



© Stefan Riehmer

# „Vielfalt gestalten“

an der Technischen Universität Ilmenau

## 2. Selbstreport

im Rahmen des Diversity Audits des Stifterverbandes  
März 2023

# Inhalt

1.	Einleitung.....	3
1.1	Diversitätsverständnis .....	3
1.2	Ziele des Auditprozesses .....	4
1.3	Datenmonitoring .....	4
1.4	Diversitätsstrategie und Steuerungsinstrumente .....	5
2.	Beschreibung des Arbeitsprozesses .....	5
2.1	Die Arbeit in den themenspezifischen Arbeitsgruppen .....	6
2.2	AG Studierendengewinnung .....	7
2.3	AG Studienbedingungen und barrierefreie Lehre .....	9
2.4	AG Antirassismus und Antidiskriminierung.....	11
2.5	AG Kommunikation .....	13
3.	Strukturelle Verankerung von Diversität unter Einbeziehung vielfältiger Akteur*innen .....	14
4.	Erstellung eines Diversitätskonzeptes.....	15
5.	Veränderung gegenüber der Ausgangssituation.....	15
6.	Rekapitulation der Entwicklungsziele.....	16
6.1	Entwicklungsziele im Bereich der Studierenden .....	16
6.2	Entwicklungsziele im Bereich der Beschäftigten.....	18
6.3	Übergreifende Entwicklungsziele.....	19
7.	Reflektion des Auditierungsprozesses.....	20
8.	Resümee und Ausblick .....	21
9.	Anhang.....	23

# 1. Einleitung

Die Technische Universität Ilmenau versteht sich als offene und zukunftsorientierte Institution, als ein Ort des Lernens und Lehrens, Forschens und Arbeitens. Unsere Kultur ist geprägt von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung. Wir fördern aktiv eine diskriminierungsfreie Hochschul- und Campuskultur und versuchen, die Teilhabe und Selbstbestimmung für Menschen unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft, geschlechtlicher Identität, unterschiedlichen Alters, Religion oder sexueller Orientierung, sowie für alle Menschen mit und ohne Teilhabeschwierigkeiten zu gewährleisten.

Dabei orientiert sich unser Handeln als Organisation an unserem Leitbild (2010): „Die Technische Universität Ilmenau setzt sich für umfassende Chancengleichheit [...] ein. Sie steht für die Vision einer Weltfamilie im Sinne eines friedvollen, solidarischen und kollegialen Miteinanders und der Achtung aller Menschen unabhängig von ihrer sozialen und ethnischen Herkunft, ihrem religiösen Bekenntnis sowie ihrer sexuellen Orientierung. Dem Leitgedanken einer Campus-Familie folgend bekennt sich die Universität zu ihrer besonderen Verantwortung gegenüber allen Universitätsmitgliedern und Universitätsangehörigen.“

Im Folgenden sollen die Entwicklungen und Ergebnisse des Auditprozesses dargelegt werden.

Die Universität befindet sich derzeit in einem Veränderungsprozess. Die Anzahl der internationalen Studierenden ist in den letzten Jahren von 12 % auf 39 % gestiegen und bildet nunmehr die größte Gruppe im Masterbereich. Der Wettbewerb um Studierende zu gewinnen hat sich verschärft. Marketingstrategien müssen neu überdacht, Studiengänge nachhaltiger ausgerichtet, die bestehende Wertekultur auf Stimmigkeit überprüft werden. Digitalisierungs- und Transformationsprozesse schreiten voran. Sozialer Austausch und Integration werden immer wichtiger. In allen Prozessen, die im Rahmen des Auditierungsprozesses betrachtet wurden, stand folglich immer die Frage „Wohin wollen wir?“, die teilweise auch unbeantwortet blieb. So integrierte sich der Auditprozess und die Diskussion zum Thema Diversität in die Veränderungsprozesse, welche durch eine neue Universitätsleitung eingeleitet wurden und sind zu einem Großteil als Reflexions- und Sensibilisierungsprozess zu betrachten. Wir haben Barrieren aufgezeigt, sichtbar gemacht und Lösungsansätze entwickelt.

## 1.1 Diversitätsverständnis

Die TU Ilmenau orientiert sich am Higher Education Awareness of Diversity (HEAD) (Gaisch & Linde: 2020) und bezieht neben den demographischen Diversitätskategorien auch die institutionellen, funktionalen und fachlichen Dimensionen ein. Ein 2021 begonnenes Diversitätsmonitoring bildet derzeit die Diversität der Studierenden zahlenmäßig hinsichtlich Geschlecht, Alter, Nationalität und Bildungszugang ab. Die Beschäftigten werden hinsichtlich Geschlecht, Alter und Nation abgebildet. Andere Diversitätsdimensionen wie gesundheitliche Beeinträchtigungen, familiäre Pflichten und Sorgearbeit, sexuelle Identität und Orientierung, religiöse Zugehörigkeit und sozioökonomischer Status (z. B. Bildungsstand der Eltern/Notwendigkeit des Nebenerwerbs, u. ä.) werden nur

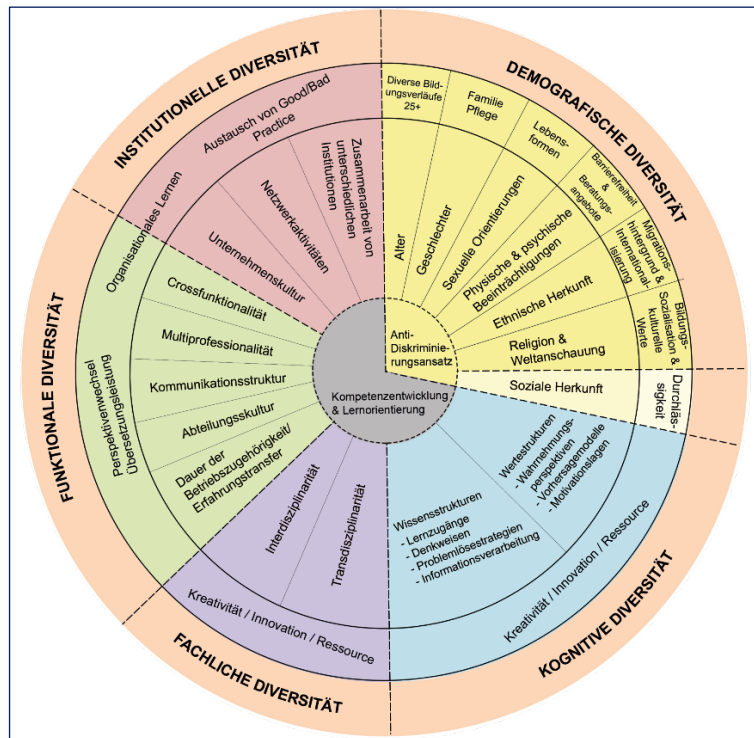


Abbildung 1: Higher Education Awareness of Diversity (HEAD)  
Quelle: Gaisch & Linde: 2020

stichprobenartig im Rahmen von Befragungen erhoben. Die Frage, was Diversität für den Identifikationsprozess der Universität bedeutet, auch in der Auseinandersetzung mit dem Verständnis von Exzellenz, wurde in den Gremien der Universität noch nicht diskutiert und stellt eine Maßnahme in Fortsetzung des Prozesses dar.

Die praktische Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit an der TU Ilmenau basiert auf verschiedenen gendertheoretischen Ansätzen (u. a. Gleichheitstheoretischer Ansatz, Differenztheoretischer Ansatz, Konstruktivistischer Ansatz, Queer Theory). Denen liegen unterschiedliche Auffassungen von Gleichstellung zugrunde, die es ermöglichen, ziel- und bedarfsgruppenspezifische Maßnahmen abzuleiten. Dieser Bandbreite bedarf es auch weiterhin bei der aktiven Gestaltung des sozialen Wandels und der Sensibilisierung für aktuelle Gleichstellungsthemen. So erfordern die verschiedenen Generationen von Lehrenden ein gemeinsames Verständnis von Präsenzarbeit, regionaler Verbundenheit, Selbstverständnis von Vereinbarkeit Beruf/Studium und Familie und Gemeinschaftskultur, einer mitunter anderen Ansprache der jüngeren Generation mit ihrem Verständnis von stärkerer Individualität, Sinnsuche und Selbstverwirklichung.

## 1.2 Ziele des Auditprozesses

Für den Auditprozess wurden am Anfang die folgenden Ziele definiert:

- Prozess- und Strukturanalyse zur Sicherung einer chancengerechten Teilhabe der Universitätsmitglieder an Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, geschlechtlicher Identität oder sexueller Orientierung
- barrierefreie Studienbedingungen schaffen und fördern (dabei sollen Studienbedingungen auf Diversitätsaspekte überprüft und Barrieren für internationale Studierende abgebaut werden)
- Erstellung eines Diversitätskonzepts als Orientierung für die Entwicklung diversitätsbezogener Prozesse, Strukturen und Maßnahmen
- strukturelle Verankerung von Diversität unter Einbeziehung der vielfältigen Akteur\*innen (v.a. Gleichstellung, Inklusion, Internationalisierung)

Auf Grund der zur Verfügung stehenden Ressourcen wurden die Ziele in einem zweiten Schritt noch einmal konkretisiert bzw. auf folgende Schwerpunkte und Kriterien fokussiert:

- diversitätssensible Beiträge zur Erhöhung der Studierendenzahlen in Bachelor- und Master-Studiengängen unter besonderer Berücksichtigung von Maßnahmen zur Steigerung des Anteils an Studentinnen in MINT-Fächern
- diversitätssensible Gestaltung der Studienbedingungen zur Erhöhung des Studienerfolgs
- Sensibilisierung für Diskriminierung im (Hochschul-)Alltag mit besonderem Fokus auf Rassismus

## 1.3 Datenmonitoring

Während der Auditierungsphase wurde damit begonnen, etablierte Datenpools der TU Ilmenau zu sichten und bezüglich einer geeigneten Erweiterung um Diversitätskriterien zu prüfen. Eine gute Ausgangsbasis bildeten dabei die Abfragekriterien des Gendermonitorings. Basierend auf der amtlichen Hochschulstatistik handelt es sich hierbei ausschließlich um quantitative Daten.

Mit dem Monitoring sollen Benachteiligungen identifiziert und Handlungsmaßnahmen abgeleitet werden, die mit der Kategorie Geschlecht einhergehen, aber auch weiterführende Betrachtungen ermöglichen.

So fließen, mit Blick auf die im Audit verfolgten Zielsetzungen, die internationalen Aspekte stärker in die Analyse ein, z. B. geplanter Hochschulabschluss + Geschlecht + Nationalität. Neben zukünftigen Umsetzungsmöglichkeiten wurden auch Grenzen der Datenerhebung und -analyse identifiziert.

Um mit Kooperationspartner\*innen außerhalb der Universität zielgruppenspezifische Angebote konzipieren zu können, bedarf es weiterführender Informationen, z. B. über Arbeiterkind.de erhobene Informationen zum Bildungshintergrund der Eltern von Studierenden. Ein weiterer zukünftiger Schwerpunkt sollten auch Studienorientierungsmaßnahmen für Internationale, Studienwerbung im Ausland, sowie Informationen zu Rahmenbedingungen und Bedarfen von studieninteressierten Ausländer\*innen sein.

Der Prozess zur Etablierung eines Gender- und Diversitätsmonitorings an der TU Ilmenau ist noch nicht abgeschlossen. So gilt es beispielsweise zu klären, inwiefern mit den vorhandenen Ressourcen entsprechende Rahmenbedingungen sowie Standards zur Erhebung und Auswertung zusätzlicher Kennzahlen geschaffen werden können.

Die im Monitoring aufbereiteten Kennzahlen sind im Anhang „1. Kennzahlen des Diversity-Monitorings“ dieses Reports, aufgeschlüsselt nach Studierenden und Beschäftigten, zu finden.

#### 1.4 Diversitätsstrategie und Steuerungsinstrumente

Eine der zentralen Zielsetzungen, die für das Audit formuliert wurden, ist die Bündelung der bestehenden vielfältigen Projekte und Maßnahmen an der TU Ilmenau zu einem strategischen Gesamtkonzept des Diversity Managements, das nach Abschluss des Auditierungsverfahrens entwickelt werden soll. Dieses Konzept soll zu einer stärkeren Konsolidierung und weiteren Institutionalisierung des Diversity Managements der Universität beitragen.

Ein relevantes Instrument zur Implementierung des Diversitätsmanagements ist unser Leitbild. Hier werden die Grundsätze, Werte und Visionen dargelegt, die unsere Kultur widerspiegeln und unserem Denken und Handeln eine Orientierung geben. Das bestehende Leitbild der Universität entspricht dem gesetzten Diversitätsziel. Gleichwohl hat der Auditierungsprozess gezeigt, dass die selbstverpflichtenden Werte in einem kontinuierlichen Prozess auf ihre Stimmigkeit zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen sind. Mit derzeit 99 Nationalitäten auf dem Campus und unterschiedlichsten Wertesystemen ist dieser Prozess für ein von Wertschätzung, Toleranz und Respekt geprägtes Arbeits-, Lehr-, Lern- und Forschungsumfeld von großer Bedeutung. Im Rahmen des Audits hat die TU Ilmenau begonnen, einen Reflexionsprozess ihrer Wertekultur einzuleiten, welcher nach Abschluss mit verschiedenen Workshops fortgesetzt werden soll.

Weitere wichtige Instrumente sind die Internationalisierungs- und die Lehrstrategie. Beide Strategien sind derzeit in der Fortschreibung. Das Diversitätsmanagement ist in diese Entwicklungsprozesse einbezogen.

Ein weiteres wichtiges Instrument sind die Ziel- und Leistungsvereinbarungen. Die Vereinbarungen der TU Ilmenau mit dem Land und der Universitätsleitung mit den Fakultäten zielen darauf ab, den Frauenanteil bei der Neubesetzung von Professuren zu erhöhen und weitere gesetzliche Vorgaben umzusetzen. Hier bedarf es nach der Verabschiedung einer Diversitätsstrategie einer zielorientierten Anpassung der Instrumente.

## 2. Beschreibung des Arbeitsprozesses

In einem Findungsprozess hat die Universitätsleitung Entwicklungsziele und Kriterien der Umsetzung formuliert. Diese sind im ersten Selbstreport niedergeschrieben. Ihr Bearbeitungsstand wird unter Punkt sechs beschrieben.

Vom Senat wurde eine Steuerungsgruppe zur Begleitung des Auditprozesses beauftragt. Diese besteht aus je einem Mitglied der unterschiedlichen Statusgruppen des Senates (Hochschullehrer\*innen, akademische Mitarbeiter\*innen, Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung sowie Studierende) und wird von der Vizepräsidentin für Studium und Lehre geleitet. Weitere Mitglieder der Steuerungsgruppe

sind die Leiterin des Referates Gleichstellung, Diversität und Gesundheit (Referat GDG), welche gleichzeitig Diversitätsbeauftragte ist, sowie der externe Auditor Prof. Dr. Frank Linde. Über das Referat GDG wurden die Aktivitäten der Steuerungsgruppe und der Arbeitsgruppen koordiniert.

Das Präsidium hat sich zu diesem Zeitpunkt bewusst gegen einen Lenkungskreis entschieden. Dieser sollte eingesetzt werden, wenn gewonnene Erkenntnisse dies erfordern.

Die Steuerungsgruppe hat sich im Laufe des Prozesses sieben Mal zu Arbeitssitzungen mit dem externen Auditor getroffen.

In Abstimmung mit der Hochschulleitung identifizierte die Steuerungsgruppe im ersten Schritt Handlungsfelder für den Problemanalyseprozess. Somit rückten die folgenden Schwerpunkte in den Fokus der Betrachtungen:

- *Problemanalyse Studierendengewinnung*
  - sinkende Studierendenzahl im Bachelor- und Masterbereich
  - niedriger Anteil weiblicher Studierender in den MINT-Fächern
  - Standort TU Ilmenau (Konkurrenz, Lage, Infrastruktur)
  - zunehmende Internationalisierung der Studierendenschaft
- *Problemanalyse zur Gestaltung diversitätssensibler und barrierefreier Studienbedingungen mit Fokus auf:*
  - barrierefreie Lehre
  - Zugangsbarrieren für internationale Studierende
  - Diskriminierungsaspekte im (Hochschul-)Alltag unter besonderer Berücksichtigung von Rassismus
  - Barrieren für Studierende mit Unterstützungsbedarf
  - diversitätssensible Aspekte im studentischen Gesundheitsmanagement

## 2.1 Die Arbeit in den themenspezifischen Arbeitsgruppen

Entsprechend der oben genannten Fokussierung wurden vier Arbeitsgruppen gebildet:

- AG Studierendengewinnung
- AG Studienbedingungen und barrierefreie Lehre
- AG Antirassismus und Antidiskriminierung
- AG Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Die Mitglieder der Steuerungsgruppe übernahmen jeweils die Leitung einer der Arbeitsgruppen. Partizipation ist für das Audit und für die TU Ilmenau ein entscheidender Ansatz, was sich auch in der Zusammensetzung der Arbeitsgruppen widerspiegelt. Die Arbeitsgruppen bestehen jeweils aus interessierten Mitgliedern aller Statusgruppen und Bereiche der Universität und arbeiten parallel an ihren jeweiligen Themen. Die Findung der Gruppenmitglieder gestaltete sich anfangs schwierig, da die Mitarbeit auf Freiwilligkeit basierte und zusätzlich zu den vorhandenen Arbeitsaufgaben geleistet werden musste. Über gezielte Aufrufe und persönliche Ansprache konnte dennoch eine große Heterogenität in den Arbeitsgruppen erreicht werden.

Im späteren Arbeitsprozess erfolgte ein produktiver und gewinnbringender Austausch. So wurden im Rahmen einer Ist- und Soll-Analyse die aktuellen Rahmenbedingungen, Prozesse und Maßnahmen zusammengetragen, mögliche Barrieren eruiert und Handlungsbedarfe sowie erste Lösungsansätze erarbeitet und entsprechende Maßnahmen erprobt bzw. umgesetzt. Dabei kamen vielfältige Formate zur Anwendung, u. a. Gespräche mit Expert\*innen sowie Workshops, teils wissenschaftlich gestützt durch ein Forschungsseminar und qualitative Interviews.

Im Folgenden werden die Arbeitsprozesse und Ergebnisse der Arbeitsgruppen vorgestellt.

