

Susanne Obermoser

## Diversität – Chancen und Herausforderungen

An der Pädagogischen Hochschule Salzburg Stefan Zweig wird als tertiärem „Zentrum für diversitätsbewusste und inklusive Pädagog\_innenbildung“ das Anerkennen von Vielfalt und Sicherstellen von Chancengleichheit großgeschrieben. In diesem Beitrag sollen vor allem anhand des Konzepts der Inklusiven Hochschule und des Hochschulprogrammes BLuE mögliche Chancen und Herausforderungen von Diversität aufgezeigt werden.

**Schlüsselwörter:** Diversität, Inklusion, Hochschulprogramm BLuE

### Diversity – opportunities and challenges

At the Salzburg Stefan Zweig University of Teacher Education, as a tertiary “centre for diversity-conscious and inclusive teacher education”, the acceptance of diversity and ensuring equal opportunities is a priority. In this article, possible opportunities and challenges of diversity will be highlighted, based on the concept of the Inclusive University and the university programme BLuE.

**Keywords:** diversity, inclusion, university programme BLuE

---

## 1 Verständnis von Diversität und Inklusion

Vielfalt und Verschiedenartigkeit prägen zunehmend den Lebensalltag – besonders an (Hoch-)Schulen als Orten, an denen Menschen mit verschiedenen Hintergründen, mit verschiedenen Bedürfnissen und Mentalitäten, Einstellungen und Werten, aber auch geschlechtsspezifischen, kulturellen oder altersbedingten Unterschieden zusammenkommen, voneinander lernen und manchmal auch in Konflikt geraten (IMST Gender\_Diversitäten Netzwerk, 2012). In der Auseinandersetzung mit Diversität ist es wichtig, die Heterogenität von Lehrenden und Lernenden in den Blick zu nehmen und sich ihrer vielfältigen Diversitätsdimensionen im Kontext von Bildungseinrichtungen (Abbildung 1) sowie deren Verbindungen bzw. Intersektionen bewusst zu werden (Auferbauer et al., 2019): „Diversitätskompetenz ist eine notwendige pädagogische Fähigkeit, um Schülerinnen und Schülern eine freiere und somit gerechtere Entwicklung zu ermöglichen. Die Kinder und Jugendlichen sollen in ihrer Entwicklung nicht auf starre vereinfachte und dabei festgelegte Rollen beschränkt werden, es geht vielmehr um Befreiung, Stärkung und Ermutigung“ (IMST Gender\_Diversitäten Netzwerk, 2017, S. 6).



## 2 Inklusive Hochschule

Im österreichischen Bildungssystem werden seit einigen Jahren zunehmend Maßnahmen gesetzt auf dem Weg zu mehr Inklusion: Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf werden vermehrt in Regelschulen eingegliedert, die eigene Ausbildung für das Sonderschullehramt wurde abgeschafft und stattdessen *Inklusive Pädagogik* als curricularer Bestandteil in Schwerpunkten und Spezialisierungen der Ausbildungen für das Primar- und Sekundarstufenlehramt verankert. In der Bildung von Pädagoginnen und Pädagogen werden verstärkt neben Wissen und Können auch eine inklusionssensible Grundhaltung sowie notwendige Kompetenzen für eine inklusive (Hoch-)Schule vermittelt (Auferbauer et al., 2019). Aufgrund der Bandbreite der Ausgangs-, Lern- und Lebensbedingungen in (Hoch-)Schulen

... ergibt sich die Herausforderung für Lehrpersonen, in der Person des Lernenden angelegte und lebensweltlich geprägte Merkmale ernst zu nehmen und diesen adäquat zu begegnen, gleichzeitig aber abwertende Zuschreibungen hinsichtlich der Fähigkeiten sowie kulturalisierende und stereotype Pauschalierungen möglichst zu vermeiden. (Auferbauer et al., 2019, S. 457)

Basierend auf dem Bologna-Prozess veröffentlichte das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2017, S. 8) die „Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung“ und fordert, neben einem integrativen Zugang und einer breiteren Teilhabe vor allem den „Auf- und Ausbau ... von diversifizierteren Lehr- und Lernangeboten, die imstande sind, die Heterogenität der Studierendenschaft sowie die Einbeziehung von unterrepräsentierten Gruppen in die Hochschulbildung als wertvolle Ressource zu begreifen und alle Begabungen zu fördern“. Durch Sensibilität für verschiedene Ausgangsbedingungen sowie durch eine Auseinandersetzung mit Aspekten von Diversität und Inklusion sollen Studierende auf Herausforderungen inklusiven Handelns vorbereitet werden.

