



# Diversitätsstrategie – Chancengleichheit an der Technischen Universität Berlin

# 1. Inhalt

1. Mission Statement	3
2. Diversität an der TU Berlin	3
3. Ziele in den Handlungsfeldern	7
Teilhabe & Organisation.....	8
Lehren & Lernen .....	8
Forschen .....	9
Arbeitskultur, Personalgewinnung & -entwicklung.....	9
Organisationskultur .....	9
4. Fokusthemen 2020 – 2022	10
Soziale Herkunft (First Generation) .....	10
Geschlechtliche Vielfalt.....	11
5. Anhang	12
Anmerkungen.....	12
Quellen.....	14

# 1. Mission Statement

Die Technische Universität Berlin ist den Zielen der Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit verpflichtet. Dabei ist ihr bewusst, dass eine regelbasierte Organisation wie eine Hochschule, an der Menschen zusammen arbeiten, lehren, lernen und forschen, nie wirklich *frei* von Diskriminierung und Ungleichheit, sondern nur möglichst weitgehend diskriminierungskritisch und möglichst chancengleich sein kann. Dafür bedarf es stetiger kritischer Selbstreflexion und bewusster Weiterentwicklung als Organisation in Richtung einer inklusiven Institution.

In diesem Sinne wird Diversität an der TU Berlin als Verpflichtung, Chance und Potential begriffen und beschreibt die Vielfalt ihrer Mitglieder in Hinblick auf Kategorien sozialer Zuschreibungen, häufig verbunden mit Diskriminierung, wie Alter, Behinderung und chronische Krankheit, ethnische Herkunft, Geschlecht, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung sowie Religion und Weltanschauung. Diversität umfasst ebenso die Vielfalt der Ideen, Talente und Erfahrungshintergründe aller Hochschulangehörigen, die damit einen Beitrag zur Vielfalt der Themenfelder, Forschungs- und Studieninhalte sowie der Arbeitsweisen leisten.

Zur Gewährleistung von Chancengleichheit verpflichten sich die TU Berlin und alle ihre Angehörigen auf einen respektvollen und sensiblen Umgang miteinander, den Abbau von Barrieren und Schutz vor Diskriminierung sowie die Schaffung der Voraussetzungen für eine gerechte Teilhabe aller am universitären Leben und der Mitgestaltung der Universität. Dies sind Grundprinzipien im Umgang mit allen Mitgliedern aber auch Studieninteressierten, Bewerber\*innen, Gästen, interessierten Bürger\*innen, Ehemaligen und Kooperationspartner\*innen.

Die TU Berlin verfolgt damit das Ziel, eine Institution der Inklusion zu sein. Das bedeutet, dass sie sich kontinuierlich darum bemüht, bestehende Barrieren, Ausschlussmechanismen und Diskriminierung wirksam abzubauen und ihre Mitglieder damit zu unterstützen, die eigenen Fähigkeiten bestmöglich zu entwickeln und am universitären Leben teilzuhaben. Alle Hochschulangehörigen sollen befähigt sein, Benachteiligungen zu erkennen und diesen aktiv entgegenzuwirken.

## 2. Diversität an der TU Berlin

Bestrebungen zum Aufbau von Diversitätskompetenz und Abbau von Diskriminierung beruhen unter anderem auf der Erkenntnis, dass institutionelle und soziale Strukturen, Handlungsweisen und Kommunikations- oder Bewertungsprozesse einer Organisation wie der Hochschule sich vielfach an einer (unbewusst) angenommenen Norm orientieren<sup>1</sup> und diese so der Vielfalt der Menschen, ihrer Rahmenbedingungen und ihrer Bedarfe häufig nicht gerecht werden (s. a. Anmerkung 1).

Dies (re)produziert, vielfach unbeabsichtigt, Ausschlussmechanismen und Benachteiligungen für all diejenigen, die dieser angenommenen Norm vermeintlich oder tatsächlich nicht entsprechen. Demgegenüber ist die TU Berlin als Universität jedoch den Prinzipien der Gleichberechtigung und der Diskriminierungsfreiheit verpflichtet. Darüber hinaus hindern diese Ausschlussmechanismen die Entfaltung von Potentialen im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Handeln.<sup>2</sup>

Der umfassende Schutz vor Diskriminierung und das Recht auf Chancengleichheit sind universelle Menschenrechte, die vom internationalen Völker- und Europarecht<sup>3</sup> über deutsches Verfassungs-

---

<sup>1</sup> Z. B. Klein, Heitzmann, 2012.

<sup>2</sup> ebd.

<sup>3</sup> Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), UN-Rassendiskriminierungskonvention (1965), UN-Frauenkonvention (1979), Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (2006), Europäische

Bundes-<sup>4</sup> und Landesrecht<sup>5</sup> in zahlreichen Rechtsnormen und Rechtsgrundsätzen auf allen Ebenen verankert sind. Das *Grundgesetz* (Art. 3) verbietet Benachteiligung aufgrund Geschlecht, Abstammung, Ethnie, Behinderung, Sprache, Herkunft, Glauben und politischen Anschauungen. Dieses Verfassungsprinzip setzt sich im *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz* (AGG) fort, welches 2006 in Kraft trat, um Benachteiligungen aufgrund ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität zu verhindern und beseitigen.

