

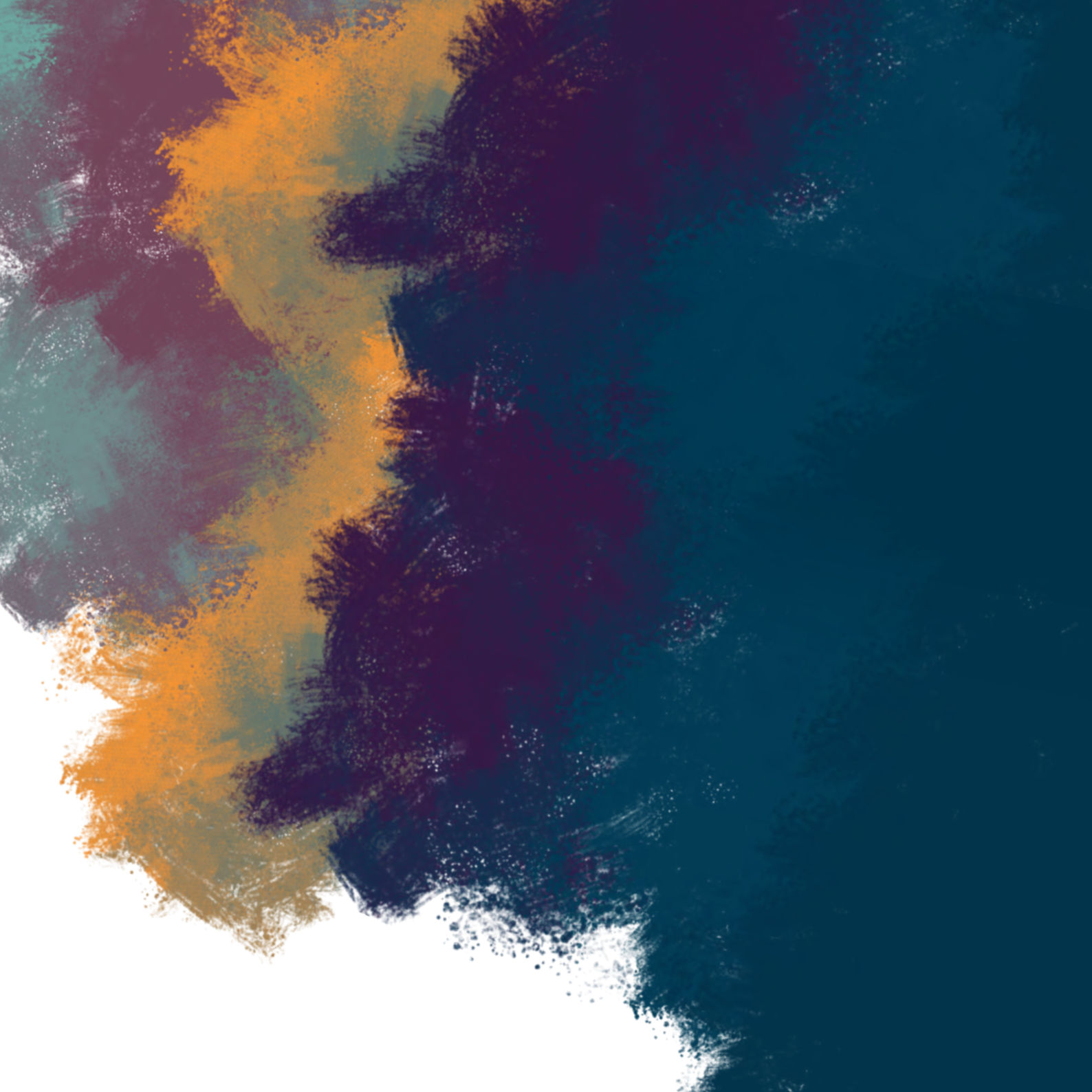


Technische
Universität
Braunschweig

Vielfalt leben – Universität gestalten

Diversitätsstrategie der TU Braunschweig





Vorwort Präsidentin Prof. Angela Ittel	4
Präambel	5
1. Grundsätze	6
Diversitätsverständnis	8
Vision	12
Strategische Ziele	13
2. Vielfalt leben – Universität gestalten	14
Universitätsweite Handlungsfelder	18
Diversitätskompetenz, Gestaltung und Partizipation	18
Kommunikation und Sichtbarkeit von Vielfalt	19
Diversitätsbewusste Hochschulentwicklung	20
Diskriminierungskritische Universität	21
Diversität in unseren vier Leistungsdimensionen	22
Forschung	23
Studium & Lehre	24
Transfer	25
Governance & Administration	26
Diversität, Digitalisierung & Internationalisierung	28
3. Umsetzung der Strategie	30
Glossar	34

Vorwort

Als Präsidium der TU Braunschweig haben wir intensiv die Relevanz von Diversität für unsere Universität reflektiert und uns darauf verständigt, die Entwicklung des Themas aktiv zu begleiten. Wir erkennen die Vielfalt unserer Universitätsangehörigen an und sind davon überzeugt, dass sie eine exzellente Forschungs- und Bildungseinrichtung ausmacht. Nur so werden wir gesellschaftlichen Herausforderungen sowie zukünftigen Entwicklungen begegnen können.

Mit der Diversitätsstrategie startet der Prozess zur tieferen Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Diversität für die TU Braunschweig. Die Strategie gibt uns Leitlinien für die Etablierung von Diversität in den Leistungsdimensionen Forschung, Studium & Lehre, Transfer sowie Governance & Administration. Dabei fokussieren wir die Stärkung vorhandener Strukturen und schaffen, wo notwendig, neue Strukturen, um unsere Vision einer diversitätsbewussten Hochschule nachhaltig umzusetzen.



Präsidentin der TU Braunschweig
Prof. Angela Ittel

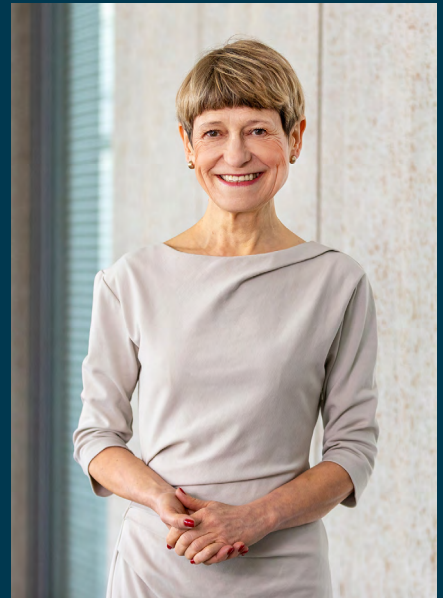


Foto: Kristina Rottig | TU Braunschweig

Präambel

Mit der Ausgestaltung des Hochschulentwicklungskonzepts 2030 haben sich die Mitglieder der TU Braunschweig das Ziel gesetzt, Diversität als Querschnittsthema der strategischen Entwicklung und konkret in allen Leistungsdimensionen zu verankern¹. Damit geht einher, dass sich die Mitglieder der Universität in ihrer Individualität gegenseitig wertschätzen und gemeinsam ein Umfeld fördern, in dem alle frei von Diskriminierung miteinander studieren und arbeiten können. Vielfältige Perspektiven und Persönlichkeiten beleben und bereichern Diskurse an Hochschulen, sie sind Grundlage für exzellente und innovative Forschung, Wissenschaft und Bildung sowie für die entsprechenden unterstützenden administrativen Dienste und Strukturen. Die Auseinandersetzung mit Diversität leistet einen wesentlichen Beitrag für die ganzheitliche Entwicklung unserer Organisation und schafft die notwendigen Voraussetzungen einer zukunftsorientierten, wettbewerbs- und förderfähigen Universität.

Wir engagieren uns für eine diversitätsbewusste Universität: Unsere gesellschaftliche Verantwortung als Bildungseinrichtung und Ort der persönlichen Entwicklung nehmen wir bewusst wahr und streben als Universitätsgemeinschaft eine faire Teilhabe² für alle an. Wir möchten eine Universität sein, die Vielfalt anerkennt, Diskriminierung abbaut statt reproduziert und deren Mitglieder sich mit Haltung für demokratische Grundwerte, eine offene Gesellschaft und Diskriminierungsschutz einsetzen.

