



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Diversitätsstrategie

der Technischen Universität Darmstadt

2023



Inhalt

1

Hintergrund

2

Ziel und Handlungsfelder

3

Diversitätsverständnis der TU Darmstadt

4

Aktivitäten zur Zielerreichung

Die TU Darmstadt ist Teil einer diverser werdenden und vor allem einer sich verstärkt ihrer Diversität bewusst werdenden Gesellschaft. Die Förderung von Vielfalt und der persönlichen Entfaltung aller ist somit nicht nur gesetzlicher Auftrag, sondern wesentlicher Bestandteil unseres Selbstverständnisses. Mit der Diversitätsstrategie soll daher soziale Gerechtigkeit gefördert, eine diskriminierungskritische Hochschulkultur weiter etabliert und gelebt sowie die Potentiale von Vielfalt für Innovation hervorgehoben werden.¹

Diversität, die

Substantiv, feminin

Aussprache [divɛʁziˈtɛ:t]

Worttrennung Di-ver-si-tät

*vom Lateinischen diversitas =
Verschiedenheit*

Bedeutungsübersicht

Vielfalt,

Vielfältigkeit,

Unterschiedlichkeit

*a) [Ökologie] Bezeichnung für
die Vielfalt in Organismen-
gemeinschaften*

*b) [Soziologie] Soziale oder
kulturelle Vielfalt*

*c) [Technik] Verwendung ver-
schiedener Realisierungen von
gleichen Komponenten, um die
Ausfallsicherheit eines Systems
zu erhöhen*

*Quellen: Brockhaus, DWDS der
deutsche Wortschatz*

1. Hintergrund

Trotz grundlegender Gemeinsamkeiten sind alle Menschen unterschiedlich und vielfältig. Diese Unterschiede sind manchmal sichtbar, manchmal unsichtbar und werden mitunter zugeschrieben. Alle Angehörigen der TUDa² unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht (s. Kapitel 3). Diverse Perspektiven sind bereichernd für Diskurse und Grundlage für exzellente Forschung und Bildung. Denn die unterschiedlichen Kenntnisse und Blickwinkel, die mit Diversität einhergehen, bieten das Potential, innovatives Denken und Prozesse anzustoßen. In diesem Sinne ist es selbstverständlich für eine fortschrittliche Universität, diese Unterschiedlichkeiten ins Bewusstsein zu rücken, die vielfältigen Lebenswirklichkeiten anzuerkennen und bestmögliche Chancen zur persönlichen Entwicklung zu bieten. Daher ist Diversität als Querschnittsthema aller Bereiche der Universität zu betrachten, entsprechend zu integrieren und zu fördern.³ Dies funktioniert nur in Abwesenheit von Diskriminierung.

Der Fokus unserer Diversitätsstrategie liegt auf der Etablierung eines positiven Selbstverständnisses der Universität und aller ihrer Angehörigen. Er liegt weiterhin auf der Sensibilisierung und Entwicklung einer wertschätzenden Haltung miteinander sowie auf der Etablierung von diskriminierungsfreien Strukturen, die diversitätsbewusstes und diskriminierungskritisches Handeln unterstützen und selbstverständlich machen.

Das vorliegende Papier beschreibt vor diesem Hintergrund die Zielsetzung der ersten Diversitätsstrategie der TU Darmstadt, definiert das zugrundeliegende Diversitätsverständnis und konkretisiert abschließend Aktivitäten und Maßnahmen zur Zielerreichung.

**Diversität ist als
Querschnitts-
thema aller
Bereiche der
Universität zu
betrachten, ent-
sprechend zu
integrieren und
zu fördern**

¹ Begriffserklärungen, einzelne Erläuterungen, spezifische Hinweise finden sich im **Glossar zu Diversität** auf der Homepage der TU Darmstadt im Bereich Diversität. Zudem ist die Diversitätsstrategie neben der deutschsprachigen Fassung in Englisch verfügbar.

² Die Bezeichnung **Angehörige** beinhaltet auch **Mitglieder**. Eine Auflistung aller adressierten Personengruppen findet sich im §37 Absatz 1 und 6 des HHG.