Hochschulen haben dabei eine besondere Verantwortung für den grundgesetzlichen Gleichstellungsauftrag (Artikel 3) und die Gewährleistung des universellen Rechts auf Bildung (*Allgemeine Erklärung der Menschenrechte*, Art. 26). Auch die *Hochschulverträge 2018 – 2022* verpflichten die Berliner Hochschulen, ihre Aktivitäten zum Diskriminierungsabbau und der Gewährleistung von Chancengleichheit im Rahmen einer Diversitätsstrategie zu bündeln und so auf ein diskriminierungsfreies und diversitätssensibles Studier-, Forschungs- und Arbeitsumfeld hinzuwirken. Zusätzlich zu den im *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz* verankerten Dimensionen (ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität) soll dabei auch die soziale Herkunft als Diskriminierungsdimension verstanden und gegen daraus erwachsende Benachteiligung vorgegangen werden.

Für die TU Berlin bedeutet dies, dass Diversität und Chancengleichheit notwendigerweise strategisches Kernthema der universitären Entwicklung sein müssen,

- um allen Hochschulangehörigen die bestmögliche persönliche und berufliche Entwicklung und Teilhabe zu ermöglichen,
- um offen und attraktiv für die besten Köpfe zu sein, auch und besonders jene, die die implizite Norm erweitern,
- um gesellschaftlich exzellente, also relevante und nachhaltige Ergebnisse in Forschung und Lehre zu erreichen, die die Heterogenität und Komplexität der modernen Welt und ihrer Gesellschaften bewusst und durchgängig einbeziehen.

Damit sind Diversität und Chancengleichheit keine Symbolthemen von geringer realer Relevanz, sondern von grundsätzlicher Bedeutung, wenn die TU Berlin ihre Aufgaben als Universität erfüllen, ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und der gegenüber ihre Mitgliedern gerecht werden und als exzellente Hochschule ihr Profil weiter schärfen und stärken will.

Entsprechend hat die TU Berlin das Ziel, eine plurale, inklusive und partizipative Institution zu sein, bereits 2011 in ihrem *Leitbild* verankert.<sup>6</sup> Mit der Unterzeichnung der *Charta der Vielfalt*<sup>7</sup> im Jahr 2013 hat sie sich zudem verpflichtet Diversität als strategisches Handlungsfeld der Organisationsentwicklung zu behandeln. Entsprechend wird dieses nun auch in *Zukunftskonzept* sowie der *Struktur- und Entwicklungsplanung* zum strategischen Querschnittsthema und damit zur Grundlage für die weitere Hochschulentwicklung erklärt.

So sind die Themen Diversität und Chancengleichheit in der Hochschulleitung verankert, verantwortet

---

Menschenrechtskonvention (1950), Vertrag über die Europäische Union (1992), EU-Grundrechtecharta (2000), Richtlinie zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf in Bezug auf Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung (2000/78/EG), Richtlinie zur Beseitigung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Bereich Beschäftigung und Beruf sowie in Bezug auf Güter und Dienstleistungen (54/2006/EG) u.a.

<sup>4</sup> Grundgesetz Art. 3 Abs. 2 und 3, Art. 34 (1949), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (2006), Bundesgleichstellungsgesetz (2015) u.a.

<sup>5</sup> Verfassung von Berlin Art. 10 und 11 (1995) Landesgleichberechtigungsgesetz (2006), Landesgleichstellungsgesetz (2002), Partizipations- und Integrationsgesetz (2010), Gesetz zur Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität (2004).

<sup>6</sup> Online verfügbar: [https://www.tu-berlin.de/menue/ueber\\_die\\_tu\\_berlin/gesetze\\_richt\\_leitlinien/leitbild\\_der\\_tu\\_berlin/](https://www.tu-berlin.de/menue/ueber_die_tu_berlin/gesetze_richt_leitlinien/leitbild_der_tu_berlin/).

<sup>7</sup> Online verfügbar: <https://www.charta-der-vielfalt.de>

von der Vizepräsidentin für Strategische Entwicklung, Nachwuchs und Lehrkräftebildung, und wird konzeptionell, koordinativ und in der Umsetzung aus dem Strategischen Controlling heraus begleitet und durch das Büro der Zentralen Frauenbeauftragten unterstützt.

## Bestandsaufnahme und Strategieentwicklung

In Vorbereitung der Entwicklung der Diversitätsstrategie wurden Akteur\*innen im Themenfeld identifiziert und in der *AG Diversität* vernetzt (s. Anm. 2), bestehende Angebote und vorhandener Bedarf erhoben sowie universitätsweite Informations- und Diskussionsveranstaltungen zu verschiedenen Diversitätsdimensionen<sup>8</sup> angeboten.

Die Erkenntnisse aus Recherche, Expert\*innen- und universitätsoffenen Gesprächen sowie die Auswertung der über das Online-Formular der TU-Website *Diversität*<sup>9</sup> zahlreich eingegangenen Rückmeldungen von TU Mitgliedern zu ihren Erfahrungen mit Diskriminierung und Anregungen für die zu entwickelnde Diversitätsstrategie bilden die Grundlage für die folgende Bestandsaufnahme und sich daraus ergebende Ziele für diese Strategieentwicklung.