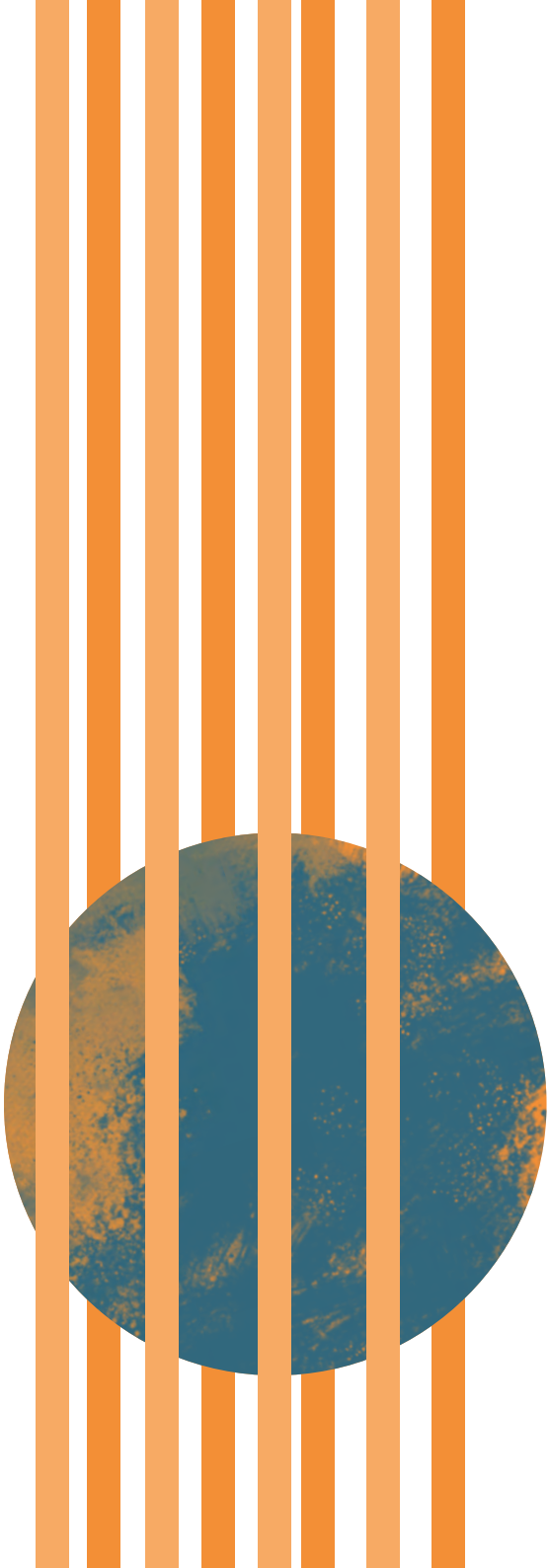
1 + 2 Glossar

Entstehung

Diese Strategie wurde durch den *Circle Diversitätsstrategie*³ entwickelt, der sich im Auftrag des Präsidiums mit der folgenden zentralen Herausforderung beschäftigte: *Wie gestalten wir die Auseinandersetzung mit Diversität, um die Exzellenz in den vier Leistungsdimensionen unserer Hochschule zu stärken und die TU Braunschweig als Studien- und Arbeitsort möglichst inklusiv und diskriminierungsfrei weiterzuentwickeln?*

Basierend auf einer intensiven Analyse der Diversitätspapiere anderer Hochschulen und des (Förder-)Umfelds wurden folgende inhaltliche Schwerpunkte als besonders relevant identifiziert und diskutiert: Diversität im Zusammenhang sozialer Nachhaltigkeit, Diversity aus einer Equity- und Business-Perspektive sowie als Bestandteil der Organisationsentwicklung. Daraus wurden das Diversitätsverständnis, die Vision, Mission und Ziele der Diversitätsstrategie sowie der spezifische Weg der TU Braunschweig durch universitätsweite Handlungsfelder sowie zentrale Punkte in Bezug auf unsere Leistungsdimensionen erarbeitet.

³ Mitglieder waren Vertretungen gewählter Gremien aller Mitgliedsgruppen (Studierende, Mitarbeitende in Technik und Verwaltung, wissenschaftliche Mitarbeitende und Professor*innen als Vertretungen des Senats und der Strategiekommission) und aller Fakultäten. Interne Expertise war zusätzlich gegeben durch die Professorin für Genderaspekte in den Ingenieurwissenschaften (Gender.Ing) sowie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Leiterin der Stabsstelle Chancengleichheit. Koordiniert wurde der Prozess durch die Referentin für Diversity Policies, Stabsstelle Strategische Hochschulentwicklung.



Grundsätze

1

Diversitätsverständnis

Diversity beschreibt die Vielfalt von Personen oder Gruppen, Diversity Management steht für den bewussten und wertschätzenden Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt und individuellen Lebenssituationen⁴.

Basierend auf dem Grundgesetz, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dem Niedersächsischen Hochschulgesetz sowie der UN-Behindertenrechtskonvention wird von sogenannten Diversitätsdimensionen wie Alter, Geschlecht und Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, „ethnische“ Herkunft („*race*“) und (Inter-)Nationalität, Religion und Weltanschauung sowie Behinderungen, physischen und psychischen (chronischen) Erkrankungen gesprochen⁵.

Im universitären Kontext als Studien- und Arbeitsort sind darüber hinaus verschiedene kognitive Voraussetzungen und Neurodiversität, Wissensstände und Lernzugänge, fachliche Expertisen und Perspektiven, der Bildungs- und sozioökonomische Hintergrund, Flucht- und Migrationserfahrungen sowie Care-Aufgaben⁶ relevant.

Wir begreifen Diversity diskriminierungskritisch und intersektional.

Gesamtgesellschaftlich gehen diese Dimensionen häufig mit Erwartungen, Stereotypen, dem Zuschreiben oder Absprechen von

Fähigkeiten und einer homogenen Wahrnehmung von Gruppen einher. Daher sollten sie nicht im Zusammenhang mit der Beschreibung von Personen(-gruppen) stehen und sie dadurch mit ihren Erfahrungen erneut vereinheitlichen. Vielmehr sind Diversitätsdimensionen ein wichtiges Analyseinstrument zur Erfassung struktureller Ungleichheit und Diskriminierung⁷, möglicher Barrieren und Bedarfe.

Die Identität oder Persönlichkeit von Menschen setzt sich aus verschiedensten Zugehörigkeiten und damit verbundenen gesellschaftlichen Positionierungen zusammen. Diese führen zu (De-)Privilegierungen⁸ und damit einhergehend zu ungleicher Verteilung von Macht. Diversitätsdimensionen können nicht getrennt voneinander betrachtet werden, denn entstehende Diskriminierungsformen⁹ sind miteinander verwoben, überschneiden und verstärken sich. Dieses Zusammenwirken wird als Intersektionalität¹⁰ bezeichnet. Diskriminierungsformen bestehen auch an Universitäten als historisch gewachsene, stabile Strukturen fort. Sie werden erzeugt und aufrechterhalten durch – häufig unsichtbare und unbewusste – Praxen und Denkmuster auf individueller, kultureller und struktureller Ebene.

