



Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

Bericht der Technischen Universität Braunschweig vom 26. Januar 2021

Umgang der Hochschule mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität

Verantwortung für das Ressort Chancengleichheit:

Prof. Dr. Katja Koch
Präsidentin (m.d.W.d.G.b.)
Technische Universität Braunschweig
Universitätsplatz 2
30106 Braunschweig

Ansprechperson:

Dipl.-Ing. Ulrike Wrobel
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und
Leiterin der Stabsstelle Chancengleichheit
Bültenweg 17
38106 Braunschweig

0531/391-4546
u.wrobel@tu-braunschweig.de

Umgang der Hochschule mit dem Thema Vielfalt/Diversität

1. Wie geht die TU Braunschweig mit der Bearbeitung dieser weiteren Ungleichheitsdimensionen um – sowohl bei den Studierenden als auch beim wissenschaftlichen Personal?

Das Thema Diversität wird an der TU Braunschweig entwickelt, um Chancengerechtigkeit an der Hochschule zu erhöhen. Die TU Braunschweig ist sich der zunehmenden Heterogenität¹ ihrer Studierenden und Mitarbeitenden bewusst und weiß, dass ein verantwortungsvoller Umgang mit Diversität und eine Sensibilität für offene/versteckte Diskriminierung erforderlich sind. Daher ist Diversität an der TU eine Querschnittsaufgabe. Um den vielfältigen Facetten kultureller und sozialer Herkunft, des individuellen Bildungs- und Erfahrungshorizontes und der jeweiligen Lebensumstände der Studierenden gerecht zu werden, bedarf es einer umfassenden Strategie und zielgruppenspezifischer Angebote. Damit vermittelt die TU Braunschweig nicht nur Wertschätzung und Toleranz, sondern trägt auch ganz konkret dazu bei, Studienbedingungen zu verbessern und Studienabbrüche zu vermeiden.

Die Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen² (BeSt) ist die zentrale Anlaufstelle an der TU Braunschweig für Studierende und Studieninteressierte mit länger andauernden oder dauerhaften Beeinträchtigungen wie beispielsweise chronisch-somatischen oder psychischen Erkrankungen, Beeinträchtigungen des Hörens, Sehens, Sprechens, motorischen Beeinträchtigungen oder Teilleistungs- und Autismus-Spektrum-Störungen. Sie bietet Beratung und Unterstützung bei allen beeinträchtigungsbezogenen Anliegen rund um das Studium, informiert u.a. zu spezifischen Studienbedingungen und zur Beantragung von Nachteilsausgleichen.

Die Koordinierungsstelle Diversity³ (KD), angesiedelt bei der Stabsstelle Chancengleichheit, fördert studentische Vielfalt und berät Studierende, die in ihrem Studium Herausforderungen und Barrieren begegnen. Ob physische oder psychische Beeinträchtigungen, Sprachbarrieren, Familienverantwortung, Diskriminierungserfahrungen, situative Belastungen, chronische Krankheiten, Arbeiter*innenkind oder eine andere Herausforderung - sichtbare und nicht-sichtbare Barrieren sind so vielfältig wie die Studierenden selbst. Bereits vorhandene Aktivitäten werden gebündelt um sowohl eine strategische Ausrichtung als auch zielgruppenspezifische Angebote aufzubauen (u. a. Diversity Mentoring, Beratung), mit denen Studierende unterstützt und Barrieren abgebaut werden sollen.

Das wissenschaftliche Personal profitiert insbesondere von den Beratungsangeboten der Stabsstelle Chancengleichheit bzw. dem Familienbüro, der Personalabteilung und dem International House. Hier finden sich Leitfäden, Spezialvertretungen sowie interkulturelle Sensibilisierungs-Angebote wie z. B. Workshops zum Thema Diversitätskompetenzen: Diversität steht hier als Konzept für die Wertschätzung von Vielfalt und wird als wichtige

¹ Vom Wintersemester 2000/01 bis 2018/19 erhöhte sich die Zahl der Studienanfänger*innen um gut eine Million auf über 2,8 Millionen. Der Eindruck, dass die Studierenden immer heterogener werden, ist schon durch diese Zunahme der Gesamtzahl begründet. Siehe Götschel, Helene/ Schmidt, Martin: Diversity in Ingenieurwissenschaften – Chancen für die Hochschule, in: Diversität an Hochschulen – Chancen und Herausforderungen auf dem Weg zu exzellenten und inklusiven Hochschulen, Bd. 15 Nr. 3 (2020), hrsg. von Regina Aichinger, Frank Linde & Nicole Auferkorte-Michaelis.