Die Bestandsaufnahme zu Diversität und Diskriminierungserfahrungen an der TU Berlin bestätigt, dass sich zahlreiche zentrale und dezentrale Einrichtungen und Akteur\*innen bereits intensiv in verschiedenen Handlungsfeldern mit einzelnen oder mehreren Diversitätsdimensionen befassen. Mit dem Personalrat, dem Personalrat der studentischen Beschäftigten, dem zentralen Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung sowie den dezentralen Frauenbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung, dem\*der AGG-Beauftragten, dem Servicebereich Familienbüro, der Allgemeinen Studienberatung, dem\*der Beauftragten für Studierende mit Behinderung und chronischer Krankheit, der Beratung für „Studieren mit Kind“, für Internationale und Geflüchtete, Psychologischen Beratung, dem Büro für Internationales, der Sozialberatung für Mitarbeiter\*innen, dem Allgemeinen Studierendenausschuss AStA und zahlreichen weiteren Initiativen gibt es an der TU Berlin ein breites Netz an sowohl zielgruppenspezifischen wie -übergreifenden Ansprechpartner\*innen, Wissensträger\*innen, Interessensvertretungen, Maßnahmen und Angeboten. Ebenso sind Diversität und Diskriminierung bereits Bestandteil der universitären Forschung und Lehre ausgewiesener Expert\*innen an der TU Berlin.

Aus der Vielfalt von Akteur\*innen und Angeboten sowie der dezentralen Struktur ergibt sich aber auch Handlungsbedarf, der im Rahmen dieser Strategie adressiert werden soll. Die eingeholten Rückmeldungen der Hochschulangehörigen zeigen, dass die Angebote gebündelt und eine klare Strategie der Hochschule zur strukturellen und inhaltlichen Gestaltung der Aktivitäten notwendig ist.

Diversitätsaspekte und Antidiskriminierung sind noch nicht systematisch in den universitären Organisations-, Controlling- und Steuerungsinstrumente eingebettet. Ein strukturierter Entwicklungsansatz soll die Universität in der Fläche dabei unterstützen, sich diversitätsorientiert und antidiskriminatorisch aufzustellen und die notwendigen Rahmenbedingungen für eine Institution der Vielfalt und Inklusion, der Chancen und Potentiale zu schaffen.

Das systematische Vorgehen in den Feldern Gleichstellung und Internationalisierung kann hierfür als vorbildhaft verstanden werden. Der strategische Fokus auf diese Themen hat bereits wichtige Schritte hin zu mehr umfassend verstandener Chancengleichheit ermöglicht und kann hier seit längerem Erfolge vorweisen. Diese Bestrebungen sollen weiterhin – integriert mit und komplementär zu der hier vorliegenden Diversitätsstrategie – systematisch vorangetrieben werden.

Die Bestandsaufnahme gibt wichtige Hinweise für zukünftige Handlungsfelder, die im Rahmen der Diversitätsstrategie in den Fokus gerückt werden sollten. Dazu gehören im Besonderen soziale Herkunft und Geschlechtervielfalt, aber auch Diversitätskompetenz und Sensibilisierung; Prävention und Umgang mit Diskriminierung; Beratung und Informationsangebote (mehrsprachig); umfassende Barrierefreiheit und

---

<sup>8</sup> "Ins Gespräch kommen..."-Veranstaltungsreihe, bisherige Veranstaltungen online verfügbar: <https://www.tu-berlin.de/index.php?id=186824>.

<sup>9</sup> Online-Formular (deutsch/englisch), verfügbar: <https://www.tu-berlin.de/index.php?id=185420>.

der Wunsch vieler TU-Mitglieder nach mehr Gelegenheiten zur Vernetzung zu diesen Themen.

Entsprechend dieser Ergebnisse und der gesellschaftspolitischen Notwendigkeiten möchte die TU Berlin ihre Diversitätsstrategie dimensionsübergreifend entwickeln und dementsprechende Maßnahmen dafür ableiten.

## Vorgehen: Intersektionalität und Diversity Mainstreaming

Die TU Berlin verfolgt in ihrer Diversitätsstrategie einen primär dimensionsübergreifenden und intersektionalen Ansatz. Dies bedeutet, dass Maßnahmen zunächst nicht nur für eine spezifische Diversitätsdimension (Alter, Behinderung und chronische Krankheit, ethnische Herkunft, Geschlecht, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung) formuliert werden, sondern der Fokus auf solchen Maßnahmen liegt, die Barrieren abbauen und die Bedingungen für alle Personen verbessern, unabhängig davon, ob eine spezifische oder mehrere Diversitätsdimensionen zugleich auf sie zutreffen.

Neben den Erkenntnissen der Bestandsaufnahme weist auch der Forschungsstand darauf hin, dass Maßnahmen, die ausschließlich auf einzelne Zielgruppen mit bestimmten Diversitätsdimensionen fokussieren, den sich aus einer Vielzahl individueller und sozialer Rahmenbedingungen ergebenden Bedarfen des Individuums häufig nicht gerecht werden. Im Gegenteil bergen sie sogar die Gefahr einer Essentialisierung (Festschreibung von Personen auf ein spezifisches Merkmal), Reproduktion von Stereotypen oder Stigmatisierung von Personen entlang bestimmter Diversitätsdimensionen. Intersektionalität beschreibt darüber hinaus, dass Ungleichbehandlung und Ungleichheit von Chancen häufig nicht isoliert für eine Diversitätsdimension auftreten, sondern dass das Vorhandensein mehrerer Dimensionen bei einer Person deren Diskriminierungserfahrungen verändern und auch verstärken kann.<sup>10</sup>

Daher strebt die TU Berlin danach – mit der Zielvision einer inklusiven, diversitätsorientierten und -sensiblen Organisation – ihre Prozesse und Steuerungsinstrumente im Sinne eines Mainstreamings wo notwendig entsprechend anzupassen und ein unterstützendes Diversitäts-Reporting einzuführen. Das in Abbildung 1 dargestellte Instrument eines Diversity Impact Assessment (DIA, s. Anm. 3) soll es dabei ermöglichen, bestehende und in Planung befindliche Strukturen, Prozesse und Entscheidungen auf ihre Auswirkungen auf die Chancengleichheit zu überprüfen. Dies soll Akteur\*innen und Einrichtungen erleichtern, geplante und bestehende Maßnahmen, Strategien und Angebote flächendeckend diversitätssensibel und antidiskriminatorisch (um)zugestalten. Zentral ist ebenso eine universitätsweite Information und Sensibilisierung der Universitätsangehörigen und der umfassende Aufbau von Diversitäts- und Antidiskriminierungskompetenz in den universitären Einheiten.