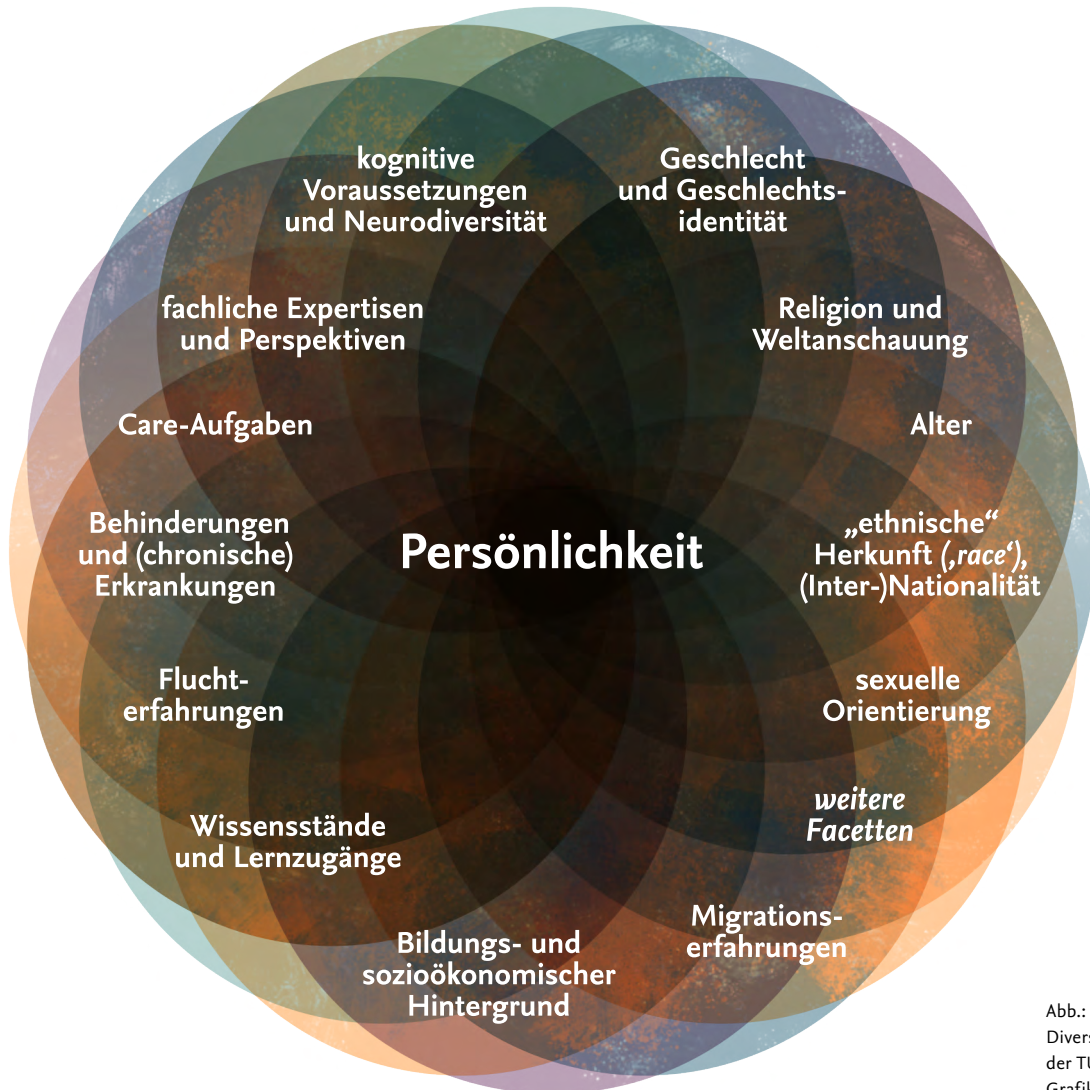


Abb.:
Diversitätsverständnis
der TU Braunschweig
Grafik: Ester Warth

Grundsätze

Unter der Perspektive diskriminierungskritischer Diversity sind wir uns dessen bewusst, dass diskriminierende Praxen, Denkmuster und Strukturen auch an unserer Universität fortgeführt und reproduziert werden können. Um gelebte Vielfalt an der TU Braunschweig zu erreichen, ist es daher notwendig, strukturelle Diskriminierung zu benennen und dieser entgegenzutreten. Wir erkennen bestehende Barrieren, bauen sie aktiv ab und fördern auch auf diese Weise Chancengleichheit und Diversität. Wir bekennen uns zu dem Ziel, alle Individuen ressourcenorientiert zu fördern.

Gleichstellung & Diversität

Ebenso bekennen wir uns zu dem Ziel, Chancengleichheit für alle Geschlechter zu fördern. Dies hat für uns als Technische Universität eine besonders hohe Relevanz. Dabei gehen Gleichstellung und Diversität als eigenständige Themen mit separaten Zielen für uns Hand in Hand. Insbesondere intersektionale Gleichstellungsarbeit kann von Diversitätsbestrebungen unterstützt werden. Diversitätsarbeit kann wiederum von gut etablierter Gleichstellungsarbeit profitieren. Für die TU Braunschweig bedeutet dies, beide Themen konsequent synergetisch zusammenzudenken und auf politischer Ebene die strukturelle, finanzielle, kulturelle und personelle Förderung von Gleichstellung und Diversität an Hochschulen strategisch zu fordern und zu fördern.

Soziale Nachhaltigkeit, Demokratie und Vielfalt

Nachhaltigkeit ist in unserem Hochschulentwicklungskonzept 2030 als allumfassende Handlungsprämisse entscheidend. Im Kontext Diversität meint dies insbesondere den Aspekt sozialer Nachhaltigkeit – mit Menschen und Gesellschaft im Mittelpunkt nachhaltiger Zukunftsgestaltung: *Wie wollen wir an der TU Braunschweig miteinander umgehen, arbeiten und lernen?*

Welche Verantwortung tragen wir als Organisation und Individuen in der Gestaltung unserer zukünftigen Gesellschaft?

Eine sozial nachhaltige Gesellschaft ist eine demokratische Gesellschaft. Sie braucht die Anerkennung und Teilhabe verschiedenster Menschen mit ihren Perspektiven, die ihr eigenes Potenzial in die Gestaltung einbringen. Demokratische Grundwerte und demokratisches Miteinander sind nicht selbstverständlich. Gesellschaftliche Vielfalt dient antidemokratischen Strömungen als Feindbild, Diversity wird als ideologisch konnotiert und abgewertet, Hochschulangehörige sind Hass und Wissenschaftsfeindlichkeit ausgesetzt. In Anbetracht dieser gesellschaftspolitischen Herausforderungen sehen wir es als zentrale Aufgabe, unsere Verantwortung als Universität wahrzunehmen und gemeinsam mit allen Universitätsmitgliedern unser Gestaltungspotenzial hinsichtlich einer demokratischen Zukunft zu nutzen.

In diesem Sinne positionieren wir uns klar für die Werte sozialer Nachhaltigkeit, Demokratie und Wissenschaftsfreiheit und fördern gelebte Vielfalt mit dem Ziel, eine gerechte und offene Gesellschaft mitzugestalten.

Diversity Management aus der Equity- und Business-Perspektive

Über den rechtlichen Rahmen hinaus gibt es verschiedene Motivationen, aus denen Diversity Management erfolgen kann: Zentral für unsere Strategie ist die Equity- und Business-Perspektive. Aus der auf der Erfüllung universeller Menschenrechte basierenden Equity-Perspektive geht es im Kern um eine sozial gerechte Universität für alle Mitglieder. Wesentlich sind hier Ziele wie die Förderung von Chancengleichheit, Partizipation und Inklusion (s. Tabelle). Aus der Business-Perspektive geht es um den gewinnbringenden Beitrag zum Erfolg der Universität in ihren Leistungsdimensionen. Maßgeblich sind hier Ziele wie exzellente Forschung oder Studierenden- und Mitarbeitengewinnung (s. Tabelle). An der TU Braunschweig verbinden wir diese beiden Perspektiven durch diskriminierungskritisches Diversity Management.

4 Die Begriffe Diversity, Diversität und Vielfalt werden in der vorliegenden Strategie synonym verwendet, weitere Informationen siehe Glossar.

5 Wir sind uns dessen bewusst, dass die genutzten Begrifflichkeiten intensiv diskutiert werden und es hierzu dynamische Veränderungsprozesse gibt. Die Begriffe sind angelehnt an die Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG.

6 Care-Arbeit beschreibt Tätigkeiten des Sorgens und Sichkümmerns. Darunter fällt Kinderbetreuung oder Pflege älterer Menschen, aber auch familiäre Unterstützung, häusliche Pflege oder freundschaftliche Hilfe (in Anlehnung an die Bundeszentrale für politische Bildung: www.bpb.de/themen/familie/care-arbeit/).

7, 8 Glossar

9 Diskriminierungsformen sind zum Beispiel: Ableismus (Behindertenfeindlichkeit), Altersdiskriminierung, Antisemitismus, Klassismus, Lookismus (Diskriminierung aufgrund des Aussehens), Queerfeindlichkeit, Rassismus/Rassismen und Sexismus (in Anlehnung an: Czollek et al. 2019: Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Weinheim/Basel: Beltz Juventa)

10 Glossar

ZIELE DER EQUITY-PERSPEKTIVE

- Gerechtigkeit
- Förderung von Freiheit und Chancengleichheit
- Abbau von und Schutz vor Diskriminierung
- Partizipation und Inklusion
- Gestaltung einer offenen, demokratischen und sozial nachhaltigen Universität

ZIELE DER BUSINESS-PERSPEKTIVE

- Vielfalt als Qualitätsmerkmal und Potenzial
- Voraussetzung exzellenter Forschung und im Wettbewerb um Fördergelder
- Studierenden- und Mitarbeitengewinnung
- Talente fördern und halten
- Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit
- attraktive Arbeitgeberin und Studienort

Vision

Unsere Vision für die TU Braunschweig ist eine diversitätsbewusste und diskriminierungsfreie Universität, die vielfältige Persönlichkeiten wertschätzt. Unsere Universitätsstrukturen ermöglichen eine gerechte Teilhabe für alle.

