

## **Wiederholungsbewerbung der TU Braunschweig für das Zusatzprädikat Diversity, Juni 2021**

### **Anlagenverzeichnis Zusatzprädikat Diversity**

#### **Aktionsfelder**

<b>Zusammenfassung: Diversität</b>	<b>S. 2</b>
1. Strukturelle und strategische Verankerung	S. 4
2. Strukturen und Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung	S. 7
3. Personal	S. 9
4. Strategien, Strukturen und Maßnahmen zu spezifischen Diversitätsdimensionen	S. 9
5. Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung	S. 14
6. Diversity in Forschung, Lehre und Studium	S. 15
7. Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	S. 18

## **Diversität**

Das Thema Diversität wird an der TU Braunschweig entwickelt, um Chancengerechtigkeit an der Hochschule zu gewährleisten. Im Rahmen des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags ist es nach wie vor das Ziel, die Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft und in Spitzenpositionen zu erhöhen. Vor dem Hintergrund gesellschaftlichen Wandels und in Anbetracht einer zunehmend heterogenen Studierendenschaft möchte die TU Braunschweig jedoch auch die diversen Lebensentwürfe ihrer Studierenden und Beschäftigten ins Auge fassen. Dabei liegt der Fokus auch auf Überschneidungen von Diversitätskategorien (Geschlecht, Alter, Ethnizität, Religion, soziale Herkunft, physische und psychische Beeinträchtigungen, sexuelle Identität), um Mehrfachdiskriminierungen zu vermeiden.

Die Institutionalisierung von Diversität erfolgt über die bei der Präsidentin angesiedelte Stabsstelle Chancengleichheit (Gleichstellung – Familie – Diversität) bzw. die Koordinierungsstelle Diversity. Durch die Erweiterung der Zuständigkeit der AG und des Jour fixe Gleichstellung und Familie um die Kategorie Diversität wird das Thema Diversität als Leitungs- und Querschnittsaufgabe strukturell in die Fakultäten eingebracht und eingebunden. Auch in die Strategie- und Organisationsentwicklung der TU Braunschweig ist Diversität integriert: Vor dem Hintergrund eines steigenden Wettbewerbsdrucks um (heterogene) Studierende setzt die Hochschule auf kooperative und projektorientierte Studienformate, interkulturellen Austausch sowie den Ausbau einer barrierefreien (digitalen) Lehre.

Die Koordinierungsstelle Diversity fördert studentische Vielfalt und berät Studierende, die in ihrem Studium Herausforderungen und Barrieren begegnen. Sie kooperiert mit sämtlichen für Diversity relevanten Einrichtungen innerhalb und außerhalb der Hochschule und trägt zur Vernetzung der Akteur\*innen bei. Bereits vorhandene Aktivitäten werden gebündelt, um sowohl eine strategische Ausrichtung als auch zielgruppenspezifische Angebote auszubauen.

Die Koordinierungsstelle Gender und Diversity Studies fördert die Integration von Diversität in Forschung und Lehre. Sie trägt mit Angeboten zu innovativer Lehre bei, fördert die Gender- und Diversity-Kompetenz der Studierenden und Lehrenden und unterstützt die Integration von Gender und Diversity in Studium und Lehre, insbesondere in die Lehramtsausbildung und in ingenieurwissenschaftliche Fächer. Um neue Zielgruppen zu erreichen und als potenziell erfolgreiches Modell für die heterogene Studierendenschaft wird die Lehre diversitätsoffener und gendersensibler gestaltet: mit neuen Lehr-Lernformaten, mehr Interaktion und Partizipation.

Die Aktivitäten der Koordinierungsstelle Diversity konzentrieren sich auf Studierende. TU-Angehörige aus Technik und Verwaltung wenden sich mit Beschwerden aufgrund von Diskriminierung an die AGG-Beschwerdestelle, das Schwerbehindertenbüro, die Stabsstelle Chancengleichheit oder an Ombudspersonen für Fälle sexualisierter Gewalt. Das wissenschaftliche

Personal der TU Braunschweig profitiert von den Angeboten des International House und von Sensibilisierungsangeboten wie Diversity Kompetenztrainings.

Für Beschäftigte der TU Braunschweig ist ein Ausbau diversitätsgerechter Strukturen geplant: Leitziele der Personalentwicklung umfassen Querschnittsthemen wie Internationalisierung und Chancengleichheit sowie Angebote für spezielle Zielgruppen, die Anforderungen der verschiedenen Geschlechter und Personen mit Familienaufgaben berücksichtigen und einen Beitrag leisten zur Integration von Menschen mit Behinderungen und Erkrankungen.

Um den vielfältigen Facetten kultureller und sozialer Herkunft, individuellen Bildungs- und Erfahrungshorizonten und den jeweiligen Lebensumständen der Studierenden gerecht zu werden und zur Vermeidung von Studienabbrüchen bedarf es weiterer zielgruppenspezifischer Angebote. Schwerpunkt waren bisher Angebote für Studierende mit psychischen und physischen Beeinträchtigungen: Auf diesem Feld konnten Beratungs-, Informations- und Vernetzungsangebote erfolgreich ausgebaut und verankert werden und es wurde der universitätsweite Aktionsplan Barrierefreiheit erstellt. Die Koordinierungsstelle Diversity plant nun einen Ausbau und eine Neuausrichtung von Diversity Angeboten. Zurzeit werden Konzepte und Maßnahmen für die Ansprache weiterer Zielgruppen entwickelt; der Fokus liegt auf den Themen Anti-Rassismus und soziale Herkunft.