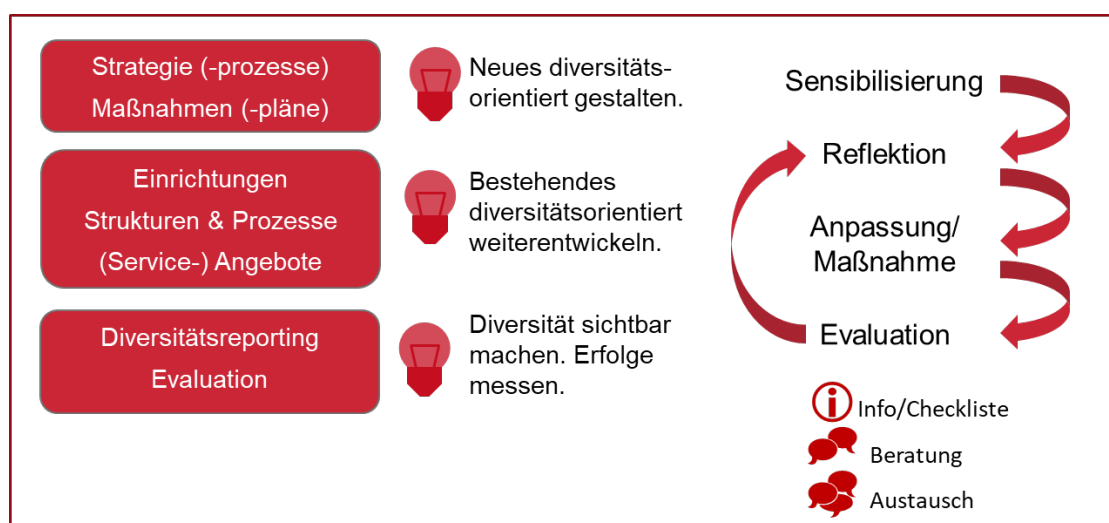


Abbildung 1: Diversity Impact Assessment (DIA).

<sup>10</sup> Klein, Heitzmann, 2012; Klammer, Ganseuer, 2015.

Zielgruppenspezifische Maßnahmen werden durch dieses dimensionsübergreifende Vorgehen nicht ausgeschlossen, sondern kommen dort zum Einsatz, wo sie Blindstellen der dimensionsübergreifenden Chancengleichheit an der TU Berlin zu schließen helfen. Themen, bei denen besonderer Bedarf erkennbar ist, sollen als „Fokusthemen“ im Rahmen der Umsetzung der Diversitätsstrategie für einen bestimmten Zeitraum besondere Beachtung finden (s. a. Kapitel 4).

Abbildung 2 stellt dar, wie im Sinne des Diversitäts-Mainstreamings Diversitätsaspekte systematisch und flächendeckend in den zentralen Handlungsfeldern der universitären Entwicklung integriert werden sollen. Komplementär dazu behandeln die Fokusthemen spezifische Fragestellungen für einen bestimmten Zeitraum schwerpunktmäßig. Diese Aktivitäten werden begleitet durch ein Diversitätsreporting, welches darauf zielt, Erkenntnisse über die Diversität der TU Berlin und ihrer Mitglieder zu gewinnen, bestehende Maßnahmen summativ zu evaluieren und die Effekte der durchgeführten Maßnahmen sichtbar zu machen.



Abbildung 2: Umsetzung der Diversitätsstrategie an der TU Berlin.

Die Diversitätsstrategie der TU Berlin ist damit als komplementär zu den bestehenden Gleichstellungs- und Internationalisierungsstrategien zu verstehen. Dabei sollen Synergien genutzt und untereinander abgestimmt werden. Ebenso ist eine enge Verschränkung mit anderen Strategieprozessen und Maßnahmenplänen geplant, um Diversitätssensibilität im Sinne des Mainstreamings durch alle Felder des universitären Handelns zu ziehen.

### 3. Ziele in den Handlungsfeldern

Die Technische Universität Berlin ist den Zielen der Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit verpflichtet. Mit dem Ziel, eine inklusive Institution zu sein, strebt sie kontinuierlich danach Barrieren, Ausschlussmechanismen und Diskriminierung wirksam und nachhaltig abzubauen. Diversität ist für die TU Berlin ein strategisches Querschnittsthema nicht nur aus Gründen der Gerechtigkeit und Verpflichtung gegenüber ihren Mitgliedern, sondern auch, weil es zentraler Bestandteil einer erfolgreichen Entwicklung der Universität in allen Handlungsfeldern ist. Nicht nur ist die TU Berlin so attraktiv und offen für die besten Köpfe aus verschiedensten Hintergründen, sie bietet diesen auch die Rahmenbedingungen, sich bestmöglich persönlich und beruflich zu entwickeln und so die besten Ergebnisse in Studium, Forschung und Arbeit zu erreichen. Auch können nachhaltige Erfolge und gesellschaftliche Relevanz in den

universitären Kernaufgaben wie Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützendem Arbeiten vor allem dann erreicht werden, wenn diese die Heterogenität und Komplexität moderner Gesellschaften berücksichtigen.