## 2.2 AG Studierendengewinnung

### Ausgangssituation

Für die TU Ilmenau stellt die Gewinnung von Studierenden zunehmend eine große Herausforderung dar. Insbesondere in den technischen und ingenieurwissenschaftlichen Studiendisziplinen ist bundesweit ein Rückgang der Studienanfänger\*innen<sup>1</sup> zu verzeichnen. Parallel dazu gibt es einen starken Drang zur Urbanisierung, der dazu führt, dass Studienanfänger\*innen gezielt in die großen Ballungsräume und urbanen Zentren abwandern. Diese Entwicklung ist für die TU Ilmenau als kleine Universität mit einer starken Spezialisierung im MINT-Bereich im ländlichen Raum sehr schwierig und wird durch die demografische Entwicklung Thüringens weiter erschwert.

Eine Stabilisierung bzw. Steigerung der aktuellen Studierendenzahlen in den Bachelor- und Masterstudiengängen insgesamt ist ein zentrales Anliegen der Universität. Unter Berücksichtigung der Diversitätsdimension *Geschlecht* wurde der Arbeitsauftrag an diese AG konkretisiert und der Fokus auf die Gewinnung weiblicher Studierender gerichtet. Denn die Daten und Fakten zu den prozentualen Anteilen von Frauen in den klassischen MINT-Fachrichtungen belegen die starke Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Wissenschaftsbereichen. Dies trägt zu einer Reproduktion der stereotypen Vorstellungen bei vielen jungen Frauen bei. Viele junge Menschen entscheiden sich auf Grund fehlender Rollenvorbilder oft nicht für die Studienrichtung, die ihren Potenzialen, Fähigkeiten und Neigungen entspricht.<sup>2</sup> Gezielte Maßnahmen zur Studienorientierung sollen diesem Effekt entgegenwirken und stehen im Fokus der Betrachtung.

### Zielsetzung der AG

Folgende Ziele wurden seitens der AG definiert:

1. Erarbeitung diversitätssensibler Beiträge zur Erhöhung der Studierendenzahlen in den Bachelor- und Masterstudiengängen.
2. Die Erhöhung des Studentinnenanteils, insbesondere in den MINT-Fachrichtungen der TU Ilmenau, soll im Fokus stehen.
3. Bestandsaufnahme und Analyse der vorhandenen Maßnahmen hinsichtlich Wirkung und Wahrnehmung.

### Arbeitspakete

Folgende **Arbeitspakete (AP)** sollten im Laufe des Prozesses bearbeitet werden:

<b>AP 1-</b> Definition und Ziele	Konkretisierung der Begrifflichkeiten sowie Formulierung der Zielsetzung der AG; Sichtung von Statistiken und Studien zum besseren Verständnis der Ausgangssituation
<b>AP2-</b> Bestandsaufnahme	Ist-Standanalyse zu Maßnahmen zur Studienorientierung inklusive des Vermerks von Verantwortlichkeiten; Clustern der Maßnahmen nach Veranstaltungsformaten
<b>AP3-</b> Ableitung und Erarbeitung von Handlungsempfehlungen	Im Ergebnis sollen Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, die bei der Konzeption und Durchführung von Veranstaltungen zur Anwendung kommen.
<b>AP4-</b> Checkliste für Studienorientierungsveranstaltungen	Erstellung einer Checkliste für studienorientierende Maßnahmen, um diese hinsichtlich verschiedener Diversitätskriterien zu überprüfen

<sup>1</sup> [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23\\_N004\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_N004_213.html) (abgerufen am 28.03.2023)

<sup>2</sup> Drescher, K., Häckl, S., & Schmieder, J. (2020). MINT-Berufe: Workshops mit Rollenvorbildern können Geschlechterstereotype abbauen. DIW Wochenbericht, 87(13), 252-260

## Ergebnisse der AG und Ausblick

**AP 1 Definition und Ziele:** Im ersten Schritt wurden die Ziele der Arbeitsgruppe wie oben angegeben konkretisiert. Nach der Betrachtung der Ausgangssituation auf Basis der Studierendenstatistik der TU Ilmenau und der Sichtung verschiedener Studien konnten die benannten drei Ziele identifiziert werden.

**AP 2 Bestandsaufnahme:** Den Ausgangspunkt der Arbeit in dieser AG stellte deshalb eine Bestandsaufnahme zu allen vorhandenen Studienorientierungsmaßnahmen dar. Durch diese Ist-Stand-Analyse wurde deutlich, dass die TU Ilmenau bereits ein sehr breites Spektrum an Maßnahmen vorhält: von großen allgemeinen Veranstaltungen für eine breite Zielgruppe, wie z. B. der Studieninfotag und die Kinder- und Jugenduni, bis hin zu sehr individuellen Angeboten, wie „Mein CampusTag“. Durch die hohe Differenzierung in den Angeboten zur Studienorientierung spricht die TU Ilmenau eine Vielzahl von unterschiedlichen Zielgruppen an. Die Maßnahmen lassen sich nachfolgenden Aspekten bündeln: Veranstaltungen vor Ort und außerhalb der TU Ilmenau, mediale Angebote (Webseite, Social-Media-Kanäle, Online-Werbung, Printwerbung, Profile auf Studieninfoportalen), Printmaterialien für Studieninteressierte und individuelle Studienberatung. Eine weitere Differenzierung der Arbeitsgruppe nach diesen Schwerpunkten wurde angeregt. Das Aufzeigen der Verantwortlichkeiten für die Maßnahmen machte sichtbar, dass neben dem Referat Marketing und Kommunikation auch die Fakultäten und verschiedene Struktureinheiten in die Umsetzung der Maßnahmen involviert sind.

**AP 3 Ableitung und Erarbeitung von Handlungsempfehlungen:** Die Bestandsaufnahme zeigte, dass insbesondere für die Zielgruppe der Schülerinnen bereits viele etablierte Angebote wie z. B. die Sommeruniversität, tasteMINT (ein Potenzial-Assessment-Verfahren für Schülerinnen) und die CampusThüringenTour bestehen. Die hohe Individualität in den Angeboten und die spezielle Ausrichtung auf verschiedene Zielgruppen zeichnet die TU Ilmenau aus und sollte unbedingt beibehalten werden.

Sichtbar wurde allerdings auch, dass die Angebote nicht im gewünschten Umfang genutzt werden. Eine Priorisierung der Maßnahmen und eine gezielte Ansprache der sehr diversen Zielgruppen ist für zukünftige Bemühungen in diesem Bereich sehr wichtig. Erste Maßnahmen dazu wurden im Jahr 2022 bereits eingeführt und erprobt:

- (1) Freiwilliges Jahr in Wissenschaft, Technik und Nachhaltigkeit (FJN)
- (2) MINT-Botschafter\*innen in den Heimatschulen der Studierenden.

Weitere Erkenntnisse und Empfehlungen sind:

- Die Gewinnung neuer Studierender ist stark mit der wahrgenommenen Attraktivität des Studienangebots verknüpft. Gesellschaftlich relevante Themen wie z. B. Nachhaltigkeit, erneuerbare Energien und Innovation sind zentrale Bestandteile der technischen und ingenieurwissenschaftlichen Fachrichtungen an der TU Ilmenau. Diese Aspekte besser zu vermarkten und auch in den Studiengangsbezeichnungen und -inhalten sichtbar zu machen, ist ein erfolgsversprechender Ansatz, der unbedingt weiterverfolgt werden sollte.
- Die gezielte Vermarktung unserer Stärken muss bei der zukünftigen Studienwerbung unbedingt berücksichtigt werden.
- Insbesondere im Bereich der Masterstudiengänge ist aktuell ein Zuwachs an Studierenden zu verzeichnen. Hier kommt eine weitere Diversitätsdimension hinzu, da der Zuwachs in diesem Bereich ausschließlich auf die Erhöhung des Anteils internationaler Studierender zurückzuführen ist. Verbunden mit der Dimension Geschlecht zeigt sich, dass der Frauenanteil in dieser Studierendengruppe, auch in den MINT-Fachrichtungen, sehr hoch ist. Dieser Fakt hat eine unmittelbare Verflechtung mit dem Thema Studienbedingungen, die auf die gesteigerte Internationalisierung und Heterogenität der Studierenden abgestimmt werden müssen.
- Eine zeitgemäße Ansprache und eine korrekte Benennung der Studieninhalte schafft Transparenz und erreicht die Zielgruppe der Studieninteressierten besser.

**AP 4 Checkliste für Studienorientierungsveranstaltungen:** Der Transfer der Erkenntnisse in eine Checkliste ist bis dato noch nicht fertiggestellt. Die Entstehung von Checklisten für die einzelnen Schwerpunkte ist auch nach Abschluss des Auditprozesses ein erklärtes Ziel.

## 2.3 AG Studienbedingungen und barrierefreie Lehre

### Ausgangssituation

Diversitätsgerechte Lehre hat viele Facetten – Geschlecht, sexuelle Orientierung, Nationalität, Religion und Weltanschauung, Bildungszugang, Alter, psychische und physische Beeinträchtigung, unterschiedliche Fächerkulturen sowie Lehr- und Lernstrategien, die eigene Persönlichkeit der/des Lehrenden und Lernenden. Deshalb war es der Steuerungsgruppe wichtig, diesen Themenbereich in den Auditierungsprozess einzubetten.

Wer sind die Menschen, die unter den oben genannten Gesichtspunkten an den Lehrveranstaltungen teilnehmen und wie kann sich die Gestaltung der Lehre an den verschiedenen Diversitätsdimensionen orientieren? Das ist ein großer Themenbereich, der im Prozess leider nicht umfassend bearbeitet werden konnte. Dies lag zu einem Großteil daran, dass sich während der akuten Pandemiephase und auch danach sehr wenige Mitglieder für die AG fanden. Dieser Themenbereich ist ein entscheidender für die zukünftige Entwicklung von Lehr- und Studienangeboten und wird daher in der – gerade in Weiterentwicklung befindlichen – Lehrstrategie sowie in der Diversitätsstrategie Berücksichtigung finden.

### Zielsetzung der AG

1. Wir wollen das Bewusstsein für diversitätsgerechte Lehre an der TU Ilmenau schärfen und die Thematik in eine verpflichtende hochschuldidaktische Weiterbildung besonders junger Wissenschaftler\*innen integrieren.
2. Besonders im Hinblick auf die digitale bzw. hybride Lehre (inklusive Prüfungen) sollen Handreichungen erarbeitet werden, die die Lehrenden z. B. bei einer barrierefreien Gestaltung von Moodle-Kursen unterstützen. Materialien dazu sollen verständlich und konkret aufbereitet werden und leicht zugänglich sein.
3. Die Rolle der Lehrenden in der Beratung der Studierenden soll geschärft und in das Beratungsangebot der TU Ilmenau integriert werden. Handelnde Personen im Umfeld der Thematik „Diversitätsgerechte Lehre“ sollen vernetzt werden.

### Arbeitspakete

Folgende **Arbeitspakete (AP)** sollten im Laufe des Prozesses bearbeitet werden:

<b>AP1-</b> Definition und Ziele	Konkretisierung der Begrifflichkeiten, Formulierung der Zielsetzung der AG sowie Problemanalyse – Ableitung von Handlungsempfehlungen
<b>AP2-</b> Netzwerk bilden	Zusammenstellung weiterer handelnder Akteur*innen, Gewinnung von Studierenden
<b>AP3-</b> Zusammenstellung vorhandener Materialien	Bündelung, Übersicht und Evaluation vorhandener Materialien anderer Hochschulen und Projekte sowie der Erfahrungen an der TU Ilmenau. Bewertung der Maßnahmen hinsichtlich Umsetzungsmöglichkeiten an der TU Ilmenau
<b>AP4-</b> Materialerstellung	Erstellung von Leitfäden/ Beispielkursen u. a. für diversitätsgerechte Angebote, (Online-)Lehre und Beratung
<b>AP5-</b> Öffentlichkeitsarbeit	Kooperation mit HD-Anbietern, Zusammenstellung auf Sharepoint, Leitfaden „Gute Lehre“

## Ergebnisse der AG und Ausblick

**AP 1 Definition und Ziele:** Nachdem die Arbeitsgruppe die Ziele formuliert hat, wurde zur Problemanalyse mit verschiedenen Methoden gearbeitet. Besonders wertvoll war die Kommunikation mit dem Lehrendenstammtisch. Hier wurden die Themenbereiche „Barrieren in der Lehre“, „hybride Lehre“ und „Gesundheits- und Bewegungsförderung in der Lehre“ mit Lehrenden der verschiedenen Fakultäten diskutiert. Ein weiterer wichtiger Kooperationspartner war das Zentralinstitut für Bildung und das Projekt „Vedias- Vorbereitung und Erprobung digitaler, international ausgerichteter Studiengänge mit Social Virtual Reality-Anwendung“.

Des Weiteren arbeiteten Mitglieder dieser Arbeitsgruppe in verschiedenen Gruppen wie Studiengangskommissionen, bei der Initiative zur Schaffung von Lernräumen sowie in der Nachhaltigkeits-AG mit.

Folgende Herausforderungen wurden durch die AG identifiziert, die die Notwendigkeit der Sensibilisierung der Lehrenden für eine diversitätsgerechte Lehre verdeutlichen:

- Anteil ausländischer Studierender, insbesondere im Masterbereich, ist stark angestiegen (siehe Abbildungen 5-9 im Anhang).
- Ein großer Teil dieser ausländischen Studierenden hat keine Deutschkenntnisse.
- Es gibt immer mehr unterschiedliche Studienzugänge (Erwerb ausländischer Hochschulzulassungsvoraussetzungen, Berufserfahrungen, Fachabitur usw.).
- Lehre in online und hybrider Form bringt sowohl für Lehrende als auch Studierende neue Herausforderungen bzgl. der Gestaltung von und der Teilhabe an Lehrveranstaltungen mit sich (z.B. Vorbehalte gegenüber Techniknutzung, geringe Kenntnisse von Lernplattformen, Integration aller Studierender in Kurse, online-Praktika usw.).
- Für die diversitätsgerechte Gestaltung von Moodle-Kursen gibt es wenig Hilfestellung, Bereitstellung von Lehrmaterialien und entsprechende Weiterbildungskurse sind notwendig.
- Während der Pandemie wuchs unter den Studierenden der Bedarf an Lernräumen und Austauschformaten.
- Eine Befragung der Studierenden im Rahmen des Gesundheitsmanagements zeigte, dass es eine Steigerung der psychischen Belastung bei Studierenden gibt, außerdem wurden körperliche Einschränkungen der Studierenden erfasst.

Nachstehende Handlungsempfehlungen wurden von der Arbeitsgruppe erarbeitet:

- spezielle Einführungsveranstaltungen für ausländische Studierende
- Einsatz bzw. Erweiterung des Angebotes von Mentoren- und Tutorenprogrammen (in Teilen bereits vorhanden, Empfehlung mehr unterschiedliche Diversitätsdimensionen zu berücksichtigen)
- Erstellung von mehrsprachigen (im ersten Schritt englischsprachigen) Dokumenten für internationale Studierende (aktuell ist der überwiegende Teil in deutscher Sprache)
- verpflichtende Deutschkurse auch für ausländische Studierende in englischsprachigen Studiengängen
- Ausbau englischsprachiger Lehrangebote, Ausbau der Weiterbildungsangebote im Bereich der Sprachen für Mitarbeitende
- Aufnahme von verpflichtenden Weiterbildungsveranstaltungen zu verschiedenen Themen (z.B. inklusive Lehre, Gestaltung von Online-Lehre, online-Prüfungsformate usw.) in das Weiterbildungsprogramm der Universität
- Erstellung/Überarbeitung eines MOODLE-Kurses zum Thema diversitätsgerechte Lehre
- Einführung eines Orientierungsstudiums (aktuell in Bearbeitung)
- barrierefreie Gestaltung von Hörsälen und Seminarräumen (bauliche Barrierefreiheit ist Bestandteil des Maßnahmenplans zur Umsetzung der UN Behindertenrechtskonvention)
- Schaffung von Lernräumen für eine stärkere soziale Interaktion
- Förderung eines diversitätssensiblen studentischen Gesundheitsmanagements und der daraus resultierenden Maßnahmen zur Förderung der mentalen Gesundheit

**AP 2 Netzwerk bilden:** Mit dem Lehrendenstammtisch und der damit verbundenen engen Angliederung an das Zentralinstitut für Bildung ist bereits ein gutes Netzwerk entstanden, welches weiter gefördert werden sollte. Verschiedene Kommunikationsformate wurden erprobt, um noch mehr Lehrende für die Themen zu sensibilisieren. Es wird empfohlen, den Studiausschuss stärker mit einzubeziehen, um den Themenbereich „barrierefreie Lehre“ im Verständnis einer inklusiven Lehre umfassender zu diskutieren und Maßnahmen umsetzen zu können. Hierbei ist die Etablierung einer konstruktiven und offenen Diskussionskultur ein zentrales Anliegen. Ein wichtiger Schritt wird auch in der Verbesserung der Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung gesehen. Oft sind die Verwaltungsstrukturen in den Netzwerken nicht präsent. Eine Erweiterung des Netzwerkes um relevante Partner\*innen ist wünschenswert.

**AP 3 Zusammenstellung vorhandener Materialien /AP 4 Materialerstellung:** Die Arbeitsgruppe hat vorhandene Materialien zur „barrierefreien Lehre“ anderer Hochschulen und Bildungseinrichtungen gesichtet. Eine hausinterne Webseite hierfür existiert und Informationsmaterialien sind vorhanden. Das Zentralinstitut für Bildung und das Referat GDG halten bereits Angebote vor. Die Teilnahme an den existierenden Weiterbildungsangeboten sowie die Nutzung der vorhandenen Materialien sind zu erhöhen. Die AG hat für einen Moodlekurs Material erarbeitet. Hier bedarf es noch einer klaren Festlegung zur Verantwortlichkeit für diesen Moodlekurs. Die AG empfiehlt eine verpflichtende Teilnahme neuer Lehrender an Hochschuldidaktik-Kursen.

**AP 5 Öffentlichkeitsarbeit:** Verschiedene Kommunikationsformate wurden mit Unterstützung der Hochschulleitung erfolgreich durchgeführt. So war z. B. das Thema „Barrierefreiheit in Studium und Lehre - Lehrveranstaltungen barrierefrei(er) planen“ im Jahr 2022 ein Schwerpunkt des Dies Academicus. Der partizipative Ansatz zur Kommunikation mit der Universitätsöffentlichkeit ist ein wichtiger Teil des Sensibilisierungsprozesses und soll weiter fortgesetzt werden.

