



# „Vielfalt gestalten“

an der Technischen Universität Ilmenau

## 1. Selbstreport

im Rahmen des Diversity Audits des Stifterverbandes  
Juni 2021



# Inhalt

1.	Grunddaten der Hochschule .....	5
2.	Ausgangssituation der Hochschule .....	6
2.1	Zusammensetzung der Studierendenschaft nach Diversitätsaspekten .....	6
1.	Geschlecht – Wie ist die Geschlechterverteilung unter den Studierenden?.....	6
2.	Alter – Wie ist die Altersstruktur der Studierendenschaft?.....	7
3.	Nationalität – Wie viele Nationen studieren an der TU Ilmenau? .....	8
4.	Hochschulzugangsberechtigung – Mit welchen Voraussetzungen kommen die Studierenden an die TU Ilmenau? .....	10
5.	Gesundheitliche Einschränkungen – Gibt es Studierende mit gesundheitlichen Einschränkungen?.....	10
6.	Erwerbstätigkeit neben dem Studium – Wie viele Studierende gehen neben dem Studium einer regelmäßigen Arbeit nach? .....	11
2.2	Zusammensetzung der Beschäftigten nach Diversitätsaspekten.....	12
1.	Geschlecht – Wie sieht es mit der Geschlechterverteilung unter den Beschäftigten aus?.....	12
2.	Alter – Wie ist die Altersstruktur der Beschäftigten? .....	13
3.	Nationalität – Ist Internationalität auch eine Dimension im Bereich der Beschäftigten? .....	13
4.	Anteile der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit – In welchen Beschäftigungsverhältnissen stehen die Beschäftigten? .....	14
5.	Anteile der Beschäftigten in befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen – Sind befristete Arbeitsverhältnisse hauptsächlich im wissenschaftlichen Bereich zu finden? .....	14
6.	Familienaufgaben – Sind Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen Herausforderungen für die Beschäftigten? .....	16
7.	Gesundheitliche Einschränkungen – Gibt es Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen?.....	16
2.3	Vorhandene Angebote für Studierende und Beschäftigte in den Handlungsfeldern .....	16
1.	Strategie und Struktur – Welche Struktur zur Unterstützung der Studierenden und Beschäftigten ist vorhanden? .....	16
2.	Studium und Lehre – Finden Diversitätsaspekte Berücksichtigung im Studium und in der Lehre? 19	
3.	Personalmanagement und Personalentwicklung.....	20
4.	Service und Beratung – Welche Service- und Beratungsangebote gibt es? .....	21
5.	Partizipation und Integration – In welcher Form erfolgt die Partizipation und Integration der Studierenden in der Universität?.....	23
6.	Interne und externe Kommunikation – Wie läuft die Kommunikation in der TU Ilmenau? .....	24
7.	IT und Liegenschaften – Sind die Räumlichkeiten in Lehre und Forschung barrierefrei? .....	25
2.4	Erfolgsbewertung der Angebote und Maßnahmen .....	25
3.	Strategieplanung .....	25
3.1	Ziele im strategischen Prozess.....	26

3.2	Schritte und Aufgaben zur Zielerreichung.....	26
3.3	Vorhandene Ressourcen zur Umsetzung der Aufgaben und Ziele.....	27
3.4	Steuerungsinstrumente der Universität.....	27
4.	Entwicklungsziele .....	28
4.1	Entwicklungsziele im Bereich der Studierenden .....	28
4.2	Entwicklungsziele im Bereich der Beschäftigten.....	29
4.3	Übergreifende Entwicklungsziele.....	29
Anhang	.....	31
	Service- und Beratungsangebote des Internationalen Studierenden-Service we4you .....	31

# 1. Grunddaten der Hochschule

Die Technische Universität (TU) Ilmenau ist eine forschungsstarke Universität mit Campus-Flair, interkultureller Vielfalt und einem familiären Umfeld. Mit **5.225 Studierenden** und **1.372 Beschäftigten** ist die TU Ilmenau nach der Friedrich-Schiller-Universität die zweitgrößte Universität des Freistaates Thüringen. Ihren Ursprung hat die Universität im „Thüringer Technikum“, das bereits im Jahr **1894** in Ilmenau gegründet wurde. Als einzige Technische Universität im Freistaat weist die Universität daher eine langjährige Tradition in der Ausbildung von Ingenieur\*innen der **Elektrotechnik** und des **Maschinenbaus** vor. Diese Studienrichtungen sind bis heute und auch zukünftig zwei wichtige Säulen der universitären Ausbildung der TU Ilmenau. Stets orientiert an den aktuellen Anforderungen der Forschung, des Arbeitsmarktes und der gesellschaftlichen Entwicklungen, hat die TU Ilmenau ihr Fächerprofil kontinuierlich modifiziert und erweitert. So vereint sie **heute technische, natur-, wirtschafts- und sozialwissenschaftliche sowie geisteswissenschaftliche Studiengänge** und Forschungsfelder unter einem Dach und fördert die fächerübergreifende und interdisziplinäre Zusammenarbeit in Forschung und Lehre.

Die **fünf Fakultäten** der TU Ilmenau:

Fakultät für Elektrotechnik

Fakultät für Informatik und Automatisierung

Fakultät für Maschinenbau

Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften

Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und Medien

beherbergen rund **100 Fachgebiete**, in denen innovative Grundlagenforschung und angewandte Forschung (auf höchstem Niveau) betrieben wird, und bieten insgesamt **46 Bachelor-, Master- und Diplomstudiengänge** in den Ingenieurwissenschaften, Informationstechnologien, Wirtschafts- und Medienwissenschaften sowie Mathematik und Naturwissenschaften an. Die moderne Ausstattung und die persönliche Betreuung ermöglichen eine qualitativ hochwertige, interdisziplinäre Ausbildung mit hohem Praxisbezug.

Die TU Ilmenau zeichnet sich als **Campus-Universität** mit kurzen Wegen aus. Studierende, Wissenschaftler\*innen und Beschäftigte finden hier ein weltoffenes Studien- und Arbeitsumfeld mit zahlreichen Möglichkeiten der Beteiligung, Mitgestaltung und persönlichen Weiterentwicklung. Die Ilmenauer Studierenden kommen aus über **100 verschiedenen Nationen**, dies spiegelt eindrucksvoll die Internationalität des Campus wider. Dem zentralen **Leitgedanken einer Campus-Familie** folgt die TU Ilmenau **seit 2010** und verschreibt sich damit der Schaffung und Wahrung einer offenen, diskriminierungsfreien, familienfreundlichen, multikulturellen und gesundheitsfördernden Universitätskultur, welche die Vielfalt der Menschen mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten, Talenten und Kompetenzen fördert und dabei den Fokus auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander und auf die Herstellung von Chancengerechtigkeit legt.

Als erste Hochschule im Freistaat Thüringen bewarb sich die TU Ilmenau im Oktober 2006 erfolgreich um das **TOTAL-E-QUALITY-Prädikat**. Die kontinuierliche Fortführung erfolgreicher Maßnahmen und die stetige Weiterentwicklung ihrer Gleichstellungspolitik wurde der TU Ilmenau auch in den nachfolgenden Bewerbungsphasen 2009, 2012, 2015 und 2018 bescheinigt. Hierfür wurde sie mit dem Nachhaltigkeitspreis für gelebte Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf geehrt. Für ihre personalpolitischen und organisatorischen Maßnahmen zur Umsetzung einer wertschätzenden Vielfalt von Studierenden und Mitarbeitenden erhielt die TU Ilmenau zudem das Add-on Diversity.

Die TU Ilmenau verfügt außerdem über ein **Gleichstellungskonzept**, das im Zuge der Beteiligung am Professorinnen-Programm entstanden ist. Im Rahmen der Überarbeitung des Gleichstellungsplans im Jahr 2020/2021 ist das Konzept in diesen Plan integriert wurden.

Zur Umsetzung der UN Behindertenrechtskonvention wurde in einer einjährigen Konzeptionsphase ein Maßnahmenplan erarbeitet. Diese Erarbeitung erfolgte unter Leitung der verschiedenen Mitglieder des Präsidiums in fünf verschiedenen Arbeitsgruppen zu den Handlungsfeldern barrierefreie Kommunikation, barrierefreier Campus, Studium und Lehre, Beschäftigte und Forschung. Der Maßnahmenplan wurde 2018 vom Akademischen Senat verabschiedet und 2021 erstmalig evaluiert. Aus dieser Evaluation wurden Handlungsschwerpunkte abgeleitet, welche in den Auditierungsprozess einfließen werden.

Ilmenau ist mit gut 38.000 Einwohnern eine Kleinstadt im Thüringer Wald. Die Stadt profitiert einerseits sehr vom (kulturellen) Umfeld der Universität. Andererseits ist die große Heterogenität der Universität durchaus eine Herausforderung für die Stadt und ihre Bürger\*innen.

## 2. Ausgangssituation der Hochschule

### 2.1 Zusammensetzung der Studierendenschaft nach Diversitätsaspekten

Ausgehend von den erfassten Daten der Studierenden im Rahmen der allgemeinen Hochschulstatistik erfolgte die Betrachtung der Studierendenschaft nach verschiedenen Diversitätsdimensionen. Im Folgenden sind die Daten aus dieser Statistik in Form von Tabellen und Diagrammen dargestellt, um einen Überblick zur Zusammensetzung der Studierendenschaft zu geben.

#### 1. Geschlecht – Wie ist die Geschlechterverteilung unter den Studierenden?

An der TU Ilmenau waren zum Wintersemester 2020/2021 insgesamt 5.225 Studierende eingeschrieben. Davon waren 1.475 Frauen, was einem Anteil von 28 % entspricht. Ein Blick in die Fächergruppen macht deutlich, dass insbesondere in den MINT-Studienrichtungen der Anteil an Studentinnen wesentlich geringer als in den Rechts-, Wirtschafts-, Sozial- und Geisteswissenschaften ist. Eine Übersicht zu den Studierendenanteilen nach den Fächergruppen bietet Tabelle 1.

Tabelle 1: Studierende nach Fächergruppen

Fächergruppe		WS 19/20	WS 20/21
<b>Ingenieurwissenschaften</b>	gesamt	4.293	4.148
	weiblich	848	845
	Anteil %	20%	20%
<b>Mathematik und Naturwissenschaften</b>	gesamt	104	98
	weiblich	36	34
	Anteil %	35%	35%
<b>Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</b>	gesamt	322	256
	weiblich	171	142
	Anteil %	53%	55%
<b>Geisteswissenschaften</b>	gesamt	706	723
	weiblich	451	454
	Anteil %	64%	63%
<b>TU Ilmenau gesamt</b>	gesamt	5.425	5.225
	weiblich	1.506	1.475
	Anteil %	<b>28%</b>	<b>28%</b>

Die Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften weist mit Abstand den geringsten Frauenanteil auf. Werden die einzelnen grundständigen Bachelor- und Diplom-Studiengänge dieses Bereichs betrachtet (vgl. Tabelle 2), ist zu erkennen, dass sich Frauen insbesondere für interdisziplinäre Fächer wie Biomedizinische Technik (53%), Biotechnische Chemie (36%), Optische Systemtechnik (36%), Wirtschaftsinformatik (26%) und Wirtschaftsingenieurwesen (30%) entscheiden.

Tabelle 2: Anteil der weiblichen Studierenden für das WS 2020/2021 in den grundständigen Studiengängen der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften

Studiengang	gesamt	davon weiblich	Frauenanteil
Biomedizinische Technik	208	111	53%
Biotechnische Chemie	77	28	36%
Elektro- und Informationstechnik	101	13	13%
Elektro- und Informationstechnik (Diplom)	48	4	8%
Fahrzeugtechnik	143	7	5%
Informatik	239	30	13%
Ingenieurinformatik	95	8	8%
Maschinenbau	191	33	17%
Maschinenbau (Diplom)	93	17	18%
Mechatronik	114	11	10%
Medientechnologie	72	13	18%
Optische Systemtechnik	11	4	36%
Technische Physik	72	13	18%
Werkstoffwissenschaften	48	9	19%
Wirtschaftsinformatik	127	33	26%
Wirtschaftsingenieurwesen	188	56	30%

## 2. Alter – Wie ist die Altersstruktur der Studierendenschaft?

Das Alter der Studierenden an der TU Ilmenau liegt zwischen 18 und 56 Jahren, wobei sich eine deutliche Konzentration auf die Altersgruppe 18 und 32 Jahren zeigt. Die Verteilung der Studierenden hinsichtlich des Alters ist in Abbildung 1 dargestellt.