Die Teilnahme der TU Braunschweig am Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes, die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt und die Bildung eines statusübergreifenden Beirates Diversity wurden noch nicht umgesetzt. Die Gründe sind zum einen ein doppelter Führungswechsel mit längeren Vakanzen im Berichtszeitraum (Wechsel der Präsidentin und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten), zum anderen gaben fehlende finanzielle und personelle Ressourcen (kostenintensives Audit) den Ausschlag. In der Zwischenzeit, d. h. bis zum Amtsantritt der neuen Präsidentin im Sommer 2021, traf sich die geschäftsführende Präsidentin mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zum Jour fixe Diversität. Die TU Braunschweig ist Mitglied in der Initiative Klischeefrei und nimmt am Audit LGTB Campus Index 2021 teil.

Es ist davon auszugehen, dass an der TU Braunschweig Chancengleichheit und Diversität als ein Schwerpunktthema auf Leitungsebene verankert werden.

*Anmerkung: Letzte Kontrolle der Links Anfang Juni 2021*

<b>Aktionsfeld 1: Strukturelle und strategische Verankerung</b>		
<b>Anlage Nr.</b>	<b>Kurzbeschreibung der Maßnahme</b>	<b>Beleg</b>
1.1-I	<p><b>Strukturelle Verankerung Leitungsebene:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AGG-Beschwerdestelle (2007), angesiedelt bei der Sozial- und Suchtberatung der TU Braunschweig und dem Hauptamtlichen Vizepräsidenten (HvP, u. a. zuständig für Personalentwicklung) zugeordnet.</li> <li>• Diversität ist in der Stabsstelle Chancengleichheit (SCG) verankert: Gleichstellung, Familie, Diversität (2016/17). Es handelt sich um eine Stabsstelle der Präsidentin.</li> <li>• Jour fixe Diversität mit der Präsidentin (kommissarisch) und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (2020)</li> </ul> <p>Geplant war in der Vorbewerbung die Gründung eines statusübergreifenden Beirates Diversity. Statt dessen findet seit Oktober 2020 ein Jour fixe Diversität mit der (geschäftsführenden) Präsidentin statt. Die Teilnahme am Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes (HRK) wurde infolge des doppelten Führungswechsels 2019/20 (Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Präsidentin) und mangelnder finanzieller und personeller Ausstattung nicht realisiert. Aus diesen Gründen erfolgte auch noch keine Umbenennung der AG und des Jour fixe Gleichstellung und Familie in die AG und den Jour fixe Chancengleichheit (Gleichstellung, Familie, Diversität).</p> <p>Geplant: Umbenennung der AG und des Jour fixe in Gleichstellung, Familie und Diversität, Weiterführung des Jour fixe Diversität. Geplant ist ferner die Teilnahme am audit LGBT Campus Index 2021 sowie die Verankerung von Diversität als Schwerpunktthema auf Leitungsebene.</p>	<p>Link <a href="#">Beschwerdestelle AGG</a></p> <p>Link <a href="#">Stabsstelle Chancengleichheit</a></p> <p>Persönliche Terminkalender (interne Dokumente, nicht für externen Gebrauch)</p>
1.1-II	<p><b>Stabsstelle/ Abteilung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stabsstelle Chancengleichheit, Abt. Koordinierungsstelle Diversity (75% TV-L 13): Zentrale Anlaufstelle für Studierende, die in ihrem Studium Herausforderungen und Barrieren begegnen, Neuausrichtung 2020 (Sensibilisierung, Qualifizierung).</li> </ul>	<p>Link <a href="#">Koordinierungsstelle Diversity</a></p> <p>(Neu)Ausrichtung Koordinierungsstelle Diversity</p>
1.1-III	<p><b>Arbeits-, Projektgruppen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AG und Jour fixe Gleichstellung und Familie (2013)</li> </ul>	<p>Link <a href="#">AG jour fixe Gleichstellung Familie</a></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Jour fixe Diversität mit Präsidentin zur Weiterentwicklung von Diversity-Strategien (2020)</i></li> <li>• <i>AG Barrierefreiheit (seit 2019, koordiniert von Koordinierungsstelle Diversity)</i></li> </ul> <p><i>Geplant: Weiterführung der strategisch ausgerichteten AGs und des Jour fixe Diversität</i></p>	<p>1.1-I</p> <p>4.4-I</p>
1.2-I	<p><b>TU.interne Vernetzung im Kontext Diversität: Personalvertretung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Es existieren seit längerem organisationsinterne Vernetzungen und Kooperationen zwischen Personalvertretung, Schwerbehindertenbeauftragtem und Gleichstellungsbeauftragter im Rahmen von Stellenbesetzungen, Dienstvereinbarungen (z. B. Telearbeit, Homeoffice) und Richtlinien (z. B. Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung) sowie Absprachen bei Publikationen (z. B. Broschüren zur fgh) und Veranstaltungen.</i></li> </ul>	
1.2-II	<p><b>... Gleichstellungsbeauftragte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Vernetzung der Themen Gleichstellung, Familie, Diversität in Stabsstelle Chancengleichheit (2016/17)</i></li> <li>• <i>TU-interne Vernetzungen der Koordinierungsstelle Diversity. z. B. mit dem Beratungsnetzwerk BeN und AStA</i></li> </ul> <p><i>Geplant: Gründung von Studierendennetzwerken (LSBTIQ, BIPOC, First Generation Students). Aus Netzwerken für verschiedene Diversitätsdimensionen sollen auch Interessen und Bedarfe der Studierenden ermittelt werden. Geplant ist weiter eine verstärkte externe Vernetzung mit Akteur*innen in verschiedenen Diversitätsbereichen (z. B. Arbeiter*innenkind, Amo-Braunschweig Postkolonial e.V.)</i></p>	<p>1.1-I</p> <p>Link <a href="#">BeN</a>, Link <a href="#">AStA</a></p>
1.2-III	<p><b>... Schwerbehindertenvertretung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Die Beauftragte für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen ist eine Mitarbeiterin der Stabsstelle Chancengleichheit (2017), wodurch ein enger Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten sichergestellt ist. Die Stellvertreterin der Beauftragten für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen ist Referentin in der Koordinierungsstelle Diversity.</i></li> <li>• <i>Schwerbehindertenbeauftragter für alle Beschäftigten der TU Braunschweig (seit Jahrzehnten)</i></li> </ul>	<p>Link <a href="#">Studieren mit Beeinträchtigung</a></p> <p>Link <a href="#">Schwerbehindertenvertretung</a></p>

