

Grundsätze der LaKoF zur Förderung von Vielfalt, Geschlechtergerechtigkeit, Inklusion und zur Gewährleistung von Diskriminierungsschutz im wissenschaftlichen Umfeld

(August 2020)

Moderne Hochschulen sind Orte der Innovation. Hier entsteht neues Wissen, das an die Studierenden, die Wirtschaft und die Gesellschaft weitergegeben wird. Hochschulen leisten somit einen wichtigen Beitrag für die Zukunft des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Die moderne Hochschule zeichnet sich aber nicht nur durch Innovationen in Forschung und Lehre aus, sondern muss auch den Anforderungen einer vielfältigen Gesellschaft folgend innerhalb der eigenen Organisation ein respektvolles und diskriminierungsfreies Miteinander vorleben und vermitteln.

Die Gewährleistung eines diskriminierungsfreien und respektvollen Lehr-, -Lern-, Forschungs- und Arbeitsumfeldes ist die Grundlage für die Erfüllung dieser gesellschaftlichen Aufgabe und für Exzellenz. Dazu gehört es, dass alle Hochschulmitglieder in einem angstfreien Umfeld tätig sein können, ihre Arbeit gewürdigt und wertgeschätzt wird. Die Entfaltung aller Potentiale in Forschung, Lehre, Studium und Verwaltung darf nicht durch Sexismus, sexuelle Belästigung und andere Formen der Diskriminierung oder durch hierarchische Strukturen und Abhängigkeiten eingeschränkt werden. Die Hochschulleitungen haben die Aufgabe, Rahmenbedingungen und Strukturen zu schaffen, um ein Klima der diskriminierungsfreien Leistungshonorierung zu ermöglichen. Gleichwohl trägt auch jedes einzelne Mitglied Verantwortung für ein respektvolles Miteinander.

Für die LaKoF sind folgende **Standards** maßgeblich zur Förderung von Vielfalt, Geschlechtergerechtigkeit, Inklusion und zur Gewährleistung von Diskriminierungsschutz im wissenschaftlichen Umfeld.

1. Strategiekonzept und Zielvorgaben

Jede Hochschulleitung ist dafür verantwortlich, dass alle Mitglieder zu einer diskriminierungsfreien und respektvollen Kultur beitragen und diese aktiv fördern. So sind die Hochschulen durch das AGG verpflichtet, jeglicher Diskriminierung durch rassistische Zuschreibung oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, wegen Behinderung, Alter oder sexueller Identität aktiv entgegenzuwirken. Darüber hinaus sollen sie eine Kultur fördern, die frei von sexueller Belästigung und Sexismus ist. Hierfür erstellt jede Hochschule ein Strategiekonzept mit dem Ziel, auf allen Ebenen auf ein diskriminierungsfreies Lehr-, Lern-, Forschungs- und Arbeitsumfeld hinzuwirken. Dabei umfasst dieses Strategiekonzept auch Richtlinien, die alle Mitglieder der Hochschule verpflichten, sich für ein respektvolles Miteinander einzusetzen, es aktiv zu fördern und jeglicher Form von Diskriminierung entschieden entgegenzutreten.

2. Strukturen

Zur konsequenten Umsetzung der Strategie stellen die Hochschulen entsprechende Strukturen, Verfahren und Ressourcen zur Verfügung und sichern die Nutzung und Einhaltung dieser Prozesse und eine klare und transparente Kommunikation derselben. Sie gewährleisten dies beispielsweise durch Präventionsmaßnahmen, die Einrichtung von Beschwerde- und Beratungsstellen für alle Mitglieder und die Erarbeitung von Verfahrenswegen und Sanktionsmaßnahmen zur Ahndung von Vergehen.

Folgende **konkrete Maßnahmen** sind in diesem Zusammenhang nach Auffassung der LaKoF notwendig:

1. Die **Leitbilder** (Codes of Conduct) der Hochschulen enthalten klare Positionierungen gegen Diskriminierung und für Vielfalt, beschreiben explizit die Handlungsmaximen und tragen so dem Ziel der Nichtdiskriminierung Rechnung.
2. Die Hochschulen halten **informelle und formale transparente Beratungs- und Beschwerdewege** bereit und kommunizieren diese an alle Mitglieder. Alle Informationen werden zentral auf den Webseiten und anderen Materialien (Flyer, Poster etc.) zur Verfügung gestellt.
3. Die Hochschulen stellen neben den aus dem wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal gewählten Erstanlaufstellen für die verschiedenen Mitgliedsgruppen **professionelle Beratungs- und Beschwerdestellen** bereit, um ein effektives, vielfältiges, niederschwelliges, gegebenenfalls auch digitales und soweit möglich anonymes Beschwerdemanagement zu gewährleisten.
4. Es werden Verfahrensschritte und Maßnahmen verabschiedet, wie im konkreten Diskriminierungsfall vorzugehen ist, so dass alle Beteiligten bzw. alle Mitglieder der Hochschule im Vorfeld über Handlungsmöglichkeiten und Stufen des Verfahrens informiert werden.
Insbesondere werden für festgestelltes Fehlverhalten – soweit nicht ohnehin dienst- und arbeitsrechtliche Folgen greifen – **klare Sanktionsmöglichkeiten** festgelegt und angewendet.
5. Die Hochschulen bieten regelmäßig **Schulungen und Veranstaltungen** für all ihre Mitglieder an und stellen Informationsmaterial bereit, um sie für die Probleme von Diskriminierung, Sexismus und sexueller Belästigung zu sensibilisieren. Insbesondere für Personen mit Leitungsfunktion sollen regelmäßige (idealerweise verpflichtende) Weiterbildungsangebote abgehalten werden, um die Gender- und Diversitykompetenz zu erhöhen bzw. zu gewährleisten.
6. Die Hochschulen achten bei der Einrichtung von Lehr- und Lernsettings und Arbeitsräumen darauf, eine **sichere und angstfreie Umgebung für alle** zu schaffen.
7. Die Hochschulen führen zur Identifikation von Diskriminierungsstrukturen und der Entwicklungen von Präventionsmaßnahmen ein **systematisches Monitoring** durch.