² <https://www.tu-braunschweig.de/studieren-mit-beeintraechtigung>
NHG § 3 (1) Satz 3: Zur Wahrnehmung der Belange von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen (Satz 1 Nr. 7) bestellt die Hochschule eine Beauftragte oder einen Beauftragten; das Nähere regelt die Grundordnung.

³ <https://www.tu-braunschweig.de/chancengleichheit/koordinierungsstellediversity>
Die Koordinierungsstelle Diversity wirkt diskriminierenden Strukturen, Handlungen und Vorurteilen aktiv entgegen und fördert die Akzeptanz für Vielfalt, Individualität und Heterogenität auf struktureller Ebene. Die Studierenden werden mit anderen internen und externen Beratungsangeboten vernetzt.

Ressource verstanden. Es werden die verschiedenen Dimensionen von Diversität beleuchtet und im hochschulpolitischen Kontext verortet. Bestehende Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung in Hochschulen werden diskutiert und eigene Strategien und Handlungsoptionen entwickelt.⁴

Beim Umgang mit Ungleichheitsdimensionen und der Etablierung einer Kultur resp. Haltung zu Diversität sind die Aktivitäten im Berichtszeitraum zunächst auf Studierende konzentriert; der weitere Ausbau von diversitätsgerechten Strukturen an der TU Braunschweig ist beabsichtigt.

Dieser Bericht wurde in Zusammenarbeit mit der Präsidentin der TU Braunschweig erstellt und am 02.12.2020 vom Präsidium, am 12.01.2021 von der Kommission für Gleichstellung und am 20.01.2021 vom Senat zustimmend zur Kenntnis genommen.

2. Welche Maßnahmen haben sich bewährt, welche waren weniger erfolgreich?

Die Angebote der Beauftragten für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen (BeSt) sowie der Koordinierungsstelle Diversity (KD), das Diversity Mentoring und die individuellen Beratungen, Informations- und Vernetzungsangebote werden von den Teilnehmenden sehr gut angenommen und genutzt. Im Diversity Mentoring erfahren die Studierenden individuelle Unterstützung von Mentor*innen des gleichen Fachbereichs. Die Mentor*innen erwerben dabei Beratungs- und Kommunikationskompetenzen, sie werden sensibilisiert und beteiligen sich aktiv an der Mitgestaltung und Förderung von Vielfalt innerhalb der Studierendenschaft der TU Braunschweig. Das Mentoring läuft im Berichtszeitraum mit zehn Tandems. Das Gesamtprogramm und die einzelnen Workshops wurden immer sehr gut bis gut evaluiert.

Auf der strukturellen Ebene koordiniert die Referentin der KD gemeinsam mit der Beauftragten BeSt erfolgreich den Arbeitskreis Barrierefreiheit. Dieser arbeitet den Aktionsplan Barrierefreiheit aus und berät nach dessen Verabschiedung halbjährlich über den Fortschritt und ggf. Anpassungen der einzelnen Maßnahmen.⁵

Im Rahmen ihrer Internationalisierungsstrategie bietet die TU Braunschweig erfolgreiche Programme für internationale Studierende an: SCOUT, ein Programm zur Begleitung und Vernetzung internationaler Studierender, ist ein Kooperationsprojekt zwischen der Abteilung für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie unter der Leitung von Prof. Dr. Simone Kauffeld und dem International House der TU Braunschweig. Im SCOUT-Programm werden internationale Studierende ein Semester lang individuell von einem Scout begleitet. In Einzel- und Gruppenaktivitäten werden internationale Kontakte und Kompetenzen aufgebaut. Eine optimale Vorbereitung und semesterbegleitende Betreuung sichert den Erfolg auf beiden Seiten.⁶ Bridges 4 Refugees ist ein Projekt der TU Braunschweig, das junge geflüchtete Menschen dabei unterstützt, sich auf den Start an der Technischen Universität vorzubereiten. Sprachkurse, mathematische Vorlesungen und ein (Sprach)Tandem helfen auf dem Weg zur Immatrikulation und schaffen eine gute Basis für ein erfolgreiches Studium in Deutschland.⁷