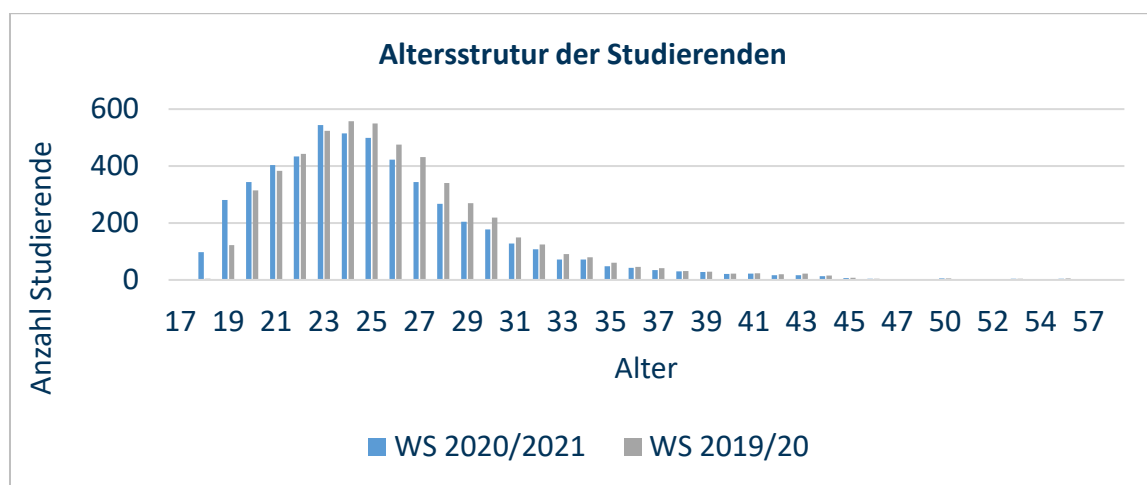


Abbildung 1: Altersstruktur der Studierenden

### 3. Nationalität – Wie viele Nationen studieren an der TU Ilmenau?

Die TU Ilmenau hat hinsichtlich der Nationalität ihrer Studierenden innerhalb der letzten zehn Jahren einen großen Wandel erfahren. Der Anteil internationaler Studierender ist bis zum Wintersemester 2020/2021 auf 30% gestiegen. In absoluten Zahlen ausgedrückt bedeutet dies, dass im Wintersemester 2020/2021 insgesamt 5.225 Studierende eingeschrieben waren, darunter 1.638 internationale Student\*innen. In den folgenden Abbildungen ist die Entwicklung über die letzten vier Jahre hinweg dargestellt.

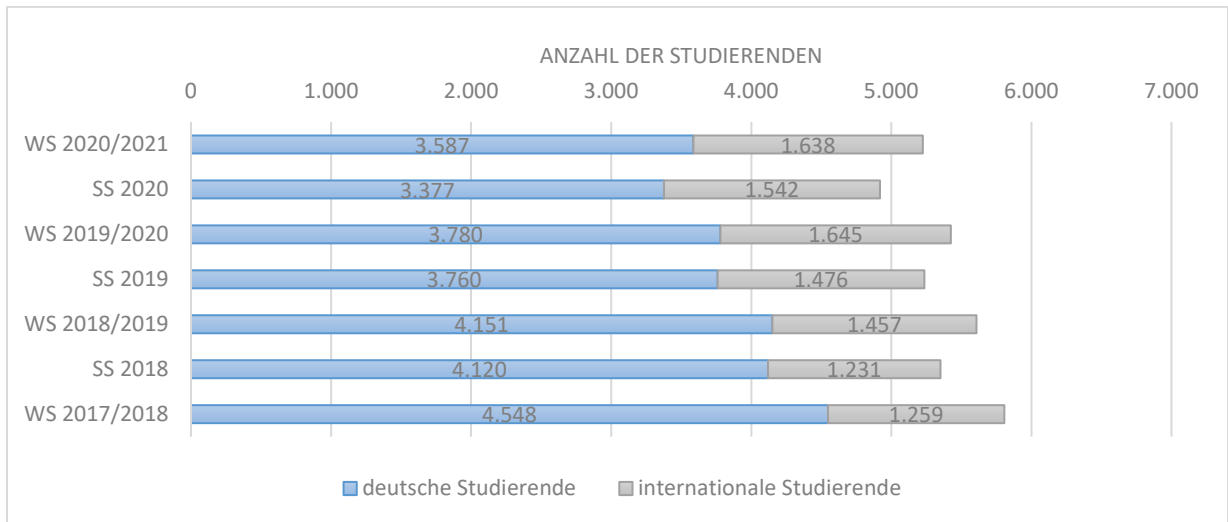


Abbildung 2: Anzahl deutscher und internationaler Studierender

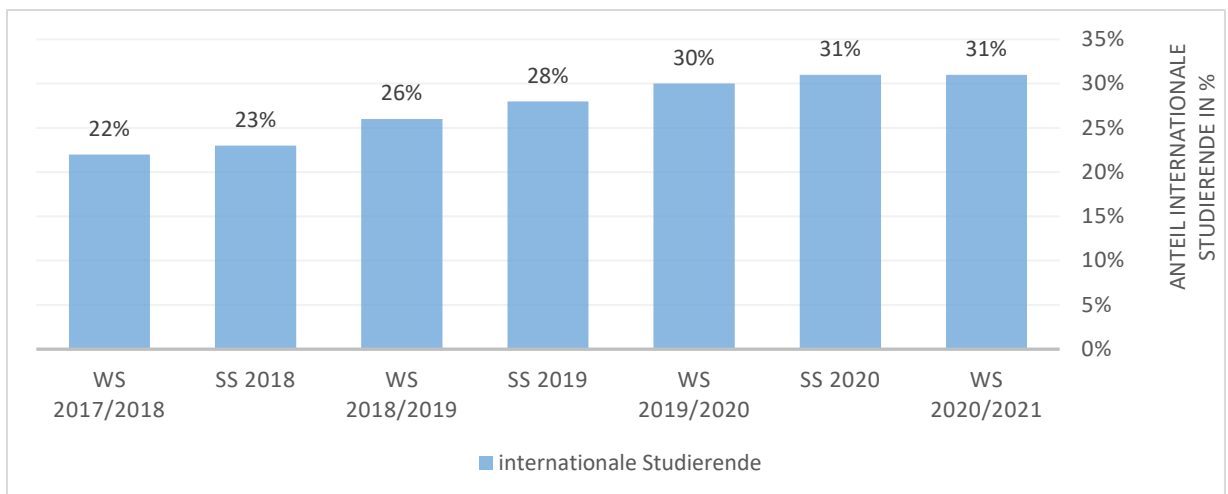


Abbildung 3: Entwicklung des Anteils internationaler Studierender in Bezug auf die Gesamtanzahl von 2017-2021

Im Jahr 2017 lag der Anteil ausländischer Studierender an der TU Ilmenau bereits bei 22 %. Ausgehend von diesem Wert ist zwischen den Jahren 2017 bis 2021 ein Anstieg um knapp 10% im Bereich der internationalen Studierenden zu verzeichnen. Im Wintersemester 2020/2021 lag der Anteil bei 31 %.

Vor allem englischsprachige Studiengänge im Master locken vermehrt internationale Studierende nach Ilmenau. Die Grafiken in Abbildung 4 zeigen jeweils die Verteilung der deutschen und internationalen Studierenden getrennt nach Bachelor- und Masterstudium.

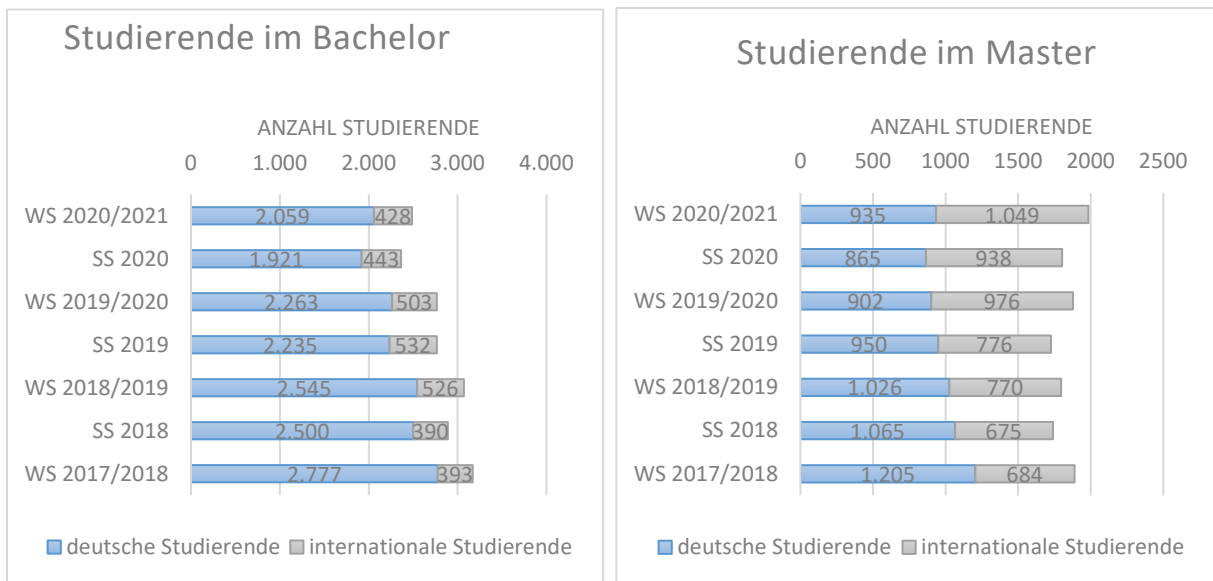


Abbildung 4: Anzahl der deutschen und internationalen Studierenden in Bachelor- und Master-Studiengängen

Der Begriff Campus der Vielfalt steht wie kein zweiter für die Studierendenschaft der TU Ilmenau, in der Studierende aus über 100 verschiedenen Nationen vertreten sind. In Abbildung 5 sind die acht Nationen mit der höchsten Anzahl an Studierenden dargestellt. Die größte Gruppe internationaler Studierender (mit 406 Studierenden) kommt aus der Volksrepublik China. Diese große Bandbreite unterschiedlicher Nationalitäten macht die TU Ilmenau besonders, birgt gleichzeitig aber auch Herausforderungen in verschiedenen Handlungsfeldern wie Lehre, soziales Leben und Integration für die Universität.

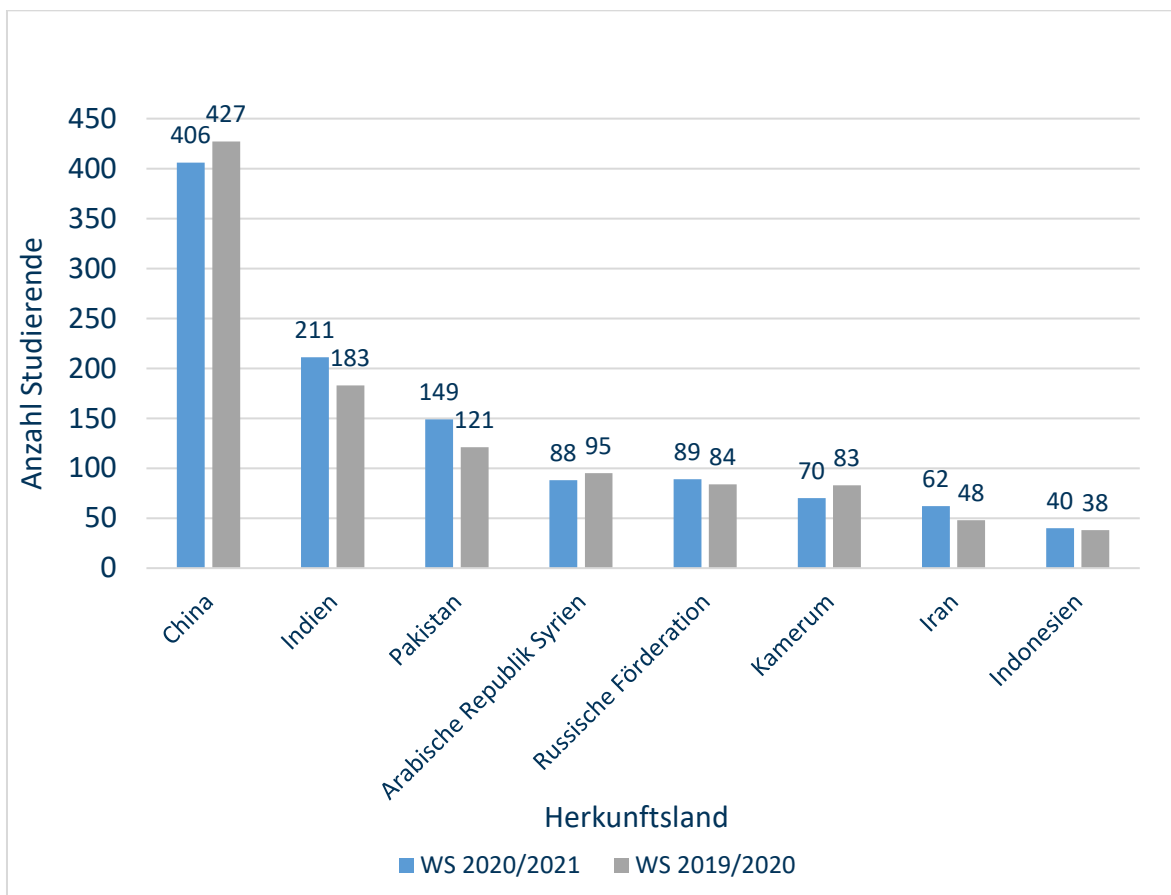


Abbildung 5: Internationale Studierende nach Herkunftsländern

#### 4. Hochschulzugangsberechtigung – Mit welchen Voraussetzungen kommen die Studierenden an die TU Ilmenau?

Für den Großteil der Studierenden erfolgt der direkte Zugang zu einem Bachelorstudium an der Universität über die allgemeine Hochschulreife (Abitur). Tabelle 3 gibt einen Überblick zu den fünf häufigsten Arten der Hochschulzugangsberechtigungen. Über 90 % der Studierenden kommen mit dem allgemeinen Abitur an die Universität, was vermeintlich gleiche Wissensstände und Voraussetzungen unter den Studierenden suggeriert. Bei den internationalen Studierenden ist eine Vergleichbarkeit der Abschlüsse und dem damit vorausgesetzten Wissen und Können sehr schwierig. Für die Universität stellt die Bewertung der ausländischen Zugangsberechtigungen als dem Abitur gleichzustellende Abschlüsse eine große Herausforderung dar.