³ Das Leitbild der TU Darmstadt wird neben der Diversitätsstrategie durch die Strategien für Forschung, Studium und Lehre, Transfer, Internationalisierung, Nachhaltigkeit und Digitalisierung gestaltet. Die Strategien und jeweiligen Zielsetzungen sind miteinander abgestimmt und vervollständigen einander. Ergänzt wird das Leitbild durch die **Richtlinie gegen Diskriminierung**, die **Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe** und den **Gleichstellungsaktionsplan**.



2. Ziel und Handlungsfelder

Das Ziel der Diversitätsstrategie besteht darin, eine vielfältigere, offenere und diskriminierungskritische Hochschulkultur zu realisieren. Hierfür definiert die TU Darmstadt folgende Handlungsfelder:

1. Strukturen analysieren und verändern
2. Diversität fordern und fördern
3. Persönliches Handeln kritisch hinterfragen und bewusster machen

1. Strukturen analysieren und verändern

Die Diversitätsstrategie ist der Start für einen verbindlichen Prozess der intensiven Auseinandersetzung mit Diversität innerhalb der TU Darmstadt, der durch alle Angehörigen, Einrichtungen und Fachbereiche geführt wird und auf einen Kultur- und Organisationswandel abzielt. Auf diese Weise wird ein professioneller Umgang mit Diversität in allen Bereichen gefördert. Um dies zu ermöglichen, müssen ein Bewusstsein für Diversität im Denken und Handeln verankert sowie aktuelle Gegebenheiten analysiert und wo nötig in **dauerhaft barrierefreie und diskriminierungsfreie Strukturen** umgewandelt werden. Dies betrifft nicht nur digitale oder bauliche Barrieren, auch müssen weitere Hürden aufgedeckt und aktiv verändert werden, wie etwa Prozesse in Forschung, Lehre und in Verwaltung.

2. Diversität fordern und fördern

Um einen Rahmen zu schaffen, der die Unterschiedlichkeit aller Universitätsangehörigen anerkennt, muss Diversität als Querschnittsthema gelebt und ein Wandel der Universität verfolgt werden. Es gilt aber nicht nur, die vorhandene Diversität anzuerkennen, sondern Vielfalt aktiv einzufordern und zu fördern. Dies wird durch **Inklusion und Chancengerechtigkeit** als Leitbilder erreicht. Vor diesem Hintergrund müssen interne Regeln, Gewohnheiten und Prozesse reflektiert und angepasst werden.

Inklusion bedeutet dabei, die Vielfalt aller Personen zu berücksichtigen und in Entscheidungen einzubeziehen. Hierbei wird ein weites Inklusionsverständnis verfolgt, welches sämtliche Diversitätsdimensionen einschließt (s. Kapitel 3). Alle Personen und ihre unterschiedli-



Diversitätsstrategie der Technischen Universität Darmstadt

chen Voraussetzungen sollen gleichwertig berücksichtigt werden. Die individuellen Bedürfnisse sind zu beachten und Barrieren abzubauen, um das Potential von Vielfalt zu entfalten und eine bestmögliche Chance auf Bildung und Arbeit zu gewährleisten.

Chancengerechtigkeit bedeutet, die Erreichung individueller Bildungs- und Entwicklungsziele zu fördern und entsprechende

Unterstützungsmöglichkeiten zu bieten. Dabei werden unterschiedliche Wege und Voraussetzungen als wertvoll betrachtet.

Für eine diverse sowie diskriminierungskritische Institution tragen alle Angehörigen Verantwortung

3. Persönliches Handeln kritisch hinterfragen und bewusster machen

Die Universität wird durch ihre Angehörigen gestaltet.

Um eine diskriminierungsfreie Umgebung sowie bestmögliche Arbeits- und Studienbedingungen zu ermöglichen, ist die Beteiligung aller grundlegend. Für eine diverse sowie diskriminierungskritische

Institution tragen somit alle Angehörigen Verantwortung. Jede:r trägt zu einer diversitätssensiblen Kultur und Organisation bei.