1.2-IV	<p><b>AGG-Beschwerdestelle und Ombudspersonen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Austausch zwischen der Ansprechpartnerin der AGG-Beschwerdestelle (2007) und der Gleichstellungsbeauftragten, der Personalvertretung und dem Schwerbehindertenbeauftragten findet regelmäßig statt (z. B. in Kommissionen wie dem AK Gesundheit). Die Ombudspersonen für Sexuelle Diskriminierung (seit 2018) stehen ebenfalls in Verbindung mit der Gleichstellungsbeauftragten und ggf. der Personalvertretung.</li> </ul>	<p>Link <a href="#">Ombudspersonen Kontakt Belästigung</a></p>
1.3-I	<p><b>Diversity-Strategie integriert in Gesamt- und Personalstrategie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilweise enthalten in der Grundordnung (GO) der TU Braunschweig (2019): Einsatz für diskriminierungsfreie Hochschule und Diversität, sowie in Personalentwicklungskonzepten (2019/20): Querschnittsthemen Chancengleichheit, Internationalisierung; Angebote für spezifische Zielgruppen (verschiedenen Geschlechter, Menschen mit Beeinträchtigungen und/oder Familienverantwortung)</li> </ul> <p>Geplant: Aufbau einer eigenen Diversity Strategie nach dem Präsidentinnenwechsel.</p>	<p>GO § 2 (1,2)</p> <p>Personalentwicklungskonzept MTV, S. 4ff., Personalentwicklungskonzept wissenschaftlicher Bereich, S. 4</p>
1.3-II	<p><b>Organisationsweites Leitbild bzw. Grundsätze:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundordnung der TU (2019)</li> <li>• Internationale Strategie, internationales Leitbild (2020): Internationale Dimension der Aktivitäten der Hochschule in Forschung und Lehre, Berücksichtigung von Internationalität auf allen Entscheidungsebenen.</li> </ul>	<p>1.3-I</p> <p>Internationale Strategie: 4.5-I</p>
1.3-III	<p><b>Integration in Strategieentwicklungspläne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzeption kooperativer und projektorientierter Studienformate mit individuellen Lernwegen für eine zunehmend heterogene Studierendenschaft, interkultureller Austausch und Studium für vielfältige Lebenssituationen durch barrierefreie digitale Lehre (2020).</li> <li>• Strategische Handlungsfelder der TU Braunschweig: Querschnittsthema Diversity, Verbesserung Bedingungen für Menschen mit Beeinträchtigungen.</li> </ul> <p>Geplant ist die Integration von Diversität in die Exzellenzstrategie der TU Braunschweig.</p>	<p>Zusammenfassung aus: „Gesamtstrategie 2030 – Potentialanalyse des niedersächsischen Wissenschaftssystems durch die Wissenschaftskommission Niedersachsen (WKN)“. Internes Dokument der TU Braunschweig, S. 14f., Gesamtext nicht für den externen Gebrauch.</p> <p>Handlungsfelder, S. 30, S. 33</p>
1.3-IV	<p><b>Integration in interne Steuerungsinstrumente (Zielvereinbarungen)</b></p> <p>Geplant ist die Berücksichtigung von Diversität in Zielvereinbarungen mit dem MWK.</p>	

1.4	<p><b>Controlling:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Datenbasis ist z. Z. noch die best2-Umfrage des Studentenwerks (2016/17: beeinträchtigt studieren), die sich auf Studierende in Deutschland bezieht.</i></li> </ul> <p><i>Es gab Überlegungen zu Datenerhebungen in Kooperation mit dem Lehrstuhl Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie. Aus Datenschutzgründen ist ein diversitätssensibles Datenmonitoring noch nicht umsetzbar. Unter Berücksichtigung dieser Frage ist eine Vollerhebung zum Thema psychische Gesundheit von Studierenden (Bielefelder Fragebogen) angedacht sowie ein Projektmodul/ Masterarbeit mit Erhebung zu Diversität der Studierenden an der TU Braunschweig.</i></p>	<p>Link <a href="#">Studentenwerk Beeinträchtigt studieren</a></p>
-----	---	--

:

<b>Aktionsfeld 2: Antidiskriminierung</b>		
<b>Anlage Nr.</b>	<b>Kurzbeschreibung der Maßnahme</b>	<b>Beleg</b>
2.1-I	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung: Sexuelle Diskriminierung (2018)</i></li> </ul>	<p><i>Richtlinie zum Schutz vor sex. Belästigung</i></p>
2.1-II	<p><b>Beschwerdemanagement:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Beschwerden im Zusammenhang mit Diskriminierung: Beschäftigte der TU Braunschweig wenden sich an die AGG-Beschwerdestelle, die Schwerbehindertenvertretung, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Ombudspersonen für sexuelle Diskriminierung; Student*innen an die Koordinierungsstelle Diversity und an die Beauftragte für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, an die Ombudspersonen und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte.</i></li> <li>• <i>Diversität wurde wie geplant in Personalentwicklungskonzepte integriert: Im PE-Konzept für den wissenschaftlichen Bereich (2019) liegt der Schwerpunkt auf Internationalität (sprachliche und interkulturelle Kompetenzen, internationale Forschungs- und Lehrzusammenhänge). Das PE-Konzept für MTV fokussiert auf Bedarfe der verschiedenen Geschlechter, Personen mit Familienaufgaben, Teilzeitbeschäftigte sowie Beschäftigte mit Behinderungen und Erkrankungen.</i></li> </ul> <p><i>Geplant: Verbesserung der Sichtbarkeit der Koordinierungsstelle Diversity als Anlaufstelle bei Diskriminierungserfahrungen sowie Umsetzung der PE-Konzepte.</i></p>	<p>1.1-I, 1.1-II, 1.2-III, 1.2-IV</p> <p>1.3-I</p>