Die Schwierigkeit der Bewertung internationaler Abschlüsse setzt sich in der nächsten Qualifikationsstufe fort und verschärft sich sogar. Der Zugang zu Masterstudiengängen bringt bei den internationalen Studierenden, vor allem aus dem nicht-europäischen Ausland, das Problem der Vergleichbarkeit der Studieninhalte des ersten grundständigen Studiengangs mit sich.

*Tabelle 3: Art der Hochschulzugangsberechtigung*

<b>Art der Hochschulzugangsberechtigung</b>	<b>WS 2019/2020</b>	<b>WS 2020/2021</b>
Gymnasium (allgemeine Hochschulreife)	3296	3099
Sonstiger Erwerb der HZB im Ausland (allgemeine Hochschulreife)	1487	1499
Fachgymnasium (allgemeine Hochschulreife)	139	127
Gesamtschule (allgemeine Hochschulreife)	106	107
Sonstiger Erwerb der HZB im Ausland (fachgebundene Hochschulreife)	78	68

#### 5. Gesundheitliche Einschränkungen – Gibt es Studierende mit gesundheitlichen Einschränkungen?

Aus den Angaben der Studierenden zu dem Umstand der gesundheitlichen Beeinträchtigung lässt sich folgende Übersicht (Abbildung 6) ableiten. Gerade bei den Angaben zum Aspekt der gesundheitlichen Einschränkung liegt der Universität keine gesicherte Datenbasis vor, da diese Angabe im Zuge der Immatrikulationen freiwillig ist. Laut der Studierendenstatistik waren im Wintersemester 2020/2021 83 Studierende mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung immatrikuliert. Den größten Anteil davon machen mit 52 % Studierende mit organischen oder chronischen Erkrankungen (wie Asthma oder Diabetes) aus. Anhand des Diagramms ist auch zu sehen, dass die Anzahl der Studierenden mit gesundheitlichen Einschränkungen leicht ansteigt. Diese Diversitätsdimension gewinnt somit zunehmend an Bedeutung und muss mit geeigneten Konzepten und Maßnahmen unteretzt werden. Um diesen gerecht zu werden, wurde das bestehende studentische Gesundheitsmanagement ab 2020 mit einem Projekt unterstützt, welches diversitäts- und kultursensible Aspekte der Gesundheitsförderung von Studierenden in den Fokus nimmt.

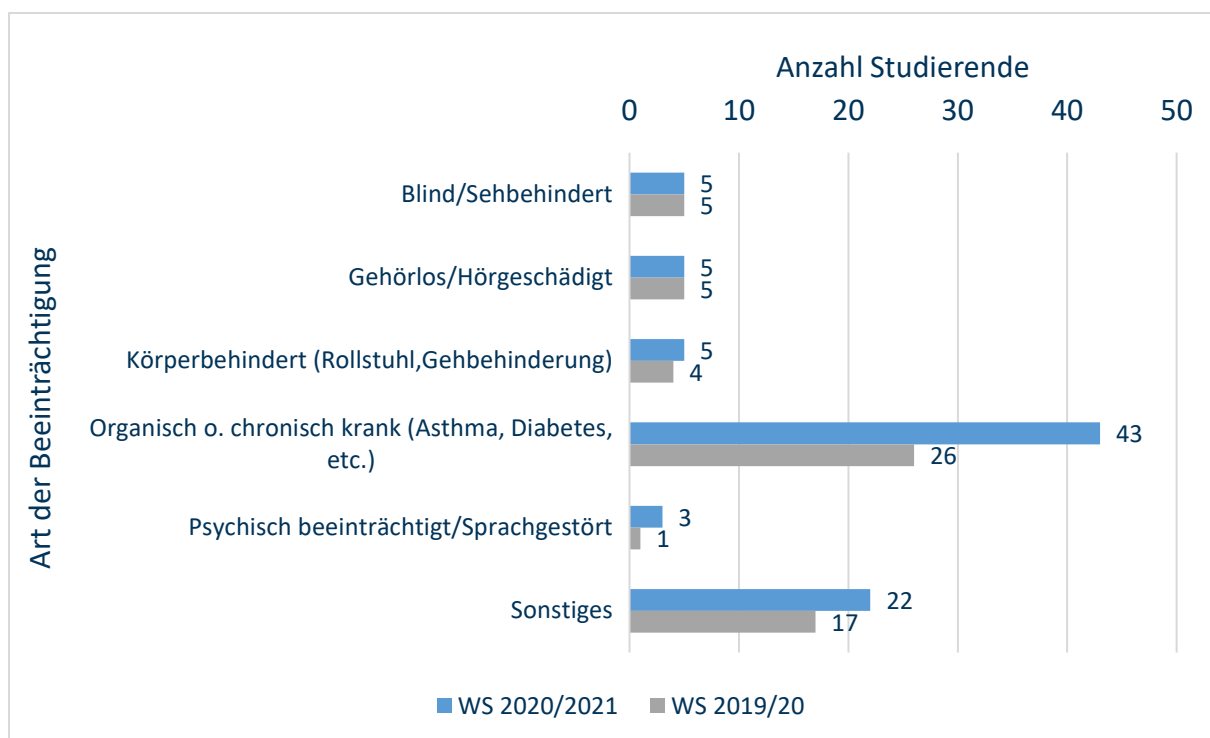


Abbildung 6: Gesundheitliche Einschränkungen bei Studierenden

## 6. Erwerbstätigkeit neben dem Studium – Wie viele Studierende gehen neben dem Studium einer regelmäßigen Arbeit nach?

Für die Frage nach der Erwerbstätigkeit neben dem Studium liegen keine belastbaren Gesamtzahlen vor. Über die hochschuleigene Statistik für das Personal wurde zum Stichtag 01.12.2020 die Anzahl der Einstellung von studentischen und wissenschaftlichen Assistent\*innen ermittelt. Exemplarisch waren somit im Monat Dezember 2020 insgesamt 391 Studierende über Assistent\*innen-Stellen eingestellt. Tabelle 4 differenziert nach Art der Anstellung als studentische oder wissenschaftliche Assistenz und der Herkunft. Aus den Zahlen ist zu erkennen, dass 27 % der Assistenzstellen von internationalen Studierenden ausgeübt werden. Hierbei sind vorrangig die wissenschaftlichen Assistenzstellen, folglich die, die eine wissenschaftliche Qualifikationen (einen ersten Hochschulabschluss) voraussetzen, durch internationale Studierende besetzt. Über die genannten Anstellungen an der Universität hinaus gibt es Studierende, die eine Nebentätigkeit begleitend bzw. zur Finanzierung ihres Studiums ausüben. Der Universität liegen hierfür aber keine Zahlen vor.

Tabelle 4: Anzahl der Studierenden in Assistenzstellen nach Herkunft (Stichtag 01.12.2020)

Art der Anstellung	deutsche Studierende	internationale Studierende	gesamt
studentische Assistenz	154	14	168
wissenschaftliche Assistenz (mit Hochschulabschluss)	131	92	223
<b>gesamt</b>	<b>285</b>	<b>106</b>	<b>391</b>

## 2.2 Zusammensetzung der Beschäftigten nach Diversitätsaspekten

### 1. Geschlecht – Wie sieht es mit der Geschlechterverteilung unter den Beschäftigten aus?

An der TU Ilmenau sind derzeit (Stichtag 01.12.2020) 1.372 Personen beschäftigt. Der Frauenanteil liegt somit insgesamt bei rund 38 % (522 Frauen) und der Männeranteil bei 62 % (850 Männer). Im wissenschaftlichen Bereich gibt es insgesamt 764 Beschäftigte und im Bereich Service und Administration sind 608 Personen beschäftigt.

In der Gesamtbetrachtung des Personals ist bereits eine Unterrepräsentanz der Frauen sichtbar. Erfolgt darüber hinaus eine Betrachtung nach wissenschaftlichen (764 Personen) und Personal aus Service und Administration (608 Personen) wird eine deutliche Ungleichverteilung der Geschlechter sichtbar. Im Bereich des wissenschaftlichen Personals liegt der Frauenanteil unter den Beschäftigten bei gerade mal 22 %, folglich sind über drei Viertel der Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich männlich. Wird die Statusgruppe der Professor\*innen betrachtet verschärft sich die Unterrepräsentanz der Frauen noch weiter. An der TU Ilmenau gibt es insgesamt 98 Professuren von denen nur 8 mit Frauen besetzt sind.

Im Bereich Service und Administration hingegen ist der Frauenanteil mit 58 % deutlich höher als im wissenschaftlichen Bereich. Werden die Leitungsfunktionen im administrativen Bereich betrachtet, ist festzustellen, dass es in der zentralen Verwaltung der Universität (Dezernate und Struktureinheiten) 20 Bedienstete in leitenden Funktionen gibt. Der Frauenanteil liegt hier bei 40 % und der Männeranteil bei 60 %. Die administrativen Leitungspositionen (35 Positionen) in den Dekanaten der Fakultäten und in der Universitätsleitung hingegen sind zu 91 % mit Männern besetzt. Im Präsidium der Universität sind Frauen deutlich unterrepräsentiert, vier von fünf Positionen sind hier von Männern besetzt. Lediglich das Vizepräsidium für Studium und Lehre wird von einer Frau geführt.

Die Abbildung 7 veranschaulicht die Zahlen zur Geschlechterverteilung unter den Beschäftigten nach der Differenzierung in wissenschaftliches und wissenschaftsstützendes Personal.

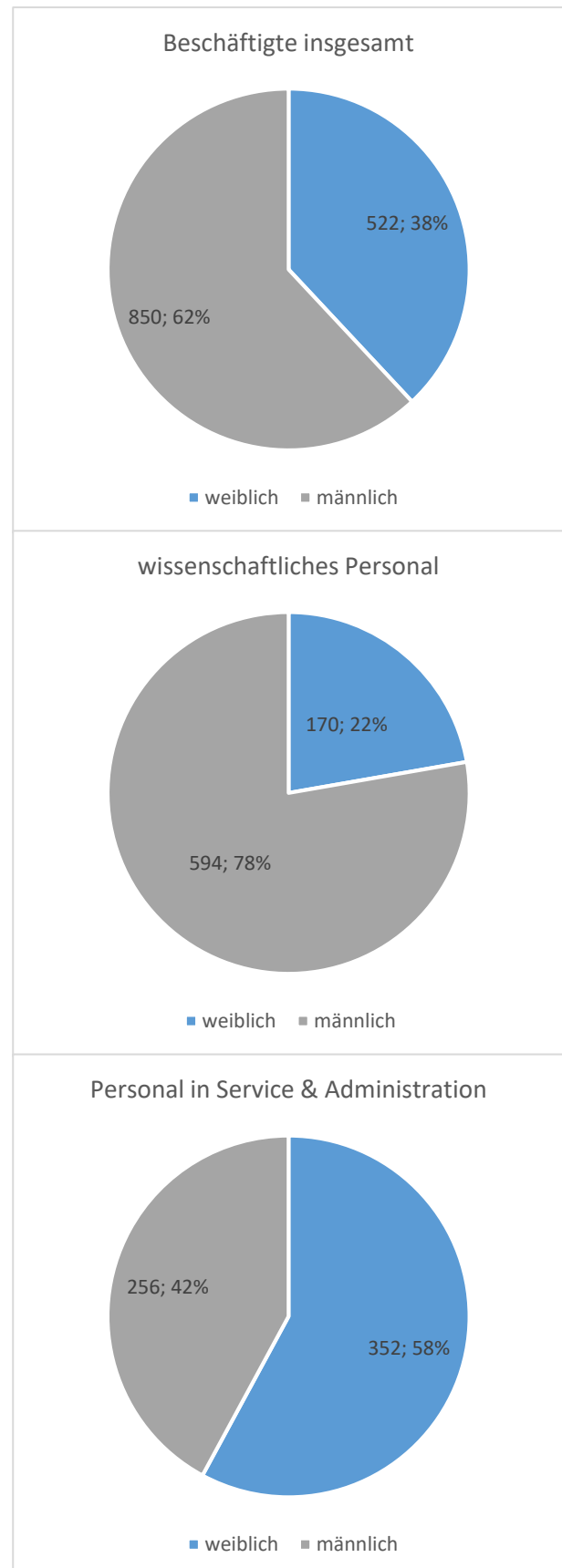


Abbildung 7: Struktur der Beschäftigten nach Geschlecht

## 2. Alter – Wie ist die Altersstruktur der Beschäftigten?

Die Dimension „Alter der Beschäftigten“ spiegelt sich in Abbildung 8 wider. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten insgesamt beträgt 39,3 Jahre. An dem Diagramm in Abbildung 10 sind sehr gut zwei Bereiche höherer Konzentration zu erkennen – erstens im Bereich 24-34 Jahren und zweitens zwischen 50-60 Jahren. Das Durchschnittsalter im wissenschaftlichen Bereich liegt bei 39,01. Allein 404 Personen von gesamt 764 Beschäftigten in dieser Statusgruppe sind zwischen 23 und 35 Jahren alt und zu einem überwiegenden Teil Wissenschaftler\*innen in der Qualifizierungs- bzw. Post-Doc-Phase. Beim wissenschaftsstützenden Personal ist das Durchschnittsalter 46,34 Jahre. Von den insgesamt 608 Beschäftigten sind 299 Personen 50 Jahre oder älter.