### 2.1 Leitbild der Pädagogischen Hochschule Salzburg

Bildungseinrichtungen – und somit auch die Pädagogische Hochschule Salzburg Stefan Zweig – sind lernende Organisationen und diskriminierungsfreie Orte sozialer Inklusion und partizipativen Zusammenlebens, an denen Lernen in dialogischen, konstruktivistischen Prozessen stattfindet und eine konstruktive Kritik- und Fehlerkultur gelebt wird. (PH Salzburg, 2022, Vision)

Die vorhandene Diversität in der Gesellschaft macht es notwendig, nicht nur auf unterschiedliche Interessen, Lernmodi und Lerntempi an (Hoch-)Schulen einzugehen, *inklusive Bildungs- und Lernräume* für alle Menschen unterschiedlichen Alters berücksichtigen bspw. auch die Vielfalt der ethnischen und linguistischen Zugehörigkeiten, Weltanschauungen und Geschlechtsidentitäten. Der diversitätsbewusste Umgang an der PH Salzburg wird vor allem über eine Stärkung der Urteilskraft,

mehrperspektivische Zugänge sowie eine kritisch-reflexive Haltung zu sich, zu anderen und zur Welt gelehrt, gelernt und gelebt. Die Pädagoginnen- und Pädagogenbildung an der Hochschule als kontinuierlichem Professionalisierungsprozess während des gesamten (Berufs-)Lebens soll vor allem dazu befähigen, im „pädagogischen Feld selbstverantwortlich bekannte und zukünftige fachliche, didaktische, pädagogische und soziale Herausforderungen zu bewältigen und zu reflektieren“ (PH Salzburg, 2022, Mission).

### **2.2 Partizipative Prozesse und Strukturen an der inklusiven Hochschule**

Durch eine Inklusion bislang benachteiligter Zielgruppen sollen Zugangschancen und Erfolgsquoten unabhängig von sozioökonomischer oder kultureller Herkunft, Gesundheitszustand, psychischen oder physischen Beeinträchtigungen etc. verbessert und die Heterogenität der Gesellschaft auch in tertiären Bildungseinrichtungen sichtbar werden (Schneider-Reisinger et al., 2018). „Mit der Entscheidung, die Pädagogische Hochschule zu einer ‚Inklusiven Hochschule‘ weiterzuentwickeln, wurde ein Prozess in Gang gesetzt, der keinen Bereich der Hochschule unberührt lässt“ (Harter-Reiter et al., 2018, S. 12).

Zur Entwicklung eines inklusiven Bildungssystems sind Veränderungen *auf allen Ebenen* erforderlich: Angefangen bei der staatlichen Ebene durch die Ermöglichung entsprechender gesetzlicher Rahmenbedingungen, über die Ausarbeitung inklusiver Bildungsentwicklungspläne auf regionaler Ebene, bis hin zur Ebene der einzelnen (Hoch-)Schule. Neben der Rekrutierung erforderlichen Bildungspersonals ist auch die Entwicklung eines inklusiven Leitbildes und einer inklusiven (Hoch-)Schulkultur mit entsprechender Verwirklichung neuer Differenzierungsformen sowie Formen des kooperativen, partizipativen, inklusiven Lehrens und Lernens auf Unterrichtsebene notwendig (Rützel, 2014).

Auf *struktureller und organisatorischer Ebene* erfordert der Umgang mit Diversität und Inklusion neben der gedanklichen auch eine architektonische, räumliche Barrierefreiheit sowie anregende Rahmenbedingungen für inklusive Lehr- und Lerngelegenheiten. Im Zuge der Umgestaltung der Hochschule wurden bspw. einige bauliche Maßnahmen gesetzt, um allen an der Pädagogischen Hochschule Salzburg tätigen Personen (Studierende, Praxisschulkinder, Lehrende, Verwaltungspersonal) ein optimales Arbeitsumfeld mit wertschätzender Atmosphäre zu ermöglichen – inklusive der Gelegenheit zur eigenverantwortlichen, im Sinne des Leitbildes verantwortungsvollen, Mitgestaltung. Beim Um- bzw. Neubau wurde in der Lehrküche eine individuell absenkbare, unterfahrbare Küchenzeile eingeplant. Die Anordnung der Arbeitsbereiche sowie die Höhe von Arbeitsflächen ermöglichen besonders rollstuhlfahrenden Studierenden genügend Bewegungsfreiheit und eine barrierefreie Nutzung der Küche. Ruhebereiche mit Liegemöglichkeit in jedem Stockwerk der Pädagogischen Hochschule, ein Diskussionsraum zur Förderung der Gesprächsbe-