Entsprechend ziehen sich die zentralen Ziele der Strategie für Diversität und Chancengleichheit

- Respektvoller und sensibler Umgang miteinander,
- Abbau von Barrieren und Gewährleistung von Chancengleichheit,
- Unterstützung der Hochschulangehörigen, die eigenen Fähigkeiten bestmöglich zu entwickeln,
- Teilhabe aller an der (Mit-)Gestaltung der Hochschule ermöglichen,

durch die Handlungs- und Aufgabenfelder der TU Berlin.

## Teilhabe & Organisation

### Teilhabe und Gremien

- Die TU Berlin strebt **inklusive Beteiligungsformate** (Vielfalt der Partizipationsformen) sowie eine **diversitätssensible Debattenkultur** an.

### Beratung und Information

- Die **Beratungs- und Informationsangebote** der TU Berlin werden **vorurteilsbewusst und diversitätssensibel** gestaltet und beworben. Die Weiterbildung in diesem Bereich wird durch Angebote der Hochschule sichergestellt.
- Die zielgruppenspezifischen und allgemeinen **Beratungsangebote** sind an zentraler Stelle für alle TU-Mitglieder **gut auffindbar** und einfach zu nutzen.

### Prävention & Antidiskriminierung

- Die TU Berlin entwickelt einen **Kodex für den respektvollen und sensiblen Umgang miteinander**.
- Alle TU-Mitglieder sollen im Falle einer erlebten **Diskriminierung Hilfe und Unterstützung** erhalten können.
- Im **Konfliktfall** stehen **Unterstützungsstrukturen** und -prozesse für die Betroffenen zur Verfügung.

### Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung

- **Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung** werden als handlungsleitende Prinzipien systematisch in die **Steuerungsmechanismen, Regularien und (universitätsweiten) Strategieprozesse** integriert.

## Lehren & Lernen

- Die TU Berlin schafft **nichtdiskriminierende und diversitätssensible Studienbedingungen**, fördert eine **vorurteilsbewusste Betreuung** sowie die Verbesserung der didaktischen **Qualität der Lehre in Hinsicht auf heterogene Studierendengruppen**.
- Über die fachliche Qualifikation ihrer Studierenden hinaus versteht sich die TU Berlin als Institution,



die **sozial kompetente und verantwortungsbewusste Studierende ausbildet**, die einen Beitrag zur Bewältigung der großen gesellschaftlichen Herausforderungen leisten können. **Diversitätsaspekte** sollen sich daher möglichst breit **in den Curricula** berücksichtigen werden.

- ➔ Die TU Berlin ist auch für **(potentiell) Studieninteressierte und externe Partner\*innen** sichtbar eine **diverse, um Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit** bemühte Institution, die hervorragende Bildungsmöglichkeiten bietet.

## Forschen

- ➔ Diversitätsaspekte sollen in **allen Phasen des Forschungszyklus** Anwendung finden. Die TU Berlin strebt dabei die Beteiligung sowohl der Mitglieder der Hochschule als auch der gesamten Gesellschaft an, mit dem Ziel, durch **vielfältige, trans- und interdisziplinäre Ansätze** wie auch **diversitätsorientierte Forschungsfragen** und **divers aufgestellte Teams**, Lösungen für gesellschaftliche Zukunftsfragen zu erarbeiten und diese breit in die Gesellschaft zu tragen.
- ➔ **Exzellenz in der Forschung** bedeutet für die TU Berlin, die Rahmenbedingungen für Chancengleichheit zu gewährleisten und alle Wissenschaftler\*innen dabei zu unterstützen, ihr **volles Potenzial zu entfalten**.

## Arbeitskultur, Personalgewinnung & -entwicklung

### Arbeitskultur

- ➔ Die TU Berlin berücksichtigt die **unterschiedlichen Belange von Beschäftigten in ihrer Aufgabenwahrnehmung** und gewährleistet ein **diskriminierungsarmes, wertschätzendes Arbeitsumfeld**, in dem individuelle Verantwortlichkeiten und Lebensrealitäten bestmöglich in Einklang mit den Organisationszielen gebracht werden. Die entsprechenden **Qualifizierungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen** werden flächendeckend umgesetzt. Das Führungsverhalten der Vorgesetzten richtet sich konsequent und explizit an diesen Zielen aus.

### Personalgewinnung und -entwicklung

- ➔ In den **Personalauswahl- und Personalentwicklungsverfahren** für das akademische, wissenschaftsunterstützende und studentische Personal strebt die TU Berlin **nach Chancengleichheit und Abbau von diskriminierenden Strukturen**. Die diversitätsgerechte Personalpolitik der TU Berlin zeichnet sich durch **vorurteilsfreie Personalgewinnung** und **transparente, strukturierte Verfahren** aus.

## Organisationskultur

### Kommunikation

- ➔ Die TU Berlin achtet bei der **Erstellung und Verwendung von Dokumenten**, des **Webauftritts** und anderer Medien konsequent auf **diversitäts- und diskriminierungssensible Bildwelten und Texte**.
- ➔ In der internen und externen Kommunikation achtet die TU auf eine **angemessene Ansprache aller Geschlechter**.