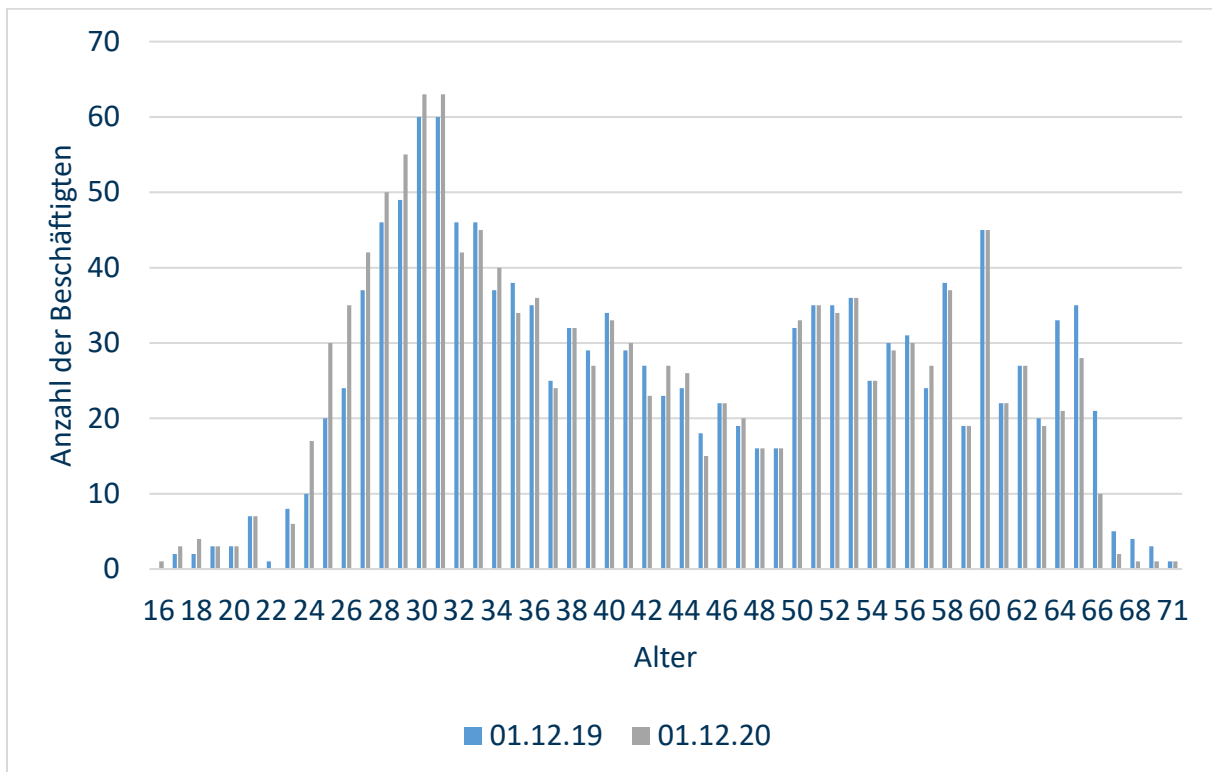


Abbildung 8: Altersstruktur der Beschäftigten

## 3. Nationalität – Ist Internationalität auch eine Dimension im Bereich der Beschäftigten?

Der Anteil internationaler Beschäftigter liegt insgesamt bei 11 %. Die internationalen Beschäftigten verteilen sich sehr ungleich auf die Gruppen des wissenschaftlichen Personals und der Beschäftigten in Service und Administration. Der Anteil internationaler Beschäftigter liegt beim wissenschaftlichen Personal bei 19 %, wohingegen der Anteil im Bereich Service und Administration mit nur 1 % deutlich geringer ist. In Abbildung 9 ist die Gesamtanzahl sowie die Verteilung der internationalen Beschäftigten in den genannten Gruppen in absoluten Zahlen (Personenanzahl) dargestellt.

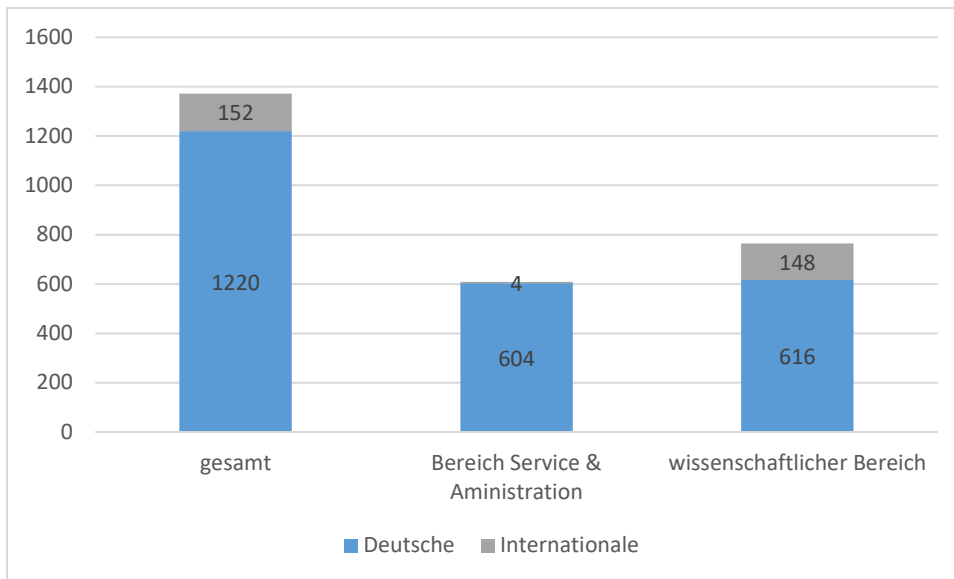


Abbildung 9: Struktur der Beschäftigten unter dem Aspekt Internationalität

#### 4. Anteile der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit – In welchen Beschäftigungsverhältnissen stehen die Beschäftigten?

An der TU Ilmenau arbeiten 73 % der Beschäftigten in Vollzeit und 27 % in Teilzeitarbeitsverhältnissen. Wird der Aspekt der Beschäftigung in Voll- bzw. Teilzeit nach der Dimension Geschlecht differenziert, ist erkennbar, dass die Teilzeitstellen im Service- und Administrationsbereich mit einem Anteil von 84 % von Frauen besetzt sind. Im wissenschaftlichen Bereich liegt der Anteil bei 39 % Frauen in Teilzeitbeschäftigung. Abbildung 10 veranschaulicht die Verteilung der Beschäftigten im wissenschaftlichen und administrativen Bereich auf die Voll- und Teilzeitstellen.

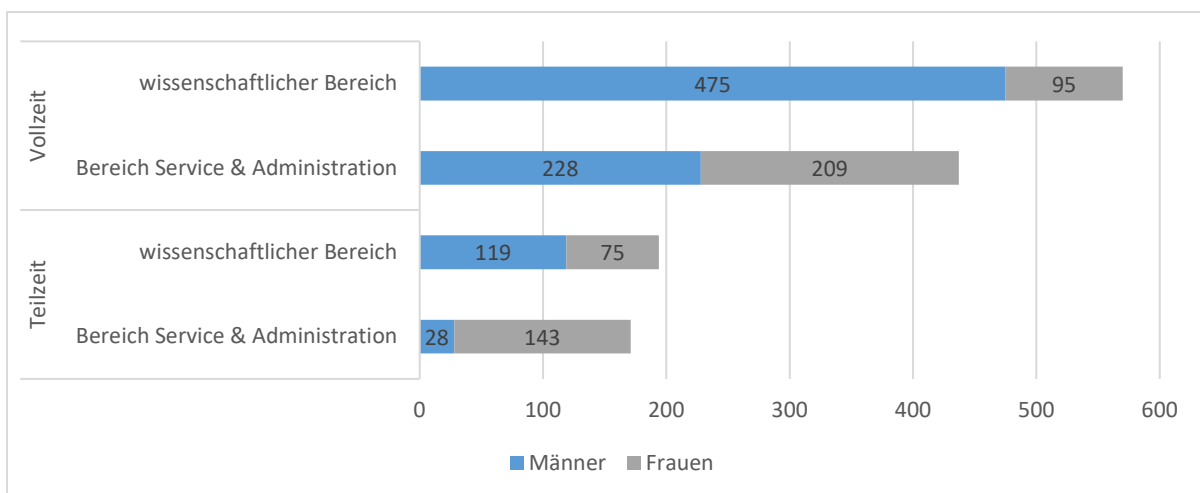


Abbildung 10: Voll- und Teilzeitbeschäftigung differenziert nach Geschlecht und Tätigkeitsbereich

#### 5. Anteile der Beschäftigten in befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen – Sind befristete Arbeitsverhältnisse hauptsächlich im wissenschaftlichen Bereich zu finden?

An der TU Ilmenau zeigt sich, die Befristung betreffend, ein klassisches Bild der Verteilung der befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnisse in den Bereichen wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal. Im wissenschaftlichen Bereich sind 69 % der Arbeitsverhältnisse befristet im

nichtwissenschaftlichen Bereich sind es 17 %. Insgesamt sind 49 % der Beschäftigten über ein befristetes Arbeitsverhältnis eingestellt. In Abbildung 11 ist dieser Aspekt in absoluten Zahlen (Personenanzahl) dargestellt.

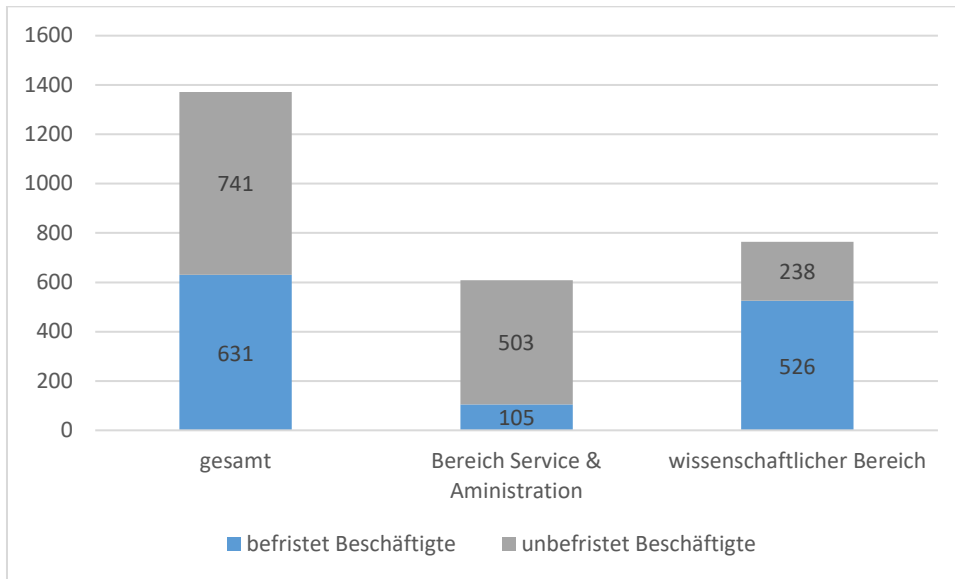


Abbildung 11: Beschäftigte nach befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen

Weitere Differenzierungen des Aspekts der Beschäftigungsverhältnisse nach Geschlecht und Nationalität sind in den Abbildungen 12 und 13 dargestellt.

