

TRANSKRIPT | Diversität & Barrierefreiheit: Chancengleichheit im Studien- und Arbeitsalltag (#127 Natalie König und Iris Nemec)

Bella Kitzwögerer: Im Technikum Podcast reden wir nicht nur über Technik, wir leben sie. Entdecken Sie mit uns zwei wöchentlich, wie Wissenschaft, Technologie und Innovation unsere Zukunft gestalten. Vielfalt ist mehr als ein Schlagwort. Sie zeigt sich im Alltag von Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden. In dieser Episode des Podcasts der FH Technikum Wien sprechen wir darüber, wie Diversität, Gleichstellung und Barrierefreiheit konkret gelebt werden. Zu Gast sind Natalie König, Leitung Human Resources und Equality Managerin sowie Iris Nemec, Lecturer und Researcher und Projektleiterin von BERTL Barrier Free Design for Teaching and Learning. Gemeinsam sprechen wir über Chancengerechtigkeit im Hochschulkontext, barrierefreie Lehre und den Blick nach vorne. Mein Name ist Bella Kitzwögerer. Schön, dass ihr dabei seid.

Natalie, Iris, Willkommen im Podcast. Wir sprechen heute unter anderem über Diversität und alles, was dazugehört, stellt sich gleich die erste Frage. Das ist ein sehr breiter Begriff. Er umfasst neben Geschlecht, Alter, Herkunft auch Behinderungen und soziale Hintergründe und viel, viel mehr. Wie spiegelt sich das im Alltag bei euch an der FH wieder?

Natalie König: Große Frage, oder? Weil so ein breites Thema. Ich kann jetzt nur aus der mitarbeitenden Sicht oder aus der HR Sicht bzw. Perspektive antworten. Unser Zugang ist, unterschiedliche Perspektiven sichtbar zu machen und das als Stärke zu nutzen. Das bedeutet, ganz unabhängig davon, welche Rahmenbedingungen du aus deinem Leben mitbringst, du bist hier willkommen. Wir machen das sichtbar und wir verstehen es als unseren Auftrag, eine Umgebung zu schaffen, wo das auch gut aufgehoben und unterstützt wird. Bei uns bringen Studierende und Mitarbeiterinnen ganz unterschiedliche kulturelle Hintergründe mit, ganz unterschiedliche Sprachen, Altersgruppen, neurodiverse Voraussetzungen, wie du schon erwähnt hast, auch ganz unterschiedliche Bildungswege. Gerade im Studierendenkontext. Und wir sehen das eigentlich als Vorteil.

Iris Nemec: Manchmal ist es auch einfach die Sprache. Ja, dass wir im Team offener sind und als Alltagssprache einfach Englisch verwenden, weil das der easy-way-to-go ist. Aber ich glaube, die Offenheit für verschiedene Perspektiven zieht sich bei uns ganz, ganz gut durch. Zumindest versuchen wir das.

Natalie König: Und mir ist immer wichtig, einen sehr strukturierten oder strategischen Ansatz zu dem Thema zu finden. Wir setzen viel auf Sensibilisierungsmaßnahmen, auch durch Führungskräfte. Kultur kann man nicht vorgeben, aber man schafft Rahmenbedingungen dafür, dass eine gute Kultur gelebt wird. Wir sensibilisieren unsere Führungskräfte, wir starten Austausch, Best-Practice-Runden. Wir geben Möglichkeiten zum Austausch. Wir machen einfach aufmerksam darauf, wie Lebensrealitäten oder Hintergründe aussehen können. Ganz unterschiedlich. Als ob das Studierende oder Mitarbeiterinnen betrifft, aber einfach, dass da ein, wie soll ich sagen, ein offenes Klima oder ein Gefühl des Willkommenseins und des Ankommens möglich ist.

Iris Nemec: Manchmal hilft es auch einfach zu zeigen, dass der Teller doch größer ist, als man vielleicht glaubt. Also, dass es da vielleicht auch andere Farben gibt.

Natalie König: Und dass das auch voll fein ist.

Bella Kitzwögerer: Passiert das im Rahmen von Workshops für die Führungskräfte oder wie kann man sich das vorstellen?