Wir nehmen unsere Verantwortung als gesellschaftliche Akteurin wahr und verstehen uns als sozial nachhaltige Universitätsgemeinschaft, die Zukunft aktiv mitgestaltet.

Auf Basis unseres Diversitätsverständnisses zeichnet unsere **Vision** ein Bild der Zukunft und dient als Kompass für die konsequente Integration von Diversität in die strategische Entwicklung der TU Braunschweig. Hieran orientieren sich die Organisation als Ganzes und ihre Mitglieder im Einzelnen.

Die **strategischen Ziele** auf individueller, kultureller und struktureller Ebene differenzieren die Vision weiter aus und geben der TU Braunschweig langfristige Leitlinien für die Entwicklung zur diversitätsbewussten Universität, die wir als zwingende Grundlage für die exzellente Gestaltung unserer Leistungsdimensionen verstehen.

Strategische Ziele



Um unsere Vision einer diversitätsbewussten Universität zu realisieren, setzen wir uns folgende strategische Ziele auf der individuellen, kulturellen und strukturellen Ebene:

1

Als Universität **stärken wir die Mitglieder der TU Braunschweig**, ihre gesellschaftliche Verantwortung und Gestaltungsmacht in Bezug auf die Förderung von Diversität im eigenen Wirkungsfeld wahr- und anzunehmen.

3

Wir reflektieren und entwickeln bestehende **Strukturen und Prozesse** diversitätsbewusst weiter. Zudem bauen wir nachhaltige Strukturen im Bereich Diversity Management aus.

2

An unserer Universität schaffen wir eine **Kultur der Sichtbarkeit und Wertschätzung** von Vielfalt.

4

Unser Engagement zielt auf ein **selbstbestimmtes und möglichst diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsleben** für alle ab.



**Vielfalt leben –
Universität gestalten**

2

Vielfalt leben – Universität gestalten

Unsere Mission lautet:

Vielfalt leben – Universität gestalten

Diversity is a fact.

Equity is a choice.

Inclusion is an action.

Belonging is an outcome.

Arthur Chan

Als Mitglieder der Universität verstehen wir uns als aktive, verantwortungsvolle und selbstbestimmte Gestalter*innen: Die Mission beschreibt den Weg, unsere Vision zu erreichen – im Mittelpunkt steht hier die ganzheitliche Entwicklung des strategischen Querschnittsthemas Diversität durch die Gestaltung der TU Braunschweig als attraktiven, verantwortungsvollen und sozial gerechten Arbeits- und Studienort.

Für das Gelingen der Mission „Vielfalt leben – Universität gestalten“ wurden im Verlauf der Strategieentwicklung vier Handlungsfelder identifiziert, die den Weg der TU Braunschweig beschreiben: „Diversitätskompetenz, Gestaltung und Partizipation“, „Kommunikation und Sichtbarkeit von Vielfalt“, „Diversitätsbewusste Hochschulentwicklung“ sowie „Diskriminierungskritische Universität“. Diese sind universitätsweit relevant und bilden die Grundlage für spezifische Leitlinien in den vier Leistungsdimensionen.



Universitätsweite Handlungsfelder



① Diversitätskompetenz, Gestaltung und Partizipation

Das Handlungsfeld „Diversitätskompetenz, Gestaltung und Partizipation“ wirkt auf der individuellen Ebene und zählt insbesondere auf das erste strategische Ziel ein:

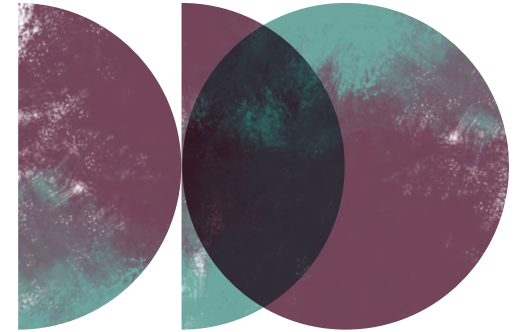
Als Universität stärken wir die Mitglieder der TU Braunschweig, ihre gesellschaftliche Verantwortung und Gestaltungsmacht in Bezug auf die Förderung von Diversität im eigenen Wirkungsfeld wahr- und anzunehmen.

Um Diversität umfassend zu denken und zu leben, bedarf es Wissen über gesellschaftliche Mechanismen wie Othering¹¹, über Privilegien und (Macht-)Strukturen. Durch das Kennenlernen anderer Perspektiven als der eigenen lernen wir, empathisch zu agieren. **Diversitätskompetenz** besteht weiterhin darin, eine intrinsische Motivation zur Veränderung zu entwickeln und Methoden zu erlernen, Vielfalt im eigenen Wirkungsfeld zu fördern. Wir steigern Wissen über und schaffen Bewusstsein für Diversität und die Vorteile einer vielfältigen Universität.

Im Sinne von Empowerment¹² stärken wir uns gegenseitig, unser Wirkungsfeld wahrzunehmen und **das eigene Studien- und**

Arbeitsumfeld engagiert zu gestalten. Wir machen uns unsere Kompetenzen und die Reichweite unseres Handelns bewusst. Wir wollen eine Universität sein, die ein Gefühl der Verantwortung Einzelner für die Ziele eines diversitätsbewussten Miteinanders stärkt. Wir vermitteln ein Bewusstsein für komplexe, gesellschaftliche Dynamiken und entwickeln Reflexionsfähigkeiten, Gestaltungskompetenzen sowie Handlungs- und Veränderungsstrategien weiter. Dies trägt zur aktiven Gestaltung einer gerechten Zukunft bei.

Diversitätsbewusste und **partizipative Hochschulentwicklung** sind unmittelbar miteinander verknüpft: Durch die aktive Beteiligung aller Mitgliedsgruppen an diversitätsbewusster Hochschulentwicklung und der Entwicklung von Maßnahmen, insbesondere in der Förderung studentischen Engagements und partizipativer themen- und methodenbezogener Gestaltungsmöglichkeiten, unterstützen wir die Transformation hin zu einer diversitätsbewussten Universität.



② Kommunikation und Sichtbarkeit von Vielfalt

Das Handlungsfeld „Kommunikation und Sichtbarkeit von Vielfalt“ wirkt auf der kulturellen Ebene und zählt insbesondere auf das zweite strategische Ziel ein:

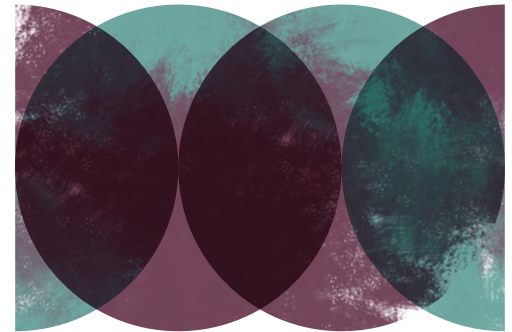
An unserer Universität schaffen wir eine Kultur der Sichtbarkeit und Wertschätzung von Vielfalt.

Wir möchten an der TU Braunschweig die Organisations- und Arbeitskultur so verändern und nachhaltig verbessern, dass wir bei unseren Mitgliedern eine dauerhaft hohe Zufriedenheit und Gesundheit, Stärkung des Zugehörigkeitsgefühls zur und nachhaltige Identifikation mit der TU Braunschweig erreichen. Dafür etablieren wir eine Kultur, die sich bewusst ist, dass Diversität uns bereits kennzeichnet und die Grundlage unseres Wirkens ist. Wir wertschätzen die Vielfalt aller Studierenden und Mitarbeitenden und machen sie mit ihren vielfältigen Erfahrungen, Lebenssituationen und -wegen sowie Potenzialen sichtbar.

Wir möchten Vielfalt durch das Aufzeigen positiver Beispiele und persönlicher Geschichten erlebbar machen und Anknüpfungspunkte für einen Wandel des Mindsets schaffen. Dazu zählen

weiterhin Kommunikations- und Austauschformate, Diskussionsforen, Thementage und -wochen, die den Diskurs an der TU Braunschweig beleben. In Zeiten, in denen die Debatte um gesellschaftliche Vielfalt zunehmend von demokratiefeindlichen Kräften bestimmt wird, sind diese Formate besonders notwendig, denn eine demokratische Gesellschaft braucht Fakten statt Fake News. Hier tragen Wissenschaft, Hochschulen und Wissenschaftler*innen eine besondere Verantwortung.