2.1-III	AGG-Beschwerdestelle ist gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes für Beschäftigte implementiert (2007).	1.1-I
2.1-IV	Beschwerdestelle für Studierende: Sags uns – in Studium und Lehre, ein 2009 gestarteter Weblog, Ideen- und Beschwerdemanagement für Studierende der TU Braunschweig.	Link <a href="#">Sag's uns</a>
2.1-V	<p><b>Beratungseinrichtungen für Beschäftigte und Studierende:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle Diversity für Studierende: Beratung bei prüfungsrelevanten Fragen oder Studienorganisation sowie Vernetzung.</li> <li>• AGG-Beschwerdestelle für Beschäftigte: Ansprechpartnerin für Beschwerden nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)</li> <li>• Stabsstelle Chancengleichheit: Die Gleichstellungsbeauftragte berät zu Problemen am Studien- und Arbeitsplatz, Mobbing, Stalking und bei sexueller Belästigung u. a.</li> <li>• Schwerbehindertenvertretung für Beschäftigte: Unterstützung in allen Behindertenangelegenheiten</li> <li>• Beauftragte für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen</li> <li>• AStA: Referat für Barrierefreiheit, Frauen*Lesbenreferat, Schwulenreferat, Internationale Studierende, Sozialberatung</li> <li>• International House: Beratung für Studierende und Wissenschaftler*innen aus dem In- und Ausland, internationale Fragen für Fakultäten und Hochschulleitung u. a.</li> </ul>	<p>Link <a href="#">Koordinierungsstelle Diversity Beratung</a></p> <p>1.1-I</p> <p>Link <a href="#">Chancengleichheit Beratung</a></p> <p>Link <a href="#">Schwerbehindertenvertretung Aufgaben</a></p> <p>1.2-III</p> <p>Link <a href="#">AStA Referate</a></p> <p>Link <a href="#">International House Advisory Services</a></p>
2.1-VI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungen werden an der TU Braunschweig in der Regel dokumentiert; eine Beratungsauswertung der Koordinierungsstelle Diversity wurde 2019/20 vom Institut für Psychologie erstellt.</li> </ul>	Beratungsauswertung Diversity

<b>Aktionsfeld 3: Personal</b>		
<b>Anlage Nr.</b>	<b>Kurzbeschreibung der Maßnahme</b>	<b>Beleg</b>
3.1-I	<p><b>Integration Diversity in Personalmanagement:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalentwicklungskonzepte für den wissenschaftlichen und den MTV-Bereich</li> </ul>	1.3-I, 2.1-II
3.1-II	<p><b>Rekrutierung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stellenausschreibung (m/w/d)</li> </ul>	Beispiel Stellenausschreibung
3.1-III	<p><b>Diversitätsbezogene Personalentwicklung, Karrieren für wissenschaftlichen und MTV-Bereich:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ergebnisse der Mitarbeiter*innenbefragungen der Personalentwicklung, z. B. zur psychischen Belastung, fließen ein in die strategische Entwicklung und die Konzeption von Maßnahmen: z. B. Workshop für Führungskräfte „Tabuthema psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz“ (9.12.2019)</li> <li>• Personalentwicklungskonzepte</li> </ul>	<p>Auszug Broschüre Weiterbildung</p> <p>1.3-I, 2.1-II</p>
3.1-IV	<p><b>Diversity-Kompetenz Führungskräfte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programm für neuberufene Professor*innen: Diversity Modul</li> </ul> <p>Geplant: Weiterführung und Ausbau des Moduls</p>	SCG Modul ProfProgram 2021