reitschaft, Treppenlifte für körperlich eingeschränkte Menschen sowie taktile Bodenleitsysteme als Orientierung für Blinde oder Personen mit eingeschränkter Sehfähigkeit sind weitere umgesetzte Maßnahmen für mehr Inklusion. Altersgemäße, diversitätsbewusste Rahmenbedingungen und Lebensräume in allen Lebensphasen sind für gesundheitsfördernde, partizipative Prozesse und Strukturen unabdingbar: (Nicht nur junge) Menschen brauchen „Freiräume und Spielräume ebenso wie gestaltete, strukturierte und institutionalisierte Räume, die ... ihnen Entfaltungsmöglichkeiten eröffnen, sie bei ihren Entwicklungsaufgaben und in ihren Autonomiebestrebungen unterstützen“ (Arrouas & Lender, 2017, S. 26).

Voraussetzungen für eine diversitätsgerechte (Hoch-)Schule auf *persönlicher Ebene* sind neben dem Wissen über Diversitäten und dem Erkennen des Handlungsbedarfs auch das Sichtbarmachen von Unterschieden und Gemeinsamkeiten sowie die Reflexion der eigenen Vorstellungen bzw. Selbstpositionierung (IMST Gender\_Diversitäten Netzwerk, 2012, S. 1): „Diversity is not about the others – it is about you!“.

### 3 Umgang mit Diversitäten in der (Hoch-)Schule

Die Entwicklung von Inklusion darf sich nicht in hochschulorganisatorischen, unterrichtsorganisatorischen und methodischen Strukturen und Strategien erschöpfen oder sich gar von diesen abhängig machen. Wir (die Lehrenden und Studierenden) sind aufgefordert, dort wo wir konkret wirksam werden können, den Blick auf das Wesentliche zu richten. (Erk & Knauf, 2012 nach Harter-Reiter et al., 2018, S. 12)

Diversitätsbewusste, pluralistische, inklusive Lehre in Theorie und Praxis zielt darauf, dieses *Wesentliche* zu erfassen: Durch Offenheit im Lehr- und Lernprozess sowie Barrierefreiheit sollen allen Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht oder sozialem Status usw. gleiche Lernchancen eröffnet werden (PH Salzburg, 2022).

Viele der Differenzordnungen (Abbildung 1) sind Ergebnisse sozialer Handlungen – also ‚gemacht‘ – und durch Zuschreibungen von außen sowie Bewertungen oder Konstruktionen Dritter geprägt (Auferbauer, 2019). Mit Vielfalt umgehen heißt daher, sich selbstreflexiv mit persönlichen Normalitätstsvorstellungen und Identitätskonstruktionen auseinanderzusetzen. Alternative Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsansätze helfen, Differenzen als Ressource anzuerkennen, bewusster und sensibler mit Konflikten umzugehen und neue Potenziale und Zugänge zu entdecken (IMST Gender\_Diversitäten Netzwerk, 2018): „Inklusion leben heißt, mit Widersprüchen umgehen, ohne sie auflösen zu können. Inklusion fordert Innovation“ (Gubler & Müller Bösch, 2020, S. 60).

### **3.1 BLuE – Bildung, Lebenskompetenz und Empowerment**

Unter dem Leitprinzip „Bildung gestalten – Vielfalt leben“ werden diverse Bildungsangebote an der Pädagogischen Hochschule Salzburg Stefan Zweig umgesetzt. Mit dem Hochschulprogramm BLuE wird seit dem Wintersemester 2017 der tertiäre Bildungsraum auch für Menschen mit Lernschwierigkeiten eröffnet: der Beginn einer spannenden, gemeinsamen Entwicklungsreise für alle Beteiligten – Rektorat, Verwaltung, Lehrende sowie Studierende (mit und ohne Beeinträchtigung) – hin zur Inklusiven Hochschule (Schneider-Reisinger et al., 2018). Am Beispiel des Hochschulprogramms BLuE soll nun gezeigt werden, wie durch „Gemeinsames Lernen und ein Reden mit statt über Menschen mit Beeinträchtigungen“ (Gubler & Müller Bösch, 2020, S. 65) wirksame inklusive Lehrerinnen- und Lehrerbildung gelingen kann. Paradigmatisch steht BLuE dabei für den gesamten Bildungs- und Lebensraum der Pädagogischen Hochschule Stefan Zweig, in dem sich Studierende und Lehrende als Teil einer Aufgabengemeinschaft verstehen und erfahren (Schneider-Reisinger et al., 2020).