### Diversitätskompetenz und Sensibilisierung

- ➔ Flächendeckend zugängliche **Informationsangebote** ermöglichen es **allen TU-Mitgliedern**, ihr **Bewusstsein und Wissen** im Umgang mit Vielfalt zu stärken.

- **Sensibilisierung für Diskriminierung** und Aufbau von **Diversitätskompetenz** werden systematisch in die **(Weiter-) Bildungsangebote** für alle Hochschulangehörigen integriert.

#### Infrastruktur

- **Barrierefreiheit** und die Anwendung weiterer diversitätsorientierter Ansätze (z. B. **Familienfreundlichkeit, Vermeidung von Angsträumen** und **Gefahrenquellen**) sind für die TU Berlin zentrale Elemente der **Infrastrukturplanung und -entwicklung sowie des Gebäude- und IT-Managements**.

#### Vernetzung & Community Building

- Die TU Berlin begrüßt und fördert **Initiativen ihrer Mitglieder zur Vernetzung, Selbstorganisation und gegenseitigen Unterstützung** in diversitätsbezogenen Themenfeldern (Community Building).
- Als **gesellschaftliche Akteurin** agiert die TU Berlin auch **nach außen diversitätsbewusst** und nach den Prinzipien der **Chancengleichheit**.

## 4. Fokusthemen 2020 – 2022

Im Rahmen ihrer primär dimensionsübergreifend gestalteten Diversitätsstrategie eines Diversitätsmainstreamings (s. a. Kapitel 2) erkennt die TU Berlin auf Grundlage ihrer Bestandsaufnahme die Notwendigkeit, einzelnen Themenfeldern erhöhte Aufmerksamkeit zu widmen. Hierzu sollen für eine Laufzeit von jeweils zwei Jahren Fokusthemen definiert werden, in denen sich die TU Berlin sowohl im inneruniversitären Diskurs als auch mit gezielten Maßnahmen bestimmten Themen für diese Zeit im Besonderen widmet, um hier eventuell bestehende Leerstellen zu schließen und die Hochschulangehörigen thematisch zu sensibilisieren.

Auf Grundlage der in der Bestandsaufnahme in Kapitel 2 identifizierten Bedarfe will sich die TU Berlin in den kommenden Jahren zunächst auf folgende Fokusthemen konzentrieren:

### Soziale Herkunft (First Generation)

Der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildung ist in Deutschland sehr ausgeprägt und zeigt sich bereits deutlich im Schulerfolg.<sup>11</sup> Dieser Zusammenhang setzt sich an der Hochschule fort. Dort beeinflusst die soziale Herkunft zentrale Rahmenbedingungen der Studieninteressierten, -anfänger\*innen und Studierenden.

Untersuchungen zeigen, dass Menschen aus nicht-akademischen Familien – wenn sie sich überhaupt für ein Studium entscheiden – häufig bei der Studienwahl kürzere/anwendungsbezogene Studiengänge („Sicherheitsmotiv“) wählen, (inter-) national weniger mobil sind (Wahl des Studienorts, Auslandsaufenthalt), und häufiger über Unsicherheit bei Orientierungs- und Planungsprozessen innerhalb des Studiums und der weiteren Berufsplanung (bspw. Promotionsabsicht) berichten als ihre Kommiliton\*innen mit akademisch gebildeten Eltern. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Studierende aus akademischen Haushalten mit einem größeren Sicherheits- und „Selbstverständlichkeitsgefühl“ ihrem Studium nachgehen und darauf bezogene Entscheidungen treffen.<sup>12</sup>

Untersuchungen für Deutschland zeigen für die Zeit nach Studienabschluss ein noch stärkeres und in

---

<sup>11</sup> Czock, Donges, Heinzlmann (2012).

<sup>12</sup> Bargel, Bargel (2010).

den letzten Jahren wachsendes Auseinanderlaufen, so dass Akademiker\*innen mit sogenannter „niedriger Bildungsherkunft“ sowohl in der postgradualen Phase als auch unter den Professuren noch stärker unterrepräsentiert sind als im Studium, während der Anteil von Personen aus akademischen Haushalten weiter überproportional ansteigt.<sup>13</sup>

Für die TU Berlin liegen zwar bisher nur wenige Daten über die soziale Herkunft (s. Anm. 4) ihrer Studierenden bzw. ihrer Mitarbeiter\*innen und über mögliche diesbezügliche Diskriminierungserfahrungen vor, aber eine wachsende Zahl an Akteur\*innen, universitären Stellen und Projekten erkennt und reagiert auf Bedarfe, die mit der sozialen Herkunft verbunden sind. Auch die Rückmeldungen der TU-Angehörigen in Veranstaltungen und über das Online-Formular weisen darauf hin, dass bei der Diversitätsdimension der sozialen Herkunft noch Handlungsbedarf besteht. Daher möchte die TU Berlin in den nächsten Jahren einen systematischen Blick auf diese Diversitätsdimension werfen und die sich daraus ergebende Maßnahmen angehen.