Natalie König: Ja, also seit ungefähr eineinhalb Jahren fahren wir ein sehr breites internes Weiterbildungsprogramm, das eine starke Diversitätskomponente hat für rollenspezifisch Lektorinnen, aber auch für Führungskräfte, für interessierte Mitarbeiterinnen. Auch in unterschiedlichen, ich sage jetzt mal Granularitätsgraden. Es gibt immer Basisveranstaltungen, es gibt Deepdives und da haben wir ganz unterschiedliche Formate, je nachdem, wer es anbietet. Wir setzen viel auf interne Expertise, zum Beispiel mit dem BERTL Team, wenn es um Barrierefreiheit geht. Wir haben aber auch ein Teaching und Learning Center, dass sich ganz viel mit Studierenden Kontakt und den Anfragen von Lektorinnen beschäftigt. Da gibt es neben den Workshops, die wir in der HR organisieren, auch kürzere Formate wie Coffee Sessions oder Netzwerktreffen, Lehre, Updates. Also wir sind auch in unserem Angebot für Diversitätsthemen divers.

Iris Nemec: Da hat sich ganz viel getan, würde ich sagen. Gestartet haben wir mit Basis-Dingen wie Gender und Diversity Zertifikaten für gewisse Kurse verpflichtend, aber da hat sich mittlerweile der Katalog sehr erweitert. Also wir sind da schon ganz gut in der Zusammenarbeit. Da haben wir aus den Forschungsprojekten heraus oder auch aus BERTL heraus mit Natalie und dem HR Team dem Weiterbildungsteam sehr viel auf die Beine gestellt.

Bella Kitzwögerer: Was BERTL genau ist Iris, das erklären wir ihm im Nachgang. Natalie, zuerst noch zu dir ganz kurz. Du förderst den Bereich Human Resources Chancengerechtigkeit, also die Zugänglichkeit für alle, unabhängig von den persönlichen Voraussetzungen, dieselben Chancen zu erhalten. Wie sieht das aus?

Natalie König: Ja, das beginnt für uns in der Abteilung damit, dass wir uns auf die Fahnen geheftet haben, mal darauf aufmerksam zu machen, dass nicht alle mit den gleichen Rahmenbedingungen mit den gleichen Chancen starten. Das ist für mich immer ganz ein wesentlicher Faktor, aufmerksam zu machen: Es gibt Unterschiede. Das ist nicht nur Gerede oder ein Feigenblatt oder eine Ausrede. Das ist tatsächlich so und das macht einen ganz großen Unterschied.

Bella Kitzwögerer: Um das ein bisschen bildhafter zu benennen, kann man da ein Beispiel nennen? Von diesen Unterschieden?

Natalie König: Also es gibt mittlerweile ganz unterschiedliche Lebensläufe. Wenn man sehr recruiting-lastig unterwegs ist. Es gibt eine Vielzahl an Lebensläufen oder wie eine Person Qualifizierung in Qualifikationen nachweisen kann. Bist du fit-for-job? Schaut nicht mehr so aus, wie man es vor fünfzehn Jahren in der Lehre gelernt hat. Da auch einfach offen dafür zu sein, Recruiting-Verfahren zum Beispiel auch offen und diverser zu gestalten. Darauf Rücksicht zu nehmen, dass sich vielleicht der best geeignetste Kandidat, die best geeignetste Kandidatin nicht in einem persönlichen Gespräch am besten verkaufen kann, weil sie von der Persönlichkeitsstruktur her anders ist. Da offen dafür zu sein, vielleicht auch einen den ersten Eindruck noch mal zu hinterfragen, den man von einer Person hat, wenn sie sich dann in einem Folgegespräch doch noch mal anders präsentiert hat. Das ist mir sehr wichtig, eine irrsinnige Offenheit für Qualifikationen, für Lebensläufe zu haben, für Personen zu haben, ohne dass man dabei fahrlässig vernachlässigt, dass es manchmal schon formale Ausbildungen und Kenntnisse geben muss.