Das mehrfach ausgezeichnete Hochschulprogramm BLuE richtet sich an volljährige Menschen mit einer kognitiven oder psychischen Beeinträchtigung und fehlendem Bildungsabschluss für einen Hochschulzugang, die neben Grundkompetenzen im Bereich Lesen, Schreiben und dem Umgang mit digitalen Medien vor allem Freude am Studieren mitbringen. BLuE, ein Akronym für „Bildung, Lebenskompetenz und Empowerment“, soll die Teilhabe am hochschulischen Leben und Lernen ermöglichen und öffnet dafür Lehrveranstaltungen aus dem regulären Studienangebot der Lehramtsstudien für BLuE-Studierende (Plaute et al., 2020). Wesentliche Ziele dieser Qualifizierungsmöglichkeit liegen neben der Vermittlung von Kompetenzen für ein zunehmend selbstbestimmtes, inklusives Leben vor allem im Anbieten von Zukunftsperspektiven mit der Aussicht auf einen angemessenen Arbeitsplatz im Bereich von Assistenzberufen, z. B. der Pädagogischen Assistenz (Schneider-Reisinger et al., 2020).

Innerhalb von vier Jahren werden im BLuE-Programm diverse Entwicklungsphasen mit Lernfeldern aus den Bereichen Persönlichkeitsbildung, Arbeit, soziale Teilhabe oder Leben in der Gesellschaft durchlaufen (112 ECTS): von der ersten Eingangs- und Orientierungsphase (Phase 1), über die Grundbildung individueller Basiskompetenzen (Phase 2) und individuelle Schwerpunktbildung (Phase 3) bis hin zur Vertiefung im Schwerpunkt und dem Berufsübergang (Phase 4). In den einzelnen Phasen besuchen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des BLuE-Hochschulprogramms je nach Interesse und Schwerpunkt unterschiedliche Lehrveranstaltungen aus dem regulären Lehramtsstudium sowie eigens entwickelte, persönlichkeitsbildende Lehrveranstaltungen zu Lebenskompetenz und Empowerment, die auch von Studierenden aus anderen Studienrichtungen inskribiert werden können (Schneider-Reisinger et al., 2018). In regelmäßigen Entwicklungsdialogen werden die individuellen Interessen, Schwerpunkte und Bedarfe erkundet und das Studium

im Rahmen des grundgelegten Curriculums individuell angepasst (Plaute et al., 2020). Praktika ab dem ersten Studiensemester gewähren den BLuE-Studierenden einen Einblick ins Arbeitsleben und ermöglichen Teilhabe am Arbeitsprozess. Über die schrittweise, „*triale Berufsfeldvorbereitung*“ (vom anfänglichen „Über-die-Schulter-Blicken“, über Orientierungspraktika bis hin zur wirtschaftsintegrativen Berufsvorbereitung mit zukünftigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern) soll eine Anschlussmöglichkeit an den Arbeitsmarkt gewährleistet werden (Schneider-Reisinger et al., 2018). Mit dem BLuE-Hochschulprogramm werden die Studierenden auf einen von vier Assistenzberufen vorbereitet: Pädagogische Assistenz, Büroassistentin, Dienstleistungsassistentin oder Assistenz in Tourismusberufen stellen vollwertige Lehrberufe ohne Teilqualifizierung im Sinne des Berufsausbildungsgesetz §8b dar (Plaute et al., 2020).