Grundlegend dafür ist eine inklusive und diversitätsbewusste Kommunikation. Hierzu entwickeln wir Instrumente und Maßnahmen systematisch weiter und unterstützen einzelne Abteilungen in diversitätsbewusster Kommunikation (Leitfäden etc.). Die Vielzahl bereits vorhandener Strukturen mit Diversitätsbezug an der TU Braunschweig gilt es, noch bekannter und damit mehr Personen zugänglich zu machen.



③ Diversitätsbewusste Hochschulentwicklung

Das Handlungsfeld „Diversitätsbewusste Hochschulentwicklung“ wirkt auf der strukturellen Ebene und zählt insbesondere auf das dritte strategische Ziel ein:

Wir reflektieren und entwickeln bestehende Strukturen und Prozesse diversitätsbewusst weiter. Zudem bauen wir nachhaltige Strukturen im Bereich Diversity Management aus.

Mit der konsequenten Implementierung von Diversity als integralen Bestandteil strategischer Organisationsentwicklung geht die TU Braunschweig einen zielführenden und innovativen Weg.

Die diversitätsbewusste Gestaltung von Strukturen und Prozessen erfordert deren Analyse hinsichtlich bestehender Stärken und Barrieren. Um Strukturen nachhaltig zu verändern und Barrieren abzubauen, ist insbesondere Bewusstsein, Wissen und Veränderungswille von Personen mit Führungsverantwortung essenziell. Diese Diversitätsstrategie ist die Basis; zur Umsetzung bedarf es Kooperation, Wissensweitergabe und eines produktiven Austausches zu Herausforderungen und Lösungsansätzen.

Als TU Braunschweig setzen wir damit Maßstäbe diversitätsbewusster Hochschulentwicklung nach den Prinzipien von Diversity, Equity, Inclusion and Belonging (DEIB)¹³. Wir begreifen Diversity Management als Instrument, um diesen Wandel an unserer

Universität voranzubringen und zu unterstützen. Diversity Management bringt fachliche Expertise ein, unterstützt Mitglieder der Hochschule in ihrem Engagement und berät die Hochschulleitung bei Zielsetzung und Entwicklungsplanung im Bereich Diversität; es bietet eine Anlaufstelle für Fragen zum bewussten Umgang mit Vielfalt und Prozessbegleitung für verschiedene Bereiche der Hochschule in der inhaltlichen Konzeption, Entwicklung und Implementierung von Maßnahmen. Weitere Bereiche des Diversity Managements liegen in der internen und externen Vernetzung (regional und überregional) mit relevanten Akteur*innen nach dem Prinzip der Kooperation und des voneinander Lernens innerhalb und außerhalb der Universität. Um langfristig und wirksam agieren zu können, müssen Diversity Management Strukturen nachhaltig verankert werden.

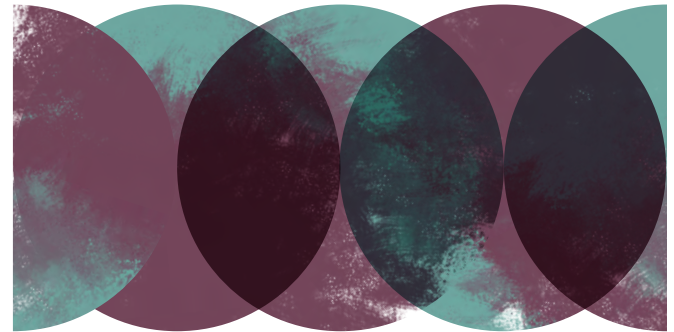
④ Diskriminierungskritische Universität

Das Handlungsfeld „Diskriminierungskritische Universität“ wirkt auf der individuellen, kulturellen und strukturellen Ebene und zählt insbesondere auf das vierte strategische Ziel ein:

Unser Engagement zielt auf ein selbstbestimmtes und möglichst diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsleben für alle ab.

Wir streben den Aufbau einer diskriminierungskritischen Universität an. Dies geht über Diskriminierungsschutz hinaus und beabsichtigt das aktive Schaffen gerechter Verhältnisse. Dazu entwickeln wir eine Sensibilität, Diskriminierungen und (De-)Privilegierungen zu erkennen und deren belastende Auswirkungen anzuerkennen. Wir möchten ein Umfeld gestalten, in dem wir gern, inspiriert und erfolgreich studieren und arbeiten können. So wie Diskriminierung auf individueller, kultureller und struktureller Ebene stattfindet, muss auch Antidiskriminierungsarbeit auf diesen drei Ebenen erfolgen.

Auf der individuellen Ebene ist die Unterstützung Betroffener durch Beratungsstrukturen sowie transparente und strukturierte Verfahren bei Diskriminierungsfällen zentral. Auf der kulturellen Ebene bestärken wir uns gegenseitig darin, Diskriminierung wahrzunehmen und das eigene Verhalten zu reflektieren. Da (insbesondere strukturelle) Diskriminierung häufig nur schwer zu erkennen bzw. unsichtbar ist (Norm, Gewohnheit), ist ein offener Diskurs darüber und die Vermittlung von Wissen notwendig.



Es geht darum, eine Haltung zu entwickeln und eine Änderung des Bewusstseins herbeizuführen. Auf der strukturellen Ebene identifizieren wir historisch gewachsene und in unserer Universitätsstruktur verankerte Mechanismen, analysieren individuelle und strukturelle Diskriminierungsrisiken und führen aktiv Veränderungen herbei. Das Thema Vielfalt und der Schutz vor Diskriminierung werden zudem im Code of Conduct der TU Braunschweig integriert und als Leitlinie proaktiv kommuniziert.

Das alles ist unter der Prämisse einer umfassend etablierten Fehlerkultur zu sehen, um gemeinsam zu lernen: Stereotype und unbewusste Denkmuster sind tief in der Gesellschaft verankert und erlernt; als Individuen haben wir die Entscheidung, Verantwortung für das eigene Sprechen und Handeln zu übernehmen.

11 Glossar

12 Empowerment entstand in der Schwarzen Bürgerrechts- und feministischen Bewegung. Das Konzept bezieht sich auf die „Selbstermächtigung“ strukturell benachteiligter Gruppen. Menschen entdecken ihre Stärke und Ressourcen, kämpfen für Rechte und streben strukturelle Veränderungen an. Ein Grundelement sind bspw. safer spaces (geschütztere Räume), in denen Menschen sich über Erfahrungen austauschen und gegenseitig unterstützen können (in Anlehnung an: www.vielfalt-mediathek.de/empowerment). Als Gegenstück kann „Powersharing“, also das Teilen eigener Macht und Ressourcen, verstanden werden.

13 Diversity, Equity, Inclusion and Belonging bedeutet übersetzt Diversität, Gleichstellung, Inklusion und Zugehörigkeit.

Diversität in unseren vier Leistungsdimensionen

Zu unserem im Hochschulentwicklungskonzept 2030 festgeschriebenen Ansatz der ganzheitlichen Entwicklung gehört es, **Gleichstellung und Diversität als strategische Querschnittsthemen in allen Leistungsdimensionen, Strukturen und Prozessen** mitzudenken und zu verankern¹⁴. Dies gehört zur Kernaufgabe der vier Leistungsdimensionen Forschung, Studium & Lehre, Transfer sowie Governance & Administration. Die Strategie basiert auf genannten Zielen und zeigt Wege auf, um Diversität umfassend hochschulweit zu implementieren.



Forschung

Unser Ziel ist, die Exzellenz in der Forschung durch vielfältige Perspektiven und Lösungsstrategien zu stärken sowie unsere Position im Wettbewerb um besonders talentierte Wissenschaftler*innen und Forschungsmittel¹⁵ zu sichern.

Wir fördern Diversität in allen Bereichen der Forschung:

- Talente diversitätsgerecht gewinnen, entwickeln und halten: Wir unterstützen aktiv die Zunahme von Vielfalt innerhalb von Forschungsteams und bieten attraktive Entwicklungswege für vielfältige Persönlichkeiten und Lebenssituationen. Dabei müssen wir auf gute Rahmenbedingungen im wissenschaftsunterstützenden System zurückgreifen können.
- In der Gewinnung wissenschaftlicher Talente verfolgen wir aktive Rekrutierungsstrategien unter Einbeziehung einschlägig anerkannter Diversitätsdimensionen.
- Die Berücksichtigung des Themas Vielfalt wird in die Regelprozesse der strategischen Forschungsplanung und Denominationen integriert.
- Gleichstellungs- und diversitätsrelevante Fragestellungen werden systematisch in unsere Forschung integriert, unter anderem durch die strukturierte Analyse der Relevanz von Vielfalt und Geschlechterdimensionen in Forschungsprojekten und -vorhaben. Wir stärken die Kompetenz zur Durchführung diversitätssensibler Forschung.