In den niedersächsischen Oberstufen zeigt sich bei der Wahl der Leistungsfächer folgender Trend: Von den Schülerinnen werden die Fächer Deutsch, Englisch, Geschichte, Mathematik

⁴ KHN: <https://magazin.tu-braunschweig.de/event/diversitykompetenzen-in-der-hochschule/>

⁵ Weitere Maßnahmen im Verantwortungsbereich der KD und der BeSt sind die Erstellung und Verbreitung von Leitfäden, Information von neuen Studierenden der TU Braunschweig sowie begleitende Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Barrierefreiheit.

⁶ <https://www.tu-braunschweig.de/scout>

⁷ <https://www.tu-braunschweig.de/sprachenzentrum/autonomeslernen/sprachtandem/bridges4refugees>

und Biologie bevorzugt belegt.⁸ Im bundesweiten Vergleich ist festzustellen, dass Mädchen und Jungen etwa gleich häufig Mathematik wählen, wohingegen deutlich mehr Jungen als Mädchen Informatik und Physik belegen⁹. Um frühzeitig das Interesse, z. B. von Mädchen an bisher weniger gewählten technischen Fächern, zu wecken, bietet die TU Braunschweig Schüler*innen Angebote der AG Schule-Uni an, d. h. bevor die Leistungsfächer in der Schule gewählt werden. Mit dem neuen Programm step in MINT¹⁰ der Stabsstelle Chancengleichheit wird dieser Ansatz weiter ausgebaut, um junge Frauen für technische Studiengänge zu begeistern. Daneben setzt die Hochschule nach wie vor auf bewährte Programme wie das Niedersachsen Technikum für Abiturientinnen, in dem ca. 80 Prozent der Teilnehmerinnen ein technisches Studium aufnehmen, sowie das Projekt fiMINT Kultur für einen Kulturwandel in technischen Studiengängen.

Als ein Problem für die TU Braunschweig könnten sich sinkende Studierendenzahlen herausstellen.¹¹ Dies scheint sich besonders auf die Ingenieurwissenschaften auszuwirken. Ein Rückgang von Studierenden bei zunehmender Heterogenität dieser Gruppe wirft die Frage auf, wie die Hochschule für heterogene Studierende attraktiver werden kann und wie sich die entsprechenden Studiengänge für neue Zielgruppen öffnen können. Wobei ein besonderes Augenmerk auf Unterstützungsangebote in der Studieneingangsphase gelegt werden sollte, um Studienabbrüche zu verhindern. Darüber hinaus braucht es für eine erfolgreiche Rekrutierung von Studierenden zielgruppenspezifische Diversitätsangebote. Der steigende Wettbewerbsdruck um (heterogenere) Studierende bei sinkenden Studierendenzahlen könnte sich möglicherweise positiv auf einen Kulturwandel in den Ingenieurfächern auswirken. In diesem Zusammenhang trägt die Koordinierungsstelle Gender und Diversity Studies¹² (KoGeDiS) mit ihren Angeboten zur innovativen Lehre bei, fördert die Genderkompetenz der Studierenden und unterstützt die Integration von Gender und Diversity Aspekten in Studium und Lehre, insbesondere in die Lehramtsausbildung und in ingenieurwissenschaftliche Fächer. Um neue Zielgruppen zu erreichen und als potentiell erfolgreichere Modelle für die heterogene Studierendenschaft wird die Lehre diversitätsoffener und gendersensibler gestaltet - durch neue Lehr-Lernformate, mehr Interaktion und Partizipation.