Ein respektvoller Umgang miteinander, ein gewaltfreies Arbeits- und Studierenleben sowie diskriminierungsfreie Strukturen an der TU Darmstadt sind gemeinsames Bestreben. Um dieses zu erreichen, müssen **Reflexion und Sensibilisierung** in den Arbeits- und Studienalltag integriert werden. Dahingehend können alle Angehörigen Angebote wahrnehmen, die für die Diversität von Menschen sensibilisieren und Normvorstellungen und Stereotype reflektieren, um einen empathischen und professionellen Umgang im Miteinander zu ermöglichen. Ein **offener Umgang mit Fehlern** ist hierfür wesentliche Grundvoraussetzung. Dies bedeutet, sich einzugestehen, trotz guter Absichten Fehler zu machen, auf diese hingewiesen werden zu dürfen und diese Kritik aufzunehmen als eine konstruktive Möglichkeit der eigenen Weiterentwicklung. Gleichzeitig ist es wichtig, auf Fehler verständnisvoll zu reagieren und diese als Anlass für eine offene Kommunikation und Reflexion zu nutzen.



Diversitäts- verständnis der TU Darmstadt



3. Diversitätsverständnis der TU Darmstadt

Im Universitätskontext werden bestimmte Unterschiede und somit Dimensionen von Diversität besonders relevant. Orientiert an dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie der UN-Behindertenrechtskonvention sind dies kategoriale Einordnungen wie Alter, Geschlecht und geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung, körperliche Befähigungen sowie psychische und physische Verfasstheiten. Mit Bezug auf den Lern- und Arbeitsort Universität müssen diese um die Ordnungen sozioökonomische Herkunft, Status sowie den Bildungshintergrund, Migrations- und Fluchterfahrungen, vielfältige Lebensweisen und Sorgeverantwortung erweitert werden.⁴

Auch unterschiedliche kognitive Voraussetzungen oder unterschiedliche Wissensstände sind zu berücksichtigen, beispielsweise in der Lehre. Die Benennung der Diversitätsdimensionen steht dabei nicht im Zusammenhang mit einer Kategorisierung von Menschen, um diese zu beschreiben. Die Kategorien fungieren als Analyseklriterien, um mögliche Barrieren sowie spezifische Unterstützungsbedarfe zu identifizieren und auf dieser Grundlage Chancengerechtigkeit für alle Mitarbeitende, Lehrende, Studierende und Studieninteressierte zu schaffen. Bei dieser Analyse und Identifizierung wird ein Fokus darauf gelegt, dass zum einen Menschen Individuen sind und innerhalb der zugeschriebenen Kategorien heterogen. Zum anderen, dass diese Kategorien für sich spezi-

fisch als auch miteinander verknüpft auf unterschiedlichen Ebenen wirkmächtig sind. Menschen können somit gleichzeitig Privilegien haben und in anderen Dimensionen benachteiligt und/oder mehrfach diskriminiert sein.

Die Universität umfasst unterschiedliche disziplinäre und funktionale Bereiche. Diese Organisationsstruktur erfordert Menschen, die in unterschiedlichen Bereichen arbeiten oder lernen und dadurch unterschiedliche Rollen einnehmen. Die Diversität der Universitätsangehörigen ermöglicht vielfältige Perspektiven auf und Kenntnisse zu einem Thema und ist bereichernd für den Diskurs, die Institution sowie für Lehre, Wissenschaft und Forschung.

⁴ Im Glossar zu Diversität auf der Homepage der TU Darmstadt im Bereich Diversität finden sich zudem weitere Formen und Beispiele zu den Dimensionen..



Die TU Darmstadt tritt gegen Diskriminierung auf struktureller und individueller Ebene und für die Inklusion aller Angehörigen ein.