Vielfalt leben – Universität gestalten

Studium & Lehre

Als TU Braunschweig sind wir ein attraktiver Studienort und denken Diversität in der Gestaltung des Studien- und Lernumfelds aktiv mit. Mit diversitätsbewusster Studierendengewinnung erreichen wir neue Zielgruppen und gewinnen eine vielfältige Studierendenschaft für unsere Hochschule.

Wie in unserem Leitbild Lehre formuliert, streben wir eine Lehr-Lernkultur an, die alle Studierenden in ihrer Vielfalt anerkennt und fördert¹⁶. Wir befähigen unsere Studierendenschaft, den angestrebten Studienabschluss zu erreichen, indem wir geeignete Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für alle Diversitätsdimensionen und vielfältige Lebenssituationen weiter aus- und aufbauen und bei Bedarf individuelle Lösungen finden. Unsere Maßnahmen für eine gute Vereinbarkeit von Studium, Care- und Erwerbsarbeit entwickeln wir stetig weiter.

Wir reflektieren Studium & Lehre und gestalten unsere Lehre diversitätssensibel:

- Die Vielfalt unserer Studierenden und Lehrenden sehen wir als Chance, wir schaffen individuelle Zugänge zum Lernen und Lehren, die chancengleich und barrierearm gestaltet sind.
- Unser Wissen über die Diversität der Studierendenschaft nutzen wir, um potenzielle Nachteile bzw. Barrieren zu identifizieren und daraus gezielt Maßnahmen zum Abbau dieser ableiten zu können.
- Gleichstellungs- und diversitätsrelevante Fragestellungen werden in unsere Lehre integriert und wir befähigen unsere Studierenden, diese zu erkennen, zu formulieren und umzusetzen.
- Wir erweitern Wege der Teilhabe durch digitale Angebote, fördern individuelles Lernen durch digitale oder hybride Lehr-Lern-Szenarien, ermöglichen so ein Studium



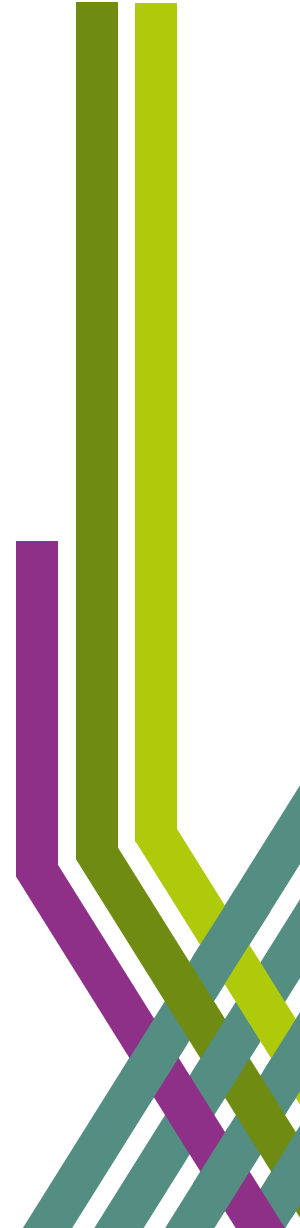
für vielfältige Lebenssituationen, bauen Barrieren ab und verbessern den Studierenerfolg unserer Studierenden.

- Wir stärken die Diversitäts- und Gestaltungskompetenz unserer Studierenden und Lehrenden und verknüpfen diese mit Bildung für eine sozial nachhaltige Entwicklung (BNE).
- Unsere Lehrenden werden durch Informations- und Weiterbildungsangebote in der Durchführung diversitätsbewusster Lehre unterstützt.
- Durch transparente, einheitliche und nachvollziehbare Regelungen zum Nachteilsausgleich berücksichtigen wir die Bedarfe von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen sowie Care-Aufgaben.

Transfer

Die Transferstrategie der TU Braunschweig verfolgt die Vision, als Universität einen positiven Impact auf unsere Gesellschaft zu erzeugen und gemeinsam die Transformation der Gegenwart für eine bessere Zukunft zu gestalten¹⁷. Zu unserem Verständnis gehören gleichermaßen der multidirektionale Transfer der Universität mit der Gesellschaft und Wirtschaft sowie der wechselseitige Austausch von Wissen, Ideen und Lösungsansätzen (Knowledge Exchange). In Bezug auf Diversität ist hier insbesondere der Bereich von Social Impact und sozialen Innovationen zur Entwicklung einer gerechten und sozial nachhaltigen Zukunft relevant.

Unsere Transferaktivitäten bieten Chancen für alle: In der Gestaltung der sechs Transfer- und Innovationsökosysteme (TIES) wird Diversität mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung systematisch berücksichtigt. Wir denken generationsübergreifend von der Generation Zukunft bis zu Alumni*ae, um Wissen und aktuelle Themen zu transferieren.



Vielfalt leben – Universität gestalten

Insbesondere die Adressierung und Förderung bislang unterrepräsentierter Gruppen, die Berücksichtigung von Vielfalt in unserer Alumni*-Arbeit sowie die Stärkung sozialer Innovationen stehen dabei im Vordergrund. Unsere Kooperationspartner*innen binden wir auch in Bezug auf Standards der Gleichstellung und Diversität ein und setzen uns in der Gestaltung unserer Ökosysteme aktiv für die Förderung von Diversität ein. Wir engagieren uns in gleichstellungs- und diversitätsorientierten, transferrelevanten Netzwerken und tauschen uns mit Transfereinrichtungen aus anderen Ländern zu diesem Thema aus.

Governance & Administration

In unserer Zusammenarbeit und unserem Handeln verpflichten wir uns auf die Integration des Querschnittsthemas Diversität in alle relevanten Prozesse und tragen zu einem attraktiven Arbeitsumfeld bei. Wir gestalten unsere Arbeitsumgebung zunehmend flexibler und berücksichtigen somit individuelle Lebenslagen, vielfältige Lebensentwürfe und Bedürfnisse unserer Beschäftigten. Das innovative, inklusive und barrierearme Arbeitsumfeld wirkt sich erfolgreich auf Gleichstellung, Diversität und Familienfreundlichkeit für alle Angehörigen der TU Braunschweig aus. Wir entwickeln uns als familien-gerechte Hochschule stetig weiter: Die TU Braunschweig erkennt individuelle Care-Herausforderungen an und unterstützt Beschäftigte bei der bestmöglichen Vereinbarkeit von Care-Aufgaben mit ihrem Beruf.

Personalpolitik und -entwicklung

Die Personalpolitik im Wettbewerb um herausragende Wissenschaftler*innen wie auch Talente und Fachkräfte in Technik und Verwaltung ist ganzheitlich gedacht, vom Onboarding bis zum Offboarding, international, chancengerecht und diversitätsbewusst.

Die TU Braunschweig ist stolz auf ihre fairen, transparenten Berufungsverfahren und arbeitet kontinuierlich an der flächendeckenden Etablierung gleichstellungs- und diversitätsbewusster Personalgewinnung, -besetzung und -beurteilungsprozesse.



Diversität ist integraler Bestandteil in der Entwicklung eines hochschulweiten Konzepts für Personalentwicklung. Die Maßnahmen der Personalentwicklung entwickeln und befördern die Gesundheit, das Leistungs- und Lernpotenzial der Beschäftigten und tragen zur Qualität des Arbeitsplatzes bei. Ein Ziel ist es dabei auch, die internen Ziele und Empfehlungen in Bezug auf Diversität durchgängig in Maßnahmen und Instrumenten zu berücksichtigen. Dazu bieten wir Formate zur Beschäftigung mit verschiedenen Aspekten von Diversität an, insbesondere unsere Führungskräfte unterstützen wir in ihrer besonderen Verantwortung durch die umfassende Weiterentwicklung von Diversitätskompetenzen, Sensibilisierung für Vereinbarkeitsbelange in unterschiedlichen Lebensphasen und den Umgang mit Unconscious Bias¹⁸. Ebenso werden die Anforderungen eines international ausgerichteten Wissenschaftssystems an Beschäftigte aufgegriffen und entsprechend adressiert.