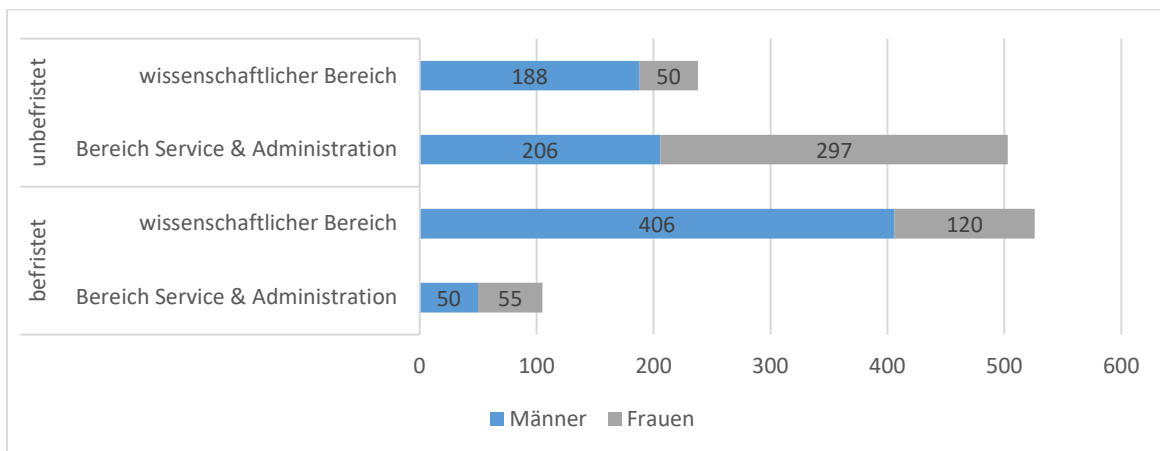


Abbildung 12 Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse differenziert nach Geschlecht

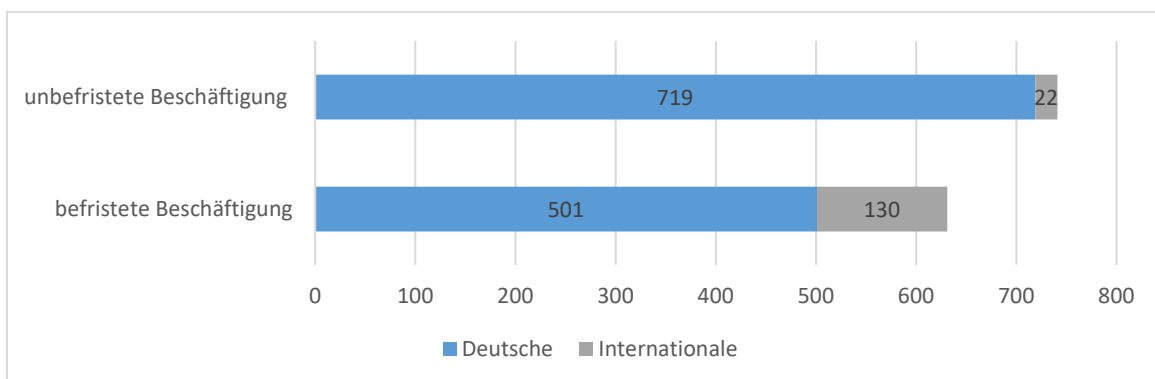


Abbildung 7: Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse differenziert nach Internationalität

## 6. Familienaufgaben – Sind Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen Herausforderungen für die Beschäftigten?

Eine Betrachtung der Beschäftigten unter dem Aspekt „Familienaufgaben“ ist mit den derzeit erfassten Daten nur für den Faktor „Kinder“ möglich. Der Faktor „Pflege von Angehörigen“ lässt sich aus den vorliegenden Daten nicht ableiten.

Insgesamt haben von den 1.372 Beschäftigten 758 ein oder mehrere Kind(er) für das/die Kindergeld bezogen wird, was einem Anteil von 55 % entspricht. Wird die Anzahl der Beschäftigten mit Kind(ern) nach der Dimension Geschlecht differenziert, liegt der Anteil bei Männern bei 45 % (n=390; gesamt=850) und bei Frauen bei 70 % (n=368; gesamt=522). Eine Differenzierung der Gruppe der Beschäftigten mit Kind(ern) nach wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal zeigt, dass der im wissenschaftlichen Bereich 315 Beschäftigte (41 % von 758) (ein) Kind(er) haben. Im Bereich des Personals in Service und Administration sind es 443 Beschäftigte (59 % von 758).

## 7. Gesundheitliche Einschränkungen – Gibt es Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen?

Gesundheitliche Einschränkungen oder chronische Erkrankungen von Beschäftigten werden an der TU Ilmenau bisher nicht weiter erfasst. Die Schwerbehindertenquote unter den Beschäftigten liegt an der TU Ilmenau bei 4,58 %.

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement werden regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durchgeführt und Fehlzeitenberichte über die Krankenkassen angefordert. Diversitätsrelevante Daten wurden erhoben aber nicht spezifisch ausgewertet. Erkrankungsursachen liegen derzeit verstärkt in der Erkrankung des Bewegungsapparates und bei psychosomatischen Symptomen.

## 2.3 Vorhandene Angebote für Studierende und Beschäftigte in den Handlungsfeldern

### 1. Strategie und Struktur – Welche Struktur zur Unterstützung der Studierenden und Beschäftigten ist vorhanden?

Ein respektvoller Umgang miteinander sowie die Sensibilisierung der Mitglieder der Universität für Diversitätsthemen spielen eine zentrale Rolle im Leitbild der Universität.

Im Leitbild der TU Ilmenau heißt es:

„Die Technische Universität Ilmenau setzt sich für umfassende Chancengleichheit und für ein günstiges soziales und kulturelles Umfeld 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. (...) Die vertrauensvolle Kommunikation zwischen und in allen Gruppen der Universität wird ebenso als wichtiger Teil eben dieser Kultur verstanden.“

Im Jahr 2018 erfolgte die Verankerung von Diversität im Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG). Im § 7 Beauftragter für Diversität sind die Aufgaben sowie Rechte und Pflichten dieser Beauftragung definiert:

„(1) Der Beauftragte für Diversität soll die in § 5 Abs. 7 Satz 2 und 3 genannten Belange aller Mitglieder, Angehörigen, Promovierenden und Studienbewerber der Hochschule, insbesondere die Belange von Studierenden mit Behinderung, einer psychischen oder einer chronischen Erkrankung vertreten. Er wirkt in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung nach

§ 177 SGB IX und dem Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX bei der Planung und Organisation der Lehr-, Studien- und Arbeitsbedingungen für die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule mit, berät sie und setzt sich für die Beseitigung bestehender Nachteile und Barrieren ein.

(2) Der Präsident bestellt für in der Regel mindestens drei Jahre einen Beauftragten für Diversität; eine mehrfache Wiederbestellung ist möglich. Der Beauftragte für Diversität ist fachlich weisungsfrei; zwischen ihm und den Beschäftigten ist der Dienstweg nicht einzuhalten. § 6 Abs. 3 Satz 5, 6, 8 Halbsatz 1 und 9 sowie Abs. 4 gilt entsprechend. Die Hochschule kann eine Koordinierungsstelle für Diversität unter Leitung des Diversitätsbeauftragten einrichten.

(3) Der Beauftragte für Diversität hat in Sitzungen des Senats, des Hochschulrats, der Hochschulversammlung, der Selbstverwaltungsgremien nach § 40 sowie deren Ausschüssen, insbesondere Berufungskommissionen, zu denen er wie ein Mitglied zu laden ist, ein Teilnahme-, Antrags- und Rederecht; er kann sich hierbei im Ausnahmefall durch einen bestellten Abwesenheitsvertreter vertreten lassen. Die übrigen Organe, Gremien und Kommissionen sind verpflichtet, den Beauftragten für Diversität bei den ihn betreffenden Angelegenheiten zu ihren Sitzungen wie ein Mitglied zu laden und in die Beratung einzubeziehen. Er hat das Recht auf rechtzeitige zur Wahrnehmung seiner Aufgaben notwendige Informationen. Er berichtet dem Präsidium regelmäßig, mindestens jedoch einmal jährlich, über seine Tätigkeit.

(4) Das Nähere zu den Absätzen 1 bis 3 regeln die Hochschulen in der Grundordnung.

(5) Die Hochschulen arbeiten im Bereich Diversität standortübergreifend in einer gemeinsamen Einrichtung zusammen, die sie angemessen ausstatten.“

An der TU Ilmenau wurde im Januar 2019 die erste **Diversitätsbeauftragte** ernannt. Für die Ausübung dieses Amtes erfolgt eine 50-prozentige Freistellung von den sonstigen Dienstaufgaben. Diese strukturelle Verankerung des Themas Diversität war ein erster wichtiger Schritt, um Handlungsfelder sichtbar zu machen und die Vernetzungen zwischen den bereits vorhandenen Strukturen unter Berücksichtigung von Diversitätsaspekten voranzutreiben. Die Diversitätsbeauftragte steht im regelmäßigen Austausch mit dem Präsidium und nimmt 14-tägig an den Präsidiumssitzungen teil.

Die Diversitätsbeauftragte berät zu den Beratungsschwerpunkten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und wirkt in der Universität darauf hin, Diversität als Haltung zu verstehen und im alltäglichen Handeln und in den universitären Prozessen zu berücksichtigen. In ihrem Verantwortungsbereich findet auch die Beratung von Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung statt.

Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben wird die Diversitätsbeauftragte von einer **Koordinierungsgruppe Diversität** unterstützt. Mitglieder dieser Koordinierungsgruppe sind die\*der Diversitätsbeauftragte als Vorsitzende sowie die Gleichstellungsbeauftragte, die\*der Inklusionsbeauftragte, der\*die Beauftragte für das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement (BEM), die Schwerbehindertenvertretung, ein\*e studentische\*r Vertreter\*in und ein\*e Vertreter\*in des TU Ilmenau International Office.

Diversitätsorientierte Angebote und Beratungsstellen für Beschäftigte der TU Ilmenau bilden sich in folgenden Organisationseinheiten ab:

- Stabsstelle Campus-Familie
- Beauftragte: Diversitätsbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, BEM-Beauftragte, Suchtbeauftragte, Inklusionsbeauftragte
- Interessenvertretungen: Personalrat, Gleichstellungsrat, Schwerbehindertenvertretung
- International Office mit dem Beratungsnetzwerk we4you

Die **Stabsstelle Campus-Familie** wurde 2010 mit dem ganzheitlichen Auftrag „Wie geht es den Menschen in den Prozessen der Universität“ im Zuständigkeitsbereich des Rektors etabliert. Sie verantwortet die Aufgabenbereiche Familienfreundlichkeit, Gesundheitsmanagement, Diversität, Konflikt- und Bedrohungsmanagement. Zu dem Tätigkeitsbereich gehören verschiedene Service- und Beratungsangebote, die sich sowohl an Mitarbeitende wie auch Studierende richten. Angegliedert an die Stabsstelle ist die Psychologische Kontaktstelle, die Erstberatung anbietet und im Rahmen der Diversitätsbeauftragung Studierende beim Thema Inklusion und Nachteilsausgleich berät.

Um die Gesundheit aller Angehörigen der Universität mit gezielten Angeboten zu fördern, wurde 2011 mit einem universitären Gesundheitsmanagement gestartet. Dieses ist an die Stabsstelle Campus-Familie angegliedert. Das universitäre Gesundheitsmanagement, lässt sich in betriebliches (BGM für alle Mitarbeitenden) und studentisches Gesundheitsmanagement (SGM) unterteilen. In Kooperation mit der Techniker Krankenkasse wurde Ende 2020 ein dreijähriges Projekt mit dem Ziel initiiert, die Angebote des SGM nach diversitäts- und kultursensiblen Aspekten zu analysieren sowie den strukturellen Aufbau und die Verankerung des SGM weiter zu professionalisieren und zu unterstützen. Mit Hilfe von studentischen Gesundheitsbotschafter\*innen sollen Angebote für Studierende konzipiert und etabliert werden. Über das Betriebliche Gesundheitsmanagement wurden Coachingangebote für Professor\*innen und Beschäftigte sowie verschiedene Formate der Führungskräfteweiterbildung initiiert sowie Führungsleitlinien erarbeitet.

Seit 2021 ist die Geschäftsstelle des **Netzwerks für Diversität an Thüringer Hochschulen** bei der Stabsstelle Campus-Familie angesiedelt. Zu den Aufgaben der Geschäftsstelle gehören die landesweite Vernetzung sowie die Beratung und Begleitung der Diversitätsakteur\*innen.

Die **Gleichstellungsbeauftragte** ist Anlaufstelle für Studierende und Beschäftigte bei Beratungsbedarf rund um das Thema Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Diskriminierung. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt mit ihrer Arbeit die Hochschulleitung bei der Verwirklichung der gesetzlich verankerten Gleichberechtigung der Geschlechter und wirkt darauf hin, bestehende Nachteile abzubauen.

Beim Gleichstellungsbüro sind die dezentrale Mitarbeiterin des **Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung (TKG)** und die **Thüringer Koordinierungsstelle für Naturwissenschaft und Technik (ThüKo NWT)** angesiedelt. Angefangen bei der Zielgruppe der Schülerinnen setzt sich die ThüKo NWT für die Gewinnung von Studentinnen für den MINT-Bereich ein. Weiterhin bietet sie verschiedene Unterstützungsangebote und Beratung für MINT-Studentinnen an und fördert konkret der Vernetzung innerhalb Thüringens.

