

Strategie der KU Linz zur Förderung von Diversität und Gleichbehandlung

*Vom Universitätssenat der KU Linz in seiner 23. Sitzung am 24. April 2024
zustimmend zur Kenntnis genommen.*

Die Wertschätzung von Diversität bedeutet, die vielfältigen und ineinandergreifenden Unterschiede zwischen Menschen anzuerkennen und die Barrieren, die der gleichberechtigten Teilhabe aller im Wege stehen, abzubauen. Menschen sollen unabhängig von ihrer Herkunft, Muttersprache, Kultur, Hautfarbe, sexuellen Identität und Orientierung, sozialen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, ihres kirchlichen Standes sowie ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeiten und Beeinträchtigungen mit Respekt und Fairness behandelt und – immer unter Beachtung die spezifischen Ziele einer katholischen Universität, die die Fachbereiche Theologie, Philosophie und Kunstwissenschaft mit dem Anspruch wissenschaftlicher Exzellenz betreibt – in die Universitätsgemeinschaft integriert werden wollen. Dafür werden im Folgenden Maßnahmen gegen Diskriminierung und für Inklusion benannt, die die Katholische Privat-Universität Linz bereits gesetzt hat und weiterhin setzen will.

Bekenntnis zur Diversität

Die KU Linz sieht sich als diversitätsbewusste, inklusive und partizipative Forschungs- und Bildungseinrichtung. Sie versucht, ihre hohen Ansprüche an fachlicher Exzellenz von gesellschaftlichem Standes-Elitarismus freizuhalten und niederschwellig zugänglich zu sein. Deshalb stellt sie sich dem – genuin kirchlichen – Anspruch, Studierende aus bildungsfernen sozialen Milieus besonders zu fördern und Menschen mit atypischen (Vor-)Bildungswegen zu integrieren.

Zur Umsetzung dieser Ziele braucht es nicht nur Maßnahmen, die Diskriminierung und Exklusion verhindern, sondern auch eine proaktive Universitätspolitik, die Diversität, Egalität und Inklusion fördert. Ziel dieser Diversitäts- und Gleichbehandlungsstrategie ist es, dass alle Menschen, die auf je unterschiedliche Weise und zu unterschiedlichen Zwecken mit der KU Linz interagieren, dies – dieser jeweiligen Interaktion entsprechend – auf möglichst barrierefreie Weise tun können.

Was Diversität für die KU bedeutet

Die KU Linz sieht Diversität in vielerlei Hinsicht als Potenzial und Chance. Diversität befördert die Horizonterweiterung des universitären Lebens und Arbeitens, stärkt und nährt die Kreativität der Forschenden, Lehrenden, Lernenden und Mitarbeitenden, erhöht und sichert die Qualität in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung.

Dennoch stehen, wenn die KU Linz sich zu Diversität und Gleichbehandlung bekennt, an erster Stelle nicht bloße Nutzenüberlegungen. Vielmehr entspringt dieses Bekenntnis ethischen Überzeugungen hinsichtlich Gerechtigkeit und Respekts vor der Würde eines jeden Menschen. Zudem ist, theologisch betrachtet, jeder Mensch in seiner Einzigartigkeit ein Bild des Schöpfers und Ausdruck von dessen Kreativität.

Ziele

Deshalb verpflichtet sich die KU Linz auf folgende Ziele:

- *Zugang und Partizipation*: größtmögliche Barrierefreiheit; niederschwelliger Zugang und Förderung von Teilhabe mit Blick auf wissenschaftliche, organisatorische und studienadministrative Belange; Förderung der Mobilität von Studierenden und Lehrenden und Internationalisierung in Forschung und Lehre; Karrierebegleitungs- und Förderprogramme mit Diversitäts-Fokus; Chancengleichheit in Besetzungs-/Berufungsverfahren
- *Vereinbarkeit von Studium und Beruf/Familie*: Angebote des Distance- bzw. E-Learning zur Unterstützung der Präsenzlehre; Konzeption einzelner Studiengänge, die sich für berufstätige und betreuungspflichtige Personen besonders eignen
- *Vermittlung von Diversitätskompetenz/ -wissen/ -bewusstsein*: Sensibilisierung (z.B. durch Leitfäden); Information durch Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit; Wissens- und Kompetenzvermittlung in Forschung und Lehre sowie Sicherung ihrer einschlägigen Qualität; Eröffnung von Reflexionsräumen durch interdisziplinäre Zusammenarbeit zu Diversitäts-Themen, Bildung von Arbeitsgruppen und Etablierung von Forschungsschwerpunkten
- *Diversitätsorientierte Führungskultur*: Fortbildungen für Führungskräfte, Austausch auf Leitungsebene

Instanzen und Instrumente der diversitätsfördernden Qualitätssicherung

Zur Umsetzung der genannten Ziele hat die KU Linz folgende Instanzen und Instrumente:

- *Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AfG)*: Begleitung von Prozessen der Personalergänzung im wissenschaftlichen Bereich; Initiative zu weiterführenden regulatorischen Maßnahmen; Impulsgebung für die einschlägige Forschung und die Eröffnung entsprechender Reflexionsräume; interne Task Force in einschlägigen Konflikten
- *Beauftragte*r für Diversität und Gleichbehandlung in der Verwaltung*: Begleitung von Prozessen der Personalergänzung im nichtwissenschaftlichen Bereich incl. Bibliothek; Mitarbeit im AfG und operative Unterstützung seiner Arbeit; Ansprechperson für Studierende mit besonderen Bedürfnissen; Angebot von eigenen und Bekanntmachung von fremden Seminar-, Schulungs- und Weiterbildungsangeboten und Trainings (auch online); Mitarbeit in universitären und kirchlichen Netzwerken
- *Ombudsstelle für Studierende*, zuständig bei Problemen und Beschwerden im Zusammenhang mit Abläufen im Studium, und *Ombudsstelle gegen Missbrauch und Gewalt* (beide extern und autonom): Beratung und Hilfestellung im Problemfall, anwaltschaftliche Funktion, Rückmeldung an die Organisation (soweit die betroffene Person dem zustimmt)
- Externes Monitoring und Zielvereinbarungen: Gender-Equality-Check der Diözese Linz alle 3 Jahre