<b>Aktionsfeld 4: Strategien, Strukturen und Maßnahmen zu spezifischen Diversitätsdimensionen</b>		
<b>Anlage Nr.</b>	<b>Kurzbeschreibung der Maßnahme</b>	<b>Beleg</b>
4.2	<b>Alter/ Generationen</b>	
4.2-I	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strukturell ist die Diversitätsdimension Alter in der AGG-Beschwerdestelle (2007) verankert.</li> </ul>	1.1-I
4.2-II	<p><b>Maßnahmen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maßnahmen fokussieren auf die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit: Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) bietet die Hochschule allen Mitarbeiter*innen ein umfangreiches Sport- und Fitnessprogramm sowie jährlich stattfindende Gesundheitskampagnen an. Diese Angebote werden vor allem von älteren Beschäftigten angenommen. Zeiten der Teilnahme an Weiterbildungsangeboten gelten als Arbeitszeit.</li> </ul>	<p>Link <a href="#">BGM</a></p> <p>Dienstvereinbarung Nr. 10, § 2, Abs. 6</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die „Gestaltung von Übergängen“, darunter auch der Austritt von Mitarbeiter*innen gehört zum Status Quo der Angebote der Personalentwicklung.</li> </ul> <p>Geplant ist die Weiterführung zielgruppenspezifischer Angebote im Rahmen der Weiterbildung.</p>	PE-Konzept MTV, S. 10: 1.3-I
4.3	<b>Sexuelle Orientierung/ geschlechtliche Identität</b>	
4.3-I	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strukturell ist die Diversitätsdimension Geschlechtliche Identität in der AGG-Beschwerdestelle (2007), der Koordinierungsstelle Diversity sowie den autonomen AStA Referaten Frauen*Lesbenreferat und Schwulenreferat verankert.</li> </ul>	1.1-I <a href="#">Link Koordinierungsstelle Diversity LGBTIQ*</a> <a href="#">Links Frauenreferat AStA</a> <a href="#">Schwulenreferat AStA</a>
4.3-II	<p><b>Sensibilisierungsmaßnahmen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Geschlechtsidentität einer Person ist nicht unbedingt am Namen oder Auftreten einer Person erkennbar. Erstellung von Informationen zu passenden Pronomen (2019/20).</li> <li>Seit 2018 wird auf dem Universitätsplatz der TU Braunschweig einmal im Jahr die Regenbogenflagge gehisst, um ein Zeichen für Vielfalt, Toleranz und Selbstbestimmung zu setzen.</li> <li>Das Diversity-Mentoring bietet Studierenden aller Diversitätsdimensionen eine bessere Orientierung im Studium und Unterstützung im Hochschulalltag.</li> <li>Frauen*Lesbenreferat: Veranstaltungen</li> <li>Gleichstellung und Diversity für neuberufene Professor*innen</li> </ul> <p>Geplant: Studierendennetzwerk für die Diversitätsdimension LSBTTI*, Aktionstag Vielfalt@TU in Kooperation mit dem AStA und „Sandkasten“ (Campus-Gestaltung).</p>	SCG Formular Passende Pronomen  <a href="#">Link Vielfalt Toleranz- und Selbstbestimmung (2020)</a>  <a href="#">Link Diversity Mentoring</a>  Aktuelle Veranstaltungen  3.1-IV
4.4	<b>Physische und psychische Befähigungen/ Behinderung</b>	
4.4-I	<ul style="list-style-type: none"> <li>Als strategisches Konzept wurde im Berichtszeitraum der Aktionsplan Barrierefreiheit erstellt (2019/20). Die AG Barrierefreiheit hat den Aktionsplan entwickelt, der unter Beteiligung von 18 Einrichtungen der TU Braunschweig Barrieren in fünf Handlungsfeldern (u. a. baulich, Sensibilisierung, Kommunikation, Studium und Lehre) abbaut.</li> </ul>	Entwurf Aktionsplan Barrierefreiheit

<p>4.4.-II</p>	<p><b>Strukturelle Verankerung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AGG-Beschwerdestelle (2007)</li> <li>• <i>Schwerbehindertenvertretung: Vorrangige Aufgabe ist die Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen an der TU Braunschweig, die Wahrnehmung der Interessen der betroffenen Beschäftigten im Betrieb sowie Beratung und Unterstützung.</i></li> <li>• <i>Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen: seit 2017 Anlaufstelle der TU Braunschweig für Studieninteressierte, Studienbewerber*innen. Studierende sowie Promovierende mit länger andauernden oder dauerhaften Beeinträchtigungen.</i></li> <li>• <i>Die Koordinierungsstelle Diversity ist Anlaufstelle für Studierende, die in ihrem Studium Herausforderungen und Barrieren begegnen. In der Hälfte der Beratungsfälle geht es um psychische und physische Beeinträchtigungen/ Befähigungen.</i></li> <li>• <i>AStA-Referat für Barrierefreiheit: Das Referat kümmert sich um die Probleme von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen.</i></li> </ul>	<p>1.1-I</p> <p>2.1-V</p> <p>1.2-III</p> <p>Beratungsauswertung Diversity: 2.1-VI</p> <p><a href="#">Link <u>Koordinierungsstelle Diversity Psych. Phys. Beeinträchtigungen</u></a></p> <p><a href="#">Link <u>AStA Referat Barrierefreiheit</u></a></p>
<p>4.4-III</p>	<p><b>Barrierefreie Infrastruktur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Im Aktionsplan Barrierefreiheit (2019/20) wird die Verankerung und Umsetzung von Barrierefreiheit festgeschrieben.</i></li> <li>• <i>Barrieremelder (AStA): Meldung von fehlender Barrierefreiheit an der TU Braunschweig.</i></li> <li>• <i>Leitfaden zum Erstellen barrierefreier Dokumente</i></li> <li>• <i>Leitfaden zur Barrierefreiheit in der Lehre</i></li> </ul> <p><i>Geplant ist die Verabschiedung und Umsetzung des Aktionsplans Barrierefreiheit (unter Beteiligung von 18 Einrichtungen der TU Braunschweig).</i></p>	<p>4.4-I</p> <p><a href="#">Link <u>AStA Barrieremelder</u></a></p> <p>Leitfaden barrierefreie Dokumente</p> <p>Leitfaden Barrierefreiheit Lehre</p>
<p>4.4-IV</p>	<p><b>Maßnahmen, Projekte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Workshops (2019 – 2021)</i></li> <li>• <i>Flyer (Studierende mit Beeinträchtigungen), Plakate</i></li> </ul>	<p><a href="#">Link <u>Auswahl vergangener Veranstaltungen</u></a></p> <p>Plakate „Krankheit nicht sichtbar“: 5.1-IV</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungen der Koordinierungsstelle Diversity</li> <li>• Leitfäden zum Thema (Erstellen von barrierefreien Dokumenten, Barrierefreiheit in der Lehre) und Nachteilsausgleich</li> <li>• Studierendennetzwerk „All inklusiv“</li> <li>• Diversity-Mentoring</li> </ul> <p>Geplant ist die Weiterführung der Maßnahmen und Projekte.</p>	<p>2.1-V</p> <p>4.4-III und Link <a href="#">Informationen Nachteilsausgleich</a></p> <p>Link <a href="#">All inklusiv</a></p> <p>4.3-II</p>
4.5	<b>Kultureller Hintergrund/ Nationalität</b>	
4.5-I	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Diversitätskategorie Kultureller Hintergrund/ Nationalität ist eingebunden in die Internationalisierungsstrategie der TU Braunschweig: Internationalisierung und Interkulturalität gelten als Grundlage erfolgreicher Spitzenforschung. Studiengänge qualifizieren für den internationalen Arbeits- und Forschungsmarkt, internationale Studierende und Wissenschaftler*innen werden für den nationalen und internationalen Arbeitsmarkt qualifiziert.</li> </ul> <p>Die Koordinierungsstelle Diversity plant den Ausbau von Diversity-Zielgruppen u. a. für internationale Studierende und Maßnahmen zum Thema Anti-Rassismus.</p>	<p>Internationale Strategie der TU Braunschweig (2020)</p>
4.5-II	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zentrale Anlaufstelle für internationale Studierende ist das International House. Weitere: Koordinierungsstelle Diversity (2016/17), AStA Referat Internationale Studierende, AStA Antirassismusreferat.</li> </ul> <p>Geplant ist die Einrichtung einer Anlaufstelle für internationale Studierende im International House sowie die Einrichtung eines Studierendennetzwerks für diese Zielgruppe: diversity@tu.</p>	<p>International House: Advisory Services: 2.1-V</p> <p><a href="#">Koordinierungsstelle Diversity International students</a></p> <p>Links AStA <a href="#">Internationale Studierende</a></p> <p><a href="#">Antirassismus Referat</a></p>
4.5-III	<p><b>Personalentwicklungsmaßnahmen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interkulturelle Kompetenzentwicklung wird an der TU u. a. vermittelt durch Sprachtandems, interkulturelle Workshops und das Zertifikat für interkulturelle Kompetenz.</li> <li>• Gleichstellung und Diversity im Weiterbildungsprogramm für neuberufene Professor*innen</li> </ul>	<p>Link <a href="#">Intercultural competence transfer</a></p> <p>SCG Modul Prof.Programm: 3.1-IV</p>
4.5-IV	<p><b>Maßnahmen und Projekte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• SCOUT (2016/17): Programm zur Begleitung und Vernetzung internationaler Studierender.</li> </ul>	<p>Link <a href="#">Scout</a></p>