Barrierefreiheit

Als Bauherrin modernisieren wir unsere Forschungs- und Lehrinfrastrukturen beständig unter Einbeziehung der Interessen der gesamten Universität, Barrierefreiheit für existierende Hochschulgebäude und Neubauten im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention wird systematisch mitgedacht und umgesetzt.

- 14 Gleichstellung & Diversität sind im Modell ganzheitlicher Entwicklung als Querschnittsthemen miteinander verknüpft, in der Diversitätsstrategie werden ausschließlich strategische Leitlinien für die Implementierung von Diversität behandelt.
- 15 Diversität wird zunehmend zur Grundvoraussetzung, um wettbewerbs- und förderfähig zu bleiben, siehe „Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG): www.dfg.de/de/grundlagen-themen
- 16 Entwicklung Leitbild Lehre: www.tu-braunschweig.de/projekthaus/circles/leitbild-lehre
- 17 TIES with Impact: Transferstrategie der TU Braunschweig: www.tu-braunschweig.de/transferstrategie
- 18 Glossar

Diversität, Digitalisierung und Internationalisierung

Die strategischen Querschnittsthemen Diversität, Digitalisierung und Internationalisierung werden synergetisch zusammengedacht und nicht isoliert voneinander betrachtet:

Digitalisierung trägt dazu bei, die Vielfalt und Teilhabe an der Universität als Studien- und Arbeitsort zu verbessern. Besonders künstliche Intelligenz (KI) wird die Arbeits- und Entwicklungsmöglichkeiten grundlegend verändern. Hier sind insbesondere die Vereinbarkeit mit Care-Aufgaben, Anforderungen aus der Internationalisierung sowie Barrieren bezüglich Behinderungen oder chronischer Erkrankungen zu nennen. Die Initiierung gezielter Digitalisierungsmaßnahmen zur Minimierung von Barrieren und Maximierung von Teilhabe steigern die Attraktivität der TU Braunschweig für alle Zielgruppen¹⁹. Gleichzeitig soll die implizite und explizite Generierung neuer Barrieren durch die Einführung digitaler Prozesse (z. B. individuelle Hürden im Umgang mit digitalen Werkzeugen, kostenintensive Beschaffungen) durch eine konsequente und diversitätsbewusste Fokussierung auf die

Bedarfe und Kompetenzen von Nutzer*innen unterschiedlicher Zielgruppen vermieden werden. Bei der Entwicklung und Anwendung von KI-Werkzeugen müssen Diversitätsaspekte einen hohen Stellenwert einnehmen, um bspw. die Risiken diskriminierender und vorurteilsbehafteter KI zu minimieren.

In der **Internationalisierung** ist eine entscheidende Frage:

Wie kann Internationalisierung chancengerecht gestaltet werden?

So gehen bspw. First Generation Students, Studierende mit geringen finanziellen Ressourcen, Behinderung oder chronischer Erkrankung seltener ins Ausland. Weiterhin sind internationale Studierende und Mitarbeitende im besonderen Maße von Sprachbarrieren und Diskriminierung aufgrund ihrer Herkunft und Rassismus betroffen. Die Themen Diversität und Internationalisierung sind unmittelbar miteinander verknüpft²⁰ und werden an der TU Braunschweig institutionell zusammengedacht und strukturell gestärkt.

19 Hochschulforum Digitalisierung (HFD) Diskussionspapier 2023:
„Diversity braucht Digitalisierung“ – <https://hochschulforumdigitalisierung.de/news/hfd-publikation-diversity-braucht-digitalisierung/>

20 Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) 2023:
„Internationalisierung und Diversität an Hochschulen (K)ein Selbstläufer“
https://imp.daad.com/media/daad_de/der-daad/was-wir-tun/daad_tagungsdokumentation_diversitaet_20231204.pdf





**Umsetzung
der Strategie**

3

Umsetzung der Strategie

Umsetzungsprozess und -zeitraum

Die Umsetzung der Diversitätsstrategie ist bis 2030 angesetzt, im Jahr 2027 wird eine kritische Reflexion und Evaluation des bisherigen Fortschritts vorgenommen. Ein Zwischenbericht wird dabei die Grundlage für eine eingehende Analyse bieten und die Weiterentwicklung der Strategie ermöglichen.

Operationalisierung und Entwicklung von Maßnahmen

Die Operationalisierung der Strategie erfolgt unter Einbeziehung relevanter Stakeholder, sowohl intern als auch extern. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Einbindung verschiedener Interessenvertretungen. Diversität ist kein separates Thema, sondern integraler Bestandteil und Voraussetzung für eine exzellente Hochschule.

Maßnahmen zur Förderung von Diversität orientieren sich häufig an bestimmten Zielgruppen. Dies vernachlässigt oft, dass die Ressourcen, Erfahrungen und Bedürfnisse von Mitgliedern einer Gruppe vielfältig sind und kann eine erneute Reproduktion von Stereotypen mit sich bringen. Angebote für bestimmte Zielgruppen können jedoch wichtig sein, wenn es um die Schaffung von möglichst sicheren Austauschräumen (*safer spaces*) geht. Weiterhin kann es in der Entwicklung von Maßnahmen sowohl in den universitätsweiten Handlungsfeldern als auch Leistungsdimensionen sinnvoll sein, besonders wichtige Bereiche zu identifizieren und Schwerpunkte zu setzen. Diese Schwerpunkte in der Entwicklung und Implementierung von Maßnahmen erfolgen evidenzbasiert anhand wissenschaftlicher Studien, Analysen vorhandener Daten, ggf.

Erhebung spezifischer Daten, Erfahrungsberichten, Einbindung von Zielgruppen, vorhandenen Leitfäden und Empfehlungen (z. B. DFG). Diese werden in Entscheidungen, Prozesse und Strukturen einbezogen, damit Förderung und Unterstützung der Vielfalt von Studierenden und Mitarbeitenden gerecht umgesetzt wird und aufgrund tatsächlicher Bedarfe erfolgt.

In der Breite werden zur Ausdifferenzierung der Maßnahmen Partizipationsprozesse geschaffen; in der Tiefe wird das Diversity Impact Assessment (DIA)²¹ als Instrument zur Implementierung von Maßnahmen eingesetzt. Mit diesem Angebot stellen wir die Mitglieder unserer Universität als Expert*innen ihres Arbeitsfelds ins Zentrum, das DIA bietet Arbeits- und Organisationseinheiten die Möglichkeit zur tiefgehenden und strukturierten Auseinandersetzung mit Diversität.

Qualitätssicherung und Evaluation

Die Qualitätssicherung der diversitätsbewussten Entwicklung der TU Braunschweig wird durch dokumentierte Prozesse und klare Strukturen gewährleistet. In den Leistungsdimensionen zu entwickelnde Maßnahmen werden mit Blick auf SMARTe Ziele²² definiert und mit Meilensteinen versehen. Da ein rein quantitatives Monitoring (z. B. Repräsentation von Personengruppen, Diversitätsklima) erst langfristig Veränderungen aufzeigt, ist es zur Evaluation der Umsetzung der Diversitätsstrategie wichtig, agilere und geeignete Methoden wie die Erfüllung externer Empfehlungen (z. B. DFG, Diversity Check des Stifterverbandes)

für die Messung des Erfolgs zu finden und eine transparente Berichterstattung sicherzustellen.

Diversity Governance

Der Umsetzungsprozess wird von mehreren Instanzen begleitet. Entscheidend für die Umsetzung von Diversitätsstrategien ist insbesondere das Commitment der Hochschulleitung und der Führungskräfte. Das Diversity Management (DiM)²³ koordiniert, unterstützt und begleitet die Umsetzung, Reflexion und Evaluation der Strategie. Diese Strategie gibt langfristige und übergeordnete Leitlinien und Ansatzpunkte für die Entwicklung von Maßnahmen vor, die Verantwortung für die Entwicklung und Implementierung passender Maßnahmen liegt in den jeweiligen Leistungsdimensionen und Abteilungen. Diese können auf das Diversity Management zurückgreifen, um Beratung zum Vorgehen oder zu Konzepten zu erhalten. Eine universitätsweite Arbeitsgruppe, bestehend aus Expert*innen und Funktionsträger*innen, spielt dabei eine zentrale Rolle. Sie ist durch den Senat eingerichtet, um fachliche Expertise aus verschiedenen Bereichen der Universität zusammenzubringen, als Multiplikator*innen Impulse zu setzen, die Umsetzung der Strategie kritisch zu begleiten und dem Diversity Management Reflexionsraum zu ermöglichen.