3. Ist das Thema Diversität in den Hochschulstrukturen verankert?

Die Institutionalisierung von Diversitäts-Strategien erfolgt durch die Stabsstelle Chancengleichheit: Gleichstellung | Familie | Diversität, angesiedelt bei der Präsidentin, sowie durch die Koordinierungsstelle Diversity (KD). Die KD kooperiert mit sämtlichen für Diversität relevanten Einrichtungen innerhalb und außerhalb der Hochschule und trägt dazu bei, Akteur*innen miteinander zu vernetzen und Synergien zu nutzen.

An der TU Braunschweig gibt es bereits verschiedene Stellen, die sich mit Diversitäts-Themen beschäftigen und Maßnahmen für TU-Angehörige anbieten. Neben der erwähnten Beauftragten für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen (BeSt) sind insbesondere folgende Stellen beteiligt: AGG-Beschwerdestelle, Schwerbehindertenbüro, AStA, International House, Sprachenzentrum. Die TU hat eine Richtlinie zum Schutz vor

⁸ Niedersächsisches Kultusministerium. Die niedersächsischen allgemein bildenden Schulen in Zahlen, Broschüre 2019/2020, Tabelle 8, S. 43.

<https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/service/statistik/die-niedersaechsischen-allgemein-bildenden-schulen-in-zahlen-6505.html>, abgerufen am 11.11.2020

⁹ [https://www.klischee-](https://www.klischee-frei.de/dokumente/pdf/Klischeefrei_Faktenblatt_Faecherwahl_Schulleistungen.pdf)

[frei.de/dokumente/pdf/Klischeefrei_Faktenblatt_Faecherwahl_Schulleistungen.pdf](https://www.klischee-frei.de/dokumente/pdf/Klischeefrei_Faktenblatt_Faecherwahl_Schulleistungen.pdf)

¹⁰ <https://www.tu-braunschweig.de/chancengleichheit/gleichstellung/schuleuni>

¹¹ Wintersemester 2020/21 ca. 18.500 Studierende im Vergleich zum Vorjahr ca. 20.000 Studierende.

¹² <http://www.genderzentrum.de/> Die KoGeDiS baut auf den Aktivitäten des Braunschweiger Zentrums für Gender Studies auf (Namensänderung ab 01.01.2020) und setzt neue Akzente durch die Unterstützung von Lehre, Forschung und Transfer im Bereich Gender und Diversity Studies in den Fächern und Fakultäten, die Koordination des interdisziplinären Braunschweiger Netzwerks für Gender und Diversity Studies sowie Vernetzung der Forschenden der drei Hochschulen.

sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt herausgegeben, mit der sie ihre Angehörigen und Mitglieder sensibilisieren und ihr Bewusstsein für diskriminierendes Verhalten schärfen will. Es ist selbstverständlich, dass gegen diskriminierendes oder übergriffiges Verhalten, da wo es auftritt, entschieden vorgegangen wird.

Auf der Agenda der TU Braunschweig steht die Erweiterung der AG und des Jour Fixe Gleichstellung und Familie¹³ um die Kategorie Diversität, mit dem Ziel, Diversität verstärkt in die Fakultäten einzubringen, umzusetzen und strukturell einzubinden. Dadurch soll auch die Verankerung von Diversität im Rahmen von Strategie- und Organisationsentwicklung gestärkt werden: Der Ausbau von Strukturen, Instrumenten und Maßnahmen für diverse Studierendengruppen soll nicht zuletzt auch dem Studienerfolg zugutekommen.

Schließlich bekennt sich die TU Braunschweig als „weltoffene Hochschule“, um sich grundsätzlich der Vielfalt der Studierenden zu öffnen und um Anerkennung, Wertschätzung und die Einbeziehung von Diversität im Hochschulalltag voran zu bringen.