	<p><i>Internationale Studierende werden ein Semester lang von einem Scout begleitet. In Einzel- und Gruppenaktivitäten werden internationale Kontakte und Kompetenzen ausgebaut.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Bridges4Refugees (2016/17): Angebot für Geflüchtete, die an der TU Braunschweig studieren wollen, aber noch nicht über ausreichende Sprachkenntnis verfügen: Sprachkurse, mathematische Vorlesungen und Sprachtandems helfen auf dem Weg zur Immatrikulation.</i></li> <li>• <i>CHO1CE+: Unterstützung von First-Generation-Students und Studierenden mit Migrationshintergrund (2017-2020), Nachfolgeprojekt: Train4TU, Seminar Train4TU für Erstsemester ohne akademischen Hintergrund oder Migrationshintergrund, Gruppen- und Einzelcoachings u. a.</i></li> <li>• <i>Diversity-Mentoring (auch Diversity-Kompetenztrainings)</i></li> <li>• <i>Rassismmelder AStA TU Braunschweig</i></li> </ul> <p><i>Geplant: Workshop „Antirassistisches Empowerment“, Koordinierungsstelle Diversity (2021).</i></p>	<p>Link <a href="#">Bridges4refugees</a></p> <p>Link <a href="#">cho1ce</a></p> <p>4.3-II</p> <p>Link <a href="#">Rassismmelder AStA</a></p>
4.6	<p><b>Religion</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Strukturelle Verankerung: AGG-Beschwerdestelle (2007), Koordinierungsstelle Diversity</i></li> </ul>	1.1-I, 1.1-II
4.7	<p><b>Soziale Herkunft</b></p>	
4.7-I	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Strukturelle Verankerung: Koordinierungsstelle Diversity (2016/17), AStA (Sozialreferat)</i></li> </ul> <p><i>Die Koordinierungsstelle Diversity plant den Ausbau der Diversity Zielgruppen und Maßnahmen um den Bereich soziale Herkunft.</i></p>	<p>Link <a href="#">Koordinierungsstelle Diversity Soziale Herkunft</a></p> <p>Link <a href="#">Sozialreferat AStA</a></p>
4.7-II	<p><b>Maßnahmen und Projekte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>CHO1CE+: Unterstützung von First-Generation-Students und Studierenden mit Migrationshintergrund (2017-2020), Nachfolgeprojekt: Train4TU: Seminar Train4TU für Erstsemester ohne akademischen Hintergrund oder Migrationshintergrund, Gruppen- und Einzelcoachings u. a.</i></li> <li>• <i>Orientierungsstudium Zentrale Studienberatung</i></li> <li>• <i>fit4TU: Hilfestellung bei der Studienwahl</i></li> </ul>	<p>Link <a href="#">cho1ce</a></p> <p>Link <a href="#">Orientierungsstudium</a></p> <p>Link <a href="#">fit4tu</a></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kooperation der TU Braunschweig (Sandkasten) mit der Initiative „Arbeiterkind“</li> <li>• Sozialberatung Studentenwerk und AStA</li> <li>• Diversity-Mentoring und Beratung</li> </ul> <p>Geplant: Netzwerk „First generation students“.</p>	<p>Link <a href="#">TU Braunschweig Arbeiterkind</a></p> <p>Links <a href="#">Studentenwerk Sozialberatung</a> <a href="#">Sozialberatung AStA</a></p> <p>Diversity-Mentoring: 4.3-II</p>
--	---	---