Iris Nemec: Das Spektrum-Zeitmodell, ich glaube, wenn man da offen ist, auch verschiedene Zeitmodelle zu realisieren. Deckt man auch relativ viele Lebensrealitäten ab.

Natalie König: Ja. Aber auch zum Beispiel bei interner Weiterbildung. Ja, wir können dir vieles von dem, was du nicht mitbringst, hier lernen. Das ist auch unser unser Zugang. Es ist auch ein Bestandteil unserer täglichen Arbeit, der ArbeitnehmerInnenmarkt hat sich auch verändert. Ich finde kaum noch jemanden, der gute fachliche Kenntnisse in einem meiner Forschungsbereiche hat und das auch unterrichten kann. Also irgendeine der Komponenten werde ich immer nachschulen müssen. Auch das ist für mich Chancengleichheit. Zu sagen: "In Wahrheit reicht für mich die Motivation und dass du es machen möchtest. Den Rest kriegen wir schon hin." Für mich gehört aber zu Chancengleichheit auch, zum Beispiel Prozesse transparent zu machen. Also gerade wenn es um Recruiting geht. Da haben wir viel verbessert, was die Zugänglichkeit über Toolings, die Nachvollziehbarkeit betrifft. Wir verwenden da auch sehr viel Zeit, mehr und mehr Bewerbungsverfahren strukturierter abzuhandeln, was jetzt nicht im Widerspruch dazu ist, dass ich sage CVs können offen interpretiert werden. Es wird klarer. Es wird immer vergleichbarer, es wird immer fairer damit, auch oder weil alle die gleichen Chancen haben, die gleichen Voraussetzungen haben. Weil ich schon im Vorfeld kommunizieren kann, was passiert in den nächsten Schritten. Und es ist nicht mehr eine Blackbox und dadurch muss ich mich nicht überraschen lassen - Was passiert hier? Wir sind durch die Zentralisierung mancher Themen in der HR Abteilung jetzt einfach auch flexibler, was Zeiten betrifft, wann wir Termine umsetzen können, wie schnell wir auf was reagieren können. Also ich glaube, dass es nahezu jeden Teilbereich der HR-Arbeit betrifft, wenn man sich mit dem Thema Gleichstellung und Chancengleichheit ordentlich beschäftigen möchte. Und darum bin ich auch so froh, dass das Thema in der HR-Abteilung jetzt verortet ist, was das Strategische betrifft und dass auch die Zusammenarbeit mit dem Teaching and Learning Center so gut funktioniert, die all die Fragestellungen aus dem Studierendenbereich abfedern.

Bella Kitzwögerer: Iris, du leitest das Projekt BERTL. Wofür steht denn das?

Iris Nemec: BERTL ist unser Lieblingsmitarbeiter, aber BERTL ist keine Person. BERTL steht für barrierefrei: Designed for Teaching and Learning. Es ist ein Forschungsprojekt, das gefördert ist durch die Stadt Wien, die MA 23 und befindet sich jetzt im vierten Jahr. Das heißt, wir sind im Endspurt des Projektes und unser Hauptziel ist es, Barrieren im Lehreralltag abzubauen. Das heißt einerseits für die Studierenden, aber auch für die Lehrenden. Das war unser großes Ziel, dass wir nicht nur eine Sichtweise betrachten, sondern auch die Situationen für die Lehrenden betrachten und auch hier Hilfestellungen geben. Einerseits, wenn ein Lehrender Unterstützung braucht aufgrund einer auftretenden Barriere, das heißt die Neurodivergenz bei den Lehrenden. Aber auch, wie geht der Lehrende damit um, wenn er Studierende hat, die auf eine Barriere treffen? Also es geht viel um Awareness, es geht viel um Sensibilisierung. Was kann überhaupt für Barrieren auftreten in einer Lernsituation? Wenn man an Barrierefreiheit denkt, hat man oft eine Assoziation mit einem Rollstuhlfahrer oder einer Rollstuhlfahrerin. Das heißt, kommt die Person überhaupt in den Hörsaal oder in ein Labor hinein? Kann sich die dort bewegen? Das ist aber nur ein ganz kleiner Anteil. Wir haben sehr viele verschiedene Lehr Situationen bei uns, sehr viele verschiedene didaktische Konzepte und nicht alle sind barrierearm. Das heißt, wir fangen an bei "Wie werden Informationen weitergegeben?", "Wie schauen die Unterlagen aus?", "Wie kommt der Studierende überhaupt an die Informationen, die er braucht, um eine Lehrveranstaltung positiv oder überhaupt zu absolvieren?" "Was ist alles dafür notwendig?", "Was braucht er dafür für Inhalte?", "Was braucht er für Hilfestellungen?" und "Was braucht er für Informationen?"