Während des Studiums im Hochschulprogramm werden die Teilnehmenden stets begleitet durch ein gut organisiertes Assistenzsystem von Tutorinnen und Tutoren: Diese Studierenden unterstützen, wo es nötig ist, als Peers auf einer partnerschaftlichen Ebene und regen die BLuE-Studierenden – basierend auf Vertrauen und Anerkennung von Autonomie – zu Eigenaktivitäten, selbstständigen Erfahrungen und dem Aufbau von Handlungskompetenzen in allen Bereichen des hochschulischen Lebens an (Schneider-Reisinger et al., 2020). Inklusives Lernen und Leben durch Empathie sowie wertschätzende Zusammenarbeit kann die Qualität der Ausbildung erhöhen, insbesondere durch Beeinflussung der Haltung von Studierenden gegenüber inklusiven Settings (Schneider-Reisinger et al., 2018). Eine Studierende, die als Tutorin die Chance nutzen und vor der Wahl des Inklusiv-Schwerpunkts noch Erfahrung im Themengebiet sammeln wollte, erzählt über ihre Erfahrung mit einem BLuE-Studierenden:

Ich denke, dass ich wirklich viel von ihm lernen kann! Durch ihn lernte ich Kleinigkeiten wieder zu schätzen, er gibt einem so viel zurück, auf eine ganz besondere Weise. Ich denke, dass sich viele von uns ein Beispiel an ihm nehmen können. Er studiert an der PH, macht ein Praktikum, geht arbeiten und hat so viel Spaß am Leben – wirklich bewundernswert. (Plaute et al., 2020, S. 74)

Gegenseitiger Austausch und gemeinsame Reflexion bestehender Orientierungen im Dialog aller eingebundenen Personen sind wesentlich, sodass sich die Wirksamkeit des Hochschulprogramms innerhalb der Institution entfalten kann und nachhaltige Veränderungsprozesse in der gesamten Bildungseinrichtung angestoßen werden (Schneider-Reisinger et al., 2020).

### **3.2 Diversität – Chancen und Herausforderungen im Lernfeld Ernährung**

Bildung, Lebenskompetenz und Empowerment – Befähigung als ein Leitgedanke des Hochschulprogramms BLuE gilt in allen Fachbereichen, über die Grenzen hinweg

## | Diversität – Chancen und Herausforderungen

als ultimatives Bildungsziel: „Bildung befähigt zu einer eigenständigen und selbstverantwortlichen Lebensführung, die zu verantwortungsbewusster und selbstständiger Teilhabe und Mitwirkung im gesellschaftlichen Leben in sozialer, kultureller, beruflicher und politischer Hinsicht führt“ (D-EDK, 2016, S. 20).



Abb. 2: Selbstreflexion – Erwartungen an Lernende im Fachbereich (Stereotype, Rollenklischees und Bilder der ‚idealen‘ Lernenden), n=18 (Quelle: Eigene Darstellung)

Vielfalt zu (er-)leben gehört zum Alltag der Menschen und „auch wenn es oder gerade weil es so alltäglich ist, beschäftigt ‚der Umgang mit der Vielfalt‘ die Menschen, insbesondere die Wissenschaftler seit eh und je“ (Fegebank, 2016, S. 49): Im *Workshop* „Diversität – Chancen und Herausforderungen im Lernfeld Ernährung (Beispiele, Erfahrungen und Tipps auf dem Weg zu mehr Inklusion“ beschäftigten sich die Teilnehmenden während der diesjährigen D-A-CH-Tagung deshalb aktiv mit Vielfalt und Inklusion in der (Hoch-)Schule, im Lernfeld Ernährung und im täglichen Tun und Handeln.

Neben einer Auseinandersetzung mit den eigenen Normvorstellungen, Stereotypen oder Rollenklischees im Fachbereich (Abbildung 2) wurden im Workshop exemplarische Zusammenhänge einzelner Diversitätskategorien im Bildungsbereich thematisiert: Z. B. welche Schultypen oder Studienrichtungen werden vermehrt von welchem Geschlecht gewählt? Wirkt sich lebenslanges Lernen auf die Altersdiversität in der Aus- und Weiterbildung aus? Warum gibt es große Unterschiede bei Schulabschlüssen nach Herkunftsländern oder sozialer Herkunft?

## Diversität – Chancen und Herausforderungen |

Anhand des beispielhaft ausgewählten Wimmelbilds „Schlau essen!“ (Bildungsverlag Lemberger, 2015) wurde die Selektivität persönlicher Wahrnehmungen aufgezeigt: Die Teilnehmenden sollten die ersten drei Situationen, Personen oder Gegenstände nennen, die ihre Aufmerksamkeit erregen. Obwohl alle ein und dasselbe Wimmelbild vor sich sahen, zogen unterschiedliche Teile des Bildes die Blicke auf sich, z. B. abhängig von der individuellen Sozialisation und Enkulturation, von aktuellen Interessen oder Weltanschauungen. Manche Teilnehmende nahmen beispielsweise vor allem hygienische Mängel in der Küche wahr, andere wiederum erfreuten sich an der dargestellten Diversität und der Berücksichtigung unterschiedlicher Ausgangslagen der Charaktere. In weiterer Folge wurde diskutiert, welche Rollenbilder und Botschaften in dem Wimmelbild vermittelt bzw. welche Diversitätskategorien angesprochen werden und welche Themen eventuell noch ergänzt werden sollten.