## 2.4 AG Antirassismus und Antidiskriminierung

### Ausgangssituation

Die steigenden Zahlen von internationalen Studierenden und Beschäftigten und die damit verbundene Diversität führen zu einer wachsenden kulturellen Vielfalt des Arbeits- und Studienlebens. Das Aufeinandertreffen kultureller Unterschiede birgt einerseits Chancen, andererseits aber auch Probleme mit sich. So wurden von internationalen Studierenden und Beschäftigten in jüngster Vergangenheit vermehrt rassistisch motivierte und diskriminierende Übergriffe an der Universität und in der Stadt gemeldet. Dies hat das Steuerungsgremium veranlasst, eine AG einzurichten, die sich intensiv mit möglichen Strategien und Verfahrensweisen hinsichtlich des Umgangs mit Diskriminierungen und insbesondere Rassismus beschäftigt. Als initiale Aktivität wurden Mitglieder für die Gruppe gesucht, sodass alle Statusgruppen, Mitarbeitende der Fakultäten und Verwaltungseinheiten der Universität innerhalb dieser Gruppe vertreten sind.

### Ziele der AG

Die Begriffe Rassismus und Diskriminierung sind allgemein sehr weit gefasst und zeigen damit eine Vielzahl von Interpretationsmöglichkeiten und Handlungsfeldern auf.

Die folgenden Ziele wurden von der AG definiert:

1. Bewusstsein für Rassismus und Diskriminierung an der TU Ilmenau stärken.
2. Entwicklung von Kommunikationsstrategien, die einen gegenseitigen wertschätzenden Austausch ermöglichen.
3. Erstellung eines Konzeptes, wie Beratungs- und Unterstützungsangebote für Betroffene leichter zugänglich gemacht (z. B. mit einer Plattform, die die Aktivitäten und Informationen bündelt) und bedarfsorientiert ausgebaut werden können.
4. Handlungs- und Kommunikationsstrategien zur Sensibilisierung der Angehörigen der TU Ilmenau zu entwerfen (z. B. in Form eines Informations- und Weiterbildungsangebot).

## Arbeitspakete

Unter den Mitgliedern wurden aus der zuvor genannten Zielsetzung die folgenden **Arbeitspakete (AP)** erarbeitet, an denen schwerpunktmäßig gearbeitet wurde. Im Folgenden sind diese kurz erläutert:

<b>AP1-</b> Begriffsdefinitionen	Die Definitionen für Rassismus und Diskriminierung im Kontext dieser AG wurden besprochen und angepasst. Zudem wurde die Formulierung der Zielsetzung für die AG erarbeitet.
<b>AP 2-</b> Situationsevaluierung	Evaluierung der Situation internationaler Studierender an der TU Ilmenau inklusive Rassismus und Diskriminierung; Ableitung von Handlungsvorschlägen
<b>AP 3-</b> Kommunikationsstrategien/ Sensibilisierung	Erarbeitung von Kommunikationsstrategien, die das Bewusstsein für die Problematik an der TU Ilmenau stärken sollen.
<b>AP 4-</b> Plattform mit Informations- und Beratungsangeboten	Bündelung, Übersicht und Erweiterung der Anlaufstellen und Beratungsangebote an der TUI Ilmenau; Strategie zum Umgang mit Diskriminierung und Rassismus an der TU Ilmenau (z. B. Entwurf einer Richtlinie); Sensibilisierung der Mitarbeitenden sowie Schulungen.
<b>AP 5-</b> Regionale Vernetzung	Kooperation mit/sowie Transferstrategien in Stadt und Region

## Ergebnisse der AG und Ausblick

**AP 1- Begriffsdefinitionen:** Unter Bezugnahme der Begriffsbestimmungen der Vereinten Nationen von 1969 konnten die Begriffe Rassismus und Diskriminierung für die AG definiert und daraus die Handlungsfelder der AG abgeleitet werden.

### *Begriffsbestimmung:*

Unter Diskriminierung sind Handlungen (unabhängig von der Absicht des Individuums) und Strukturen zu verstehen, die eine Ungleichbehandlung aufgrund rassistischer Unterscheidungen, Zuschreibungen aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, der Sexualität, von Behinderung/chronischer Erkrankung, Religion, Alter sowie sozialer Herkunft bzw. sozialer Klasse zur Folge haben. Wie bei Rassismus hat jede Diskriminierungskategorie einen spezifischen historischen Kontext und führt in der Gegenwart zu einem eingeschränkten Zugang zu Ressourcen und Positionen, der durch individuelle Anstrengung und Leistung nicht ausgeglichen werden kann. Ebenso ist zu berücksichtigen, dass verschiedene Diskriminierungskategorien zusammenwirken können („intersektionale Diskriminierung“).

Auffällig bei der Diskussion zu den Begriffsbestimmungen war, dass es keine verlässliche Datengrundlage bzw. Forschung zu Rassismus an deutschen Hochschulen gibt, obwohl das Problem bekannt ist. Dieser Fakt hat maßgeblichen Ausschlag für AP2 gegeben.

**AP 2- Situationsevaluierung:** Zur Evaluierung der Situation internationaler Studierender an der TU Ilmenau inklusive Rassismus und Diskriminierung wurde unter Leitung eines Professors ein Forschungsseminar eingerichtet, an dem zwölf Studierende der TU Ilmenau Interviews erarbeitet und durchgeführt haben. Hierfür wurden internationale Studierende aus zehn Ländern unterschiedlicher Fachrichtungen und mit unterschiedlichen deutschen Sprachlevel befragt, sowie Expert\*innen aus der TU Ilmenau aus unterschiedlichsten universitären Bereichen. Eine Berichtsform der Studie ist gerade in Erstellung. In Auswertung der Interviews und durch Rückmeldung verschiedener universitätsinterner Akteur\*innen sind die folgenden Handlungsempfehlungen entstanden, an welchen im weiteren Prozess (Aufnahme in Maßnahmenplan der Diversitätsstrategie) gearbeitet werden soll:

- Bedarfsberatung für internationale Studierende (Evaluation der bestehenden Angebote und ggf. Anpassung) und Aufbau von Präventionsangeboten
- Verbesserung der Kommunikationskanäle und Bereitstellung von Informationen in Englisch und Deutsch.

- Erstellung von Informationsmaterialien für einen erfolgreichen Studienabschluss
- bessere Vernetzung und Zusammenarbeit mit dem Studierendenwerk Thüringen und insbesondere Verzicht auf die kulturelle Aufteilung von Studierenden nach Herkunft/Religion in den Studierendenwohnheimen
- Unterstützung und Durchführung von Veranstaltungen in Deutsch und Englisch, sodass auch internationale Studierende mit eingebunden werden können und werden.
- Verbesserung der Informationen zur Mitarbeit in den Verwaltungsgremien der Universität für internationale Studierende und Beschäftigte
- verpflichtende Deutschkurse in englischsprachigen Masterprogrammen
- Verbesserung der Willkommenskultur
- Erstellung einer Antidiskriminierungs- und Antirassismus-Leitlinie und deren Umsetzung
- Investitionen in interkulturelle Schulungen für Mitarbeitende und Studierende der TU Ilmenau

**AP 3- Kommunikationsstrategien/ Sensibilisierung:** Innerhalb dieses Arbeitspaketes wurden verschiedene Maßnahmen erarbeitet und erprobt, welche die Sensibilisierung der universitären Gemeinschaft zu diesem Themenbereich unterstützen sollen:

- Erprobung eines Formates „Lunch and Talk“ zum Thema Antidiskriminierung
- Erarbeitung von Präsentationsformaten
- Analyse und Beratung zur Kommunikation der Universitätsleitung bei rassistisch-motivierten Vorfällen gegen internationale Studierende.
- Weiterentwicklung des Bedrohungsmanagements - Erstellung eines Prozessablaufplans zu Meldekettens und Handlungsabläufen bei personellen Übergriffen sowie Erarbeitung einer Kommunikationsstrategie

**AP 4- Plattform mit Informations- und Beratungsangeboten:** Innerhalb dieses Arbeitspaketes wurden die bestehenden Beratungs- und Unterstützungsangebote gesichtet. Ein wesentliches Ergebnis dieser Sichtung besteht darin, dass viele Angebote bereits vorhanden, den internationalen Studierenden aber nicht bekannt sind, obwohl sie in englischer Sprache zur Verfügung stehen. Als Handlungsvorschlag wurde abgeleitet, die bestehende Konzeption für die „Ersti-Woche“ für ausländische Studierende zu überarbeiten. Diese Maßnahme wird durch das International Office zurzeit durchgeführt und soll erstmals zum Wintersemester 2023/24 stattfinden. Zudem sollen Informationen im Internet und Intranet überarbeitet und zielgerichtete Informationen für internationale Studierende erstellt werden.

**AP 5- Regionale Vernetzung:** Derzeit besteht nur im Bedarfsfall Kontakt zu den Behörden der Stadt und des Ilmkreises. Im Laufe des Prozesses wurde Kontakt zu verschiedenen Institutionen aufgenommen. Ein gemeinsames Projekt zwischen Stadt, Landkreis und TU Ilmenau ist gerade in Planung und Umsetzung. Vorrangig soll hier zum Thema „Fremdenfreundlichkeit“ im Rahmen einer Marketing- und Kommunikationskampagne gearbeitet werden.

## 2.5 AG Kommunikation

Die AG Kommunikation wurde an das Referat GDG respektive an die Diversitätsbeauftragte angegliedert. Hier wurden die Aktivitäten der o.g. Arbeitsgruppen zum Thema Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit koordiniert und organisiert.

Ziele der Arbeitsgruppe wurden wie folgt definiert:

- Sensibilisierung der Universitätsangehörigen für das Handlungsfeld Diversität
- kommunikative Begleitung des Auditprozesses
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Konzeption und Umsetzung von Veranstaltungen
- Konzeption und Umsetzung von Leitlinien zum Umgang mit Bedrohung, sexueller Belästigung und Diskriminierung
- Kontaktaufnahme mit Akteur\*innen der Stadt, der Polizei, des Landkreises

Folgende Maßnahmen wurden umgesetzt:

- drei „Lunch & Talk“ Veranstaltungen zu den Arbeitsthemen
- Beteiligung der TU Ilmenau im Rahmen der „Diversitätstage an Thüringer Hochschulen“ mit verschiedenen Veranstaltungen wie Vortrag und Workshop zur gendersensiblen Sprache, Filmabend, Kabarettveranstaltung zu Geschlechtervielfalt, Gesprächsrunde „Erzähl uns deine Geschichte“
- Projekt „barrierefreie Webseite“
- Mitarbeit am Projekt „Erstellung einer Handreichung zur Erfassung von Geschlechtervielfalt in der Hochschulverwaltung an Thüringer Hochschulen“ und deren Umsetzung am Hochschulstandort
- Erstellung einer Webseite zum Thema „Geschlechteridentität und Beratung“
- Durchführung eines Workshops zur Wertekultur
- Gründung einer AG Krisenmanagement bei personellen Übergriffen und Erarbeitung eines Leitfadens
- Erarbeitung von verschiedenen Präsentationen für Senat, Diversitätsforen, Vorstellung des Audits in Fakultäten
- Erarbeitung eines Antrags für die HRK-Ausschreibung „Vielfalt an deutschen Hochschulen“
- Unterstützung des Präsidiums bei der Kommunikation in schwierigen Situationen (z. B. gewaltsamer Übergriff auf einen Studierenden, Sticker-Aktion auf dem Campus)
- Presseartikel

### 3. Strukturelle Verankerung von Diversität unter Einbeziehung vielfältiger Akteur\*innen

Entsprechend des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) hat die TU Ilmenau im Jahr 2019 eine Diversitätsbeauftragte berufen. Gemäß § 7 ThürHG fokussiert sich die Zuständigkeit von Diversitätsbeauftragten auf die Belange von Hochschulangehörigen mit Behinderung, einer psychischen oder einer chronischen Erkrankung. Das Aufgabenspektrum vor Ort geht jedoch weit darüber hinaus.

Wie bereits im Zitat des Leitbildes erwähnt, ist es der TU Ilmenau ein großes Anliegen, den Fokus auf den Menschen zu setzen. Mit einer im Jahr 2010 institutionalisierten Stabsstelle wurde der Auftrag erteilt, dies in den Prozessen der Universität zu betrachten und entsprechende Maßnahmen zu initiieren, die ein Kulturverständnis von Wertschätzung, Respekt und Toleranz unterstützen. Themen wie Familienfreundlichkeit, Gesundheitsförderung und Aspekte der strategischen Personalentwicklung wurden mit diesem Fokus betrachtet. Im Rahmen einer Evaluation wurde sichtbar, dass dies für die immer komplexer werdenden uns umgebende Kultur nicht ausreicht. Der Bedarf an einer übergreifend arbeitenden Struktureinheit, welche Zusammenhänge erkennt sowie Koordinations- und Vernetzungsaufgaben übernimmt, wurde durch eine Evaluation deutlich. Basierend auf diesem Erkenntnisprozess wurde im November 2021 die Stabsstelle sowie weitere Struktureinheiten mit zu bearbeitenden Querschnittsthemen in ein neu gegründetes Referat Gleichstellung, Diversität und Gesundheit integriert und ein entsprechendes Umsetzungsbudget zur Verfügung gestellt.

Die Arbeit des Referates GDG orientiert sich an den laufenden Prozessen der Universität (siehe Anlage 4). Das Referat GDG ist direkt an das Präsidium angebunden. In Absprache mit dem Präsidium kommt dem Referat dabei die Rolle für die konzeptionelle Begleitung zu, die Verantwortung über die Koordination der verschiedenen Prozesse sowie deren Umsetzung, die Öffentlichkeitsarbeit und die Kommunikationsarbeit, die unterschiedlichen Interessen und Sichtweisen zusammenzubringen. Es steht den verschiedenen Struktureinheiten der Universität als Ansprechpartner zur Verfügung und unterstützt mit der Bearbeitung der Themenbereiche die Kernprozesse. Das Referat GDG arbeitet mit thematisch eingesetzten agilen Arbeitsgruppen, um kurze Umsetzungsprozesse zu ermöglichen. Die Struktur des Referates ist in Abbildung 2 dargestellt.

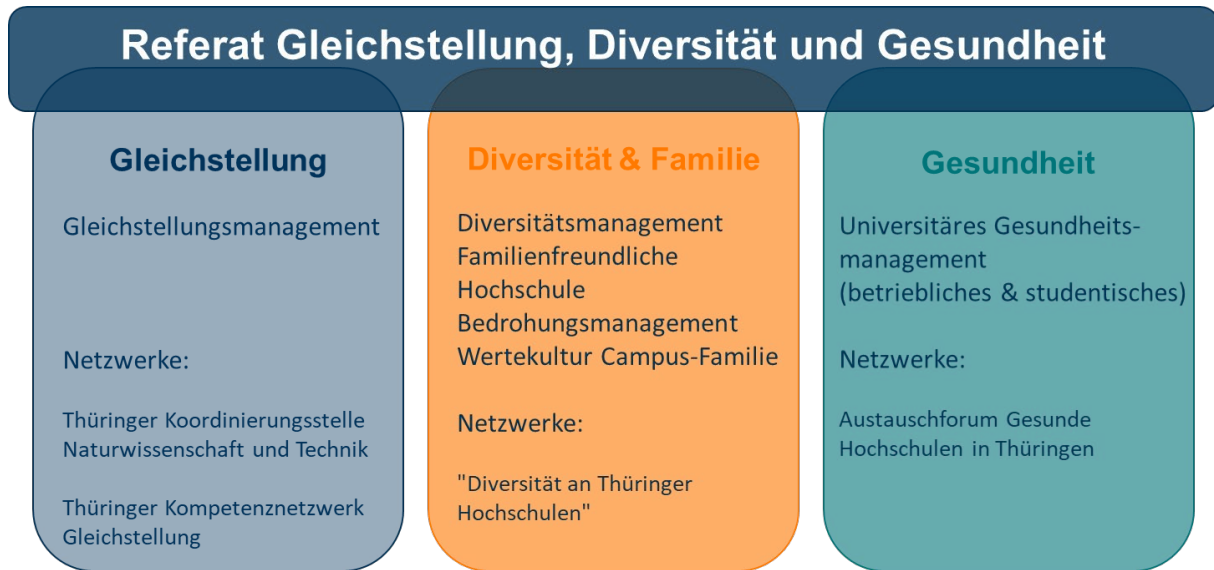


Abbildung 2: Struktur des Referats für Gleichstellung, Diversität und Gesundheit

#### 4. Erstellung eines Diversitätskonzeptes

Das Audit stellt eine wichtige Reflexionsphase dar, welche die Basis des Diversitätskonzeptes der TU Ilmenau bilden wird. Das Diversitätskonzept soll eine Orientierung für die Entwicklung diversitätssensibler Prozesse, Strukturen und Maßnahmen geben. Ein umfangreiches Arbeitspapier mit tatsächlichen Bedarfen, Barrieren, Erfahrungen und Rahmenbedingungen wurde erstellt und dient als Grundlage für das Konzept und einen Maßnahmenplan. Zeitgleich erfolgt in einer Arbeitsgruppe die Weiterentwicklung der Internationalisierungsstrategie. Auch die Lehrstrategie ist in einem Überarbeitungsmodus. Beide Strategiepapiere haben Einfluss auf die Diversitätsstrategie bzw. es bedarf weiterer Abstimmungen. Mit der Fertigstellung des Konzeptes ist voraussichtlich Ende 2023 zu rechnen.

#### 5. Veränderung gegenüber der Ausgangssituation

In den statistischen Betrachtungen der Entwicklungen gegenüber der Ausgangssituation sind keine wesentlichen Unterschiede zu verzeichnen. Die Kennzahlen des Monitorings können im Anhang 1 nachgelesen werden.

Ein wesentlicher Unterschied zur Ausgangssituation besteht allerdings zum einen in der Dynamik des Change-Prozesses, der vor zwei Jahren noch nicht so deutlich sichtbar wurde bzw. wahrnehmbar war. Die Frage „Wohin wollen wir bzw. wer wollen wir sein?“, im Sinne einer Profilbildung, ist zum zentralen Punkt geworden, der die Universität in allen Fragestellungen des Alltags begleitet. Hier sehen wir wichtige Ansatzpunkte, die verschiedenen Diversitätsdimensionen in die Gestaltung der universitären Prozesse einzubringen.