Das **International Office (IO)** ist eine Service- und Schnittstelle zu allen Bereichen der Universität. Zum Serviceangebot gehören sowohl die **Outgoing-Koordination** (Information und Beratung der Studierenden und Wissenschaftler\*innen über Auslandsaufenthalte, internationale Austauschprogramme und Fördermöglichkeiten) sowie die **Incoming-Koordination** (Beratung/Betreuung internationaler Studieninteressierter bereits vor Beginn des Studiums an der TU Ilmenau und Begleitung durch die Studienzeit). Zudem berät das IO die Hochschulleitung in internationalen Angelegenheiten mit akademischem Charakter, betreut Kooperationen mit Partneruniversitäten weltweit, unterstützt bei der Einführung von Doppelabschlussprogrammen und ist die Schnittstelle der Universität zum Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) sowie zur Nationalen Agentur für EU-Hochschulzusammenarbeit.

Im Geschäftsbereich des IO ist auch der Internationale Studierendenservice **we4you** mit folgenden Tätigkeitsfeldern angesiedelt:

1. Studienberatung international
2. Soziokulturelle Beratung und Betreuung ausländischer Studierender (Betreuungsprogramm we4you, Tutorenprogramm)
3. Geflüchtete Studierende

4. Digitale soziokulturelle Studierendenbetreuung
5. Welcome Center für internationale Wissenschaftler\*innen

## 2. Studium und Lehre – Finden Diversitätsaspekte Berücksichtigung im Studium und in der Lehre?

An der TU Ilmenau werden Diversitätsaspekte im Handlungsfeld Studium und Lehre gegenwärtig in folgender Weise berücksichtigt: Gender und Diversity als Lehrinhalte; unterstützende Lehrangebote für verschiedene Zielgruppen, um den Zugang zum Studium zu erleichtern, sowie die Schaffung diversitätsgerechter Studienbedingungen.

Seit dem Wintersemester 2011/2012 bietet das Institut für Medien und Kommunikationswissenschaft an der TU Ilmenau für Bachelorstudierende der Angewandten Medien- und Kommunikationswissenschaft (AMW) ein studienbegleitendes **Gender-Diversity-Zertifikat** an. In verschiedenen Modulen wird den Studierenden Gender- und Diversity-Kompetenz, als wichtige Schlüsselqualifikation, vermittelt. Für Studierende anderer Fachrichtungen gibt es die **Onlinekurse** „Gender und Diversity im Berufs- und Privatleben“.

Zu den unterstützenden Lehrangeboten gehören **fakultative Vorkurse**, die auf ein Studium in einem der MINT-Studiengänge vorbereiten. Da die Studierenden mit unterschiedlichen Voraussetzungen an die Universität kommen, wird über die Vorkurse eine Angleichung der Wissensbestände der Studierenden angestrebt. Des Weiteren werden für Studierende aus dem Ausland regelmäßig **Kurse für Deutsch als Zweitsprache** über das Spracheninstitut des ZIB sowie Intensiv-Sprachkurse im Rahmen einer jährlichen Sommerschule vom International Office angeboten.

Zur diversitätsgerechten Gestaltung der Studienbedingungen gehören Unterstützungsangebote für Studierende mit Beeinträchtigung und chronischen Krankheiten, die auch einen wesentlichen Bestandteil des **Maßnahmenplans der TU Ilmenau** bilden. Im Rahmen der Umsetzung des Maßnahmenplans arbeiten verschiedene Arbeitsgruppen zu Themen einer diversitätssensiblen Lehre. Eine Beratungsstelle für chronisch kranke und behinderte Studierende sowie eine universitätsinterne Arbeitsgruppe „Dialog Nachteilsausgleich“ wurde eingerichtet. Des Weiteren fließen Diversitätsaspekte in verschiedenen Ordnungen ein, z.B. Allgemeine Studienordnung und Prüfungsordnung. Ein wichtiges Instrument ist der **Nachteilsausgleich**, der in enger Absprache mit den Betroffenen und angepasst an die individuellen Bedürfnisse angewendet wird. Zwischen den Prüfungsämtern und der Beratungsstelle für chronisch kranke und behinderte Studierende findet eine regelmäßige Abstimmung statt.

Ein weiterer Bereich sind die verschiedenen Stipendienformate, die auch bei der Auswahl Diversitätskriterien einbeziehen. Zur Unterstützung während des Bachelor- oder Masterstudiums gibt es das **Deutschlandstipendium**. In der nächsten Qualifikationsstufe der Promotion gibt es die **Thüringer Graduiertenförderung**. Außerdem hat die TU Ilmenau ein eigenes Stipendienprogramm, die so genannten **TU Ilmenau Stipendien**. In diesem Format werden vorrangig Promotionsabschluss- und Wiedereinstiegsstipendien geleistet. Laut der Satzung sind **30 %** der jährlich neu festgelegten Stipendienmittel zweckgebunden für die **Frauenförderung** einzusetzen. Das **Stipendienprogramm „Thüringer Programms zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchskünstlerinnen“** ist ein Landesprogramm des Freistaats Thüringen das zum Ziel hat, die wissenschaftliche Qualifikation von Frauen direkt zu unterstützen. Die TU Ilmenau nimmt an diesem Programm teil und konzentriert sich bei der Förderung auf die Weiterqualifizierung von Wissenschaftlerinnen vorrangig in der Post-Doc-Phase. Die Ausschreibung erfolgt bis zu zweimal jährlich, als Anschub-, Wiedereinstiegs- oder Abschlussstipendium.

Zur Unterstützung und Begleitung der Studentinnen in den MINT-Fachrichtungen bietet die ThüKo NWT über das **Netzwerk „MINT-Studentinnen innovativ vernetzt“** vielfältige Veranstaltungen an, wie

Netzwerkabende, Fahrten zu Karrieremessen, Workshops zur persönlichen Qualifikation und Empowerment sowie Exkursionen in Unternehmen und Forschungseinrichtungen.

Für Studierende mit Familienaufgaben bestehen unterschiedliche Angebote. In Absprache mit dem entsprechenden Prüfungsamt besteht die Möglichkeit zur Erarbeitung eines individuellen Sonderstudienplans. Im Rahmen der familienfreundlichen Universität arbeitet die Stabsstelle Campus-Familie sehr eng mit dem Studierendenwerk Thüringen zusammen. Auf dem Campus befindet sich die **Kindertagesstätte „Studentenflöhe“** mit einem Platzangebot für 60 Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren von vorrangig Studierenden aber auch Mitarbeitenden. 10 Plätze sind für die Betreuung von Kindern unter einem Jahr vorgesehen. Integriert in die Kindertagesstätte wurde 2010 das **Campus-Familien-Büro**, welches von Universität und Studierendenwerk gemeinschaftlich betrieben wird. Dieses bietet vielfältige diversitäts- und kultursensible Beratungs- und Unterstützungsangebote für (werdende) Eltern.

### 3. Personalmanagement und Personalentwicklung

Im Handlungsfeld Personalmanagement und Personalentwicklung sind Diversitätsaspekte bis dato im Personalentwicklungskonzept und in verschiedenen Produkten sowie Angeboten berücksichtigt, die im Folgenden kurz beschrieben werden.

Um den Zukunftsanforderungen gerecht zu werden, hat sich die TU Ilmenau für ein, an die Organisationsentwicklung angelehntes, ganzheitlich strategisches Personalentwicklungskonzept entschieden, das Handlungspotentiale sichert und Veränderungsprozesse unterstützt. Die Personalentwicklung leistet somit einen Beitrag zur Profilbildung der Universität und unterstützt die Herstellung von Chancengleichheit sowie die Umsetzung der Internationalisierungsstrategie.

Die Ziele werden im Konzept wie folgt definiert:

- Führungs- und Lehrkompetenzen stärken
- Fähigkeiten und Potenziale der Beschäftigten erkennen und fördern
- Forschungsfähigkeit fördern
- Karrierewege innerhalb der Universität eröffnen
- positives Arbeitsklima schaffen
- Mitarbeitermotivation erhöhen und Identifikation mit der Universität stärken
- Leistungsbereitschaft erhalten, fördern, stärken
- leistungsschwache Mitarbeiter/innen einbinden
- Familienfreundlichkeit gewährleisten
- Gesundheit und Prävention fördern
- interkulturelle Kompetenzen stärken und fördern
- Internationalisierung begleiten
- Inklusion stärken
- Gender und Diversity fördern
- Kommunikation verbessern

Weiterhin ist im Konzept verankert, dass die Personalentwicklung die Querschnittsthemen der Universität wie Internationalisierung, Diversität, Gleichstellung, Gesundheit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ihre Konzepte und Maßnahmen einbezieht und mit ihrer fachlichen Expertise zur Weiterentwicklung dieser Querschnittsthemen beiträgt.

Angefangenen beim Personalauswahlprozess sind unter dem Stichwort „**Faire und wertschätzende Berufungs- und Personalauswahlverfahren**“ in Zusammenarbeit mit einem externen Coach **Selbstlernvideos** entstanden, die für alle Personen in Vorbereitung auf Berufungs- und Personalauswahlverfahren eine optimale Schulung und Sensibilisierung für Diversität bieten. Darüber hinaus ist die Überarbeitung des Berufungsleitfadens unter Einbezug von Diversitätsaspekten gerade in Arbeit.

Die **Interessenvertretungen** werden in die Personalauswahlprozesse größtenteils mit **einbezogen**. Die Einführung eines **digitalen Bewerbungsmanagementsystems** erleichtert die Arbeit der Interessenvertretungen, die nun über die Onlineplattform **Einsicht in die Bewerbungsunterlagen** haben.

Für ihre Beschäftigten bietet die TU Ilmenau als familienfreundliche Arbeitgeberin **flexible Arbeitszeiten**, die eine Organisation der Erwerbstätigkeit und der Familienpflichten (Kinder, Pflege von Angehörigen) ermöglichen. Des Weiteren ist es möglich, zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit oder zur Ausübung von Familienpflichten (Kinderbetreuung, Pflege) die Arbeitszeit für einen festgelegten Zeitraum oder dauerhaft zu reduzieren. Die **Vereinbarung zur Tele- und Heimarbeit** schafft eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Das betriebliches **Wiedereingliederungsmanagement (BEM)** ist ein weiteres wichtiges Instrument, um Mitarbeitenden nach längeren Ausfallzeiten die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern. Eine gezielte Vorbereitung und Strukturierung des Prozesses unter Einbezug aller direkt betroffenen Akteur\*innen begleitet durch die\*den BEM-Beauftragte\*n ist ein etabliertes Format.

An der TU Ilmenau wurde 2017 der **Kodex „Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft an der TU Ilmenau“** verabschiedet. Er stellt eine Selbstverpflichtung für die Universität dar, gute und verlässliche Bedingungen für die Beschäftigten zu schaffen. Insbesondere für Qualifikationsphase stellt der Kodex klare Richtlinien auf, die den Beschäftigten mehr Sicherheit geben.

Im Bereich Personalentwicklung sind Formate wie **Neuberufenen-Coaching** und **Führungskräfteweiterbildungen** mit Bezug zu Diversitätsthemen ein integraler Bestandteil. Das seit 2012 alle zwei Jahre stattfindendes Coaching für Neuberufene Professor\*innen sollte weiterentwickelt und fortgesetzt werden. Bedarfsgerecht werden durch das ZIB in Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteur\*innen Weiterbildungsveranstaltungen und interkulturelle Trainings angeboten. Bezogen auf die zunehmende Internationalisierung bietet das ZIB über das universitäre Sprachenzentrum für Mitarbeitende **Sprachkurse** an, um insbesondere beim Personal in Service und Administration die Sprachbarrieren zu verringern.

#### 4. Service und Beratung – Welche Service- und Beratungsangebote gibt es?

Die TU Ilmenau verfügt über ein breitangelegtes Netz verschiedener Beratungs- und Informationsstellen, über das Studierende und Beschäftigte individuelle Unterstützung erhalten. Um Ratsuchenden den Weg zur richtigen Beratungsstelle zu erleichtern, wurde der **Beratungskompass** durch die Stabsstelle Campus-Familie erarbeitet. Dieser steht den Mitgliedern der Universität im Intranet und als Flyer zur Verfügung. Unterteilt nach Studierenden und Mitarbeitenden bieten diese Seiten einen hervorragenden Überblick zu den verschiedenen Beratungsangeboten.