4. Welche Erfahrungen aus dem internationalen Raum haben sich ggf. als hilfreich erwiesen?

„Transforming the Culture of Computing: The Carnegie Mellon Experience“:

An der Carnegie Mellon University, Pittsburgh, USA, gelang es innerhalb von nur fünf Jahren den Anteil weiblicher Studierender in der Informatik von 7 auf 38% zu steigern (1995-1999). Dies geschah durch gezielte Veränderungen im Studienangebot, durch Änderungen bei den kommunizierten Studienvoraussetzungen (keine vorherigen Programmierkenntnisse notwendig), Betonung von „Soft-Skills“ bei der Studierendenauswahl, Unterstützung der Vernetzung der weiblichen Studierenden (Big Sister-/Little Sister-Programm, Networking-Veranstaltungen) und Veränderung der Didaktik.¹⁴

Die Carnegie Mellon bot Lehrerfortbildungen an, führte Kurse für Schülerinnen durch, ergänzte das Curriculumsangebot im Studium und investierte in soziale Aktivitäten des Campuslebens. Viele der Veränderungen - insbesondere in Bezug auf den Lehrplan, die Beratung, die Pädagogik und die Gemeinschaft - sind nicht geschlechtsspezifisch. Viele davon sind auch in anderen Bildungseinrichtungen anwendbar, zum Beispiel in Graduiertenprogrammen.¹⁵

„Cäcilie Fröhlich Fellowship“ der TU9 zur Förderung des weibl. wiss. Nachwuch:

Im internationalen Vergleich liegen die Frauenanteile unter Forschenden in den MINT-Fächern meist höher als in Deutschland (vgl. She Figures 2018). Trotz vielfältigem Einsatz unterschiedlicher Maßnahmen und langjährigen Bemühungen fällt es insbesondere an Universitäten mit einem hohen Anteil an technischen Fächern in Deutschland schwer, Wissenschaftlerinnen zu gewinnen. Die TU9 möchte mit einem Programm zur Gewinnung und Förderung internationaler Postdoktorandinnen in MINT-Fächern ihre Internationalisierungs- und Gleichstellungsstrategien miteinander verknüpfen und mehr qualifizierte Wissenschaftlerinnen in den MINT-Fächer gewinnen. Das Programm bietet einen dreijährigen Forschungsaufenthalt für exzellente Postdoktorandinnen der MINT-Fächer aus dem Ausland an einer der TU9 Universitäten. Ein Forschungsbudget und ein begleitendes Mentoring- und Karriereentwicklungsprogramm sind prominente Bausteine des Programms. Geplant sind zwei

¹³ Mitglieder: Präsidentin, Dekan*innen, Geschäftsbereichsleitungen, Akteur*innen der Gleichstellung, Vertreter*innen der Verwaltung, Studierende, Referentin des Familienbüros und Gleichstellungsbeauftragte; AG und Jour fixe Gleichstellung, Familie, Diversität.

¹⁴ Frauen in Informatik: Welchen Einfluss haben inhaltliche Gestaltung, Flexibilisierung und Anwendungsbezug der Studiengänge auf den Frauenanteil? CHE. 2018. Abgerufen am 25.11.2020: https://www.che.de/wp-content/uploads/upload/CHE_AP_200_Frauen_in_Informatik.pdf

¹⁵ Blum, L. (2001). Transforming the Culture of Computing at Carnegie Mellon. Abgerufen am 25.11.2020: <https://www.cs.cmu.edu/~lblum/PAPERS/TransformingTheCulture.pdf>

Ausschreibungen mit je zwei Fellowships pro Universität (insgesamt 36 Fellows). Bewerberinnen durchlaufen ein mehrstufiges Auswahlverfahren mit internationalen Fachgutachten angelehnt an etablierte EU-Programme.¹⁶

Workgroup Equality, Diversity and Inclusion (EDI) Liaison, CESAER:

Das CESAER Netzwerk hat eine Arbeitsgruppe zum Thema Gleichstellung, Diversität und Integration gegründet, dem die TU Braunschweig beigetreten ist. Diese AG wird sich Anfang 2021 konstituieren und ihre Arbeit aufnehmen. Als eine Interessenvertretungsorganisation des EFR hat sich CESAER verpflichtet, die Erfahrungen seiner Mitglieder mit der Umsetzung institutioneller Gender-Strategien und Gleichstellungspläne zu teilen, um bewährte Verfahren bei der Auswahl geschlechtsspezifischer Laufbahnentwicklungsmaßnahmen und der Überwachung der Umsetzung zu fördern. Bis 2023 sollen spezielle Politiken und Pläne für Ungleichheit, Vielfalt und Integration und Durchführung konkreter Maßnahmen zu deren Beschleunigung entworfen, umgesetzt, überwacht und evaluiert werden.