Zum anderen hat der Auditierungsprozess und die daraus resultierende Problemanalyse erreicht, dass Themen besprechbar wurden und Gruppen von Menschen, die vorher eher unsichtbar waren, sichtbar geworden sind und eine Stimme erhalten haben. Auch wenn weiterhin ein Handlungsbedarf besteht, so können wir sagen, dass der Bedarf an einer Wertediskussion und der damit verbundenen Überprüfung der Stimmigkeit unserer Werte zugenommen hat. Gerade in dieser Diskussion sehen wir einen wesentlichen Schwerpunkt des Sensibilisierungsprozesses.

## 6. Rekapitulation der Entwicklungsziele

### 6.1 Entwicklungsziele im Bereich der Studierenden

Die im ersten Selbstreport formulierten Entwicklungsziele waren sehr ambitioniert. Die Einschränkungen durch die Covid19-Pandemie und die daraus erwachsende Digitalisierung des Studien- und Arbeitsalltags hat den Gesamtprozess sehr stark beeinflusst. Es war in der Pandemie und auch danach schwer, engagierte Universitätsangehörige für die Mitarbeit im Auditprozess zu finden, die bereit waren, neben den Herausforderungen des Pandemiegeschehens zusätzliche Aufgaben zu stemmen. Mangelnde zeitliche Ressourcen waren im Prozess eine große Hürde. Aber auch Zuständigkeiten auf anderer Ebene und parallele Entscheidungsprozesse wirkten hemmend auf den Prozess und die Erreichung der Ziele.

Für den Bereich der Studierenden hat sich die TU Ilmenau für **vier Entwicklungsziele** entschieden, die prioritär verfolgt werden sollten.

#### **Entwicklungsziel 1:**

Verbesserung der Studienbedingungen für strukturell benachteiligte Personen (Geschlecht, Behinderung/chronische Erkrankung, soziale Herkunft, internationale Studierende). Dies beinhaltet auch die Steigerung der Attraktivität des Studienangebots zur Gewinnung von Studierenden.

Kriterien der Umsetzung:

- Studierendengewinnungs- und Studienprozesse sowie Rahmenbedingungen für Student\*innen und Doktorand\*innen werden nach diversitätsrelevanten Kriterien überprüft, Barrieren aufgezeigt, Bedarfe abgeleitet und Maßnahmen konzipiert und schrittweise umgesetzt
  - Wir sind auf dem Weg. Vorhandenes Material wurde gesichtet und vorhandene Formate ausgewertet (siehe Ergebnisse AG Studierendengewinnung). Die Ergebnisse werden dem Referat Marketing und Öffentlichkeitsarbeit zur Erstellung eines neuen Marketingkonzeptes zur Verfügung gestellt unter dem Motto: „Dein Studium, so individuell wie Du!“.
  - Das Angebot eines Orientierungsstudiums ist unter Federführung der Vizepräsidentin für Studium und Lehre in Vorbereitung und soll erstmals zum Wintersemester 2023/24 starten. Ziel dieser Maßnahme ist die Gewinnung von Studierenden ohne konkreten Studienwunsch. Durch das Angebot interdisziplinärer Projekte und eine Erhöhung der Praxisanteile zu Beginn des Studiums soll die Studienmotivation und -entscheidung unterstützt werden. (Senat vom 17.02.2023)
- neue Studiengänge werden unter Berücksichtigung von Diversitätskriterien konzipiert und umgesetzt
  - Ausbau der Feedbackkultur zur Verbesserung der Studienbedingungen
- Internetauftritt der Universität wird nach o.g. Kriterien überprüft und Maßnahmen abgeleitet
  - Der Internetauftritt der Universität wurde auf Barrierefreiheit überprüft. Verschiedene Dimensionen von Barrierefreiheit wurden dabei berücksichtigt. Handlungsbedarfe wurden sichtbar gemacht und werden bearbeitet.
- Projekte und Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Studentinnen und Doktorandinnen werden unterstützt und gefördert
  - verschiedene Maßnahmen wurden neu konzipiert und beispielhaft getestet z. B. Freiwilliges wissenschaftliches Jahr, Einsatz von studentischen Botschafterinnen für den MINT-Bereich an ihren Heimatschulen

### Entwicklungsziel 2:

Schaffung von Rahmenbedingungen für eine barrierefreie Lehre unter spezieller Berücksichtigung von Barrierefreiheit im Studienzugang von internationalen Studierenden sowie Digitalisierungsprozessen.

Kriterien der Umsetzung:

- Die Studieneingangsvoraussetzungen, Immatrikulations-, Prüfungs- und Studienprozesse werden nach verschiedenen Diversitätsaspekten und Barrieren untersucht, Hürden sichtbar gemacht und Maßnahmen abgeleitet
  - Barrieren wurden sichtbar (siehe Ergebnisse AG Barrierefreie Lehre und Handlungsempfehlungen)
  - Ein Kooperationsangebot der Universität Augsburg wurde angenommen, um die Motivation und Hintergründe zu Studienabbrüchen im MINT-Bereich zu untersuchen.
- Lehrräume werden auf ihre Barrierefreiheit überprüft, Maßnahmen zur Umsetzung konzipiert und umgesetzt
  - in Umsetzung
- die Lehre (in Präsenz und digital) wird entsprechend verschiedener Diversitätsaspekte evaluiert und Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Lehre/Didaktik abgeleitet, welche in das Weiterbildungsangebot der TU Ilmenau einfließen
  - Diskussionen der Themen im Rahmen des Lehrendenstammtisches sowie verschiedene hochschuldidaktische Angebote wurden durch das Zentralinstitut für Bildung konzipiert und umgesetzt (Teilnahme hat Steigerungspotential)

### Entwicklungsziel 3:

Überprüfung der universitären Prozesse auf chancengerechte Teilhabe aller Mitgliedsgruppen und Ableitung von Handlungsempfehlungen.

Kriterien der Umsetzung:

- chancengerechte Teilhabe aller Studierenden an den universitären Prozessen
  - Barrieren wurden durch die verschiedenen Arbeitsgruppen aufgezeigt und Handlungsempfehlungen abgeleitet
  - Studien- und Verwaltungsdokumente sowie relevante Informationsmaterialien sollen in deutscher und englischer Sprache angeboten werden
- Sichtbarmachung der Diversitätsdimensionen, die bisher keine Berücksichtigung erfahren haben
  - die Vielfalt der Geschlechter ist sichtbarer geworden, die Dimensionen Herkunft und Bildungszugang haben eine andere Wichtung durch die steigende Internationalisierung erhalten, die ganzheitlich Berücksichtigung finden muss, Wertekultur und Wertesysteme → hier ist ein erster Austausch erfolgt und muss fortgesetzt werden
- Austausch zwischen den unterschiedlichen Gruppen wird durch das Aufzeigen verschiedener Facetten befördert
  - ein Resultat der Corona-Pandemie ist ein Defizit an sozialem Austausch
  - Die Mitglieder der Universität benennen, dass sie sich schwieriger mit der Universität identifizieren können. Wir sind auf dem Weg, Ursachen zu suchen und einen partizipativen Prozess zur Wertekultur anzustoßen.

### Entwicklungsziel 4:

Weiterentwicklung eines diversitätssensiblen Gesundheitsmanagements für Studierende und Ableitung von Handlungsempfehlungen und Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Gesundheitskompetenzen von Studierenden (auch vor dem Hintergrund zunehmender Digitalisierungsprozesse).

- seit 2019 Projekt „Studentische Gesundheitsmanagement“ unter Berücksichtigung von Diversitätsaspekten“ (Anlage „2. Bericht zum Gesundheitsmanagement“)
- im Mai 2022 Befragung der Studierenden
  - Ergebnisse zeigen Unterschiede zwischen deutschen und internationalen Studierenden

- Handlungsbedarfe wurden aufgezeigt und werden bearbeitet (Schwerpunkte: mentale Gesundheit, Bewegung)

## 6.2 Entwicklungsziele im Bereich der Beschäftigten

Im Bereich der Beschäftigten standen folgende Entwicklungsziele im Fokus:

### **Entwicklungsziel 1:**

Chancengerechte Teilhabe aller Beschäftigten an universitären Prozessen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben.

Kriterien der Umsetzung:

- Umsetzung des Ziels und Überprüfung der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben in den verschiedenen Diversitätsdimensionen
  - mit der Zusammenführung der Querschnittsthemen in das Referat GDG ist auch die Überprüfung und Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben verbunden → wir sind auf dem Weg
- Überprüfung der Personalmanagement- und Personalentwicklungsprozesse auf chancengerechte Teilhabe, Ableitung von Handlungsempfehlungen und Maßnahmen
  - Im Rahmen des Audits wurde eine Online-Weiterbildung für „wertschätzende und chancengerechte Berufungsverfahren“ sowie für „wertschätzende und chancengerechte Personaleinstellungsverfahren“ entwickelt. Diese befinden sich in der Umsetzungsphase.

### **Entwicklungsziel 2:**

Evaluation und Fortschreibung des Maßnahmenplanes „Inklusion“

Der Maßnahmenplan wurde evaluiert. Es hat sich gezeigt, dass die Arbeit in den Inklusions-Arbeitsgruppen nicht zielführend ist. Derzeit wird in agilen Teams an konkreten Fragestellungen gearbeitet. Der Maßnahmenplan wurde hinsichtlich der neuen Arbeitsweise neu strukturiert.

Kriterien der Umsetzung:

- Weiterbildung der Arbeitsgruppen zu Inklusion
  - verschiedene Weiterbildungsangebote wurden konzipiert und umgesetzt
- Erstellung eines Peer-to-Peer-Konzeptes für verschiedene Inklusionsbedarfe
  - ist bisher nicht erfolgt
- Ermittlung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Unterstützungsbedarf, Erarbeitung eines Integrationskonzeptes und Weiterbildung von Beschäftigten
  - ist bisher nicht erfolgt

### **Entwicklungsziel 3:**

Sensibilisierung der Beschäftigten

Kriterien der Umsetzung:

- Überprüfung der internen Kommunikationsstrategien auf diversitätssensible Aspekte
  - Schwerpunkt bildete zunächst die Entwicklung eines Konzeptes zur diversitätssensiblen Sprache. Die Erstellung einer Toolbox „Sprache“ ist in Vorbereitung.
  - mit verschiedenen Formaten, Posts, etc. wurde auf Themen aufmerksam gemacht
  - Beteiligung und Bekanntmachungen der Veranstaltungen zu verschiedenen Diversitätsdimensionen, z. B. Diversitätswochen
- diversitätssensible Weiterbildung für Führungskräfte und Beschäftigte
  - siehe Online-Weiterbildung („Wertschätzende und chancengerechte Berufungsverfahren und Personaleinstellungsverfahren“)
  - muss noch ausgebaut werden
- Schaffung von Austauschformaten zu Diversitätsthemen
  - Einführung des Formates „Lunch & Talk“ zu verschiedenen Diversitätsaspekten
  - verschiedenen Maßnahmen sind geplant

**Entwicklungsziel 4:**

Förderung des betrieblichen Gesundheitsmanagements unter Berücksichtigung verschiedener Diversitätsdimensionen, Ableitung von Handlungsempfehlungen und Maßnahmen

Kriterium der Umsetzung:

- regelmäßige Beschäftigtenbefragung unter Berücksichtigung von Diversitätsaspekten
  - ist erfolgt: 2. Befragung der Beschäftigten im Sommer 2019 → derzeit Umsetzung der Handlungsempfehlungen

### 6.3 Übergreifende Entwicklungsziele

Die Arbeit an folgenden übergreifenden Zielen wurde im Auditprozess begonnen. Eine kontinuierliche Weiterentwicklung dieser Ziele ist für die Universität von großer Bedeutung.

**Entwicklungsziel 1:**

Nachhaltige strukturelle Verankerung von Diversität unter Einbeziehung der vielfältigen Akteur\*innen

- ist mit der Referatsbildung erfolgt
- Abstimmungen zwischen den Querschnittsthemen und den Akteur\*innen finden regelmäßig statt

Kriterien der Umsetzung:

- Definition von Schnittstellen innerhalb der Universität
  - Umsetzung erfolgt und Verflechtungszusammenhänge herausgearbeitet
  - gemeinsame strategische Ausrichtung der Querschnittsbereiche unter Berücksichtigung der verschiedenen Diversitätsdimensionen, ermöglicht prozessorientiertes Arbeiten
  - durch Anbindung des Referates GDG an das Präsidium kurze Wege und Abstimmungsprozesse zwischen administrativer und operativer Ebene
- Bündelung von personellen und finanziellen Ressourcen im Kontext Diversität in einer Struktureinheit zur stärkeren Sichtbarmachung der Diversitätsthemen und deren Umsetzung
  - ist erfolgt (siehe Organigramm in Abbildung 2)
- Implementierung von Diversitätsaspekten in Verwaltung und Fakultäten (Studium, Lehre, Forschung)
  - das Referat GDG wird in Verwaltungsprozesse eingebunden, um Diversitätsaspekte in die Prozesse zu implementieren
- Sensibilisierung/interne Kommunikation
  - in Arbeit

**Entwicklungsziel 2:**

Erstellung eines Diversitätskonzeptes als Orientierung für die Entwicklung diversitätsbezogener Prozesse

Kriterien der Umsetzung:

- Bündelung von bestehenden Angeboten, Initiativen, Projekten und Strategien / Bestandsaufnahme (Gleichstellung, Internationalisierung, Inklusion, Gesundheit, Lehr- und Lernstrategie)
- Strategieentwicklung: Ableitung von Maßnahmen und Zielen in verschiedenen Handlungsfeldern, Zuständigkeiten
- Zugleich wichtig für die Beantragung von Drittmitteln, z. B. Erfüllung der „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ bzw. des in Vorbereitung befindlichen „Qualitativen Vielfältigkeitskonzepts“ der DFG)
- Zugleich wichtig in der Außendarstellung zur Gewinnung von Studierenden (auch neue Zielgruppen) und Beschäftigten (v. a. international)
- Gewährleistung der gesetzlichen Standards hinsichtlich der Personal- und Organisationsentwicklung

**Entwicklungsziel 3:**

Vernetzung mit regionalen und überregionalen Partner\*innen

Kriterien der Umsetzung:

- Mitgliedschaft im Netzwerk Diversität an Thüringer Hochschulen
  - TU Ilmenau ist Mitglied und engagiert sich aktuell stark in der Arbeitsgruppe zur Verstärkung dieses Netzwerks
- Mitgliedschaft im bundesweiten Netzwerk Diversity an Hochschulen
  - TU Ilmenau ist dem Netzwerk 2021 beigetreten
- Mitgliedschaft in der „Charta der Vielfalt“
  - ist unterschrieben
- Kooperationen mit entsprechenden Stellen und Institutionen der Stadt, des Ilmkreises und des Landes
  - Kontakt ist aufgenommen, ein erstes gemeinsames Projekt zur „Fremdenfreundlichkeit“ wurde initiiert

**Entwicklungsziel 4:**

Vorbereitung zum Aufbau eines Diversitätsmonitoring

- vorhandene Daten wurden gesichtet und aufbereitet (Anhang 1)

## 7. Reflektion des Auditierungsprozesses

Mit der Novellierung des Thüringer Hochschulgesetzes wurde die Basis für das Handlungsfeld Diversität an Thüringer Hochschulen geschaffen. Die Idee, mit der Bildung eines Thüringer Netzwerk „Diversität an Hochschulen“, einen gemeinsamen Auditprozess zu initiieren, wird als sehr positiv wahrgenommen. Gleichwohl war es ein nicht ganz einfacher Prozess. Wie bereits dargelegt, stand und steht die Universität vor vielen Herausforderungen und befindet sich, auf Grund der zunehmenden Internationalisierung, in einem großen Veränderungsprozess. Viele Dinge stehen im Fokus der Betrachtung und da ist es nicht verwunderlich, dass das Wort „Diversität“ in der Universitätsöffentlichkeit des Öfteren eher eine Abwehrhaltung als ein Entgegenkommen auslöste. Nichtsdestotrotz bietet der Veränderungsprozess für das Handlungsfeld Diversität eine große Chance, da die vielfältigsten Prozesse evaluiert und neugestaltet werden. Mit der Institutionalisierung des Referates Gleichstellung, Diversität und Gesundheit wurde eine Struktur geschaffen die eine Beteiligung an der Gestaltung der Prozesse zulässt.

Im Auditprozess lag der Fokus auf den Entwicklungszielen im Bereich der Studierenden. Durch die engagierte Arbeit der Arbeitsgruppen ist es gelungen, viele Barrieren sichtbar zu machen und damit die Grundlagen für einen Maßnahmenplan bzw. ein Diversitätskonzept zu legen. Als eine große Schwierigkeit wird der Austausch mit der Hochschulöffentlichkeit gesehen. Verschiedene Formate wurden ausprobiert. Leider fehlt dennoch ein großer Teilnahmekreis.

Einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren für die Umsetzung einer Diversity-Strategie ist die breite Unterstützung der verschiedenen Universitätsbereiche. So ist ein unabdingbares Element das Engagement der Hochschulleitung und der Dekane der Fakultäten für Diversitätsthemen, um diese in den verschiedenen Bereichen zu positionieren.

Die Unterstützung durch den externen Auditor Prof. Dr. Frank Linde war für die Arbeit im Auditprozess sehr hilfreich. Für diese Unterstützung möchten wir uns ganz herzlich bedanken.

## 8. Resümee und Ausblick

Wir sind auf dem Weg, sind sensibilisiert für Barrieren und Herausforderungen und haben Lösungsempfehlungen erarbeitet, an deren Umsetzungsprozess weitergearbeitet werden muss. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse ist in Anlage 3 im Anhang dargestellt.

Folgende Handlungsfelder sollen über den Auditierungsprozess hinaus als Teil einer Diversitätsstrategie weiterentwickelt werden:

### *Strategie und Struktur*

Aus den vorhandenen Arbeitspapieren und im Abgleich mit Internationalisierungs- und Lehrstrategie soll ein Diversitätskonzept erarbeitet werden. Dabei ist die Verankerung von Diversität in den Steuerungsinstrumenten für die Umsetzung eines Diversitätskonzeptes von wichtiger Bedeutung. Damit Veränderungen nicht nur beschrieben werden, ist die Weiterentwicklung des Diversitätsmonitoring ein guter Schritt, um die Sichtbarkeit von Diversität in der Hochschulöffentlichkeit zu erhöhen. Die Arbeit der Steuerungsgruppe des Audits ist mit dem Abschluss des Prozesses beendet. Wie neben dem Referat Gleichstellung, Diversität und Gesundheit ein zur Steuerungsgruppe äquivalentes Gremium aussehen kann, ist derzeit noch offen. Denkbar wäre beispielsweise ein Senatsausschuss für Diversität und Internationalisierung oder die feste Installation eines Beirates.

