgesetzt	

5. Zeitplan

2017	2018	2019	2020
Vernetzung mit anderen PHs und FHS NTA			
Workshops/Weiterbildungen NTA	Workshops/Weiterbildungen NTA	Workshops/Weiterbildungen NTA	Tagung
Implementierung und Evaluation der Instrumente/Prozesse NTA in der AB			
	Transfer und Anpassungen der Instrumente/Prozesse NTA in die WB		
Projektausschreibung Fächer NTA	Projektvergabe und Umsetzung der Fächer NTA		Berichterstattung
		Dossier Behinderungen / NTA - Mitarbeitende	
Übersicht Befragung zu Behinderung/Beeinträchtigung liegt vor			
Kennwerte DM Stud sind definiert			
	Systematische Erhebung diversity-relevanter Merkmale Studierender		
		Berichterstattung ausgewählter Kennwerte / Dimensionen	Berichterstattung ausgewählter Kennwerte / Dimensionen
	Kennwerte DM für die Mitarbeitenden der PH Luzern liegen vor		
			Diversity-Bericht PH Luzern liegt vor
Konzept Vernetzung in bestehenden Strukturen			
	Aufbau Netzwerk		
Website aktualisieren			

6. Literaturverzeichnis

- Benbrahim, Karima (2008): Diversity – eine Herausforderung für pädagogische Institutionen. Berlin: Heinrich Böll Stiftung.
<https://heimatkunde.boell.de/2008/03/01/diversity-eine-herausforderung-fuer-paedagogische-institutionen>.
- Czollek, Leah C. & Perko, Gudrun (2012). Social Justice und Diversity Training: Intersektionalität als Diversitymodell und Strukturanalyse von Diskriminierung und Exklusion. URL: www.portal-intersektionalitaet.de [Datum Zugriff]
- Czollek, Leah C./ Perko, Gudrun (2008). Eine Formel bleibt eine Formel... Gender und Diversity gerechte Didaktik an Hochschulen: ein intersektionaler Ansatz. FH-Campus Wien (Hg.). Wien
- Gardenswartz, Lee & Rowe, A. (2003). The four layers of Diversity. Diverse Teams at Work. (o.O.) Society for Human Resource Management.
- HfH, Hochschule für Heilpädagogik (2012). Wegleitung Nachteilsausgleich in Schule und Berufsbildung. Zürich. http://www.peterlienhart.ch/download/120506_nachteilsausgleich_wegleitung.pdf
- Mecheril, Paul & Rosenstreich, G. (2005): Diversity als soziale Praxis. Programmatistische Ansprüche und ihre Instrumentalisierung. In: ALICE, magazin der Alice Salomon Fachhochschule, Heft 10/2005, S. 18-20.
- Meyerhofer, Ursula & Michael Jerve (2012). Gender & Diversity an Hochschulen: Praxisbeispiele aus Deutschland, Grossbritannien und Norwegen und Empfehlungen zur Umsetzung. Fachhochschule Nordwestschweiz/Bundesamt für Berufsbildung und Technologie. Brugg/Olten.
- Nussbaum, Martha & Amartya Sen (1993): *The Quality of Life*, Oxford: Clarendon Press.
- OECD [Organisation for Economic Cooperation and Development]. (2007). No more failures. Ten steps to equity in education. Paris: OECD.
- Universität Wien. Diversität an der Universität Wien. <https://diversity.univie.ac.at/>
- Kappus, Elke-N. (2016). Nachteilsausgleich an der PH Luzern. Diskussionspapier zu Händen der Ausbildungsleitungskonferenz zur Sitzung vom 19. Mai 2016. Unveröffentlichter Bericht