21 Weitere Informationen zum Diversity Impact Assessment (DIA):
www.tu-braunschweig.de/shse/diversity

22 SMART steht als Abkürzung für spezifische, messbare, attraktive, realistische und terminierte Zielsetzungen in der Entwicklung von Maßnahmen.

23 Aktuell ist Diversität auf der strategischen Ebene in der Stabsstelle Strategische Hochschulentwicklung durch die Stelle für „Diversity Policies“ (0,8 VZÄ) angesiedelt.

Glossar

Hochschulentwicklung 2030: Leistungsdimensionen und Querschnittsthemen

Unser Hochschulentwicklungskonzept definiert die Zielsetzung der TU Braunschweig bis zum Jahr 2030. Im Rahmen des Konzepts wird das Modell ganzheitlicher Entwicklung eingeführt, das auf eine ganzheitliche Verbesserung der Hochschule in allen Leistungsdimensionen und Querschnittsthemen abzielt. Die vier Leistungsdimensionen Forschung, Studium und Lehre, Transfer sowie Governance und Administration bilden die Grundlage, um unsere Ziele zu erreichen. Die strategischen Querschnittsthemen Gleichstellung und Diversität, Digitalisierung, Internationalisierung sowie Knowledge Exchange spielen in alle Leistungsdimensionen hinein. Alle Querschnittsthemen sind mit strategischen Plänen hinterlegt, welche auch ein Set an Maßnahmen definieren. Die Meilensteine der Hochschulentwicklung 2030 werden transparent für alle Hochschulangehörigen veröffentlicht. Weitere Informationen sind zu finden unter www.tu-braunschweig.de/hochschulentwicklung.

Die folgenden Definitionen sind angelehnt an den Duden „Vielfalt: Das Andere Wörterbuch. 100 Wörter – 100 Menschen – 100 Beiträge“²⁴

Diversity (Management)

Diversity entstand aus sozialen Bewegungen der 1960er-Jahre in den USA. Durch rechtliche Gleichstellung der afroamerikanischen Bevölkerung und Maßnahmen wie anonymisierte Bewerbungen und Einstellungsquoten kam es zu vielfältigeren Belegschaften. Diversity Management ist eine Strategie zum Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt in Organisationen. In Europa war historisch die betriebswirtschaftliche Herangehensweise vorrangig. Heute liegt der Fokus vermehrt auf Menschenrechten. Aktivitäten, die Veränderungen in Organisationen diversitätsbewusst fördern, werden oft als Antidiskriminierungsarbeit bezeichnet (vgl. Konstantina Vassiliou-Enz, S. 92-93).

Inklusion / Teilhabe

Mit Inklusion ist die bedingungslose Zugehörigkeit innerhalb einer Gesellschaft oder Institution gemeint. Um das Ziel

einer gerechten und fairen Teilhabe zu gewährleisten, werden die Rahmenbedingungen so verändert, dass alle Menschen mitwirken können. Der Fokus liegt hier im Vergleich zur Integration in der Schaffung inklusiver Strukturen, die individuelle Bedürfnisse berücksichtigen, statt von Menschen Anpassung an bestehende Strukturen zu erwarten (vgl. Sandra Olbrich, S. 134).

Intersektionalität

Die Ursprünge von Intersektionalität (intersection, engl. Straßenkreuzung) stammen aus dem Schwarzen Feminismus. Hergeleitet wurde der Begriff von der Juristin Prof. Kimberlé Crenshaw, um Verschränkungen mehrerer Diskriminierungsformen rechtsgültig einzustufen. Mehrfachdiskriminierung wird dabei mit einer Straßenkreuzung verglichen. Jede Straße steht für eine Diversitätsdimension und jeder Unfall für eine Diskriminierung. Personen, die mehrfach benachteiligt werden, sind einem höheren Risiko ausgesetzt, diskriminiert zu werden. Gleichzeitig wird Diskriminierung dadurch schwerer zu analysieren (vgl. Rebecca Wienhold, S.143).

(Strukturelle) Ungleichheit und Diskriminierung

Ungleichheit im Sinne von Verschiedenheit ist wesentlich für eine dynamische Gesellschaft. Grundvoraussetzung für dieses Verständnis ist Freiwilligkeit. Ist Ungleichheit das Ergebnis zugeteilter Privilegien wird sie für Deprivilegierte zur Diskriminierung. Diskriminierung (lat. *discriminare*, dt. unterscheiden) kann in allen Bereichen des Lebens, wie z. B. auf dem Arbeitsmarkt, der Wohnungssuche oder dem Zugang zu Bildung benachteiligend wirken. Alle Menschen können Diskriminierung erleben. Wird eine Person aus mehreren Gründen diskriminiert, wird von Mehrfachdiskriminierung oder Intersektionalität gesprochen. Die unterschiedlichen Diskriminierungsformen werden durch gesellschaftliche Strukturen aufrechterhalten. Um Freiheit zu fördern, bedarf es aktiven Engagements für eine gerechte und demokratische Gesellschaft durch Antidiskriminierungsarbeit (vgl. Ferda Ataman, Ulrich Schneider, S. 90, 240).

Othering

Othering (dt. „Fremdmachung“) beschreibt einen Prozess, durch den Personen und soziale Gruppen der eigenen Gruppe abgrenzend gegenübergestellt und „zu anderen gemacht“ werden. Dabei spielen historisch gewachsene Vorurteile und Narrative eine wichtige Rolle. Indem „die Anderen“ abgewertet werden, findet eine Aufwertung der eigenen Gruppe statt. Othering ist eine Grundlage für die Ungleichbehandlung von Gruppen, ungleiche Verteilung von Privilegien und Macht in unserer Gesellschaft (vgl. Araththy Logeswaran, S. 189).

(De-)Privilegierung

Privilegien sind durch gesellschaftliche Strukturen ungleich verteilt und halten diese zugleich aufrecht. Sie vereinfachen Personen Zugänge, zum Beispiel zu Bildung oder einem karrierefördernden Umfeld. Die Abwesenheit von Privilegien (Deprivilegierung) bedeutet, dass Menschen größeren Hürden gegenüberstehen und mehr Leistung erbringen müssen. Personen können gleichzeitig in einigen

Bereichen Privilegien genießen und in anderen benachteiligt sein. Menschen umgeben sich häufig mit Personen, die einen ähnlichen Zugang zu Privilegien, wie Aufmerksamkeit, Anerkennung und materiellen Ressourcen haben. Eine Möglichkeit, für eine gerechtere Gesellschaft einzustehen, ist die Reflexion eigener Privilegien und das Teilen dieser (Powersharing, Allyship) (vgl. Jean Peters, S. 198).

Unconscious Bias

Der Begriff Bias (*biasis*, frz. schräg) beschreibt Denkmuster, die auf Verzerrungen und Stereotypen beruhen. Um Umweltreize zu filtern, sortiert das menschliche Gehirn Informationen in vereinfachte Kategorien, die von gesellschaftlichen Strukturen und Stereotypen geprägt werden. Dies führt zu verzerrten Wahrnehmungen und Entscheidungen, häufig werden unbewusst Vorurteile reproduziert (vgl. Nora Frerichmann, S. 47).

24 Literaturnachweis: Pertsch, Sebastian (Hg.) (2023): Vielfalt. Das andere Wörterbuch. 100 Wörter – 100 Menschen – 100 Beiträge. Berlin: Duden.

Impressum

Herausgeberin

Technische Universität Braunschweig
Universitätsplatz 2
38106 Braunschweig

Verantwortlich

Prof. Angela Ittel | Präsidentin der TU Braunschweig
Dr. Phillip Hahn | Leitung Strategische Hochschulentwicklung

Inhaltliche Konzeption

Anouk Almstedt | Strategische Hochschulentwicklung, Diversity Management

Mitwirkende

Dr. Alice Altissimo, Henrike Wenzel, Mirja Meinecke
Besonderer Dank geht an die Mitglieder des *Circle Diversitätsstrategie*:
Prof. Reza Asghari, Prof. Henriette Bertram, Prof. Melanie Brinkmann, Dr. Katrin Dohnt,
Tanja Filipp, Benjamin Harder, Prof. Markus Henke, Prof. Harald Kloft, Neele Menter,
Prof. Rainer Müller, Prof. Susanne Robra-Bissantz, Dr. Britta Wittner, Ulrike Wrobel,
Emilia Zadow

Grafische Konzeption und Gestaltung

Ester Warth | www.esterwarth.de

Veröffentlichung und Druck

August 2024

Der Senat der TU Braunschweig hat die Diversitätsstrategie am 21. August 2024 beschlossen.