Einen weiteren wichtigen Aspekt bildet die Einbindung der internationalen Beschäftigten und Studierenden in die Gremien der Universität. Diese Zielgruppe wurde bisher nicht in dem Umfang berücksichtigt, in dem Maße sie an der Universität vertreten ist.

Die TU Ilmenau und das Studierendenwerk Thüringen sind zwei unterschiedliche Organisationen. Dennoch hat der Auditierungsprozess gezeigt, dass es zukünftig mehr strategischer Abstimmung zwischen den Organisationen bedarf.

### *Beratung und Kommunikation*

An der TU Ilmenau wurde ein Großteil der Beratungsstellen in einem Beratungszentrum konzentriert. Ein Beratungskompass zur Orientierung bei der Suche von Beratungsangeboten ist entstanden. Mit steigender Internationalisierung wird es eine wichtige Aufgabe der Zukunft sein, die bestehenden Angebote zu evaluieren bzw. sie bedarfsgerecht anzupassen.

In Fortsetzung des Auditprozesses soll ein Kommunikationsprozess mit der Hochschulöffentlichkeit in Gang gesetzt werden, welcher mehr Partizipation mit den Diversitätsthemen ermöglichen soll. Ein entsprechendes Konzept ist im Rahmen einer HRK-Ausschreibung entstanden und soll in der zweiten Jahreshälfte umgesetzt werden.

Derzeit wird auch an einem Konzept zur diversitätsgerechten Sprache gearbeitet. Eine Toolbox ist in Erarbeitung und soll zur Verfügung gestellt werden. Eine Herausforderung wird in der Gestaltung des Umsetzungsprozesses liegen.

### *Studierendengewinnung*

Die Gewinnung von Studierenden ist existenziell für die Universität. Im Fokus der zukünftigen Ausrichtung wird die Steigerung der Attraktivität des Studienangebotes sowie die Überarbeitung der Strategie zur Studierendengewinnung stehen. Dies beinhaltet auch die zielgruppenspezifische Gestaltung von Werbemaßnahmen, den Abbau von Barrieren im Studienzugang und im Übergang vom Bachelor zum Master.

Die Universität verfügt über viele Stärken und Standortvorteile, beispielhaft seien hier das gute Betreuungsverhältnis von Studierenden, ein vielfältiges Programm für internationale Studierende oder die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie/Studium und Beruf genannt. Diese Aspekte sollten in Zukunft mehr herausgearbeitet werden.

### *Barrierefreie Lehre*

Die Gestaltung von inklusiven Rahmenbedingungen und der Abbau von Barrieren ist ein Herzstück des zu entstehenden Diversitätskonzeptes. Die im Prozess sichtbar gewordenen Barrieren sollen abgebaut werden. Wichtige Aspekte sind die Bereitstellung der Studiendokumente in englischer und deutscher Sprache, die Schaffung von barrierefreien Lehr- und Lernräumen, die hochschuldidaktische Weiterbildung der Lehrenden sowie in der Förderung des Austausches zwischen Studierenden und Lehrenden. Ein weiterer Schritt ist die Etablierung eines Orientierungsstudiums an der Universität, welches im Wintersemester 2023/24 erprobt werden soll.

### *Diskriminierungsfreie Campuskultur*

„Wir sehen die Dinge nicht, wie sie sind. Wir sehen sie, wie wir sind.“ (Anais Nin)

Ziel ist es und wird es sein, die Beschäftigten und Studierenden für einen weiteren Blick als den eigenen zu sensibilisieren. Das Wertesystem der Universität soll auf seine Stimmigkeit überprüft und mit der Hochschulöffentlichkeit diskutiert werden.

Sprachbarrieren sollen abgebaut und eine diversitätssensible Willkommens- und Bleibekultur gefördert werden. Einen wesentlichen Baustein bildet die Arbeit an einem Problemverständnis zu Rassismus und Diskriminierung. Eine Antidiskriminierungsrichtlinie und eine Beratungsstelle sollen entstehen.

### *Gesundheitsaspekte*

2019 wurde an der TU Ilmenau mit dem Projekt „Studentisches Gesundheitsmanagement unter Berücksichtigung von Diversitätsaspekten“ begonnen. Dieses Projekt ist integraler Bestandteil des bestehenden Gesundheitsmanagements.

Verschiedene Befragungen der Studierenden und Beschäftigten stellen die Basis für die Maßnahmenplanungen dar. Schwerpunkte in der Umsetzung liegen in den Bereichen der Förderung von mentaler Gesundheit und in der Berücksichtigung von Gesundheitsaspekten bei der Gestaltung und Umsetzung universitärer Prozesse.

## 9. Anhang

### 1. Kennzahlen des Diversity-Monitorings

#### Kennzahlen für die Studierenden

##### Geschlechterverteilung bei den Studierenden

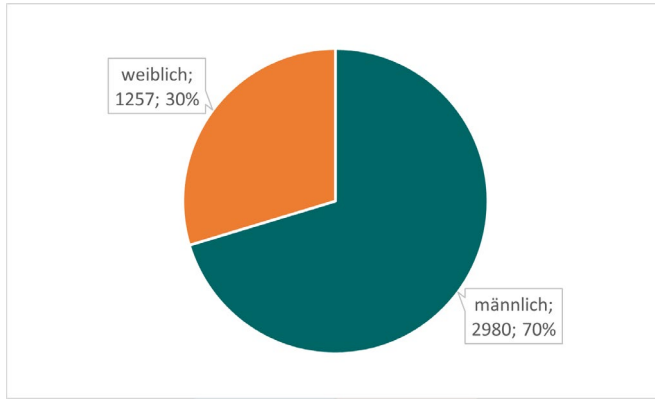


Abbildung 3: Geschlechterverteilung bei den Bachelor-/Diplom- und Masterstudierenden an der TU Ilmenau im WS 2022/2023

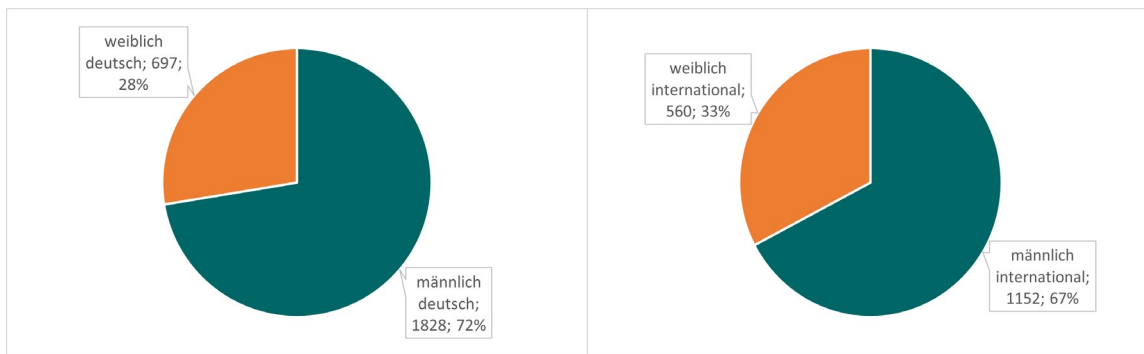


Abbildung 4: Geschlechterverteilung bei den Bachelor-/Diplom- und Masterstudierenden an der TU Ilmenau im WS 2022/2023, differenziert nach national und international

Im WS 2022/23 studieren in den Bachelor-/Diplom und Master-Studiengängen der TU Ilmenau insgesamt 4.237 Studierende. Mit 1.257 Studierenden liegt der Frauenanteil bei 30 %. Eine gesonderte Betrachtung der Geschlechterverteilung bei den deutschen und internationalen Studierenden zeigt: der Frauenanteil bei den internationalen Studierenden ist um 5 % höher als bei den deutschen Studierenden.

Im Vergleich zum WS 2020/21 ist ein Abwärtstrend zu beobachten. So ging insgesamt die Studierendenzahl um 449 zurück, darunter 102 weniger weibliche Studierende, was einem Anteil von 23 % entspricht. Neben den MINT-Studiengängen sind hiervon auch die Geisteswissenschaften betroffen. Einen Zuwachs können die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften verzeichnen, was auf die Etablierung neuer Masterstudiengängen zurückzuführen ist.

Table 1: Anteil der weiblichen Bachelor-/Diplom- und Master-Studierenden insgesamt und differenziert nach Fächergruppen

Fächergruppe	Studierende im WS 2022/23			Entwicklung im Vergleich zum WS 2020/21		
	Gesamt (n)	weiblich (n)	weiblich (%)	gesamt (n)	weiblich (n)	weiblich (%)
Ingenieurwissenschaften	3216	685	21 %	-462	-75	16 %
Mathematik und Naturwissenschaften	50	17	34 %	-9	-5	-
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	353	167	47 %	+118	+37	31 %
Geisteswissenschaften	618	388	63 %	-96	-59	61 %
<b>TU Ilmenau gesamt</b>	<b>4237</b>	<b>1257</b>	<b>30%</b>	<b>-449</b>	<b>-102</b>	<b>23 %</b>

Amtliche Hochschulstatistik: Stichtag 31.10.2022

Für die Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften erfolgt in Tabelle 2 eine differenziertere Betrachtung. Sie umfasst die größte Zahl an Studiengängen (n=27) und Bachelor- und Masterstudierenden (n=3216) und weist zugleich den geringsten Frauenanteil (n=685; 21 %) auf. Anhand ausgewählter Studiengänge innerhalb dieser Fächergruppe werden die aktuellen Kennzahlen und die Entwicklung des Frauenanteils im Vergleich zum WS 202/21 dargestellt.

Table 2: Anteil der weiblichen Studierenden insgesamt und differenziert nach Studiengängen der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften

Studiengang	Studierende im WS 2022/23			Entwicklung im Vergleich zum WS 2020/21		
	Gesamt (n)	weiblich (n)	weiblich (%)	gesamt (n)	weiblich (n)	weiblich (%)
Biomedizinische Technik	246	131	53 %	42	-19	45 %
Biotechnische Chemie	90	36	40 %	-2	-1	-
Elektro- und Informationstechnik	217	34	16 %	-60	-4	7 %
Fahrzeugtechnik	194	6	3 %	-76	-9	12 %
Informatik	315	37	12 %	-36	-9	25 %
Ingenieurinformatik	130	14	11 %	-18	0	-
Maschinenbau	395	72	18 %	-113	-6	5 %
Mechatronik	130	8	6 %	-28	-6	21 %
Medientechnologie	234	39	17 %	2	1	-
Optische Systemtechnik/Optronik	19	8	-	-19	-3	-

Technische Physik	87	14	16 %	-9	-3	-
Werkstoffwissenschaften	69	17	25 %	-29	-6	21 %
Wirtschaftsinformatik	182	40	22 %	-7	-4	-
Wirtschaftsingenieurwesen	306	88	29 %	-95	-27	28 %
<b>TU Ilmenau gesamt</b>	<b>2614</b>	<b>544</b>	<b>21%</b>	<b>-448</b>	<b>-96</b>	<b>21%</b>

Amtliche Hochschulstatistik: Stichtag 31.10.2022

### Altersstruktur bei den Studierenden

Im WS 2022/23 liegt das Alter der Studierenden in den Bachelor-/Diplomstudiengängen zwischen 18 und 62 Jahren. Dabei bilden Studierende zwischen 18 und 28 Jahren mit einem Anteil von 89 % die Hauptgruppe. Die Master-Studierenden sind zwischen 21 und 55 Jahre alt und sind mit einem Anteil von 82 % mehrheitlich im Alter zwischen 22 und 32 Jahren vertreten.

### Nationalität der Studierenden

Hinsichtlich der Nationalität ist weiterhin eine fortschreitende Internationalisierung der Studierendenschaft zu beobachten. Während die Zahl der deutschen Bachelor-/Diplom- und Master-Studierenden sinkt, steigt die Zahl der internationalen Studierenden.

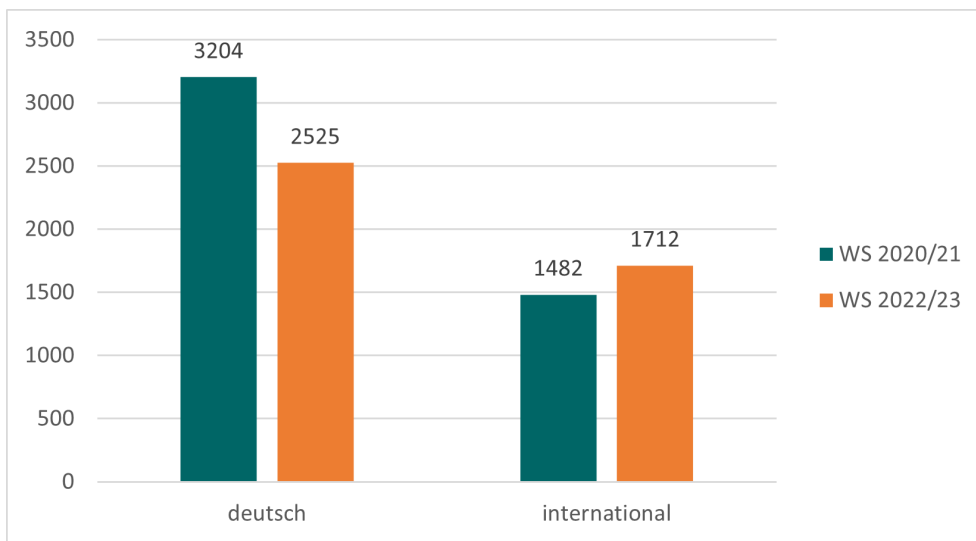


Abbildung 5: Anteil der deutschen und internationalen Studierenden im Vergleich WS 2020/21

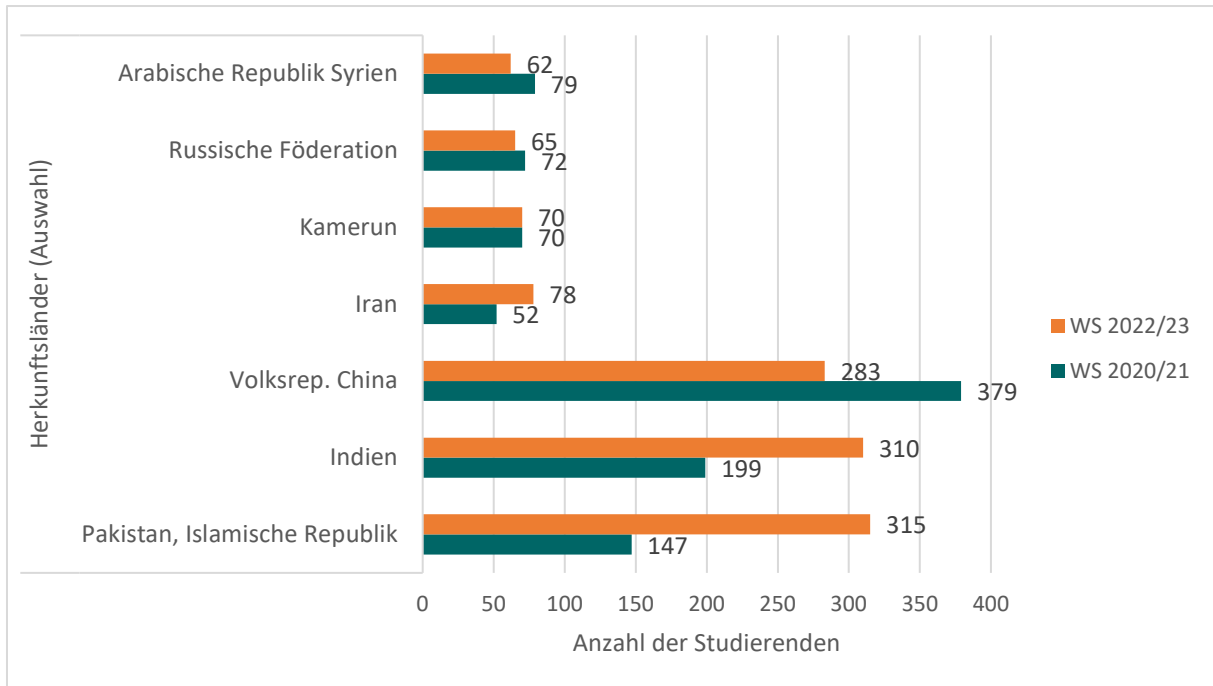


Abbildung 6: Herkunftsländer der am stärksten vertretenen Gruppen der internationalen Studierenden im Vergleich vom WS 2020/21 zum WS 2022/23

Die in Abbildung 6 dargestellten sieben Herkunftsländer repräsentieren 69 % der internationalen Studierenden an der TU Ilmenau. Innerhalb dieser zahlenmäßig am stärksten vertretenen Gruppe sind Pakistan (27 %), Indien (26 %) und China (32 %) die häufigsten Herkunftsländer der internationalen Studierenden. Dabei zeigen sich leichte Unterschiede zwischen den weiblichen und männlichen Studierenden: während bei den Frauen die Studentinnen aus Indien (32 %) und China (28 %) am stärksten vertreten sind, sind es bei den Männern die Studenten aus Pakistan (33 %), Indien (24 %) und China (22 %).

Im Vergleich zum WS 2020/21 zeigt sich, dass die Zahl der Studierenden aus der Volksrepublik China rückläufig ist, bei den Studierenden aus Pakistan und Indien hingegen ein deutlicher Zuwachs zu verzeichnen ist.

#### Angestrebter Hochschulabschluss der Studierenden

Abbildungen 7 und 8 visualisieren die Entwicklungen bei den Bachelor-/Diplom bzw. Masterstudierenden, näher beleuchtet nach Geschlecht und Nationalität. Unabhängig vom Geschlecht ist der Anteil der deutschen Studierenden rückläufig, während er bei den internationalen Studierenden relativ konstant bleibt.