Bella Kitzwögerer: Welche konkreten Maßnahmen habt ihr da bereits umgesetzt?

Iris Nemec: Gestartet haben wir das Projekt mit Interviews. Bedarfsanalyse "Was gibt es denn schon alles?" Es war ja vom TLC, unser Teaching and Learning Center, gab es ja schon Initiativen, Unterstützung zu liefern. "Wie kann ich Moodle Kurse gestalten?" oder "Wie gestalte ich Lehrunterlagen?" Aber die Betrachtung der Feingranular in der Barrierefreiheit. Das war bei uns noch nicht so etabliert, sage ich jetzt mal. Das heißt, wir haben einerseits mit Studierenden gesprochen, mit Alumni gesprochen, Studierenden mit Behinderung, Alumni mit Behinderung. Welche Barrieren sind für Sie im Studium aufgetreten? Wo sind sie gegen die die Wand gelaufen, sozusagen? Also was ist sozusagen das Problem gewesen im Studienalltag? Meistens gab es Probleme und wir haben daraus ein paar Maßnahmen versucht zu herauszudestillieren. Wenn man so will haben hier mit dem TLC eine sehr gute Zusammenarbeit konkret mit dem Moodle Support Team. Haben hier an unserem Moodle jetzt die vergangenen Jahre auch sehr viel gearbeitet. Das heißt einerseits, dass das Moodle an sich barriereärmer wird, dass hier die Strukturen klarer werden, dass hier die Inhalte klarer strukturiert werden können. Da hat uns auch die Modularisierung unserer Studiengänge in die Hände gespielt. Die Strukturen sind klarer. Jeder Studierende weiß: Wo finde ich die Lektoren Informationen? Wo finde ich die Beurteilungskriterien? Das war etwas, was vor der Modularisierung nicht ganz so klar und strukturiert war. Das hat uns sehr positiv in die Hände gespielt. Neurodivergente Personen oder aus dem Neurodivergenz-Spektrum fanden das sehr hilfreich, dass hier diese Strukturen viel, viel klarer und viel, viel geregelter nun ablaufen und dokumentiert sind. Wir haben über Prüfungsformate diskutiert, wir haben über Dokumente allgemein diskutiert. Wir haben Workshops entwickelt, die auch mit unserer Weiterbildung sehr gut funktioniert haben, um auch hier strategisch was zu bewegen. Das war mir ein persönliches Anliegen, wir wollten nicht das BERTL nach drei oder vier Jahren wieder verschwindet oder auch die Maßnahmen, die wir gesetzt haben, nach drei oder vier Jahren wieder in irgendeiner Schublade verschwinden. Wir wollten das nachhaltig implementieren. Dadurch entstand auch die Zusammenarbeit mit der HR, mit der Natalie. Wir haben gesagt, okay, wir hätten hier Workshops, die wir jetzt im Rahmen des Projektes schon bereits entwickelt haben, angeboten haben, wo auch große Nachfrage im Haus besteht und haben daraus aus diesem Set an Workshops, einerseits Sensibilisierung, andererseits konkrete Hilfe, wie zum Beispiel die Gestaltung von barrierefreien Moodlekursen oder auch barrierefreie Dokumente. Wir haben dieses Set an Workshops in die interne Weiterbildung übergeführt und haben jetzt mit der Natalie gemeinsam sogar ein Zertifikat entwickelt.

