



TU Clausthal

Diversitätsstrategie der TU Clausthal



Die TU Clausthal ist eine Universität mit derzeit ca. 3.500 Studierenden, die durch die Vielfalt ihrer Angehörigen geprägt ist. Für diese gelebte Diversität wurde im Rahmen eines Diversity-Audits die vorliegende Diversitätsstrategie entwickelt.

Diese Diversitätsstrategie dient als Leitfaden für den Umgang mit Vielfalt an der TU Clausthal. Sie bildet die Grundlage sowohl für den Aufbau der strukturellen Diversitätsarbeit als auch für ein gemeinsames Grundverständnis der Diversität.



1. Diversitätsverständnis an der TU Clausthal

Diversität ist im Leitbild der TU Clausthal verankert. Die prägnantesten Aussagen dazu lauten:

"Die Diversität und Überschaubarkeit unserer Universität betrachten wir als Mehrwert."

"Wir wissen um die Heterogenität der Studierendenschaft. Wir stellen die Studierenden in den Mittelpunkt und begleiten sie verantwortungsvoll bei ihrer Entwicklung."

Das Diversitätsverständnis an der TU Clausthal kann folgendermaßen beschrieben werden:

Die TU Clausthal sieht die Vielfalt und Heterogenität ihrer Studierenden und Beschäftigten als Bereicherung für die Hochschule an und bietet einen chancengerechten Zugang zum Studium bzw. zum Beruf sowie lebt eine positive Willkommenskultur. Sie nutzt Vielfalt als Chance, setzt sich für ein diskriminierungsfreies Miteinander ein und kümmert sich kontinuierlich um eine barrierefreie und familienfreundliche Infrastruktur. Internationale und nationale Studierende und Mitarbeitende agieren gemeinsam und stärken sich gegenseitig. Die TU Clausthal wendet sich entschieden gegen alle Formen von Rassismus und Klassismus. Diversität heißt für die TU Clausthal, die Vielfalt ihrer Angehörigen anzuerkennen und wertzuschätzen.

Vielfalt ist unser Weg!

2. Diversity-Management an der TU Clausthal

Im Diversity-Management gilt es verschiedene Dimensionen zu berücksichtigen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spricht das Diskriminierungsverbot in Bezug auf Geschlecht, Ethnie, Alter und Behinderung sowie sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung aus. Im hochschulischen Kontext spielen neben den bereits genannten Diversity-Dimensionen wie Geschlecht (bzw. geschlechtliche Identität), ethnische Herkunft, Behinderung auch weitere Aspekte wie sozialer Hintergrund und familiäre Situation eine große Rolle und sind in dieser Diversitätsstrategie adressiert. Sie können einzeln oder in Kombination (Intersektionalität) ein Grund für die Benachteiligung sein.

Diversity-Management der TU Clausthal	Geschlecht bzw. geschlechtliche Identität (Gleichstellungsarbeit)
	Ethnische Herkunft und Rassismus (Antidiskriminierungsarbeit)
	Sozialer Hintergrund und Klassismus (Antidiskriminierung)
	Behinderung und Barrierefreiheit (Inklusionsarbeit)
	Familiäre Situation (Vereinbarkeit)

Die TU Clausthal befasst sich strategisch mit dem Thema „Diversität“ seit dem Jahr 2012, in dem die AG Diversity von der Hochschulleitung eingerichtet wurde. Im Jahr 2017 übernahm die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte die Aufgaben des Bereichs Diversity-Management und wurde zur Diversity-Beauftragten der Universität ernannt. Mit der im Juli 2019 erfolgten Verankerung des Ressorts „Gleichstellung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ im Präsidium der TU Clausthal ist Diversität zu einem wesentlichen Querschnittsthema an der TU Clausthal geworden. Diversity-Aspekte werden in alle strategischen Entscheidungen der TU Clausthal einbezogen.

Die TU Clausthal hat sich im Juni 2020 erfolgreich um die Teilnahme am Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes beworben. Das Diversity-Audit ist im Oktober 2020 mit dem ersten Diversity-Forum gestartet und wurde für einen Zeitraum von ca. zwei Jahre ausgelegt. In den darauffolgenden Workshops wurde ein ganzheitliches Konzept zur systematischen Umsetzung der Chancengleichheit an der TU Clausthal in einem partizipativen Prozess erarbeitet, die wichtigsten Grundsätze sind in dieser Diversitätsstrategie zusammengefasst.