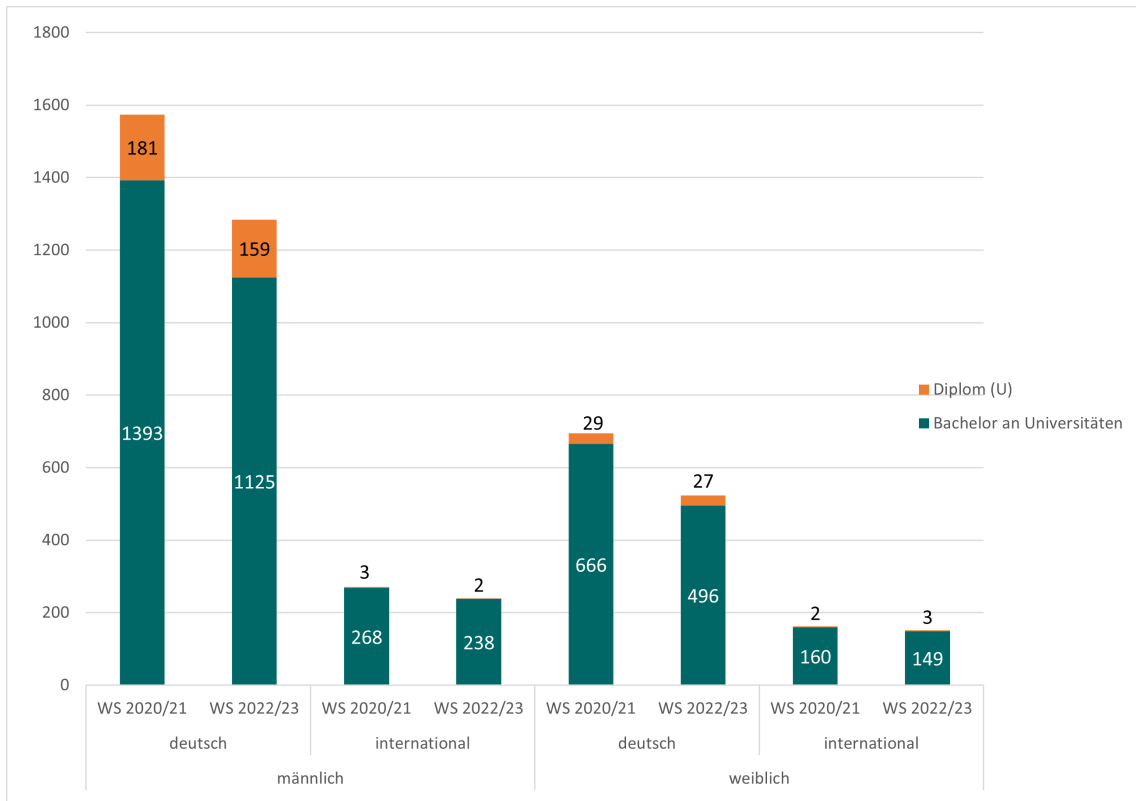


Abbildung 7: Bachelor-/Diplom-Studierende im Vergleich vom WS 2020/21 zum WS 2022/23, differenziert nach Geschlecht und Nationalität

Bei den deutschen Masterstudierenden zeigt sich, ebenfalls unabhängig vom Geschlecht, ein Rückgang, wohingegen der Anteil der internationalen Studierenden deutlich gestiegen ist.

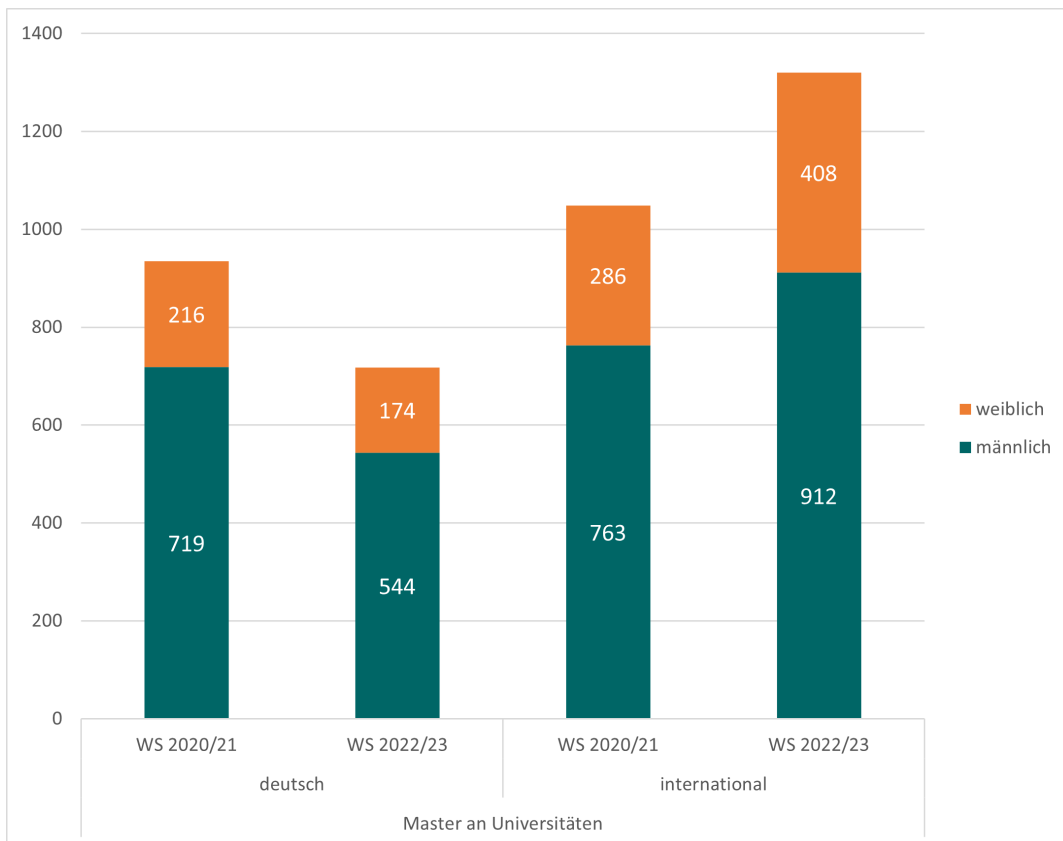


Abbildung 8: Master-Studierende im Vergleich vom WS 2020/21 zum WS 2022/23, differenziert nach Nationalität und Geschlecht

Hochschulzugangsberechtigung der Studierenden

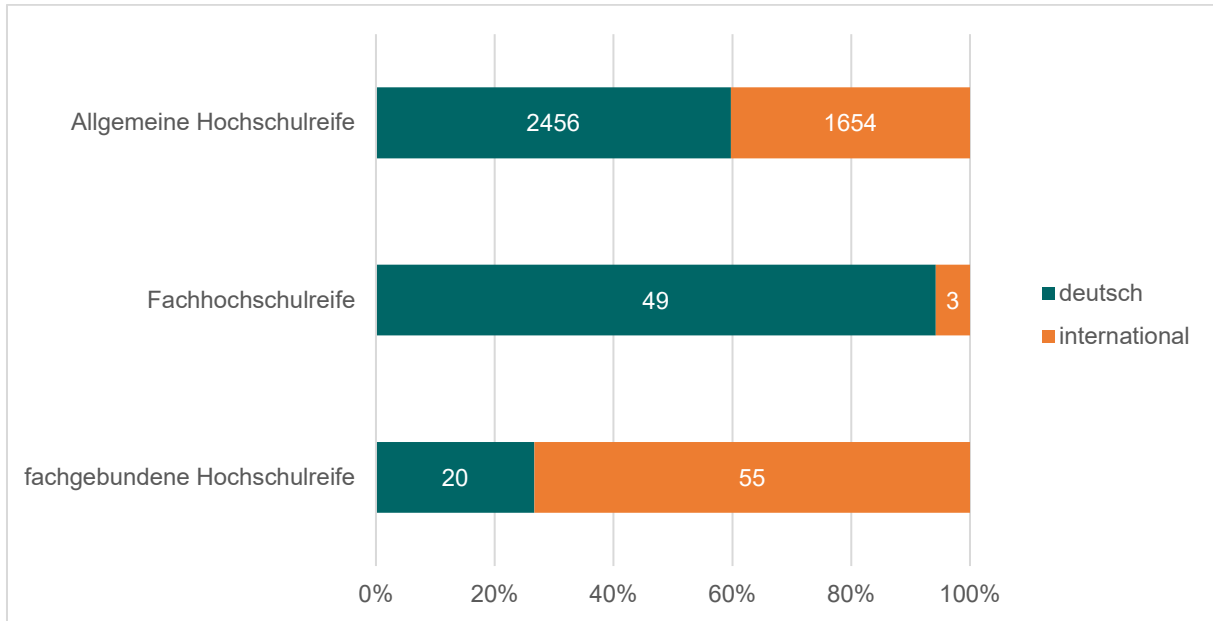


Abbildung 9: Art der Hochschulzugangsberechtigung der Studierenden im WS 2022/23, differenziert nach Nationalität

In Erweiterung zum 1. Selbstreport erfolgt die Betrachtung der Hochschulzugangsberechtigungen differenziert nach Nationalität (siehe Abbildung 9). Sowohl bei den deutschen als auch bei den internationalen Studierenden verfügt der überwiegende Teil über eine allgemeine Hochschulreife. Den geringsten Anteil stellen Studierende mit Fachhochschulreife (2 % der deutschen Studierenden und < 1 % der internationalen Studierenden) und mit fachgebundener Hochschulreife (1% der deutschen Studierenden und 3 % der internationalen Studierenden).

Gesundheitliche Einschränkungen bei den Studierenden

Bezüglich der Studierenden mit gesundheitlichen Einschränkungen zeichnet sich gegenüber dem WS 2020/21 keine nennenswerte Veränderung ab. Insgesamt liegt der Anteil mit 78 Studierenden bei 2%. Dabei handelt es sich mehrheitlich um deutsche Studierende (n=76), und nur einen sehr geringen Anteil bilden internationale Studierende (n=6). Aufgrund der hohen Sensibilität von Gesundheitsdaten wird an dieser Stelle von einer Auflistung nach der Art der Beeinträchtigungen abgesehen.

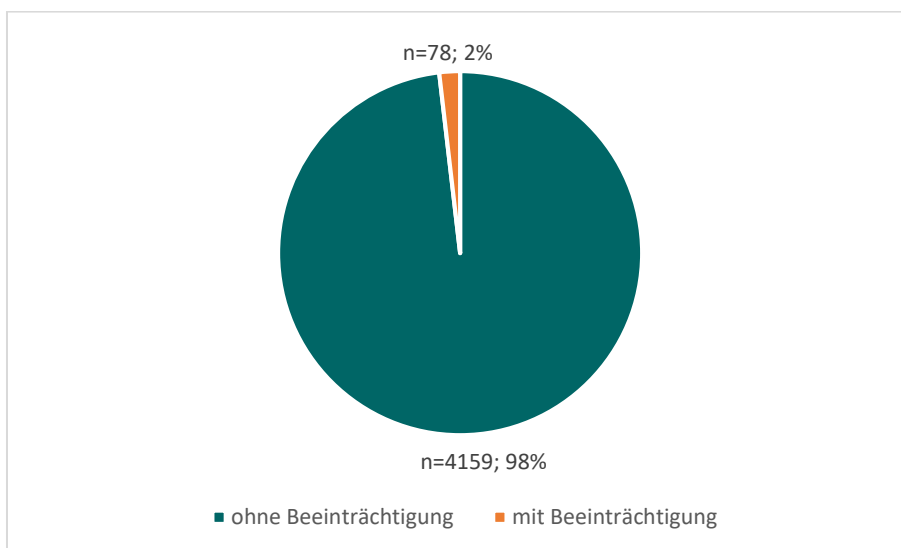


Abbildung 10: Anteil der Studierenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Die amtliche Hochschulstatistik weist bei Studierenden mit psychischer Beeinträchtigung/Sprachstörung nur eine sehr geringe Anzahl (n=2) aus. Erfahrungsgemäß zeigt sich jedoch eine große Diskrepanz zwischen angezeigten/diagnostischen Fällen und der gesundheitlichen Beeinträchtigung, aufgrund individuell empfundener Belastung während des Studiums. Um hierüber, insbesondere zu Beeinträchtigungen während der Covid-Pandemie Einblicke zu erhalten, führte das studentischen Gesundheitsmanagement in Kooperation mit dem Projekt „Bielefelder Fragebogen zu Studienbedingungen und Gesundheit“ eine Befragung durch.

### Kennzahlen für Beschäftigte

Zum Stichtag 1.12.2022 sind an der TU Ilmenau insgesamt 1.412 Personen beschäftigt, davon 42 % im Bereich Service & Administration und 58 % im wissenschaftlichen Bereich.

Mit einem mehrheitlichen Anteil von Männern (61 %) und einem Frauenanteil von (39 %) entspricht dieser Stand weitestgehend dem vom Stichtag 01.12.2020. Diverse Personen liegen der amtlichen Hochschulstatistik nur für den Stichtag 01.12.2021 (n=1) vor und bleiben in der weiteren Darstellung unberücksichtigt.

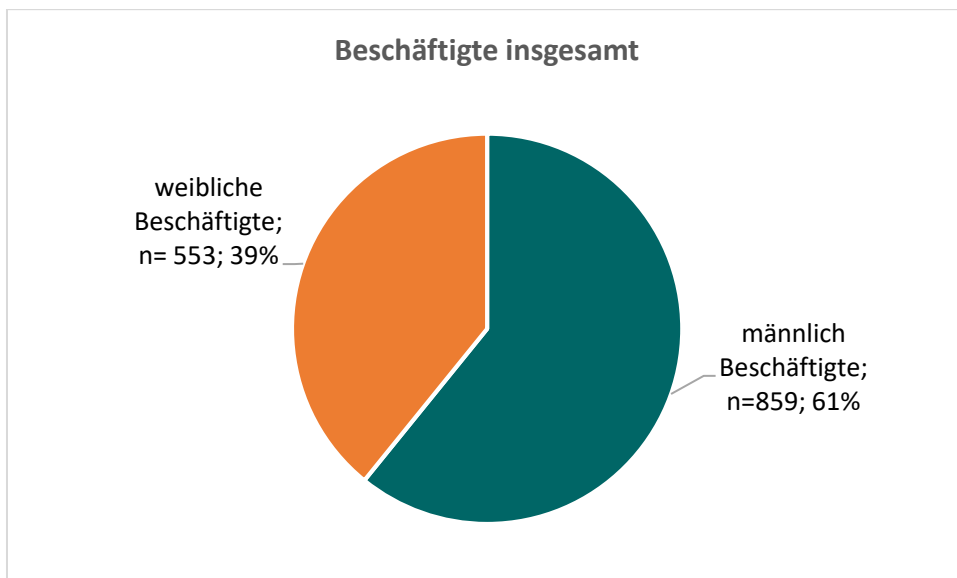


Abbildung 11: Geschlechterverteilung bei den Beschäftigten (Stichtag: 01.12.2022)

Für die jeweiligen Bereiche zeigt sich, unabhängig vom Geschlecht, ein leichter Rückgang beim Personal in Service & Administration und ein leichter Anstieg im wissenschaftlichen Bereich (siehe Abb. 12).

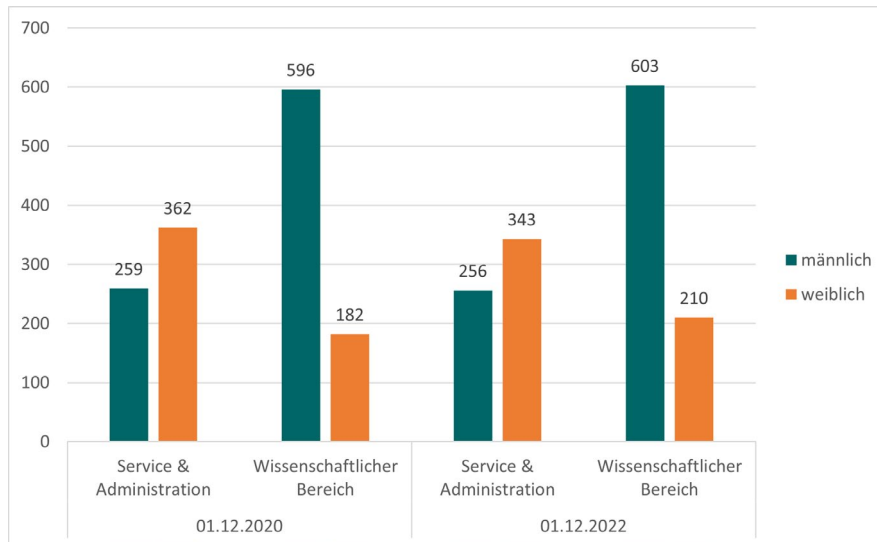


Abbildung 12: Geschlechterverteilung bei den Beschäftigten zum Stichtag: 01.12.2022 im Vergleich zum Stichtag: 01.12.2020, differenziert nach nicht-wissenschaftlichem und wissenschaftlichem Bereich

Mit einem 57 % Frauenanteil 43 % Männeranteil gelingt bei den Beschäftigten im Bereich Service & Administration bereits eine gleichberechtigte Teilhabe. Im wissenschaftlichen Bereich mit 26 % Frauenanteil und 74 % Männeranteil ist die Erhöhung des Frauenanteils in allen Statusgruppen nach wie vor ein erklärtes Ziel. Nachfolgend ist die Entwicklung zwischen dem Stichtag 1.12.2020 und 1.12.2022 kurz skizziert.

Tabelle 3: Entwicklung des Frauenanteils bei den Beschäftigten, differenziert nach akademischem Abschluss/Qualifizierung

Höchster Abschluss/Qualifizierung	01.12.2020		01.12.2022		Trend	
	gesamt	weiblich	gesamt	weiblich		
Professor*innen (einschließlich Juniorprof., Apl.-Prof.)	102	9	105	11	+2	↑
Beschäftigte mit Habilitation (ohne Professur)	70	8	63	9	+1	↑
Beschäftigte mit Promotion (ohne Habilitation)	277	67	276	65	-2	↓
Beschäftigte mit akademischem Hochschulabschluss (ohne Promotion und Habilitation)	252	122	211	103	-19	↓

Wie der Tabelle 3 zu entnehmen ist, konnte der Frauenanteil bei den Professuren leicht gesteigert werden. So wurden innerhalb des Zeitraums eine Juniorprofessorin und eine Universitätsprofessorin ernannt. Trotz des positiven Trends besteht mit einem Frauenanteil von 11% weiterhin Handlungsbedarf.