Natalie König: Genau das freut mich ganz besonders, weil das ist gekommen, um zu bleiben. Das hieß jetzt im ersten Durchlauf glaube ich noch Vulgo-BERTL-Zertifikat. Wir haben dann aber gesagt, Dinge, die das BERTL Projekt überdauern sollten, sollten nicht BERTL heißen, oder? Darum heißt es jetzt das Barrierefreiheits-Zertifikat, glaube ich. Ich persönlich mag, dass es Freiheits Zertifikat heißt. Auf jeden Fall ist das Barrierefreiheits-Zertifikat ein Set aus den drei Workshops, das wir letztes Kalenderjahr tatsächlich, aber dieses Studienjahr anlässlich des Tages der behinderten Menschen am 3. oder 5. Dezember angeboten haben. Für alle Mitarbeiterinnen, die interessiert waren. Und du konntest dir jeden Workshop separat besuchen und quasi, wenn du alle drei an einem Tag gemacht hast, dann hast du am Ende des Tages dieses Barrierefreiheits-Zertifikat bekommen.

Iris Nemec: Und das hat mich persönlich sehr gefreut, dass das auch so schnell ausgebucht war.

Natalie König: Ja, das war sehr, sehr gefragt. Interesse ist da. Das ist definitiv gekommen, um zu bleiben. Und da freut es mich dann auch beim Thema Zeitressourcen, denn das ist immer ein schwieriges Thema und da freut es mich, dass auch Iris und das Projektteam bereit sind, das über die nächsten Jahre weiter anzubieten.

Bella Kitzwögerer: Ist das euer Hauptprojekt, das ihr gemeinsam habt, in Lehre und Human Resources?

Iris Nemec: Jein. Es kommt drauf an, um

Natalie König: Also es kommt drauf an, um mal eine arbeitsrechtliche Antwort zu geben.

Iris Nemec: Also wenn die Natalie und ich zusammensitzen, kommen ganz viele Ideen zu Tage. Das ist immer ganz viel Arbeit für uns und wir hätten auch eine ganz lange To-do-Liste, was nicht noch alles passieren soll. Das ist ein bisschen auch ein strategisches Ding. Sozusagen der Nachfolger nach BERTL. Was bringt uns sozusagen unser Zeitkontingent? Wir haben Ideen aus BERTL heraus, die entstanden sind, weil es sich auch zeitlich nicht ganz ausgingen. Also wir haben Simulations-Settings entwickelt im BERTL, wo es darum geht, dass man Barrieren selbstständig erfahren kann, auch wenn ich selber keine Beeinträchtigung oder Behinderung habe. Da haben wir einerseits ganz simple Geschichten, wie die Orientierung im Haus wenn ich blind bin. Wie orientiere ich mich dann? Finde ich dann mein Büro noch? Was passiert, wenn ich mich im Haus bewege und auf einmal dort bin, wo ich noch nie war? Oder wenn ich auf einmal blind in einem falschen Stock aussteige, weiß ich, dass ich das tue? Wann merke ich das? Sind unsere barrierefreien Räumlichkeiten wirklich barrierefrei, wenn ich mich im Rollstuhl wäre? Wie fühlt es sich an, wenn ich mich in den Hörsaal mit einem Rollstuhl bewegen muss oder in einem Labor? Also wir haben auch über die Jahre diese Sensibilisierungsworkshops und Simulationsworkshops gemacht. Aber wir haben auch Kollegen immer wieder beraten. Also es sind immer wieder Kolleginnen und Kollegen auf uns zugekommen: "Ich plane jetzt ein Chemielabor - Wie schaut es eigentlich aus, wenn hier auch Barriere als Aspekt mit einplanen muss?" Weil wir sind ja durchaus, auch gesetzlich dazu verpflichtet sind, das nicht nur als Hobby zu betreiben, sondern das auch wirklich als Aspekt mit zu integrieren in alle unsere Aspekte. Und das zeigt sich durchaus bei den Räumlichkeiten, aber auch bei unseren IT Systemen. Also wir sind im BERTL Team sehr viel in Kontakt mit unseren Fachabteilungen. Das heißt, wir sind hier wirklich bemüht und es steckt sehr viel Energie darin, dass wir mit unseren Fachabteilungen nachhaltige Lösungen etablieren. Also wir haben eine BERTL-Box etabliert, die jetzt auch bald nicht mehr BERTL-Box heißen wird, weil sie die Equality of Students übernehmen wird. Also es ist eine analoge Variante. Das ist vielleicht auch ein bisschen unüblich für eine technische Hochschule, dass wir nicht was Hochtechnologisiertes als Lösung entwickelt haben. Wir haben auch eine digitale BERTL-Box, aber die analoge BERTL-Box ist eine anonyme Möglichkeit, um eine Barriere, auf die ich getroffen bin, die ich widerfahren habe oder worst Case, eine Diskriminierung, die ich anonym melden möchte. Und das kann ich bei der BERTL-Box. Es ist, überspitzt gesagt, ein Briefkasten, einmal in der Aula im A-Gebäude und einmal in der Aula im F-Gebäude jeweils gegenüber vom Portier. Aber wenn man es ganz anonym machen will, dann ist die Aula im A-Gebäude an der ersten Säule sozusagen die ganz anonyme Variante, wo ich ganz ungestört einen Brief hinterlegen kann. Es wird regelmäßig geleert und nachgeschaut und dort kann ich auch was hinterlegen, was ich vielleicht nicht, aus welchen Gründen auch immer, mit mir persönlich verknüpft haben möchte, dort anmelden. Wenn ich Ängste habe, dass das in irgendeiner Art und Weise negative Auswirkungen auf mich persönlich hätte, dann kann ich das dort anonym anmelden.