5. Wie behandelt die Hochschule das mögliche Spannungsfeld zwischen der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Förderung von Diversität bzw. Vielfalt?

„Die TU Braunschweig fördert bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit aller Geschlechter, wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin und erfüllt damit den Gleichstellungsauftrag. Sie bekennt sich aktiv zu den positiven Aspekten der Diversität in Forschung und Lehre.“ (Grundordnung der TU Braunschweig)

In Kenntnis des vorhandenen Spannungsfeldes fokussiert sich die TU Braunschweig sowohl auf die Förderung von Gleichstellung der Geschlechter als auch auf Diversität. Im Rahmen des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags ist es nach wie vor das Ziel, die Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft (namentlich in MINT-Fächern) und in Spitzenpositionen zu erhöhen. Darüber hinaus spielt Diversität eine zunehmende Rolle (s. o. heterogene Studierendenschaft), wobei der Gleichstellungsauftrag und Diversität sich durchaus ergänzen können.

So ist - trotz Rekrutierungsprogrammen im MINT-Bereich - der Frauenanteil in technischen Studiengängen weiterhin niedrig.¹⁷ Um einen Kulturwandel in den Ingenieurwissenschaften zu gestalten, müssen die Bemühungen für eine Öffnung in den Fachkulturen gebündelt und verstärkt werden. Wir nutzen die vorhandenen Potenziale, die sich aus der Vielfalt der Lernenden und Lehrenden ergeben und unterstützen individuelle Zugänge zum Lernen und Lehren. Dazu ist die strukturelle Verankerung von Gender und Diversität in der Hochschulentwicklungsplanung erforderlich sowie die Berücksichtigung weiterer Diversitätskategorien wie z. B. sozialer Status.

Eine Öffnung dieser Fächer für insgesamt mehr soziale Gruppen kann auch dazu beitragen, Frauenanteile in den MINT-Fächern zu erhöhen. Und mehr Frauen in technischen Fächern erhöhen wiederum Vielfalt und bereichern Fachkulturen und erweitern Perspektiven. Die TU Braunschweig begreift Gleichstellung der Geschlechter und Diversität nicht in Konkurrenz zueinander – sondern entwickelt aufeinander abgestimmte Gleichstellungs- und Diversitätskonzepte.

¹⁶ Projektskizze, TU Berlin: Dr. Stefanie Schäfer, Antje Bahnik, 2020.

¹⁷ Trotz umfassender Maßnahmen der Frauen- und Mädchenförderung in MINT verweilt der Frauenanteil in technischen Studiengängen faktisch weiterhin nahezu unverändert auf niedrigem Niveau. Siehe Götschel, Helene; Schmidt, Martin: Diversity in Ingenieurwissenschaften – Chancen für die Hochschule. 2020.

Einwilligungserklärung zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung

Mit der Einreichung des Berichts bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) willigt die einreichende Einrichtung ein, dass die im Bericht enthaltenen Daten von der DFG elektronisch gespeichert und verarbeitet, für evaluative und statistische Zwecke ausgewertet und an DFG-Gremien weitergeleitet werden. Sie ist einverstanden, dass in aus den Auswertungen eventuell hervorgehenden Veröffentlichungen die in diesem Bericht vorgelegten Informationen in anonymisierter Form zitiert werden. Zudem wird zugestimmt, dass der Bericht unter Nennung der abfassenden Einrichtung in einer passwortgeschützten Onlineplattform ausschließlich den Mitgliedern der DFG zur Verfügung gestellt wird. Diese Erklärung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden.

Braunschweig, 26.01.2024

Ort, Datum


Prof. Dr. Katja Koch, Präsidentin (m.d.W.d.G.b.)