Während sich die Anzahl der Beschäftigten mit einer Habilitation bei den männlichen Beschäftigten von 62 auf 54 reduziert hat, ist sie bei den weiblichen Beschäftigten mit 14 % nach wie vor gering. Entgegen dem allgemeinen Trend gelang es jedoch, die Zahl von 8 auf 9 zu erhöhen.

Bei den Beschäftigten mit Promotionen liegt der Frauenanteil bei 24 % und bleibt, trotz einer leichten Verringerung (n=2), konstant.

Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis lässt sich bei den Beschäftigten mit akademischem Hochschulabschluss feststellen. Trotz einer Verringerung (n=19) gegenüber dem Stichtag 01.12.2020, liegt der Frauenanteil bei 49 %.

### Altersstruktur der Beschäftigten

Die Altersspanne bei den Beschäftigten liegt zwischen 17 und 70 Jahren und das Durchschnittsalter bei 41,3 Jahren. Differenziert nach den Bereichen, Geschlecht sowie Nationalität zeigt sich folgendes Bild.

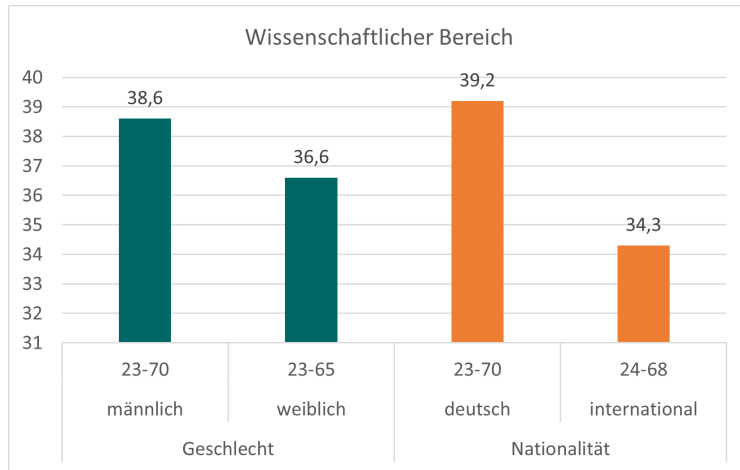


Abbildung 13: Altersstruktur bei den Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich zum Stichtag 1.12.2022, differenziert nach Geschlecht und Nationalität

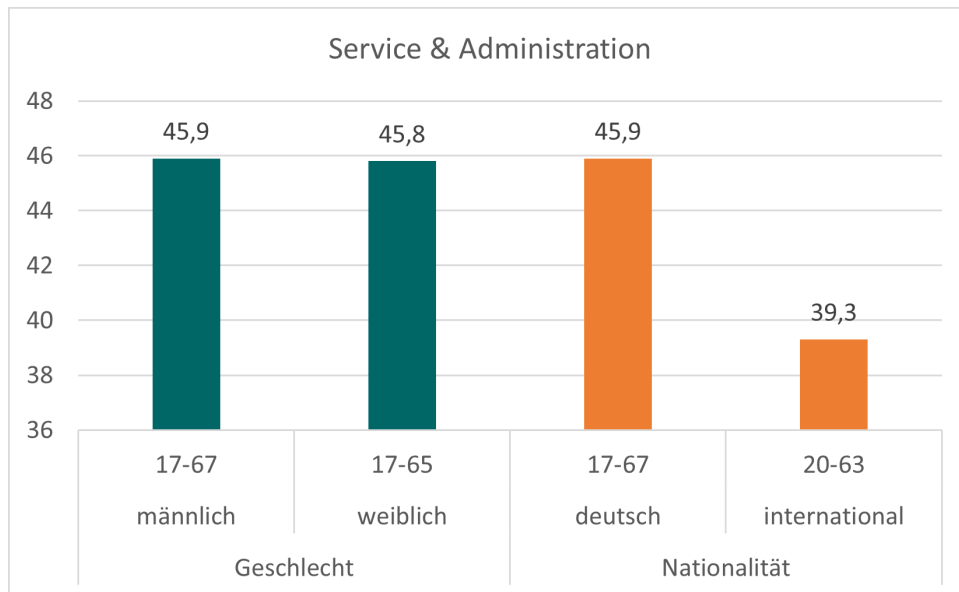


Abbildung 14: Altersstruktur bei den Beschäftigten im Bereich Service & Administration zum Stichtag 1.12.2022, differenziert nach Geschlecht und Nationalität

### Nationalität der Beschäftigten

Im Vergleich zum Stichtag 01.12.2020 ist der Anteil der internationalen Beschäftigten sowohl im wissenschaftlichen Bereich als auch im Bereich Service & Administration leicht gestiegen und hat sich insgesamt von 11 % auf 13 % erhöht.

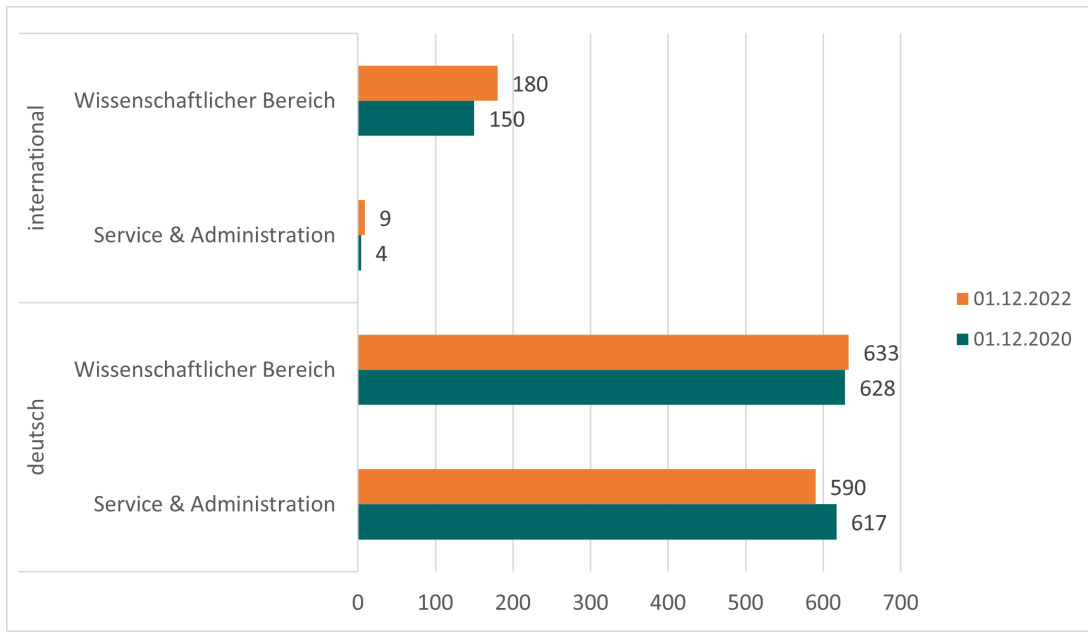


Abbildung 15: Nationalität der Beschäftigten in den Bereichen Service & Administration und Wissenschaft im Vergleich zum Stichtag 01.12.2020

### Beschäftigungs- und Befristungsverhältnisse bei den Beschäftigten

Innerhalb des Betrachtungszeitraumes gab es bei den Beschäftigungs- und Befristungsverhältnissen keine großen Veränderungen. Im Zuge des Datenmonitorings wurden jedoch die Auswertungskriterien modifiziert: über eine Betrachtung der Geschlechterverteilung hinausgehend, werden künftig für einzelnen Bereiche die Entwicklungen innerhalb der jeweiligen Geschlechtergruppe (siehe Abbildung 17 und 18) bzw. Nationalität (siehe Abbildung 18 und 19) näher beleuchtet.

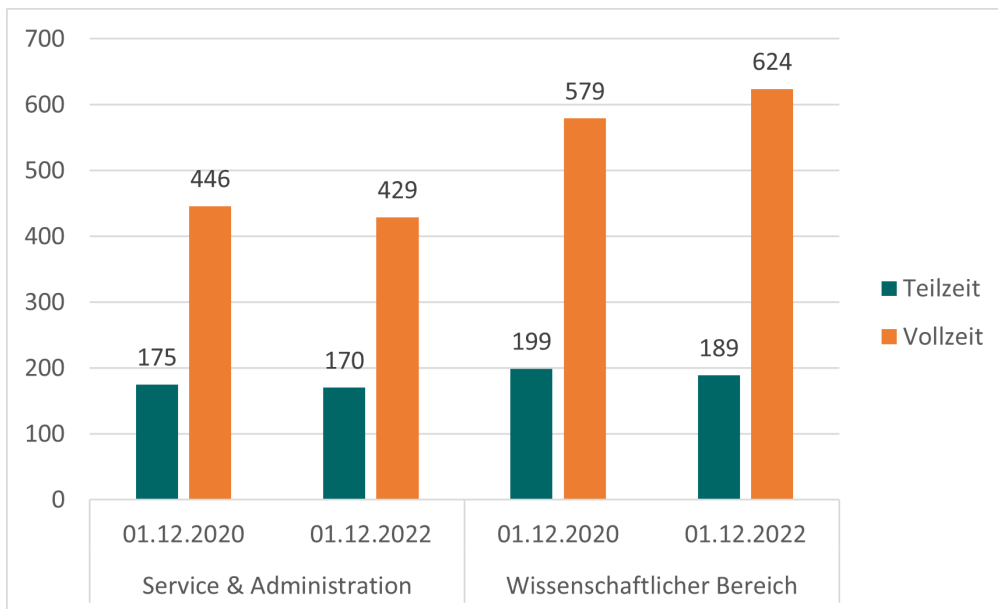


Abbildung 16: Beschäftigungsverhältnisse in den Bereichen Service & Administration und Wissenschaft im Vergleich zum Stichtag 01.12.2020

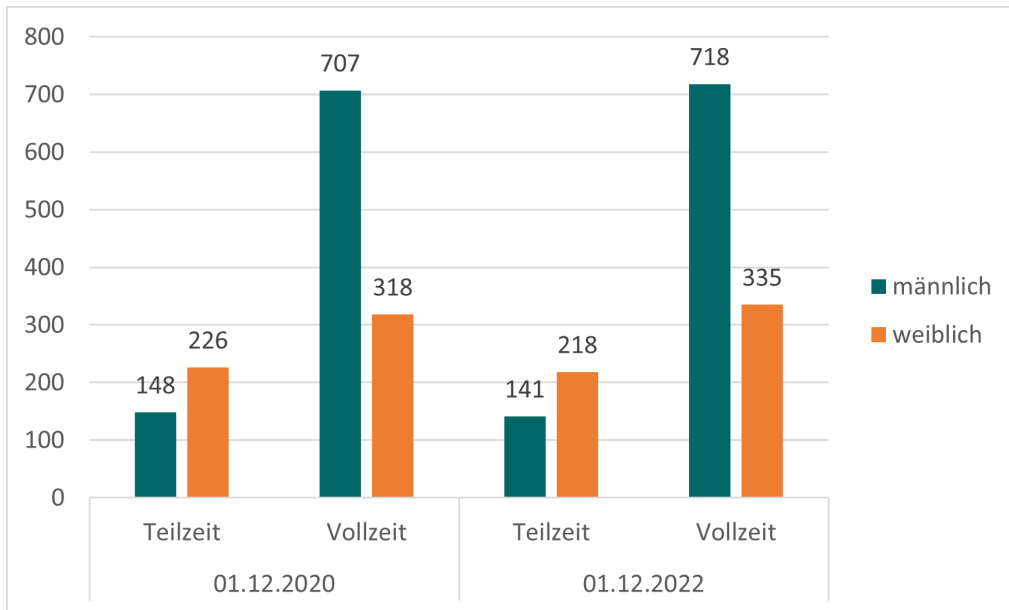


Abbildung 17: Beschäftigungsverhältnisse an der TU Ilmenau im Vergleich zum Stichtag 01.12.2020, differenziert nach Geschlecht

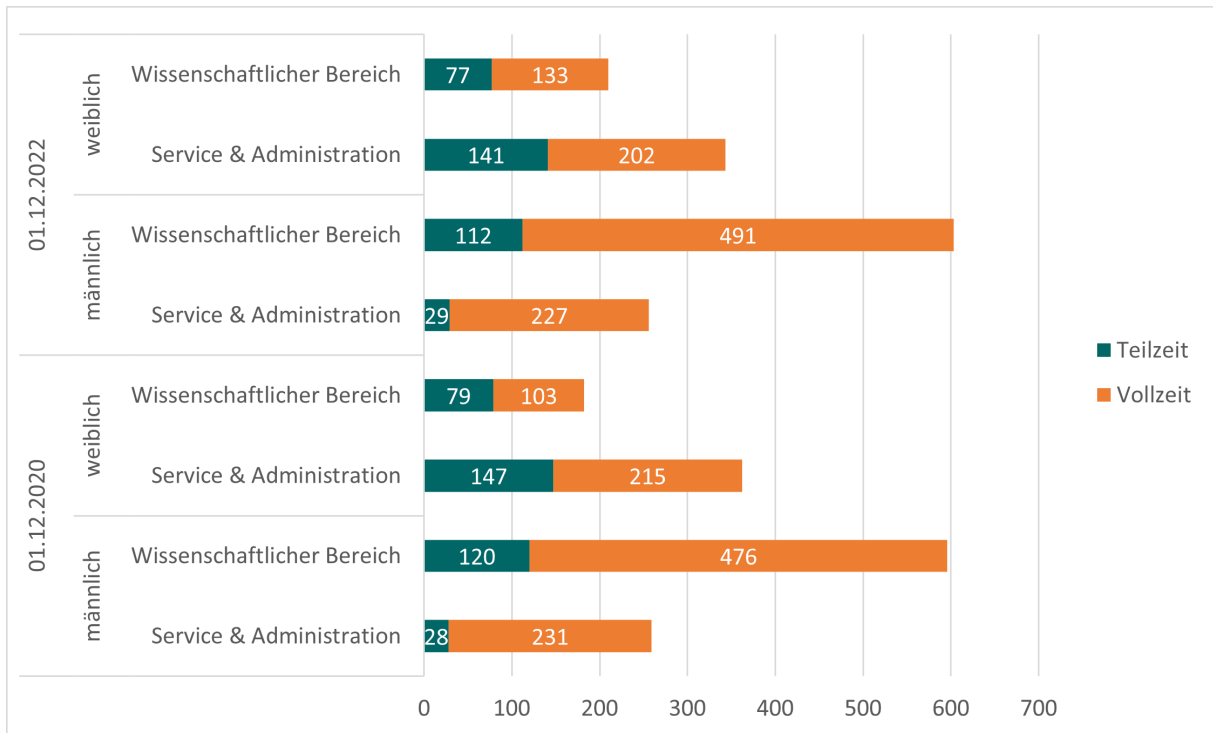


Abbildung 18: Verteilung von Teil- und Vollzeitbeschäftigung innerhalb der jeweiligen Geschlechtergruppe in Wissenschaft und Verwaltung für die Stichtage 01.12.2020 und 01.12.2022

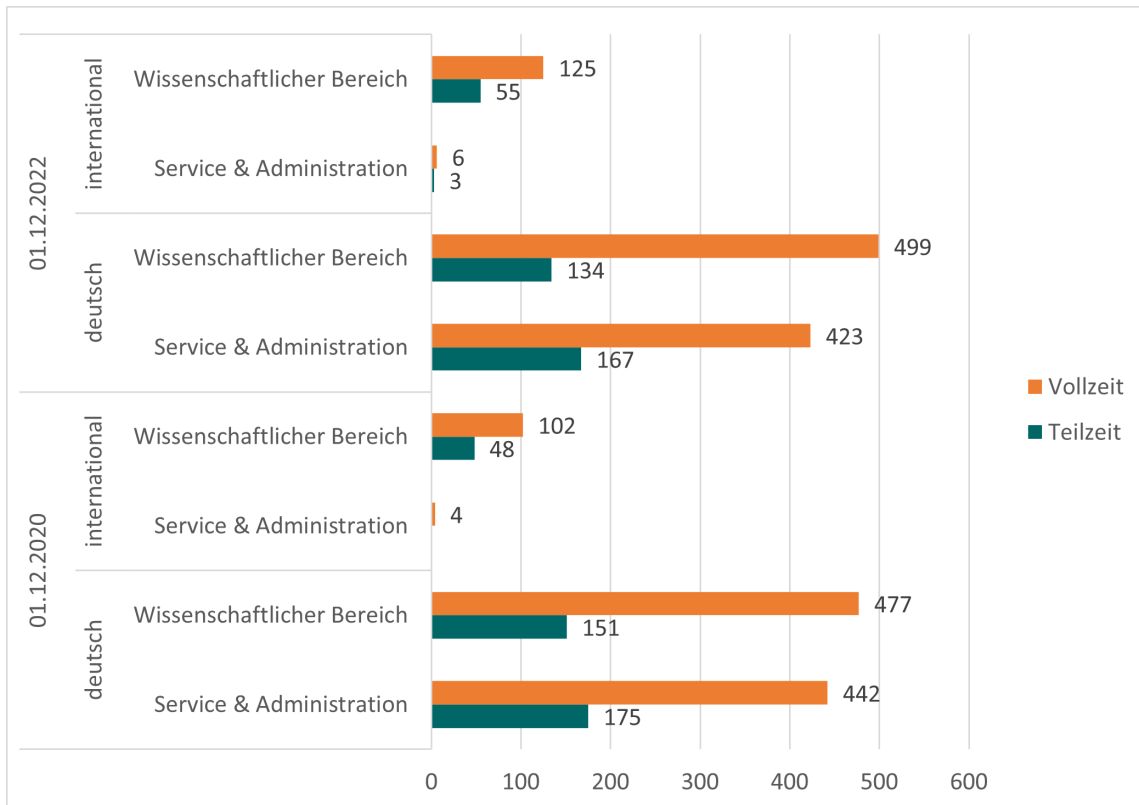


Abbildung 19: Verteilung von Teil- und Vollzeitbeschäftigung innerhalb der jeweiligen Nationalitätengruppe in Wissenschaft und Verwaltung für die Stichtage 01.12.2020 und 01.12.2022

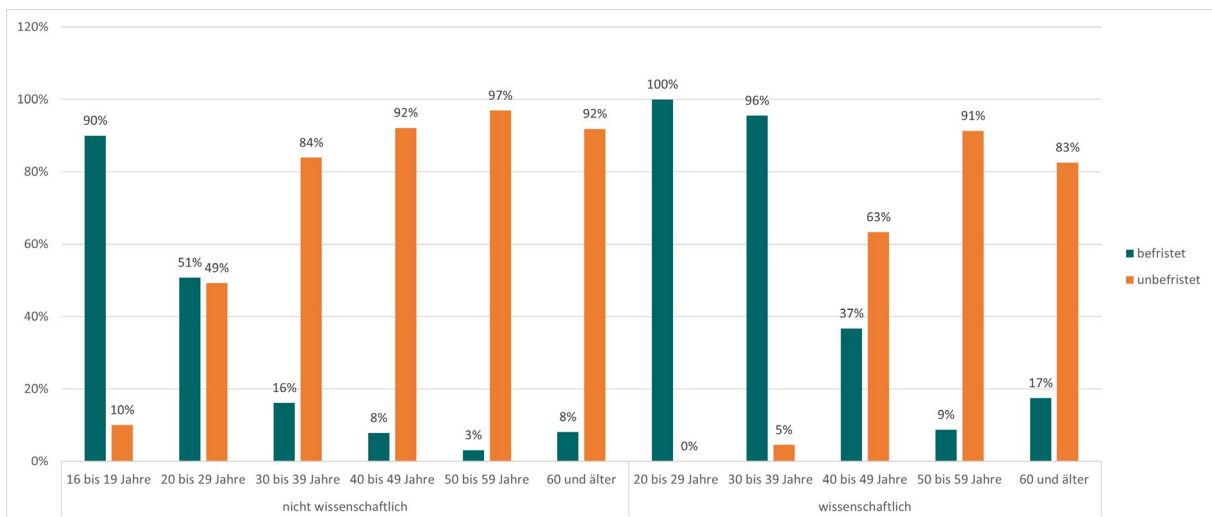


Abbildung 20: Befristungsverhältnisse bei den Beschäftigten an der TU Ilmenau, differenziert nach Altersgruppen und wissenschaftlichen/nichtwissenschaftlichen Bereich

Im Bereich Service & Administration haben mehrheitlich Beschäftigte zwischen 19 bis 29 Jahre ein befristetes Arbeitsverhältnis. Im wissenschaftlichen Bereich erstreckt sich diese Situation bis über das 40. Lebensjahr hinaus (siehe Abb. 20). Diese Ergebnisse zeigen sich unabhängig vom Geschlecht der Beschäftigten.