<b>Aktionsfeld 5: Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung</b>		
<b>Anlage Nr.</b>	<b>Kurzbeschreibung der Maßnahme</b>	<b>Beleg</b>
5.1-I	<p><b>Weiterbildungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prof.Programm für neuberufene Professorinnen</li> <li>• Weiterbildungen MTV: Interkulturelle Kompetenzen</li> <li>• Diversitykompetenzen in der Hochschule, Kompetenzzentrum für Hochschuldidaktik sowie Identitätenlotto: Vielfalt spielend reflektieren (für Lehrende)</li> </ul> <p>Geplant: Diversity Workshops, die von Einrichtungen der Hochschule organisiert werden zur Sensibilisierung der eigenen Beschäftigten, z. B. Pressestelle</p>	<p>SCG Modul Prof.Programm: 3.1-IV</p> <p>Beispiele aus Broschüren</p> <p>Links <a href="#">Diversitykompetenzen 5.10. und 18.11.21</a></p>
5.1-II	<p><b>Veranstaltungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle Diversity für Studierende, z.B. Informationsveranstaltung „Studieren mit Autismus-Spektrum-Störung“ (6. Februar, 2019), „Wie möchte ich mit meiner Beeinträchtigung umgehen? Bewerben mit Behinderungen ...“ (Juni/Juli 2020), „Diversität, Diskriminierung, Privilegien – Was hat das mit mir zu tun?“ (Januar 2021)</li> <li>• Veranstaltungen FrauenLesbenReferat AStA (für Studierende)</li> <li>• Jährliches Hissen der Regenbogenflagge (alle Zielgruppen der TU)</li> </ul> <p>Geplant ist ein Ausbau des Workshopangebotes der Koordinierungsstelle Diversity: Der Workshop „Diversität, Diskriminierung und Privilegien – Was hat das mit mir zu tun?“ soll einmal pro Semester stattfinden sowie jedes Semester ein Workshop zu einer Diversitätskategorie (SoSe 2021: Rassismus/ Empowerment geplant).</p>	<p>Link <a href="#">Koordinierungsstelle Diversity Auswahl vergangener Veranstaltungen</a></p> <p>Aktuelle Veranstaltungen: 4.3-II</p> <p>4.3-II</p>

5.1-III	<b>Beratungsangebote nach Zielgruppen (Studierende, Beschäftigte) werden in den Aktionsfeldern 2 und 4 aufgeführt.</b>	2.1-III bis 2.1-V, 4.7-II
5.1-IV	<p><b>Schriftliche Informationen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Homepage der Koordinierungsstelle Diversity mit Diversitätskategorien und Vernetzungsmöglichkeiten, Beratungsstellen und lokalen Unterstützungsangeboten</li> <li>• Sensibilisierungskampagnen zu den Themen Krankheit und Studieren mit Beeinträchtigungen</li> <li>• Plakat „Beauftragte für Studierende mit Behinderungen“</li> <li>• Leitfäden Nachteilsausgleich, Barrierefreiheit, passende Pronomen</li> </ul> <p>Geplant: Newsletter „diversity@tu ...“ mit Informationen zu unterschiedlichen Diversitätskategorien.</p>	<p>Link <a href="mailto:diversity@tu">diversity@tu</a></p> <p>Plakate „Krankheit nicht sichtbar“</p> <p>Plakat</p> <p>4.4-IV, 4.4-III, 4.3-II</p>
5.1-V	<p><b>Sonstiges:</b></p> <p>Die Koordinierungsstelle Diversity plant die Unterstützung von Forschungsvorhaben zum Thema Diversität (Aktionsfeld 6) und die Erstellung einer Bilddatenbank mit klischeefreier Ansprache.</p>	

Aktionsfeld 6: Diversity in Forschung, Lehre und Studium		
Anlage Nr.	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Beleg
6.1	<p><b>Integration Diversity in Forschungsprojekte, Forschungsschwerpunkte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forschungsprojekt „Hochschule lehrt/lernt Vielfalt“. Ergebnisse im Beitrag Guske/Wedl/Spahn 2018 in der Publikation „Schule lehrt/lernt Vielfalt Bd. 1: Praxisorientiertes Basiswissen und Tipps für Homo-, Bi-, Trans- und Inter*freundlichkeit in der Schule veröffentlicht.</li> <li>• Publikation „Schule lehrt/lernt Vielfalt“ Bd. 1 und Bd. 2 (1. Aufl. 2019, 2. Aufl. 2020): Neben der Herausgabe der zweibändigen Publikationen „Schule lehrt/lernt Vielfalt“ wurden zahlreiche Basistexte für Homo-, Bi-, Trans- und Inter*freundlichkeit in der Schule sowie Texte zur Thematisierung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Unterricht erstellt.</li> </ul>	<p>Links <a href="#">Akzeptanz für Vielfalt</a> und <a href="#">Schule lehrt lernt Vielfalt Band2 erweitert</a></p>