Natalie König: Und das Niedrigschwellige und diesen großen Zeiteinsatz, den ihr da für die Sensibilisierungsarbeit aufwendet, das holt mich auch ganz persönlich ganz gut ab, weil das ist mir auch immer wichtig. Für mich ist Chancengleichheit, ja eine Haltung mehr als ein Lippenbekenntnis. Und eine Haltung oder Werte entstehen dadurch oder zeigen sich darin, wie sie gelebt werden. Und damit ich verstehe, wie was gelebt wird, muss ich manchmal auch das

Negative erfahren haben darum, oder? Was für mich sehr lehrreich war, wie wir einmal simuliert haben, in unseren eigenen Büros, wie gut kann ich sehbeeinträchtigt oder blind Standardabläufe in meiner Arbeit machen? Surprise: Gar nicht. Also ich kann meine Arbeit nicht machen, wenn ich nichts sehe. Muss ich jetzt mal so festhalten. Das können wir uns alle wünschen, dass die König noch länger sieht, oder auch nicht, je nachdem. Aber das ist schon wichtig aufzuzeigen, wo tatsächliche Barrieren sind, weil in unserem Bewusstsein. Von einem Durchschnittsmitarbeiter, einer Durchschnittsmitarbeiterin und auch von Führungskräften, kommt diese "Was wäre wenn?" Anlassfälle einfach nicht vor. Und darum finde ich diese Sensibilisierungsarbeit so wichtig, auch wenn sie manchmal langweilig ist. Sie kostet Zeit, kostet Geld und bereitet uns auf einen Zustand vor, der so ja noch gar nicht ist. Es ist eine Bitte, ein Auf-Holz-klopfen. Es ist ja noch nichts passiert. Es ist ein endloses Aufzeigen von Worst Cases. Ich verstehe auch, dass das für viele emotionalisiert und frustrierend ist, aber ich finde, es ist notwendig, weil wir uns dadurch ständig verbessern. Es ist ein berechtigter Anspruch zu sagen: Wir denken Chancengleichheit, wir denken Inklusion, wir denken Barrierefreiheit, wir denken das mit. Das ist unsere Haltung, das sind unsere Werte. Und da fängt es für mich an zu zählen. Fancy Strategien sind schnell mal geschrieben. Man kann schnell mal sagen, dass man divers ist. Für mich kommt die Wertigkeit des Themas immer dann zum Tragen, wenn es mal nicht mehr so angenehm wird. Ich glaube, dann zeigt sich ganz gut, was die eigene Haltung wert ist, was die eigene Ausrichtung wert ist. Und darum, glaube ich, funktioniert unsere Zusammenarbeit bei Barrierefreiheit so gut, weil es sehr plakativ nachvollziehbar für alle ist, worum es da geht.