Gesamtgesellschaftlich sowie im Arbeits- und Studienalltag gehen die oben genannten Diversitätsdimensionen oftmals mit Zuschreibungen und Diskriminierungen einher. Menschen werden entlang der Kategorien und innerhalb dieser als homogen wahrgenommen, stereotypisiert und hierarchisiert. Fähigkeiten werden zugeschrieben oder abgesprochen und Barrieren geschaffen. Wie die Gesellschaft ist auch die Universität durchzogen von Unterscheidungsweisen und Machtstrukturen, welche zur Benachteiligung bestimmter Personen führen können. Diese Benachteiligung betrifft insbesondere Menschen, die der (bewusst oder unbewusst) angenommenen Normvorstellung nicht entsprechen, sondern auf verschiedenen Ebenen unterschiedlich sind. Diversität wird fälschlicherweise mehrheitlich als eine Abweichung von dieser Normvorstellung betrachtet. Dabei trifft das Gegenteil auf unsere Gesellschaft zu. Die Diversität von Menschen ist historisch und gesamtgesellschaftlich betrachtet Normalität: Wir sind und waren schon immer eine plurale Gesellschaft. Mit Blick auf die Universität wird jedoch deutlich, dass diese Diversität hier nicht gespiegelt wird, was die Notwendigkeit der Förderung von Vielfalt, der Anerkennung von Diversität sowie eines Abbaus von Barrieren mit sich bringt. Um diese Hürden offen zu legen und (Mehrfach-)Diskriminierung abzubauen, verfolgt die TU Darmstadt einen diskriminierungskritischen und intersektionalen Diversitätsansatz. Dies bedeutet, dass Strukturen in den Blick genommen und alle für Diversität und ihr Potential sowie für Diskriminierungen sensibilisiert werden und dabei der Fokus auf Selbstreflexion und dem Abbau von Vorurteilen liegt. Differenzen werden benannt und anerkannt, gleichzeitig werden mit den Kategorien einhergehende diskriminierende Stereotypisierungen, aber auch Mehrfachdiskriminierungen, reflektiert, um soziale Ungleichheit zu verstehen und diese angehen zu können.

Die TU Darmstadt setzt sich dafür ein, dass allen Angehörigen gerechte Chancen für die Erreichung individueller Ziele ermöglicht werden. Sie tritt dabei **gegen Diskriminierung** auf struktureller und individueller Ebene und **für die Inklusion** aller Angehörigen entlang aller Diversitätsdimensionen ein. Dies ist nur unter Beteiligung aller Einrichtungen, Fachbereiche und Angehörigen möglich.

Die TU Darmstadt setzt sich dafür ein, dass allen Angehörigen gerechte Chancen für die Erreichung individueller Ziele ermöglicht werden. Sie tritt dabei **gegen Diskriminierung** auf struktureller und individueller Ebene und **für die Inklusion** aller Angehörigen entlang aller Diversitätsdimensionen ein. Dies ist nur unter Beteiligung aller Einrichtungen, Fachbereiche und Angehörigen möglich.

4. Aktivitäten zur Zielerreichung

Alle Angehörigen der TUDa tragen dazu bei, die Handlungsfelder der Diversitätsstrategie aus Kapitel 2 umzusetzen. Hierfür sollen alle Bereiche dabei unterstützt werden, Bedarfe zu identifizieren, bereits bestehende Ansätze und Strukturen sichtbar zu machen sowie weitere zielgerichtete Aktivitäten zu schaffen.

In spezifischen Bereichen der Universität werden einzelne Aktivitäten besonders zum Tragen kommen. Aufgrund der Vielfalt an Organisationseinheiten, Arbeitsschwerpunkten und Individuen bestehen unterschiedliche Herausforderungen. Diese Vielfältigkeit fordert ein differenziertes, bedarfsorientiertes und reflektiertes Vorgehen. Zudem können aufgrund teils unterschiedlicher Voraussetzungen und Bedarfe der Einrichtungen und Personen einzelne Handlungsfelder und Aktivitäten relevanter sein. Entsprechend des eigenen Profils können vor dem Hintergrund der Strategie und der Begleitangebote (Handreichungen und Unterstützung) Ziele selbst gesteckt werden. Wichtig ist der aktive Umgang mit dem Thema Diversität und das Verständnis für die verschiedenen Facetten.

Dabei können einzelne Aktivitäten gleichzeitig auf verschiedenen Ebenen Wirkungen erzielen und einen wechselseitigen Prozess anregen. Das heißt, dass individuelle Entwicklungen nicht nur positive Effekte für die Universitätsangehörigen selbst haben, sondern auch für die Institution und die Gesellschaft sowie umgekehrt.