	<p>Zudem wurden Beiträge zur Verankerung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Niedersächsischen Kerncurricula, umfangreiche Materialsammlungen für jeden Fachunterricht sowie konkrete Unterrichtsbausteine beigetragen.</p> <p>Geplant: Beitrag zur Schule im Lehrbuch zu trans, inter und nicht-binären Geschlechtlichkeiten (2021).</p>	
6.2	<p><b>Forschungseinheiten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Braunschweiger Netzwerk für Gender und Diversity Studies mit einer Koordinierungsstelle Gender und Diversity Studies (KoGeDiS) für 5 Jahre bis Ende 2024 wie geplant fortgeführt. Die 80 % Stelle der Projektleitung wurde zu 50 % entfristet und 30 % für 5 Jahre befristet. Der Schwerpunkt Diversity wurde ergänzt.</li> </ul>	<p>Link <a href="#">genderzentrum</a></p>
6.3	<p><b>Lehrveranstaltungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Querschnittsthemen Gender und Diversität sind im MA Lehramt Grundschulen sowie Lehramt Haupt- und Realschulen im Modul P5 verankert. Hier werden auch Lehrveranstaltungen des BZG bzw. der KoGeDiS integriert. Auch Lehre auf der Basis der Materialsammlung aus dem Projekt „Hochschule lehrt Vielfalt!“ wurde hier integriert.</li> <li>Projekt „let’s be true“ (2018): Die im Gender-Ringseminar entstandene Fotoserie zum Thema Sexismus wurde mit Unterstützung des BZG gedruckt und auf Instagram veröffentlicht.</li> <li>Beratungen der Koordinierungsstelle Gender und Diversity Studies (KoGeDiS) zur Verankerung der Gender und Diversity Studies in die Lehre.</li> </ul> <p>Vor dem Hintergrund der Neuausrichtung der Koordinierungsstelle Gender und Diversity Studies ist der Ausbau von Diversity in Studium und Lehre geplant.</p>	<p>Link <a href="#">Studierende Professionalisierungsbereich S. 36</a></p> <p>Link <a href="#">lets be true-postkarten gegen sexismus</a></p>
6.4	<p><b>Hochschuldidaktische Maßnahmen Lehre:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Produktion, Verbreitung, Workshops und Transfer: Identitätenlotto (2018ff.) wurde wie geplant umgesetzt. Das Lehr-Lernspiel wurde 2019 in einem Spielverlag veröffentlicht und seitdem in verschiedenen Hochschulkontex-</li> </ul>	<p>Links <a href="#">Identitätenlotto</a> und <a href="#">Identitätenlotto. Das</a></p>

	<p>ten vorgestellt und eingesetzt. Zudem wurden verschiedene Beiträge veröffentlicht, u. a. in Handbuch „Innovative Lehre“ (2019). Neben der dauerhaften Verankerung im Ringseminar des BZG bzw. KoGeDiS im Wintersemester und der Entwicklungspsychologie wurde das Lehr-Lernspiel auch in weiteren Seminaren angewendet, u. a. von Philipp Söchtig (Instructional Designer für LMS und Online-Lehre, Projektgruppe Lehre und Medienbildung). Zudem fand über einzelne Lehrkräfte ein Transfer in Schulen statt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Datenbank gendersensibler Unterrichtsmaterialien (2018ff.) umgesetzt: Es wurde eine umfangreiche Sammlung an Unterrichtsmaterialien und Methoden zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt erstellt. In den regenbogenfarbenen Ordnern sind rund 2.000 Materialien (Broschüren, Bücher, Unterrichtseinheiten, Spiele, Filme, ...), die in Citavi eingetragen sind. Die Überführung in ein Online-Recherchesystem steht noch aus.</li> </ul> <p>Geplant: Workshop „Identitätenlotto: Vielfalt spielend reflektieren“ (Kompetenzzentrum Hochschuldidaktik 2021).</p>	<p><a href="#">könnte ich den ganzen Tag spielen/</a></p> <p>Link <a href="#">Unterrichtsmaterialien zum Ausleihen</a></p>
6.5	<p><b>Sonstige Aktivitäten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Verankerung des Moduls „Vielfalt kurz erklärt“ in ein reguläres Lehrkräftefortbildungsangebot wurde umgesetzt: Das von der Akademie Waldschlösschen angebotene dezentrale Basismodul „Vielfalt kurz erklärt“ wurde 2020 als Veranstaltung vom Kompetenzzentrum Lehrerfortbildung der TU Braunschweig (KLBS) aufgenommen.</li> <li>• Workshop „Liebesglück für alle“, GEW Hannover (2018, 2019) wurde wie geplant durchgeführt. In Kooperation mit der AK Queer der GEW in Hannover führte das BZG den Workshop für die (Vertretungs-) Schüler*innen der Hannoveraner Schulen sowie für deren Lehrer*innen durch. Der Workshop integriert das Lehr-Lernspiel „Identitätenlotto“.</li> <li>• Workshop zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Schulalltag und Fachunterricht (2019). In der Veranstaltung ging es um sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, pädagogi-</li> </ul>	<p>Link <a href="#">KLBS news, newsletter</a></p> <p>Link <a href="#">Liebesglück für alle/ und Schülerinnen spielen ilo in Hannover</a></p> <p>Link <a href="#">Workshop 7. August 2019</a></p>

	sche Handlungsmöglichkeiten bei Diskriminierungssituationen und Unterstützungen eines Coming Outs.	
--	--	--

<b>Aktionsfeld 7: Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit</b>		
<b>Anlage Nr.</b>	<b>Kurzbeschreibung der Maßnahme</b>	<b>Beleg</b>
7.1-I	<p><b>Informationsmaterialien:</b></p> <p>Broschüren, Flyer</p> <p>Jährliche Veranstaltung: Hissen der Regenbogenflagge an der TU Braunschweig</p> <p>Geplant: Weiterführung und Aktualisierung der Informationsmaterialien</p>	<p>4.4-III, 4.4-IV</p> <p>4.3-II</p>
7.1-II	<p><b>Webauftritt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• diversity@tu (Vernetzung, Angebote)</li> </ul>	5.1-IV
7.1-III	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Präsenz der Koordinierungsstelle auf instagram und facebook</li> </ul>	Link <a href="#">Koordinierungsstelle Diversity Kontakt</a>
7.1-IV	<p><b>Selbstverpflichtung, übergreifende Netzwerke:</b></p> <p>Die TU Braunschweig ist seit 2019 Mitglied der Initiative Klischeefrei.</p>	Beitritt Klischeefrei