Am Beispiel der Inklusiven Hochschule und des Hochschulprogramms BLuE der Pädagogischen Hochschule Salzburg Stefan Zweig wurden im Anschluss Erfahrungen am Weg zu mehr Inklusion geteilt.

Weitere Chancen und Herausforderungen bzw. Ideen und Möglichkeiten für den Umgang mit Diversität als fachlichen Inhalt, als Perspektive auf Lernende oder als fachdidaktische Orientierung wurden in Breakoutgruppen diskutiert und auf der Plattform Mural in Form von Haftnotizen festgehalten (Abbildung 3).

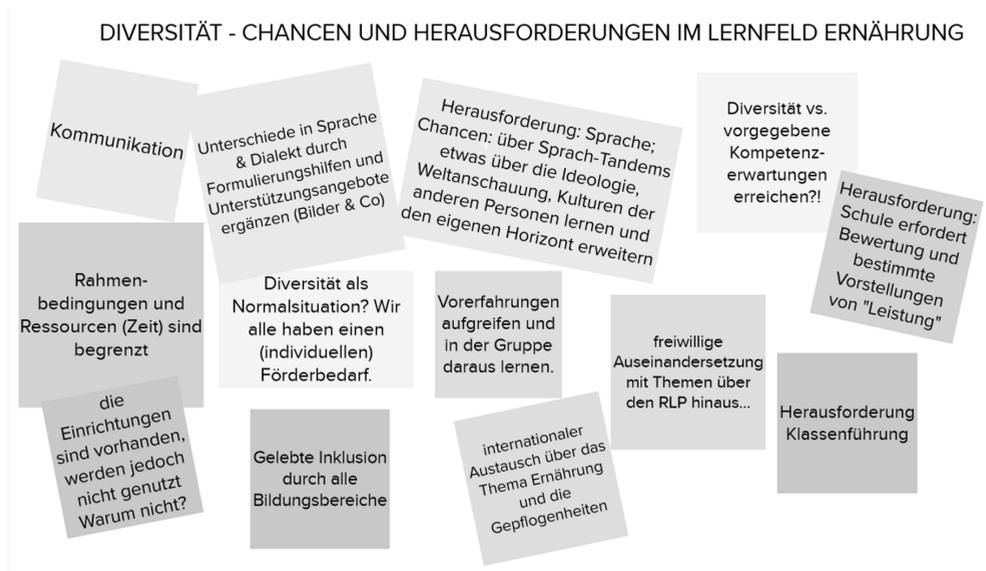


Abb. 3: Chancen und Herausforderungen im Lernfeld Ernährung – Ideensammlung der Breakoutgruppen in der Anwendung „Mural“ (Quelle: Eigene Darstellung)

Abschließend wurde die Herausforderung ‚Diversität vs. vorgegebene Kompetenzerwartungen‘ (Schule erfordert Bewertung und bestimmte Vorstellungen von

## | Diversität – Chancen und Herausforderungen

„Leistung“) hervorgehoben: Lehrende sind aufgefordert, den eigenen Unterricht, Erwartungshorizont sowie die Ansprüche an „gutes“ Lernen stets mit Blick auf das Lern- und Entwicklungsalter, auf Vorwissen und zumutbarer Verantwortung der Lernenden zu objektivieren.