Die Zielgruppe der Aktivitäten bilden alle Angehörigen der Universität (Studierende, Mitarbeitende) sowie Studieninteressierte. **Alle** sind für das diskriminierungs- und diversitätsbewusste Miteinander der Universität verantwortlich. Vor diesem Hintergrund setzt sich die TU Darmstadt auf Grundlage der in Kapitel 2 formulierten Handlungsfelder aktiv für folgende Maßnahmen ein⁵:

⁵ Die Aktivitäten können mehreren Handlungsfeldern zugeordnet werden. Um Doppelungen zu vermeiden, wird auf Mehrfachzuordnungen verzichtet.



4.1 Strukturen analysieren und verändern

Das Thema Diversität wird universitätsübergreifend **strukturell verankert**. Dies geschieht durch:

- die Schaffung einer zentralen Koordinierungsstelle für Diversitätsarbeit
- die Etablierung einer Antidiskriminierungsstelle als Beratungsstelle für Beschäftigte und Studierende bei Diskriminierung sowie zur Erarbeitung von Präventionskonzepten
- die Vernetzung vorhandener Stellen und Strukturen zur Erhöhung von Synergien, Effizienz und Sichtbarkeit für alle
- die Konzeption und regelmäßige Durchführung von zentralen und dezentralen Vernetzungs- und Austauschtreffen
- die Durchführung und Auswertung einer Befragung aller Universitätsangehörigen mit dem Thema Diversität zur Bedarfsanalyse und Maßnahmenableitung sowie die Abstimmung mit den verantwortlichen Stellen zur diversitätssensiblen Anpassung der standardisierten Befragungen
- die Untersuchung der Gründe für Studienabbrüche und des vorzeitigen Ausscheidens aus Arbeitsverhältnissen (im Besonderen in der Qualifikationsphase) und Maßnahmenableitung
- die eigenverantwortliche Überprüfung und Selbstreflexion der Fachbereiche, Einrichtungen und Organisationseinheiten hinsichtlich diversitätsbewusster und diskriminierungskritischer Strukturen und Prozesse entsprechend dem Diversitätsverständnis, unterstützt durch die Bereitstellung von Beratungsangeboten und Leitfäden
- die zentrale Verankerung von diversitätsbewusster und diskriminierungskritischer Studiengangsentwicklung und Forschungsorganisation
- die Förderung und Organisation zentraler Verankerungsmöglichkeiten von Weiterbildungsangeboten zu Diversität

Infrastrukturelle und bauliche Maßnahmen werden überprüft und nach Möglichkeit flächendeckend nachgebessert. Hierzu zählen zum Beispiel:

- barrierefreie Zugänge und Wege zur sowie innerhalb der Universität, auch im digitalen Bereich
- Erweiterung der sanitären Einrichtungen um genderneutrale Möglichkeiten
- Bekanntmachung individuell nutzbarer zentraler Räume (beispielsweise Eltern-Kind-Räume, Ruheraum, Orte für (mentale) Gesundheit, Einzel(arbeits)plätze) sowie der Überprüfung und Umsetzung dezentraler Möglichkeiten
- mehrsprachige Beschilderungen
- die Identifikation sowie der Abbau von weiteren Barrieren, etwa in der Ausstattung von Lehrräumen

Interne und externe Kommunikation wird hinsichtlich diskriminierender Elemente analysiert und verändert. Dies geschieht durch:

- die Hilfestellung zur Überprüfung und Anpassung schriftlicher Kommunikation sowie die Erstellung von Handreichungen zu diskriminierungsfreier Sprache
- die Übersetzung der Homepage und relevanter Dokumente, neben Deutsch mindestens in Englisch und in leichte Sprache
- digitale, leicht zugängliche Informationsangebote rund um Diversität
- die transparente Bereitstellung zentraler Informationen über bestehende Beratungs- und Weiterbildungsangebote
- die diversitätsbewusste Adressierung von Studieninteressierten



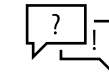
4.2 Diversität fordern und fördern

Einstellungs- und Zulassungsverfahren werden überprüft und diversitätsgerecht angepasst. Dies wird umgesetzt durch:

- die diversitätsgerechte Anpassung von Bewerbungsprozessen sowie Auswahlverfahren mithilfe von diversitätsförderlichen Ausschreibungstexten, Bewerbungsprozessen und Auswahlverfahren und spezifischen Führungskräfte trainings
- die Einführung verbindlicher Anti-Bias-Trainings für Beteiligte in Auswahl-, Prüfungs- und Zulassungsverfahren, im Besonderen in Berufungskommissionen sowie in Auswahlkommissionen bei der Besetzung von Positionen mit Führungsverantwortung und Überprüfung der Einbindung in bestehende Konzepte
- die diskriminierungskritische Überprüfung von Zulassungsverfahren und der Anerkennung von Abschlüssen

Lehre und Forschung werden diversitätssensibel reflektiert und angepasst. Dies erfolgt durch:

- eine Öffnung von Veranstaltungen zum Thema Diversität für alle Studierenden
- das Ermöglichen von alternativen Lern- und Prüfungsformen sowie anonymisierten Prüfungsabnahmen
- Beratungen zu diversitätsbewussten Forschungs-/Projektanträgen; Erweiterung der Beratung der Forschungsverbünde um das Querschnittsthema Diversität (spezifische Informationsveranstaltungen und Workshop-Angebote für Forschungsverbünde)
- die Überprüfung und den Aufbau möglicher Anreizsysteme (Projektförderungen, Durchführung von Modellversuchen, Ideenwettbewerbe u.ä.)
- die diversitätsbewusste Zusammensetzung von Arbeitsgruppen, etwa TUDa-intern wie extern agierende Beratungsgremien, Kommissionen und Beiräte und im Rahmen von Veranstaltungen (bspw. Referierende, Keynote Sprecher:innen)



4.3 Persönliches Handeln kritisch hinterfragen und bewusster machen

Zentrale Angebote zur Sensibilisierung und Reflexion werden etabliert. Diese sind:

- Weiterbildungsangebote für Studierende und Mitarbeitende
- spezifische Fort- und Weiterbildungsangebote für Lehrende
- Vorstellung und Dokumentation von Beispielen guter Praxis in Teams
- Überprüfung der Würdigung diversitätsförderlicher Aktivitäten (beispielsweise durch Einführung eines Zertifikats für diversitätsbewusste Arbeitsbedingungen)

Bedarfsspezifische Unterstützungsangebote werden organisiert anhand von:

- Identifikation von Gruppen, für die spezifische Unterstützungs- und Empowermentangebote notwendig sind
- Organisation und Bündelung dieser Angebote
- Identifikation von zusätzlichen Bedarfen und Schaffung weiterer Angebote

Teilnahme an Aktivitäten zur **Sensibilisierung und Reflexion** werden gefördert. Diese sind:

- bedarfsorientierte Weiterbildungen für Beschäftigte und Studierende zu Diversitätsdimensionen und ihren Verschränkungen
- die Erweiterung der Tutor:innen- und Mentor:innen-Schulungen
- universitätsweite Veranstaltungen zu Diversität in regelmäßigen Abständen
- das Bereitstellen von Materialien für eine eigenständige Auseinandersetzung



Diversitätsstrategie der Technischen Universität Darmstadt

Die Diversitätsstrategie ist als partizipativer Prozess zu verstehen, der mit diesem ersten Papier angestoßen wird und eine kontinuierliche und langfristige Entwicklung verfolgt. Die Handlungsfelder und Aktivitäten werden in den kommenden Monaten und Jahren stetig überprüft und angepasst. Zur Unterstützung der Umsetzung der Strategie werden auf der Homepage der TU Darmstadt im Bereich Diversität themenspezifische Handlungsleitfäden bereitgestellt. Um möglichst viel Transparenz innerhalb des Umsetzungsprozesses zu gewährleisten, werden zudem regelmäßig Updates auf der Homepage veröffentlicht.

Parallel zum Strategieprozess nimmt die TU Darmstadt an dem zweijährigen Auditierungsverfahren *Vielfalt gestalten – Diversity-Audit des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft* teil. In dem Zuge wird der Strategieprozess durch erfahrene Auditor:innen begleitet und die TU Darmstadt bei der Umsetzung, Überprüfung und Anpassung der Maßnahmen extern unterstützt.





Das Präsidium der Technischen
Universität Darmstadt

Residenzschloss 1
64283 Darmstadt

www.tu-darmstadt.de