## Geschlechtliche Vielfalt

Das in zahlreichen Regeln, Strukturen und Prozessen sowie in Teilen der Gesellschaft verankerte binäre Geschlechtsmodell, welches ausschließlich und eindeutig die Kategorien männlich und weiblich zugrunde legt, kann zu verschiedensten Formen von Benachteiligung und Ausgrenzung derjenigen Menschen führen, deren Geschlecht, Geschlechtsidentität oder Geschlechtsausdruck nicht den durch diese Kategorien erweckten Erwartungen und Zuordnungen entspricht. Zugleich handelt es sich dabei nicht um eine einheitliche Gruppe, sondern um Menschen mit unterschiedlichsten Situationen, gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen, Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen und Bedürfnissen (s. Anm. 5).

An der Hochschule ergeben sich dadurch eine ganze Reihe von Handlungsbedarfen, etwa bezüglich der Gestaltung von Formularen und Datenverarbeitungs- und Auswertungssystemen hinsichtlich Geschlechterkategorien („divers“, ggf. weitere Einträge) oder der Verwendung eines der eigenen Geschlechtsidentität entsprechenden gewählten Vornamens (vor/ohne Änderung im Personenstandsregister) in der internen und externen Kommunikation. Nicht angepasste Regelungen und Verfahrensweisen führen oft zu Ausgrenzung, Diskriminierung und teils erheblichem persönlichem Leid, wenn etwa Hochschulangehörige durch Verwendung eines nicht der geschlechtlichen Identität entsprechenden Vornamens in Dokumenten oder Kommunikationssystemen gegenüber anderen ein ungewolltes Outing erleben. Zugleich zeigen Untersuchungen, dass diese Menschen über strukturelle Benachteiligungen hinaus häufig von direkter Diskriminierung bis hin zur körperlichen Gewalt betroffen sind.<sup>14</sup> Hier ist es Aufgabe der Hochschule und aller ihrer Mitglieder, für den Schutz vor Diskriminierung und Gewalt aber auch für die Sensibilisierung der Hochschulangehörigen und eine Organisationskultur zu sorgen, die eine Pluralität über binäre Geschlechterkategorien und Heteronormativität hinaus darstellt und lebt.

Mit dem Fokusthema geschlechtliche Vielfalt möchte die TU Berlin ihre Verwaltungsabläufe auf sich daraus ergebende Anpassungsbedarfe prüfen und die Hochschulangehörigen über das Thema informieren und dafür sensibilisieren.

---

<sup>13</sup> Blome et. al. (2019).

<sup>14</sup> Frohn, Meinhold (2017).

## 5. Anhang

### Anmerkungen

#### **Anmerkung 1:**

Zur Illustration hat Vedder (2011) aus den Daten der 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks einen sogenannten „Normalstudenten“ definiert, auf den die Merkmale „Anfang 20, ledig, kinderlos, finanziell abgesichert, vollzeitstudierend, akademisch geprägter Hintergrund“ zuträfen. Demgegenüber zeigte die gleiche Sozialerhebung u. a., dass 20 % der Studierenden über weniger als 600 €/Monat verfügen, 21 % mehr als 12 Stunden/Woche jobben, 25 % älter als 25 Jahre sind (im Erststudium), 5 % Kind(er) haben und 11 % über einen Migrationshintergrund verfügen.

#### **Anmerkung 2:**

Die AG Diversität trifft sich regelmäßig alle zwei bis drei Monate. Mitglieder sind die Vizepräsidentin für Strategische Entwicklung, Nachwuchs und Lehrkräftebildung als Vertreterin der Hochschulleitung, Mitglieder des Teams Diversität (Strategisches Controlling), Vertreter\*in des Personalrats, Vertreter\*in des Personalrats der Studentischen Beschäftigten, Zentrale Frauenbeauftragte, Antidiskriminierungsbeauftragte\*r, Vertreter\*in des AstA, Mitglied der Schwerbehindertenvertretung, Beauftragte\*r für Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten, Vertreter\*in der Studienberatung, Vertreter\*in des Familienbüros, Expert\*in Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung, Expert\*in Zentrum für Antisemitismusforschung.

#### **Anmerkung 3:**

Ein Diversity Impact Assessment (DIA) untersucht, welche Auswirkung z. B. eine Entscheidung, ein Prozess oder ein Serviceangebot auf die Chancengleichheit im Angesicht einer diversen Zielgruppe bzw. Gruppe von dadurch betroffenen Personen hat. Das Instrument kann sowohl bestehende wie auch in der Planung befindliche Politiken, Maßnahmen und Prozesse systematisch auf ihre Auswirkungen auf Diversität und Chancengleichheit prüfen und Hinweise für eine bessere Gestaltung und entsprechende Anpassungsmaßnahmen geben. Diese Herangehensweise kann sowohl für zentrale, flächendeckende Maßnahmen wie auch für individuelle Serviceangebote in einzelnen Einheiten einer Organisation nutzbar gemacht werden.

Impact Assessments haben eine jahrzehntelange Tradition als (Ex Ante) Instrument zur Untersuchung der Auswirkung einer Politik auf ein bestimmtes Thema (z. B. Umwelt, Gesundheit, sozialer Zusammenhalt). Nachdem das Gender Impact Assessment (GIA) im Rahmen des Gender Mainstreamings bereits in vielen Organisationen erfolgreich etabliert ist, nutzt inzwischen eine wachsende Zahl an Unternehmen, Universitäten und politisch-administrativer Einrichtungen auch das DIA als Instrument zur Verbesserung der Chancengleichheit in der eigenen Organisation.