Iris Nemec: Und vor allem, weil du auch angesprochen hast, das Augenöffnen. Wir sprechen oft, wenn es um Barrierefreiheit geht, über Personen mit Behinderung. Aber es betrifft ja, wenn ich verschiedene Fälle simuliere oder auch verschiedene Fälle betrachte, nicht immer nur die Personen mit Behinderung. Jetzt kommen ja dann wieder die Semesterferien, dass sich irgendjemand irgendwas bricht und deswegen mit Krücken im Haus unterwegs ist oder vielleicht auch mit einem Rollstuhl, weil ich es aus irgendwelchen Gründen mit der Krücke nicht schaffe, den ganzen Tag. Da kommt mir das ja auch zugute, dass sich die Türen automatisch öffnen, dass ich eine Rampe habe, dass ich hier Gebiete habe, wo nicht unbedingt nur Kopfsteinpflaster ist. Gerade dann, wenn ich den Alltag mit einem Hilfsmittel nicht gewohnt bin, ist es noch schlimmer, wenn die Umgebung nicht barrierefrei ist. Oder falls ich jetzt einen Hörsturz habe und deswegen ein Hörgerät brauche. Und wenn unser Festsaal dann nicht ausgerüstet ist oder keine Soundanlage hat, die sich mit dem Hörgerät verbinden kann, dann verstehe ich den Vortrag nicht. Oder habe ich eine Augenentzündung. Dann kann es auch sein, dass ich kurzfristig meine Bildschirmzeit einschränken muss. Dann kann ich nicht den ganzen Tag E-Mails lesen. Dann muss ich sie mir vielleicht auch mal vorlesen lassen, über einen Screenreader. Dann ist es durchaus sinnvoll, wenn die Dokumente oder auch die Systeme, die ich bedienen muss, barrierefrei sind und ich sie dann auch mit einem Screenreader bedienen kann.

Bella Kitzwögerer: Ich nehme mal an, alle diese Maßnahmen, die du gerade genannt hast, gibt es auf der FH?

Iris Nemec: Teile davon und an Teilen arbeiten wir noch.

Bella Kitzwögerer: Das führt mich zu meiner letzten Frage: Ihr habt jetzt schon ein paar Mal erwähnt, dass BERTL, das Projekt, einen Abschluss finden wird, ihr aber durchaus alle Maßnahmen, die ihr umgesetzt habt, in die Zukunft mitnehmen werdet. Was für Schritte sind denn dahingehend noch geplant? Was passiert noch bezüglich Diversität und Barrierefreiheit an der FH?

Natalie König: Widerspricht sich, wenn ich sage, wir haben voll viel, aber wir stehen erst am Anfang. Das ist jetzt so eine philosophische Frage, oder? Wenn man Kassensturz macht, welche Maßnahmen wir haben, dann haben wir wirklich viel.

Iris Nemec: Dann haben wir schon viel geschafft.

Natalie König: Ja, da glaube ich, habe ich ein gutes Set an Maßnahmen übernommen. Da ist schon ein großer Teil des Wegs beschritten worden.

Iris Nemec: Manches sieht man vielleicht auch nicht ganz plakativ.