Die Beratungsstellen arbeiten an der TU Ilmenau eng zusammen. In Verantwortung der Stabsstelle Campus-Familie wurde ein Beratungskonzept erarbeitet. Dies sieht die enge Vernetzung, einen Qualitätssicherungsprozess in der Beratung durch Weiterbildung und Supervision vor. Um Barrieren in der Inanspruchnahme von Beratung weiter abzubauen, wurde die Idee eines gemeinsamen Beratungs- und Informationszentrums auf dem Campus geboren. Im Juni 2021 hat das „M5-Das Beratungszentrum“ seine Arbeit aufgenommen. Integriert wurden:

- die Studienberatung

- das internationale Betreuungsnetzwerk We4you
- die Gleichstellungsbeauftragte
- die Diversitätsbeauftragte
- die psychosoziale Beratungsstelle für Beschäftigte inkl. der Beratungsstelle für chronisch kranke und behinderte Studierende
- die BEM-/ Inklusionsbeauftragte
- die Schwerbehindertenvertretung
- die übergreifenden Netzwerke für Gleichstellung und Diversität

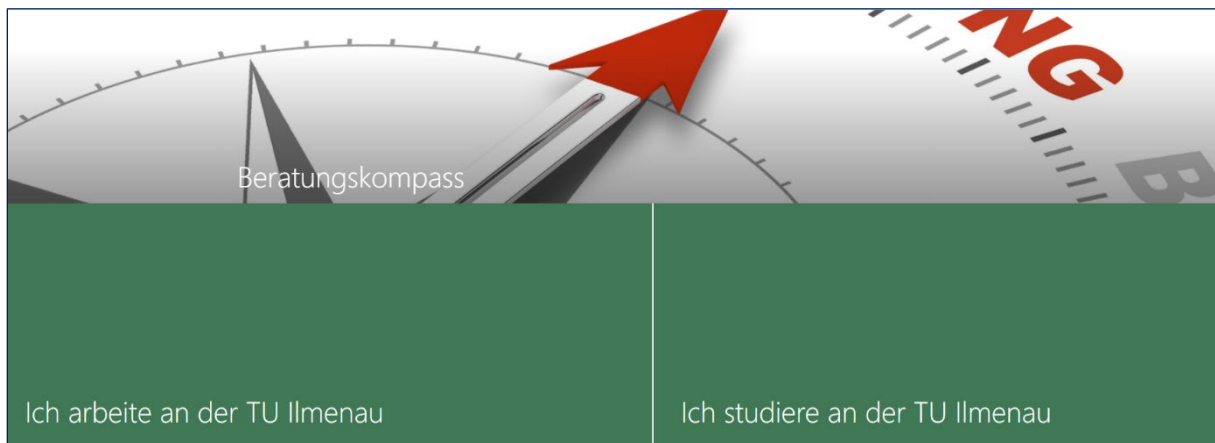


Abbildung 14: Startseite des Beratungskompasses

Der Bereich für Mitarbeitende gliedert sich in die Kategorien **Arbeitsplatz/-alltag, persönliche Situation, Karriere und Gesundheit**. Die Beratungsangebote für Studierende sind in folgende Kategorien gegliedert: **Studium, persönliche Situation, Internationales und Karriere**. Auf Abbildung 8 ist die Untersetzung der Themen zu sehen. Mit einem Klick auf die Reiter bekommen die Nutzer\*innen der Seite Informationen zu Kontaktstellen und -personen.

Bereits vor Studienstart gibt es für alle internationalen und deutschen Studieninteressierten vielfältige Beratungsangebote und Kennlernangebote. Neben dem Tag der offenen Tür gibt es den Last Minute Info Day und den Master Infotag. Außerdem haben Studieninteressierte die Möglichkeit, die Universität an Schnupperstudententagen und individuellen Besuchstagen kennenzulernen. Um gezielt Schülerinnen die Möglichkeit zu geben die Universität kennenzulernen, gibt es einmal im Jahr die einwöchige „Sommeruniversität für Schülerinnen“.

Beratungskompass Studierende	
Studium	Persönliche Situation
> Zentrale Studienberatung	> Gesundheit & persönliche Probleme
> Studierendensekretariat (ASC)	> Beeinträchtigungen & Nachteilsausgleich
> Studienfachberatung	> Familie & Vereinbarkeit
> Prüfungsämter	> Wohnen
> StuRa & Fachschaftsräte	> Recht & Finanzen
	> Schwierige Studiensituation
Internationales	Karriere
> Beratung internationaler Studierender	> Berufseinstieg
> Studieren/Praktikum im Ausland	> Karriereberatung
	> Patentberatung
	> Gründung
	> Weiterbildung & Coaching
	> Promotion

Abbildung 15: Beratungskompass für Studierende

Die Beratungsangebote an der Universität werden zum Teil durch die verschiedenen Beauftragten geleistet. Im Verantwortungsbereich der Diversitätsbeauftragten wird zum Gleichbehandlungsgesetz sowie zum Nachteilsausgleich bei chronischer Erkrankung und Behinderung beraten.

Die psychologische Kontaktstelle sichert die (Erst-)Beratung bei Studierenden ab, die den Schritt in die psychologische Beratung gehen. Neben der Beratung bei psychologischen Problemen unterstützt die Psychologin auch bei der Beantragung eines Nachteilsausgleichs, dazu steht sie in engen Kontakt mit den Prüfungsämtern.

Beratungskompass Beschäftigte	
Arbeitsplatz/-alltag	Persönliche Situation
> Arbeitsrecht & Tarifrecht	> Familie & Vereinbarkeit
> Konflikte	> Beeinträchtigungen & Schwerbehinderung
> Personalentwicklung	> Diskriminierung & Benachteiligung
	> Bedrohung & Belästigung
Karriere	Gesundheit
> Fort- und Weiterbildung	> Prävention
> Patentberatung	> Psychologische Beratung
> Gründung	> Betriebsärztin
	> Suchtberatung
	> BEM - Wiedereingliederung nach Langzeiterkrankung

Abbildung 16: Übersicht zum Beratungskompass für Beschäftigte

Die Gleichstellungsbeauftragte

berät in Fällen von sexistischer und sexualisierter Diskriminierung sowie Gewalt.

Die Beratungs- und Serviceangebote des International Office lassen sich in drei große Bereiche unterteilen: 1. Information, 2. Betreuungs-, Kennlern- und Begegnungsangebote, 3. Unterstützungsangebote. Eine weitere Vertiefung zu den Angeboten für internationale Studierende ist im Anhang zu finden.

Die Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit umfassen auch ein umfangreiches Beratungsangebot. Das gemeinsam mit dem Studierendenwerk betriebene Campus-Familien-Büro und die Sozialberatung des Studierendenwerkes beraten in diesem Kontext zu vielfältigen Themen. In der Stabsstelle Campus-Familie wird auch Beratung in Konflikt- und Bedrohungssituationen angeboten.

Das Universitäre Gesundheitsmanagement (UGM) der TU Ilmenau unterstützt die Beschäftigten und Studierenden in ihrer Leistungsfähigkeit. Gesundheit ist eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiches Arbeiten und Studieren. Mit vielfältigen Angeboten für Mitarbeiter\*innen wie Gesundheitskursen, Präventionsmaßnahmen, psychosoziale Beratung oder bewegten Pausen soll gesundes Arbeiten gefördert werden. Basis für das UGM sind Befragungen und Gesundheitsberichte. Hieraus werden die Bedarfe der Mitarbeiter\*innen systematisch ermittelt, Ziele abgeleitet, Maßnahmen für die Zielgruppen unter Berücksichtigung von Diversitätsaspekten und Chancengerechtigkeit entwickelt und evaluiert.

## 5. Partizipation und Integration – In welcher Form erfolgt die Partizipation und Integration der Studierenden in der Universität?

An der TU Ilmenau wird eine sehr lebendige **Willkommenskultur** für neue Studierende gelebt. Zur Begrüßung der neuen Studierenden findet jedes Jahr im Oktober an der TU Ilmenau die Studienein-

führungswochen statt. In dieser Woche sind die Erstsemester\*innen in zahlreiche Kultur- und Freizeitveranstaltungen integriert, welche unter dem Begriff "**ErstiWoche**" zusammengefasst werden. Sie dienen dazu, die Stadt, die Kommiliton\*innen und selbstverständlich die Uni samt Campus kennenzulernen. Geplant und organisiert wird die ErstiWoche von Studierenden für Studierende, der sogenannten ErstiWochen-Organisatorin, einem Referat des Studierendenrates der TU Ilmenau. Außerdem werden den neuen Seminargruppen sogenannte Erstsemester-Tutor\*innen zugeordnet, die in den ersten Studienmonaten mit Rat und Tat zur Seite stehen. Für **internationale Studierende** gibt es durch **we4you** organisierte Angebote, um das Ankommen und den Studienstart zu erleichtern (siehe Anhang).

Auf hochschulpolitischer Ebene ist der **Studierendenrat (StuRa)** eine wichtige und starke Vertretung für die Belange der Studierenden. Der Studierendenrat entsendet **eine\*n studentische\*n Konsul\*in**, der\*die den Kontakt in die verschiedenen Bereiche der Hochschule hält und die Interessen der Studierenden insbesondere gegenüber der Hochschulleitung vertritt. Über den StuRa werden die Studierenden in alle Selbstverwaltungsgremien der Hochschule einbezogen. In folgenden Gremien gibt es eine gewählte Studierendenvertretung: **Senat, Fakultätsräte und Gleichstellungsrat**. Im StuRa gibt es darüber hinaus eine Arbeitsgruppe Diversity, deren Hauptanliegen die Organisation von Veranstaltungen ist, um auf Diversitätsthemen aufmerksam zu machen. Die Aktivitäten dieser Gruppe sind corona-bedingt eingeschlafen, sollten aber unbedingt wiederbelebt werden.

Des Weiteren zeichnet sich die TU Ilmenau durch eine **lebendige Vereinskultur** aus. Neben eigenen TU Ilmenau-Gruppen in großen Fachvereinigungen wie dem VDI (Verein Deutscher Ingenieure) oder Ingenieure ohne Grenzen gibt es an der TU Ilmenau sehr viele studentische Vereine und Initiativen, in denen sich die Studierenden engagieren können. Beispiele hierfür sind Team Starcraft, SWING e.V., Ilmenauer Studentenclub e.V., Hochschulfilmclub, Hochschulfunk und Initiative Solidarische Welt Ilmenau e.V. (ISWI e.V.).

## 6. Interne und externe Kommunikation – Wie läuft die Kommunikation in der TU Ilmenau?

Im Frühjahr 2021 wurde der **Relaunch der TU Ilmenau Webseite** ([www.tu-ilmenau.de](http://www.tu-ilmenau.de)) vollzogen. Die neuen Seiten sind ansprechend, übersichtlich sowie zweisprachig gestaltet und für die Nutzung über mobile Endgeräte optimiert. Bei der Erstellung der neuen Seiten sind alle Webredakteur\*innen dazu angehalten, die Seiten barrierefrei zu gestalten und die dafür nötigen Parameter einzuhalten. Die Inhalte auf der öffentlichen Website sind auf das Wesentliche beschränkt. Zielgruppe der Seite ist nun das externe Publikum wie Studieninteressierte, Forschungspartner\*innen oder Mittelgeber\*innen. Weiterführende Informationen finden die Studierenden und Mitarbeitenden im neuen **Intranet**, das ebenfalls im Frühjahr aktiviert wurde. Alle Informationen, die nur für interne Mitglieder der Universität von Bedeutung sind, sind auf den Intranet-Seiten der einzelnen Bereiche hinterlegt. Neben **Informationen** zu den entsprechenden Themen sind in den Downloadbereichen der einzelnen Seiten **Dokumente und Formular** hinterlegt. Die Seiten werden dezentral von den einzelnen Struktureinheiten und Fakultäten gepflegt.

Zur gezielten Verteilung von Informationen unter der Studierendenschaft und den Beschäftigten gibt es die **Mailverteilerlisten „active-Student“** und **„active-Staff“**. Über diese Listen können einerseits Informationen aus den Betriebseinheiten oder Fakultäten gestreut werden. Andererseits können die Studierenden und Beschäftigten Informationen, Ankündigungen für Veranstaltungen usw. über diese Verteiler schicken.

Die Studierenden, der StuRa und die verschiedenen Vereine betreiben auch eigene **Informationskanäle und Sozial-Media-Präsenzen** über Telegramm, Facebook, Instagram und so weiter.

Ein weiteres Mittel der internen Kommunikation sind **Präsidiums- und Dezernatsmitteilungen**, die bei offiziellen Bekanntmachungen genutzt werden. Die Verteilung dieser Mitteilungen erfolgt per Mail und durch Veröffentlichung im Intranet.

## 7. IT und Liegenschaften – Sind die Räumlichkeiten in Lehre und Forschung barrierefrei?

Das Dezernat Gebäude und Technik ist sowohl für die Lehr- als auch die Verwaltungsgebäude zuständig. In diese Zuständigkeit fällt auch die barrierefreie Gestaltung der Gebäude und Wege auf dem Campus der Technischen Universität. Die Lehr- und Laborräume der TU Ilmenau sind nicht alle barrierefrei ausgestattet bzw. ausgestaltet. Die Anforderung der Umsetzung von Barrierefreiheit in den Lehr- und Lernräumen der TU Ilmenau ist Bestandteil des Maßnahmenplanes im Rahmen der UN-Behindertenrechtskonvention der Universität.