Die Anforderungen, die an die zu erbringenden Leistungen gestellt werden, sind sorgfältig zu operationalisieren und auf einem, dem Entwicklungsalter angemessenem Niveau zu formulieren. Der Erwerb und die Erfassung von Kompetenzen sind nicht nur funktional mit Blick auf Bildungsabschlüsse zu sehen, sondern auch kritisch vor dem Hintergrund der gesellschaftspolitischen Konzepte zu „Entwicklung“ und „Inklusion“ zu reflektieren. ... „Ich kann [nicht] kochen!“ ist kein absolutes Urteil, sondern relativ in Bezug auf die in Zielvorstellungen definierten Kriterien. (Angele et al., 2021, Studienaufgabe 7.4.9.4)

### 4 Fazit

Angesichts einer Welt voll wachsender Komplexität, Vielfalt und Verschiedenartigkeit ist es von besonderer Bedeutung, in einem lebenslangen Entwicklungsprozess die eigenen Potenziale zu erkunden und in Auseinandersetzung mit sich und der Umwelt eine eigene Identität zu entwickeln. Für eine befähigende, diversitätssensible Bildung braucht es daher in erster Linie „Verständnis, dass es nicht um ‚die Anderen‘, das Erlernen eines ‚richtigen Verhaltens‘ oder um das ‚Einüben‘ von Toleranz geht, sondern um eine Auseinandersetzung mit den eigenen Werten und ein Hinterfragen von persönlichen Vorstellungen von Normalität“ (IMST Gender\_Diversitäten Netzwerk, 2012, S. 6).

### Literatur

- Angele, C., Buchner, U., Michenthaler, J., Obermoser, S. & Salzmann-Schojer, K. (2021). *Fachdidaktik Ernährung*. Waxmann/utb.  
<https://doi.org/10.36198/9783838555980>
- Arrouas, M. & Lender, R. (2017). *Gesundes Aufwachsen für alle Kinder und Jugendlichen bestmöglich gestalten und unterstützen. Gesundheitsziel 6. Bericht der Arbeitsgruppe / Update 2017*. BMGF.  
[https://gesundheitsziele-oesterreich.at/website2017/wp-content/uploads/2018/01/gz\\_6\\_endbericht\\_update\\_2017\\_final.pdf](https://gesundheitsziele-oesterreich.at/website2017/wp-content/uploads/2018/01/gz_6_endbericht_update_2017_final.pdf)
- Auferbauer, M., Hasenhüttl, E., Much, P. & Komposch, U. (2019). Diversität und Inklusion in der Ausbildung von Lehrer\_innen in der Steiermark. *HLZ*, 2(3), 452-467. <https://doi.org/10.4119/hlz-2522>
- Benner, D. (2004). Allgemeine Menschenbildung und schulische Allgemeinbildung: ein spannungsreiches Verhältnis. Reflexionen zur Unentbehrlichkeit,