#### **Anmerkung 4:**

Für die Bundesrepublik zeigen die Ergebnisse der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks im Sommersemester 2016<sup>15</sup>, dass 52 % der deutschen Studierenden aus einem Elternhaus stammen, in dem mindestens ein Elternteil einen akademischen Abschluss erworben hat. Demgegenüber stehen 12 % Studierende, bei denen kein oder nur ein Elternteil Berufsabschluss und/oder Hochschulreife erlangt hat (niedrige Bildungsherkunft) und 36 % mit Berufsabschluss und/oder Hochschulreife bei zwei Elternteilen (mittlere Bildungsherkunft). Stellt man diese Zahlen dem Bildungsstand der Gesamtbevöl-

---

<sup>15</sup> Middendorff et. al (2017).

kerung über 15 Jahre in Deutschland gegenüber (56,3 % Berufs-/Fachschulabschluss, 17,7 % Akademischer Abschluss, 16,7 % ohne Beruflichen Abschluss), zeigt sich eine deutliche Überrepräsentanz der Studierenden aus akademischen Haushalten.<sup>16</sup> Zugleich ist laut Sozialerhebung der Anteil an Studierenden mit sogenannter niedriger Bildungsherkunft erstmals nach starkem Abfall seit Beginn der 1990er (21 % in 1991) und Stagnation (10 % in 2006/2009) erstmals wieder von 9 % in 2012 auf 12 % in 2016 gestiegen.<sup>17</sup>

#### **Anmerkung 5:**

So sind bspw. Trans\* Personen Menschen, die sich nicht oder nicht nur mit dem Geschlecht identifizieren, dem sie bei der Geburt zugewiesen wurden. Dazu zählen beispielsweise auch – aber nicht nur – Menschen, die geschlechtsangleichende Behandlungen anstreben, aber auch Menschen, die sich geschlechtlich nicht eindeutig verorten lassen (möchten). Das Sternchen in der Bezeichnung soll Raum für verschiedene Identitäten lassen, wie beispielsweise transsexuell, Transmann, Transfrau, transident, Transgender u. a. Inter\* Personen sind Menschen, die im Hinblick auf ihr Geschlecht nicht eindeutig einer der medizinischen „Normkategorien“ eines entweder „männlichen“ oder „weiblichen“ Körpers zugeordnet werden können. Der Begriff Inter\* ist ein Überbegriff, der alle vielfältigen intergeschlechtlichen Realitäten und Körperlichkeiten miteinschließen soll.

---

<sup>16</sup> Statistisches Bundesamt (2018).

<sup>17</sup> Middendorff et. al (2017).

## Quellen

Bargel, H., Bargel, T. (2010): Ungleichheiten und Benachteiligungen im Hochschulstudium aufgrund der sozialen Herkunft der Studierenden. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 202. Online verfügbar unter: [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_arbp\\_202.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_202.pdf).

Blome, F., Möller, C., Böning, A. (2019): Open House? Class-Specific Career Opportunities within German Universities. In: Social Inclusion, 2019, Volume 7, Issue 1, S. 101–110. Online verfügbar unter: <https://www.cogitatiopress.com/socialinclusion/article/view/1621>.

Czock, H., Donges, D., Heinzemann, S. (2012): Endbericht zum Projekt. Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). Online verfügbar unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie\\_Hochschule/Diskriminierungsfreie\\_Hochschule\\_Endbericht\\_20120705.pdf;jsessionid=88330263D53F04EA192A1B36FD6FBB4E.1\\_cid350?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/Diskriminierungsfreie_Hochschule_Endbericht_20120705.pdf;jsessionid=88330263D53F04EA192A1B36FD6FBB4E.1_cid350?__blob=publicationFile&v=3).

Frohn, D., Meinhold, F., Schmidt, C. (2017): „Out im Office?!“ Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. IDA Institut für Diversity- & Diskriminierungsforschung (Hrsg.). Online verfügbar unter: [https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA\\_Out-im-Office\\_Web\\_180811.pdf](https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA_Out-im-Office_Web_180811.pdf).

Klammer, U., Ganseuer, C. (2015): Diversity Management. Kernaufgaben der künftigen Hochschulentwicklung.

Klein, U., Heitzmann, D. (2012): Zugangsbarrieren und Exklusionsmechanismen an deutschen Hochschulen. In: Klein, U., Heitzmann, D.: Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Middendorff, E., Apolinarski, B., Becker, K., Bornkessel, P., Brandt, T., Heißenberg, S., Poskowsky, J. (2017): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Online verfügbar unter: [http://www.sozialerhebung.de/archiv/soz\\_21\\_haupt](http://www.sozialerhebung.de/archiv/soz_21_haupt).

Statistisches Bundesamt (2018): Bildungsstand der Bevölkerung - Ergebnisse des Mikrozensus 2017, Ausgabe 2018. Online verfügbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsstand/Publikationen/Downloads-Bildungsstand/bildungsstand-bevoelkerung-5210002177004.pdf;jsessionid=8B678BD4544A794D6643797B4250F676.internet732?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsstand/Publikationen/Downloads-Bildungsstand/bildungsstand-bevoelkerung-5210002177004.pdf;jsessionid=8B678BD4544A794D6643797B4250F676.internet732?__blob=publicationFile).

Vedder, G. (2011): Diversitätsmanagement an deutschen Hochschulen, Vortrag bei der HRK am 01.06.2011. Online verfügbar unter: [https://www.hrk-nexus.de/fileadmin/migrated/content\\_uploads/Tagung-nexus-Diversitaet-Vedder\\_03.pdf](https://www.hrk-nexus.de/fileadmin/migrated/content_uploads/Tagung-nexus-Diversitaet-Vedder_03.pdf).