### Familienaufgaben

Während des Auditierungszeitraumes blieb die Anzahl der Beschäftigten in Mutterschutz/Elternzeit relativ konstant (Jahr 2020: n=27; Jahr 2022: n=28). Rückläufig ist hingegen die Anzahl der Beschäftigten, die Kindergeld für ein oder mehrere Kinder beziehen: von 784 im Jahr 2020 auf 750. Insgesamt

haben 53% der Beschäftigten betreuungspflichtige Kind(er). Hierbei zeigt sich eine Gleichverteilung von 50 % der weiblichen und 50 % der männlichen Beschäftigten. Innerhalb der jeweiligen Geschlechtergruppe zeigen sich jedoch große Unterschiede: während die amtliche Hochschulstatistik bei den weiblichen Beschäftigten einen Anteil von 68 % ausweist, sind es bei den Männern 43 % mit Kind(ern). In Erweiterung zum 1. Selbstreport werden im Folgenden auch die internationalen Beschäftigten mit Kind(ern) betrachtet. Hier zeigt sich ein Anteil von 58 % bei den deutschen Beschäftigten (n=1223) und 23 % bei den internationalen Beschäftigten (n=189).

## 2. Bericht zum Gesundheitsmanagement

Im studentischen Gesundheitsmanagement (SGM) wurde zunächst entschieden, welche Diversitätsdimensionen eine besondere Berücksichtigung finden sollten. Angelehnt an das HEAD-Wheel von Gaisch und Aichinger erfolgte die Konzentration auf drei Dimensionen, die alle der demografischen Diversität zugeordnet werden. Das sind a) das Geschlecht, b) die physische und psychische Beeinträchtigung und c) die ethnische Herkunft. Bei der Konzeption von Maßnahmen wurden diese drei Dimensionen besonders betrachtet im Hinblick auf die Ansprache der Zielgruppen, die Gestaltung und Umsetzung der Angebote und die nachfolgende Evaluation. Für alle Maßnahmen im universitären Gesundheitsmanagement (UGM) gilt, dass sie sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache angekündigt und teilweise auch angeboten werden. Alle Informationen auf der Webseite und im Intranet sind zweisprachig dargestellt, so dass die Informationsmöglichkeiten auch dann gegeben sind, wenn Deutsch nicht die Muttersprache ist.

Ein wesentlicher Baustein zur Förderung von Gesundheitskompetenz ist die Bereitstellung von Gesundheitsinformationen. Im Web-Auftritt des Referats sind zielgruppengerechte Informationen bezüglich des Gesundheitssystems in Deutschland zusammengestellt. Ziel ist es, insbesondere internationalen Studierenden und Beschäftigten einen Überblick darüber zu geben, wohin man sich mit welchen Problemen wenden kann, wann bspw. der Notruf genutzt wird oder ein Besuch in der Notaufnahme erforderlich ist. Es wird ein Überblick darüber gegeben, wie ein regulärer Arzt-Besuch in Deutschland abläuft, welche Krankenversicherungssysteme es gibt und welche Leistungen damit verbunden sind. Auch spezifische Themen, die in anderen Ländern weniger zur Sprache kommen, wie bspw. sexuell übertragbare Krankheiten, Verhütungsmittel werden thematisiert. Über Fachvorträge in Zusammenarbeit mit den Ilmkreis-Kliniken und die Wiedereinrichtung einer Hebammen-Beratung auf dem Campus sind weitere Angebote zur Förderung der Gesundheitskompetenz entstanden.

Im Mai 2022 wurde durch das SGM die Studierendenbefragung zu Studienbedingungen, Gesundheit und Wohlbefinden in Zusammenarbeit mit der Charité Berlin und der Uni Bielefeld durchgeführt. Hier wurde der Fokus auf deutsche und internationale Studierende gelegt, indem erfasst wurde, an welchem Ort Studierende ihre Hochschulzugangsberechtigung (Deutschland, EU, EU-Ausland) erworben haben. Bei der Auswertung der Ergebnisse hat sich gezeigt, dass bei ca. einem Drittel der Studierenden Symptome depressiver Verstimmungen vorkommen. Auch Erschöpfungssymptome beschreibt ein beträchtlicher Teil der Studierenden. Fast 37% fühlen sich durch ihr Studium ausgebrannt. Knapp 27% der Studierenden nehmen den eigenen Gesundheitszustand als eher beeinträchtigt bzw. stark beeinträchtigt wahr. Psychische Beeinträchtigungen sind also bei einem nicht unerheblichen Teil der Studierenden laut Selbsteinschätzung vorhanden.

Um Studierende in ihrer mentalen Gesundheit zu stärken, wurde der Fokus bei der Maßnahmenentwicklung auf den Bereich der mentalen Gesundheit gelegt. In den vergangenen Jahren haben sogenannte Mental Health Weeks mit kurzen Online-Formaten zur Stressbewältigung stattgefunden. Auch vertiefende Angebote sind Bestandteil im Bereich mentale Gesundheit, kontinuierlich wird in jedem Semester das Seminar TK-Mentalstrategien angeboten. Neben der theoretischen Auseinandersetzung mit dem Thema Stress werden hier auch Entspannungstechniken erlernt. Alle Angebote bestehen sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache. Für das Studium generale wurde eine weitere Maßnahme konzipiert, die das Thema Stressmanagement beinhaltet. So soll der Zunahme psychischer Beschwerden durch eine frühzeitige Beschäftigung mit dem Thema Stress entgegengewirkt werden.

Gleichzeitig wurden zusätzliche Maßnahmen entwickelt, die das Thema Bewegung in den Blick nehmen. Zusammen mit dem Unisportzentrum entstand der Aktiv-Campus, der unabhängig von Sprache, Herkunft, usw. Uni-Angehörigen die Möglichkeit gibt, an verschiedenen Orten auf dem Campus anhand von Kurz-Videos aktive Bewegungspausen durchzuführen. Auch ein Wanderkurs zur Förderung der Bewegung und der Stärkung der sozialen Interaktion wurde initiiert. Dies trägt ebenso zur Förderung der mentalen Gesundheit bei.

Bei der Auswertung der Studierendenbefragung hat sich weiterhin gezeigt, dass es bei der Bewertung der Handlungsbedarfe Unterschiede zwischen deutschen und internationalen Studierenden gibt. In-

Internationale Studierende schätzen die zeitlichen Anforderungen im Studium schlechter ein. Sie nehmen einen höheren Zeitdruck wahr und haben das Gefühl, zu viele Dinge auf einmal bewältigen zu müssen. Internationale Studierende erleben außerdem eine höhere Diskrepanz zwischen der Passung von Studieninhalten und der Entfaltung ihrer Kompetenzen. Sie nehmen eine geringere Sinnhaftigkeit des Studiums wahr und dass das Studium eine berufliche Perspektive schafft. Insgesamt werden die meisten Handlungsbedarfe von internationalen Studierenden höher bewertet als von deutschen Studierenden. Hier ist es erforderlich, weitere qualitative Analysemaßnahmen nachzuschalten, um die Bedarfe dieser Studierenden genauer beschreiben zu können und passgenaue Maßnahmen anbieten zu können.

Gerade auch für internationale Studierende wurde die Hotline „We listen TU you“ ins Leben gerufen. Durch einen niedrigschwelligen Zugang haben Studierende die Möglichkeit, Informationen zu Beratungsangeboten einzuholen und ein offenes Ohr bei Problemen und Sorgen im Studium zu finden.

Das Entwicklungsziel 4 im Bereich der Beschäftigten stand bei der Umsetzung des Audits weniger im Vordergrund. Verhältnisorientierte und verhaltensorientierte gesundheitsfördernde Maßnahmen im Bereich der Beschäftigten werden schon seit langem an der TU Ilmenau durchgeführt.

Eine Beschäftigtenbefragung mit dem Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit ist bereits zweimal erfolgt und soll auch weiterhin durchgeführt werden. Die Ergebnisse der Befragung werden für die Ableitung von Maßnahmen genutzt und erfolgen in Absprache mit der Hochschulleitung.

Da auch bei den Beschäftigten die Anzahl der internationalen Mitarbeiter\*innen steigen wird und ein Zuwachs an psychisch belasteten Beschäftigten erwartet wird, sind weitere Maßnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement unter Berücksichtigung dieser Kriterien erforderlich.

### 3. Übersicht zu den Ergebnissen des Auditprozesses

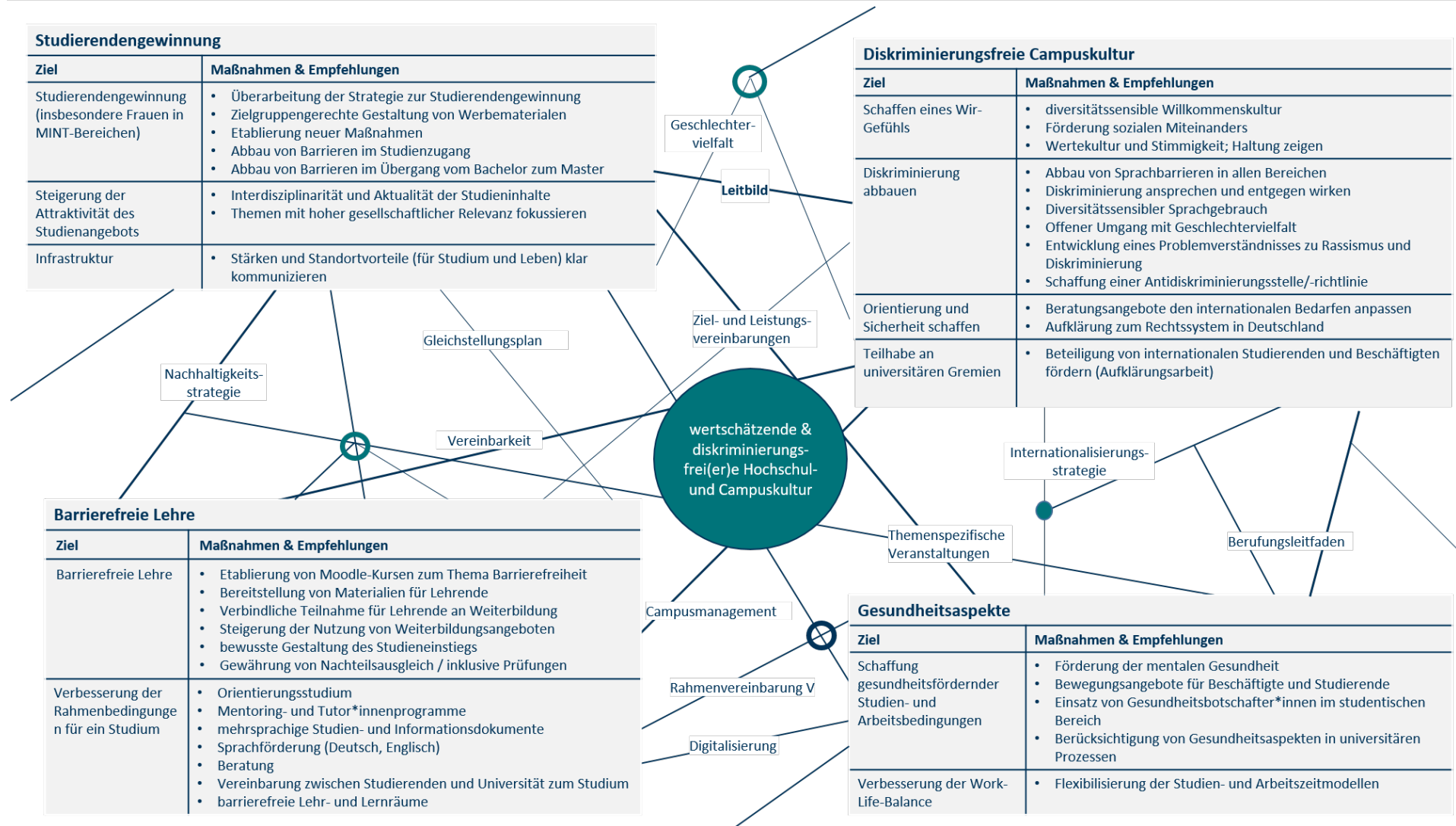


Abbildung 21: Auditierungsprozess an der TU Ilmenau

#### 4. Übersicht zur Zusammenarbeit und Kooperation des Referats Gleichstellung, Diversität und Gesundheit

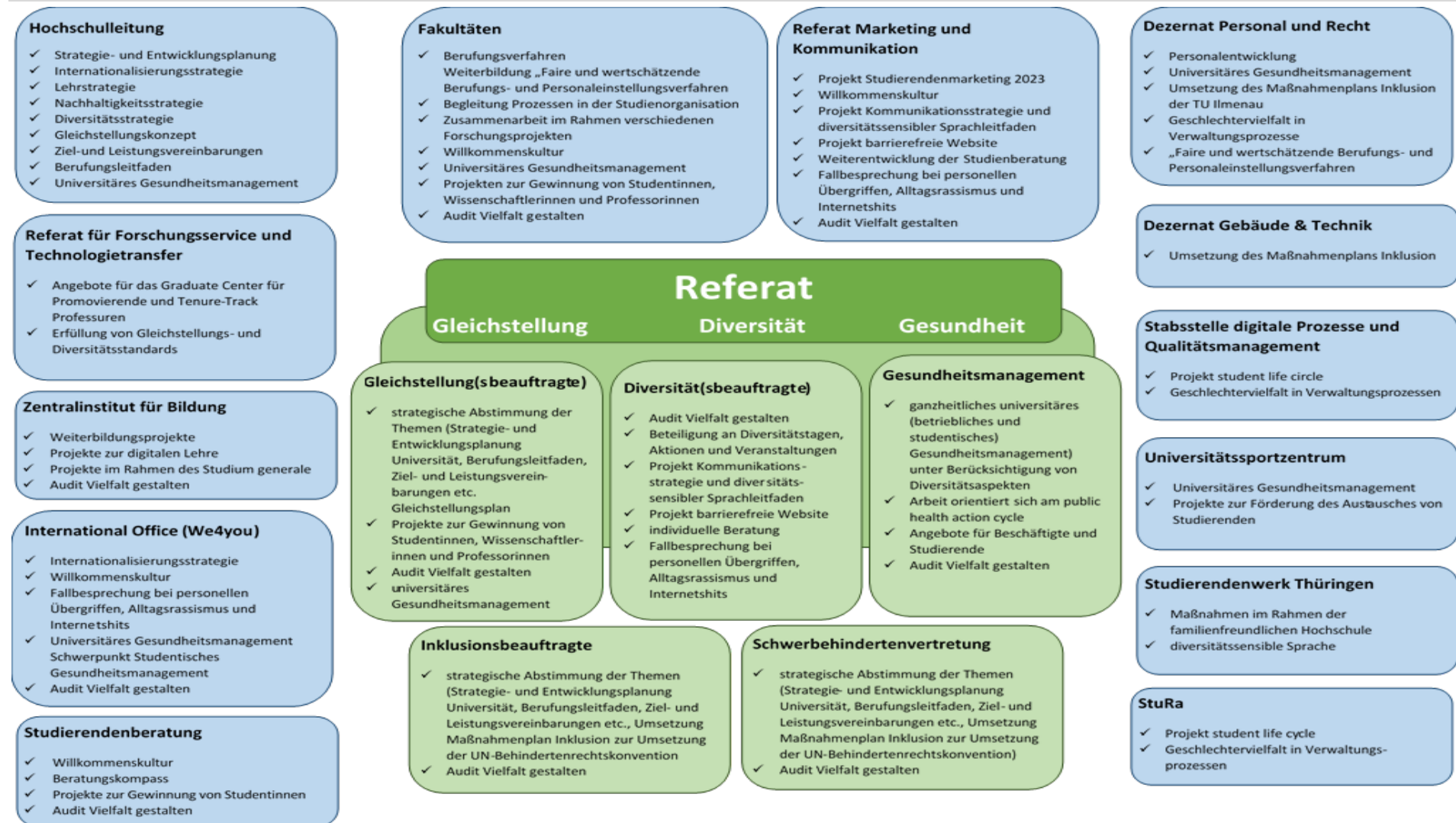


Abbildung 22: Zusammenarbeit und Kooperation des Referats Gleichstellung, Diversität und Gesundheit an der TU Ilmenau (Stand: März 2023)