- Notwendigkeit und Aporetik schulischer Allgemeinbildung in öffentlichen Bildungssystemen. *Sitzung der Leibniz-Sozietät*, 73, 21-35.
- Bildungsverlag Lemberger (2015). *Schlau essen! Wimmelbild 1*.  
[https://www.bildungsverlag-lemberger.at/pdf\\_muster/978-3-7098-0773-6\\_M.pdf](https://www.bildungsverlag-lemberger.at/pdf_muster/978-3-7098-0773-6_M.pdf)
- Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (Hrsg.). (2017). *Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung: Für einen integrativeren Zugang und eine breitere Teilhabe*.  
[https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:c9a80638-7c6c-4a3f-912b-8884ccc1ed2a/Nationale%20Strategie%20\(PDF\).pdf](https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:c9a80638-7c6c-4a3f-912b-8884ccc1ed2a/Nationale%20Strategie%20(PDF).pdf)
- D-EDK (Hrsg.). (2016). *Lehrplan 21*. Deutschschweizer Erziehungsdirektoren-Konferenz D-EDK. [https://v-fe.lehrplan.ch/container/V\\_FE\\_DE\\_Gesamtausgabe.pdf](https://v-fe.lehrplan.ch/container/V_FE_DE_Gesamtausgabe.pdf)
- Fegebank, B. (2016). Vielfalt erleben – Vielfalt gestalten. Corporate Identity der haushälterischen Bildung und der Haushaltswissenschaft. *HiBiFo*, 2(5), 47-58.  
<https://doi.org/10.3224/hibifo.v5i2.23677>
- Gubler, M. & Müller Bösch, C. (2020). Eine Schweizer Hochschule auf dem Weg zur Inklusion – Entwicklungsprojekt écolsiv. In R. Schneider-Reisinger & M. Oberlechner (Hrsg.), *Diversitätssensible PädagogInnenbildung in Forschung und Praxis. Utopien, Ansprüche und Herausforderungen* (S. 56-66). Budrich.  
<https://doi.org/10.2307/j.ctvzsmcc9.7>
- Harter-Reiter, S., Plaute, W. & Schneider-Reisinger, R. (Hrsg.). (2018). *Inklusive Hochschule. Diskursbausteine offener Hochschulbildung aus Theorie, Praxis und Forschung*. StudienVerlag.
- IMST Gender\_Diversitäten Netzwerk (2012). *Diversität & Intersektionalität – Was hat das mit meinem Unterricht zu tun?* Handreichung 03/2012.  
[https://www.imst.ac.at/app/webroot/files/GD-Handreichungen/handreichung\\_diversit%C3%A4ten\\_fertig.pdf](https://www.imst.ac.at/app/webroot/files/GD-Handreichungen/handreichung_diversit%C3%A4ten_fertig.pdf)
- IMST Gender\_Diversitäten Netzwerk (2017). *Diagnoseinstrumente zur Gender- und Diversitätskompetenten Unterrichtsreflexion*. Handreichung 15/2017.  
[https://www.imst.ac.at/app/webroot/files/GD\\_Handreichung\\_web\\_final.pdf](https://www.imst.ac.at/app/webroot/files/GD_Handreichung_web_final.pdf)
- IMST Gender\_Diversitäten Netzwerk (2018). *Gender- und Diversitätskompetentes Handeln im Unterricht*. Handreichung 16/2018.  
[https://www.imst.ac.at/app/webroot/files/GD-Handreichungen/GD\\_HandreichungII\\_web.pdf](https://www.imst.ac.at/app/webroot/files/GD-Handreichungen/GD_HandreichungII_web.pdf)
- PH Salzburg (2022). *Leitbild der Pädagogischen Hochschule Salzburg Stefan Zweig*.  
<https://www.phsalzburg.at/ueber-uns/organisation/hochschule/leitbild/>
- Plaute, W., Bauer, J., Harter-Reiter, S., Hawelka, V. & Thalhamer, T. (2020). Ein Weg zur inklusiven tertiären Bildung. Das Hochschulprogramm BLuE für Studierende mit kognitiven Beeinträchtigungen. *Menschen*, 4(5), 74-75.
- Rützel, J. (2014). Inklusion als Herausforderung für die beruflichen Schulen. *HiBiFo*, 1(3), 61-74. <https://doi.org/10.3224/hibifo.v3i1.15562>

## | Diversität – Chancen und Herausforderungen

- Schneider-Reisinger, R. (2018). Inklusion – Zur Begriffsgenese und ihrem Prinzipiencharakter. In S. Harter-Reiter, W. Plaute & R. Schneider-Reisinger (Hrsg.), *Inklusive Hochschule. Diskursbausteine offener Hochschulbildung aus Theorie, Praxis und Forschung* (S. 25-41). StudienVerlag.
- Schneider-Reisinger, R., Bachmann, L., Bauer, J., Fischinger, L., Harter-Reiter, S., Plaute, W. & Schober, C. (2018). Das Hochschulprogramm BLuE – Inklusive tertiäre Bildung für Studierende mit kognitiver Beeinträchtigung. In S. Harter-Reiter, W. Plaute & R. Schneider-Reisinger (Hrsg.), *Inklusive Hochschule. Diskursbausteine offener Hochschulbildung aus Theorie, Praxis und Forschung* (S. 329-342). StudienVerlag.
- Schneider-Reisinger, R., Harter-Reiter, S., Schober, C., Kreilinger, M., Bauer, J. & Plaute, W. (2020). BLuE – Bildung als Teilhabepaxis in einer dialogisch-strukturierten Aufgabengemeinschaft. In I. Boban & A. Hinz (Hrsg.), *Inklusion und Partizipation in Schule und Gesellschaft. Erfahrungen, Methoden, Analysen* (S. 297-309). Beltz-Juventa.
- Stracke-Mertes, A. (2016). Der Index für Inklusion als Instrument der schulischen Qualitätsentwicklung. *HiBiFo*, 2(5), 3-18.  
<https://doi.org/10.3224/hibifo.v5i2.23674>

### **Verfasserin**

Susanne Obermoser, Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup>

Pädagogische Hochschule Salzburg Stefan Zweig  
Institut für Didaktik, Unterrichts- und Schulentwicklung  
Akademiestraße 23-25  
A-5020 Salzburg

E-Mail: [susanne.obermoser@phsalzburg.at](mailto:susanne.obermoser@phsalzburg.at)  
Internet: [www.phsalzburg.at](http://www.phsalzburg.at)