Natalie König: Ich wollte es gerade sagen, nicht alles ist immer sichtbar und es gibt bei uns mehr, als gesehen wird. Das ist definitiv ein Thema, an dem wir arbeiten müssen. Ist jetzt nicht das Eigenmarketing. Ich glaube, damit ist genug betrieben worden, sondern einfach Maßnahmen sichtbar machen, Ansprechpersonen sichtbar machen, Abläufe sichtbar machen und Ansprechpersonen sichtbar machen. Jetzt kennt ihr mich schon ein bisschen. Die strukturelle Absicherung auf der Basis: Wie stelle ich sicher, dass ich ein anhaltendes Budget habe, dass ich anhaltend personelle Ressourcen habe? Weil es wäre total schade, wenn wir beide das Commitment zur Barrierefreiheit dann weiterleben können, aber nicht umsetzen können, weil es keine Budgetmittel mehr gibt. Das gilt ja für sämtliche Gleichstellungs- und Diversitätsagenten. Es muss immer wen geben, der es am Ende umsetzt. Und es muss immer das Geld dafür da sein, damit ich was umsetzen kann. Also auch da schauen, wie kriegt man Barrierefreiheit? Alle die Aspekte eigentlich unabhängig Diversity, Equality, Inclusion in unsere Planungsprozesse, in unsere Strategieprozesse, weil dort gehören sie auch rein und Entwicklungsprozess. Ich habe mich besonders gefreut, wie wir es gemeinsam geschafft haben, dass Barrierefreiheit als Komponente in unserem Prozess zur Software-Auswahl aufgenommen wurde. Einfach, dass man, dass die Arbeit und die Zeit und die Leidenschaft, die wir investieren, und der Stellenwert, den das Thema eigentlich für unsere Organisation hat, Projekte und beteiligte Personen überdauert. Und da haben wir aber auch das Glück, dass wir Geschäftsführung und Rektorat haben, denen das auch ein Herzensthema ist und ein wesentliches Anliegen ist. Weil sonst muss man es ganz ehrlich sagen, würde es nicht gehen. Und viele andere Unternehmen, mit denen wir in unterschiedlichen Diversity- und Equality Netzwerken zusammenarbeiten, leiden gerade darunter. Dass große internationale Firmen die Budgets zurückfahren und Maßnahmen zurückgeschraubt werden müssen oder die Umsetzungen von Employer Resource Groups übergehen. Sprich quasi der Arbeitgeber gibt den Rahmen oder den Raum, aber nicht mehr die Zeit dafür. Das sind Maßnahmen, die ich bei uns so jetzt nicht sehe, weil das Commitment der Führungsebene da ist und Geld und Personalressourcen werden zur Verfügung gestellt.

Iris Nemec: Finde ich auch sehr gut. Und es ist bei uns auch gar nicht so einfach, das zu kürzen. Weil, wenn es so nachhaltig implementiert ist, kann man es auch nicht mehr so leicht streichen.

Natalie König: There is a reason for our madness.

Iris Nemec: Also wenn ich das als extra Bubble immer anführen muss und das immer so ein extra Zertifikat, ein extra Fähnchen, ein extra Ding ist, dann kann ich es, jetzt überspitzt gesagt, leicht auch wieder wegstreichen. Aber wenn ich das nachhaltig betrachte, so wie wir es eigentlich forcieren und das auch grundlegend in der Basis der Pyramide implementieren und nachhaltig denken möchte, dann kann ich es auch nicht mehr so leicht wieder entfernen, weil dann ist es nicht nur ein Label. Dann lebe ich das auch.

Natalie König: Das ist ein Teil unserer DNA. Ja, gerade zum Beispiel im Führungskräfte-Training ist das jetzt gar kein extra Track, wo ich sage, wir lernen unseren Führungskräften jetzt mit einem extra Label inklusives Denken oder inklusives Handeln - Wie sie mit ihren diversen MitarbeiterInnen sprechen sollen. Das ist einfach Bestandteil der Ausbildung und des Führungskräfte-Trainings. Und genauso leben wir es eigentlich in allen Einzelbereichen in der internen Weiterbildung und auch im Arbeitsalltag. Selten sehe ich irgendein Equality-Fähnchen und sage, das ist jetzt, weil wir Equality oder Diversity oder Barrierefreiheit leben wollen, sondern das gehört zu uns dazu. Das sind wir. Und so machen wir es und darum machen wir es so.

Bella Kitzwögerer: Ich finde, das sind die perfekten Abschlussworte. Vielen Dank, dass ihr in dieser Episode dabei wart.

Natalie König: Danke.

Iris Nemec: Danke.

Bella Kitzwögerer: Alle Infos zu BERTL und Equality Themen findet ihr in den ShowNotes. Schön, dass ihr zugehört habt. Und bis zum nächsten Mal.