3. Grundsätze

Die Diversitätsstrategie der TU Clausthal beruht auf folgenden Grundsätzen:
Sensibilisierung Sensibilität für einen konstruktiven Umgang mit Diversität und einen fairen Umgang miteinander sind Grundvoraussetzungen zum Erreichen der Chancengleichheit.
Willkommenskultur Chancengerechtigkeit beim Zugang zum Studium und zum Beruf sowie eine positive Willkommenskultur sind wesentliche Bestandteile der Organisationskultur.
Partizipation und Empowerment Vielfalt ist Potential und wertvolle Ressource. Maßgebliche Voraussetzung für die Nutzung dieser Ressource ist eine ausgeprägte Beteiligungskultur. Maßnahmen zur Stärkung der Selbstwirksamkeit führen zu mehr Übernahme von Verantwortung und aktive Mitwirkung.
Synergieeffekte und Wechselwirkungen Diversity ist ein Querschnittsthema, das sich in allen Bereichen der Universität wiederfindet. Im Diversity-Management ist ein horizontaler und intersektionaler Ansatz zu verfolgen, um möglichst viele Wechselwirkungen der ineinandergreifenden Diversity-Dimensionen zu berücksichtigen.
Transparente Kommunikation Eine gute Kommunikation aller Akteuer:innen des Diversity-Managements ist unabdingbar, um die Arbeit effizient zu gestalten. Gleichzeitig ermöglicht eine transparente und gute Kommunikation mit allen Hochschulangehörigen Commitment, Unterstützung und Akzeptanz für diesen Themenbereich.
Evaluation und Wirksamkeitsanalysen Bewertung der Maßnahmen und Konzepte sowie die Durchführung von Wirksamkeitsanalysen sind notwendige Voraussetzung für die systematische Weiterentwicklung des Diversity-Managements.
Nachhaltigkeit Nachhaltigkeit im Kontext der Diversität wird erreicht, wenn die Chancengleichheit strukturell und basierend auf einem strategischen Ansatz umgesetzt wird und nicht von individuellen Lösungen geprägt ist. Die Schaffung von Unterstützungsstrukturen zum Ausgleich von Benachteiligungen und zur Nutzung des vielfältigen Potentials von Diversität trägt daher zu der nachhaltigen Hochschulentwicklung bei.

4. Strategische Ziele

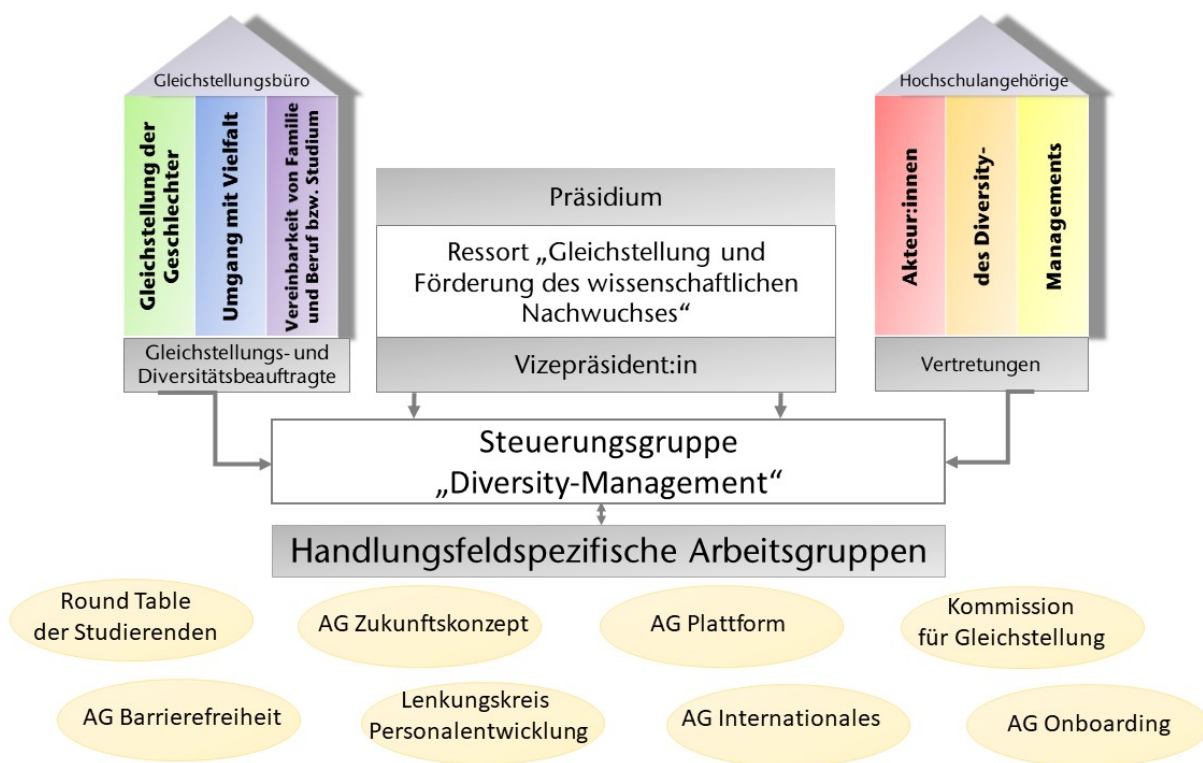
Die TU Clausthal hat sich folgende übergeordnete Ziele für das Diversity-Management gegeben:

- Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeitskultur in Beruf und Studium
- Nutzung der Potentiale der Diversität, insbesondere der Internationalität
- Stärkere Einbeziehung der Diversity-Aspekte in Forschung und Lehre
- Personalentwicklung unter Berücksichtigung von Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie
- Ausbau von barrierefreien und familienfreundlichen Infrastrukturen

5. Strukturelle Verankerung

Die Steuerungsgruppe „Diversity-Management“ legt konkrete Ziele für ausgewählte Handlungsfelder fest und entwickelt Maßnahmenkataloge. Die Mitglieder der Steuerungsgruppe sind diversitätsrelevante Akteur:innen in der Hochschule, u. a. Diversity-Beauftragte, Schwerbehindertenvertreter:innen, Studienberater:innen, Referent:innen für Internationales sowie Studium und Lehre sowie Studierende. Den Vorsitz übernimmt der/die Vizepräsident:in für Gleichstellung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Für die Handlungsfelder werden mit Bezug auf die konkreten Ziele neue Arbeitsgruppen gebildet oder bereits existierende Arbeitsgruppen mit der Umsetzung der Maßnahmen betraut. Dazu gehören u. a. AG Barrierefreiheit, Lenkungsreis Personalentwicklung, Round-Table der Studierenden sowie AG Internationales. Die Steuerungsgruppe „Diversity-Management“ koordiniert die Aktivitäten und überprüft jährlich den Fortschritt der Zielerreichung. Alle drei Jahre werden die Maßnahmen evaluiert und die Ergebnisse im Form eines Diversitätskonzeptes durch die Diversity-Beauftragte öffentlich bekannt gegeben.

Die Diversity-Beauftragte der TU Clausthal ist gleichzeitig die Gleichstellungsbeauftragte, um die Synergieeffekte der beiden Themen möglichst gut zu nutzen. Der souveräne Umgang mit Vielfalt ist unter einem Dach des Gleichstellungsbüros strukturell verankert zusammen mit den Bereichen: Gleichstellung der Geschlechter sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



Die wichtigsten Handlungsfelder des Diversity-Managements sind:

- Studium und Lehre
- Forschung
- Personalentwicklung
- Digitale und bauliche Barrierefreiheit



Im Rahmen des Diversity-Audits wurden zunächst folgende Handlungsfelder: Studium und Lehre, Personalentwicklung sowie Barrierefreiheit und dazugehörige Zielsetzungen berücksichtigt. Im Handlungsfeld Studium und Lehre kommt der Zielgruppe der internationalen Studierenden aufgrund des hohen Anteils an der TU Clausthal besondere Bedeutung zu. Konkretes Ziel ist die Stärkung des Zusammenhalts und der Zusammenarbeit der internationalen mit den deutschen Studierenden durch besondere Gestaltung der Studieneingangsphase und Ausbau der sprachlichen Kompetenzen der Studierenden. Ziel ist weiterhin, die Sichtbarkeit der Maßnahmen und Angebote zur Integration der internationalen Studierenden an der TU Clausthal zu erhöhen. Im Handlungsfeld Personalentwicklung stehen Willkommenskultur und Personalbindung im Fokus. Maßnahmen zum Onboarding und zur Transparenz der Angebote für Mitarbeitende werden verstärkt umgesetzt. Im Handlungsfeld digitale und bauliche Barrierefreiheit wird die Gestaltung der Hörsäle geprüft und konkrete Lösungen werden diskutiert. Die digitale Barrierefreiheit wird kontinuierlich ausgebaut.

Die Evaluation der Maßnahmen im Rahmen des Diversity-Audits und die Veröffentlichung des Diversitätskonzeptes ist im Jahr 2023 vorgesehen. Im Sommer 2022 plant die DFG, ein neues Gleichstellungs- und Diversitätskonzept zu veröffentlichen. Damit nimmt das Thema Diversität kontinuierlich auch im Bereich Forschung an Bedeutung zu. Aus diesem Grund möchte die TU Clausthal auf das Handlungsfeld „Forschung“ im Rahmen des Re-Akkreditierungsverfahren des Diversity-Audits intensiver eingehen.

6.Ausblick

Das vorgelegte Strategiepapier ist der Rahmen für einen universitätsweiten und den aktuellen Erfordernissen kontinuierlich anzupassenden Verständigungsprozess über den Umgang mit Diversität auf allen Ebenen: Forschung, Studium und Lehre sowie Personal- und Organisationsentwicklung.

In der Diversitätsstrategie enthalten sind strategische Ziele für den Zeitraum des ersten Audits. Die TU Clausthal wird die Anpassung und Erweiterung der Ziele sowie den Stand der Umsetzung der formulierten Maßnahmen im Rahmen der Steuerungsgruppe begleiten und den Fortschritt bewerten.