Bei den Beschäftigten ist eine barrierefreie und ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze ein weiterer wichtiger Aspekt. Insbesondere bei der Ausstattung neuer Büros bzw. bei der Modernisierung bereits vorhandener Arbeitsplätze wird dies berücksichtigt.

## 2.4 Erfolgsbewertung der Angebote und Maßnahmen

In den letzten 10 Jahren wurden an der TU Ilmenau Strukturen und Angebote geschaffen, die die Gestaltung der Universität als eine weltoffene Hochschule unterstützen und voranbringen. Eine systematische Evaluation der einzelnen Angebote nach Diversitätsaspekten für Studierende und Beschäftigte erfolgt derzeit nicht. Teilweise evaluieren die Struktureinheiten ihre Angebote selbst.

Insgesamt verfolgt die TU Ilmenau verschiedene Kommunikations-, Veranstaltungs- und Informationsstrategien um Beratungsangebote und diversitätssensible Themen zu platzieren und besprechbar zu machen. Die Angebote werden gut in Anspruch genommen. Gleichwohl scheint es Barrieren zu geben, die eine Kontaktaufnahme zu den Ansprechpersonen verhindern. Diese Barrieren sollten ermittelt und abgebaut werden. Eine gemeinsame diversitätsorientierte Abstimmung der handelnden Struktureinheiten auf Basis der neuen strategischen Ausrichtung der Universität würde die Wirkungsbreite der Angebote fördern. Auch zeigt sich, dass mit der Veränderung der Universität eine große Herausforderung darin besteht, den spürbaren Kulturwandel gut zu begleiten.

Für die internationalen Studierenden sind die Angebote sehr hilfreich. Das wurde gerade in der Corona-Pandemie sehr deutlich, denn die Veranstaltungen zur Integration konnten nicht in bewährter Form durchgeführt werden, was für die Studierenden eine große Unsicherheit und fehlende Möglichkeiten zum Kontaktaufbau zur Folge hatte.

Eine zielgerichtete Weiterbildung der verschiedenen Beschäftigtengruppen zu Diversitätsaspekten wäre wünschenswert.

## 3. Strategieplanung

Wie bereits erwähnt arbeiten, studieren und leben auf dem Campus der TU Ilmenau Menschen aus über 100 Nationen, mit unterschiedlichen Religionen, die einen wichtigen Beitrag zur religiösen und kulturellen Vielfalt leisten. Dem Gedanken einer weltoffenen Campus-Familie folgend, werden verschiedene Maßnahmen im universitären Alltag umgesetzt, die ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander fördern. Bei konkreten Fragen und Handlungsbedarfen zur Umsetzung des Allgemeinen

Gleichbehandlungsgesetzes können sich Hochschulangehörige an die Beratungsstelle der Diversitätsbeauftragten wenden. Zum professionellen Umgang mit konflikthafter Situationen wurde ein Konflikt- und Bedrohungsmanagement eingerichtet.

Strategisch hat die TU Ilmenau versucht, die Kultur des Miteinanders zu fördern. Hierzu gehören u.a. Veranstaltungen wie die Begrüßungsveranstaltung für neue Mitarbeiter\*innen, Zukunftswerkstätten (thematischer Austausch zu Strategiethemata) und Neuberufenen-Coaching. Dennoch bedarf es der regelmäßigen Sensibilisierung der Universitätsmitglieder. Aus einer im vergangenen Jahr durchgeführten Mitarbeiter\*innenbefragung wurde ersichtlich, dass die Werte- und Kommunikationskultur weiter gefördert und entwickelt werden muss.

Die Ausführungen im Kapitel 2 und die hier genannten Aspekte verdeutlichen, dass die TU Ilmenau sowohl für ihre Studierenden wie auch Mitarbeitenden viele Service- und Beratungsangebote bietet, die diversitätsbezogene Aspekte berücksichtigen bzw. bei denen diese eine Rolle spielen. Allerdings ist eine konkrete Strategie der Hochschule beim Thema Diversity noch nicht vorhanden.

### 3.1 Ziele im strategischen Prozess

In Vorbereitung des Auditprozesses wurde durch die Universitätsleitung der Anspruch formuliert, eine wertschätzende und diskriminierungsfreie Hochschul- und Campuskultur aktiv zu fördern. Damit sind die konkreten Anliegen verbunden, den Anteil von Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Professorinnen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften zu erhöhen, die Voraussetzungen zur Gestaltung einer barrierefreien Lehre zu schaffen, Zugangsbarrieren für internationale Studierende abzubauen sowie Rahmenbedingungen herzustellen, die eine chancengerechte Teilhabe aller Universitätsangehörigen ermöglichen.

Der Auditierungsprozess soll dazu beitragen, ein strategisches und strukturiertes Vorgehen zur Realisierung der genannten Anliegen zu entwickeln und zu implementieren. Hierzu gehören:

- die Erstellung eines Diversitätskonzeptes auf Grundlage einer Problemanalyse, welches der Orientierung für die Entwicklung diversitätsbezogener Prozesse, Strukturen und Maßnahmen dient und
- die strukturelle Verankerung von Diversität unter Einbeziehung vielfältiger Akteur\*innen.

Darüber hinaus wird der Auditierungsprozess als ein wichtiger Beitrag betrachtet, die Universitätsmitglieder für Diversitätsaspekte zu sensibilisieren sowie die Akzeptanz und das Verständnis für diversitätssensible Aspekte zu ermöglichen.

### 3.2 Schritte und Aufgaben zur Zielerreichung

Als wesentliche Schritte der Zielerreichung werden folgende Aspekte gesehen:

- Universitätsleitung und insbesondere die Steuerungsgruppe als zentraler Motor des Auditierungsverfahrens, denen die strategische und operative Steuerung obliegt
- Einrichtung eines Lenkungskreises zur kontinuierlichen Prozessbegleitung und zielorientierten Umsetzung von Maßnahmen; für den Lenkungskreis werden zentrale Akteur\*innen, die mit dem Thema Diversität befasst sind, sowie interessierte Hochschulangehörige gewonnen
- ein breit angelegter Kommunikationsprozess in der Universität
- Einbindung der Universitätsöffentlichkeit in den Diversitäts- bzw. Auditierungsprozess u.a. durch die Einrichtung entsprechender Austauschformate

- Vorbereitung einer Problemanalyse zur Sichtbarmachung von Barrieren in den Hochschulprozessen und zur Ableitung von Handlungsempfehlungen (gegebenenfalls Entscheidung für ein Diversitätsmonitoring)
- die Prüfung bestehender Strukturen und Prozesse bzw. geplanter Veränderungsmaßnahmen hinsichtlich einer möglichen Integration von Diversitätsaspekten (z.B. auch als obligatorische Kriterien für die Umsetzung von Maßnahmen)

Zunächst sind im Prozess die entsprechenden Arbeitsstrukturen zu schaffen. So ist die Steuerungsgruppe zu berufen, damit sie ihre Arbeit aufnehmen kann. Eine weitere Aufgabe wird in der Bildung eines Lenkungskreises gesehen, welcher die Umsetzungsmaßnahmen unterstützt. An der TU Ilmenau existiert bereits eine Koordinationsgruppe Diversität. Diese sollte durch Fakultätsvertreter\*innen und am Thema Interessierte erweitert werden.

Eine weitere wichtige Aufgabe liegt in der Priorisierung der Ziele bzw. in der Benennung von Teilzielen, die die Basis für eine Problemanalyse darstellen. Als wesentlich wird auch die Diskussion und Festlegung der Diversitätsdimensionen und Kriterien betrachtet, welche in den Fokus gestellt werden.

### 3.3 Vorhandene Ressourcen zur Umsetzung der Aufgaben und Ziele

Das vorrangig aus den Struktureinheiten Gleichstellung und Stabsstelle Campus-Familie geschaffene Referat für Gleichstellung, Diversität und Gesundheit wird die Koordination des Audits innerhalb der Universität übernehmen. Die Budgetplanung für das Referat beruht zunächst auf den Ressourcen der beiden Struktureinheiten. Für das Handlungsfeld Diversität sowie für Maßnahmen, die sich aus dem Audit ergeben, sind bisher keine zusätzlichen Mittel vorgesehen. Im Rahmen des Auditierungsprozesses sollte die Ressourcendiskussion, vor allem im Kontext Sachmittel, Berücksichtigung finden. Personelle Ressourcen stehen durch die Bündelung und strategische Zusammenführung der verschiedenen Akteure zunächst ausreichend zur Verfügung.

### 3.4 Steuerungsinstrumente der Universität

Die TU Ilmenau verfügt über verschiedene interne Steuerungsinstrumente. Zwischen der Universitätsleitung und den Fakultäten existieren beispielsweise Ziel- und Leistungsvereinbarungen und ein internes Mittelverteilungsmodell. Dies wären zwei Instrumente, die nach Diversitätskriterien überprüft und angepasst werden sollten. Selbstverpflichtungen existieren beispielsweise bei den Führungsleitlinien sowie bei der Umsetzung des „Kodex für gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft“. Auch hier könnten Diversitätskriterien noch formuliert werden.

Instrumente des Personalmanagements sowie der Personalentwicklung bieten vielfältige Ansatzpunkte, Diversität in die Prozesse der Universität zu integrieren. Diese Möglichkeiten sollten genutzt werden. Für die Sensibilisierung der Professorenschaft für verschiedene Diversitätsaspekte wurde bisher als Instrument ein verbindliches Coaching für neuberufene Professor\*innen durchgeführt. Dieses Instrument sollte beibehalten werden.

## 4. Entwicklungsziele

### 4.1 Entwicklungsziele im Bereich der Studierenden

Für den Bereich der Studierenden hat sich die TU Ilmenau für **4 Entwicklungsziele** entschieden, die prioritär verfolgt werden.

#### **Entwicklungsziel 1:**

Verbesserung der Studienbedingungen für strukturell benachteiligte Personen (Geschlecht, Behinderung/chronische Erkrankung, soziale Herkunft, internationale Studierende)

Beinhaltet auch: Steigerung der Attraktivität des Studienangebots zur Gewinnung von heterogenen Studierenden (Internationalisierung, Geschlecht, soziale Herkunft, Behinderung)

Kriterien der Umsetzung:

- Studierendengewinnungs- und Studienprozesse sowie Rahmenbedingungen für Student\*innen und Doktorandinnen werden nach diversitätsrelevanten Kriterien überprüft, Barrieren aufgezeigt, Bedarfe abgeleitet und Maßnahmen konzipiert und schrittweise umgesetzt
- neue Studiengänge werden unter Berücksichtigung von Diversitätskriterien konzipiert und umgesetzt
- Internetauftritt der Universität wird nach o.g. Kriterien überprüft und Maßnahmen abgeleitet
- Projekte und Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Studentinnen und Doktorandinnen werden unterstützt und gefördert

#### **Entwicklungsziel 2:**

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

Kriterien der Umsetzung:

- Studieneingangsvoraussetzungen, Immatrikulations- Prüfungs- und Studienprozesse werden nach verschiedenen Diversitätsaspekten und Barrieren untersucht, Hürden sichtbar gemacht und Maßnahmen abgeleitet
- Lehrräume werden auf ihre Barrierefreiheit überprüft, Maßnahmen zur Umsetzung konzipiert und umgesetzt
- die Lehre (in Präsenz und digital) wird entsprechend verschiedener Diversitätsaspekten evaluiert und Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Lehre/ Didaktik abgeleitet, welche in das Weiterbildungsangebot der TU Ilmenau einfließen

#### **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
- Sichtbarmachung der Diversitätsdimensionen, die bisher keine Berücksichtigung erfahren haben
- Austausch zwischen den unterschiedlichen Gruppen wird durch das Aufzeigen verschiedener Facetten befördert

#### **Entwicklungsziel 4:**

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

## 4.2 Entwicklungsziele im Bereich der Beschäftigten

Im Bereich der Beschäftigten sollen folgende Entwicklungsziele erreicht werden:

### **Entwicklungsziel 1:**

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

Kriterien der Umsetzung:

- Umsetzung und Überprüfung der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben in den verschiedenen Diversitätsdimensionen
- Überprüfung der Personalmanagement- und Personalentwicklungsprozesse auf chancengerechte Teilhabe, Ableitung von Handlungsempfehlungen und Maßnahmen

### **Entwicklungsziel 2:**

Evaluation und Fortschreibung des Maßnahmenplanes „Inklusion“

Kriterien der Umsetzung:

- Weiterbildung der Arbeitsgruppen zu Inklusion
- Erstellung eines Peer to Peer Konzeptes für verschiedene Inklusionsbedarfe
- Ermittlung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Unterstützungsbedarf, Erarbeitung eines Integrationskonzeptes und Weiterbildung von Beschäftigten

### **Entwicklungsziel 3:**

Sensibilisierung der Beschäftigten

Kriterien der Umsetzung:

- Überprüfung der internen Kommunikationsstrategien auf diversitätssensible Aspekte
- diversitätssensible Weiterbildung für Führungskräfte und Beschäftigte
- Schaffung von Austauschformaten zu Diversitätsthemen

### **Entwicklungsziel 4:**

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

Kriterium der Umsetzung:

- regelmäßige Beschäftigtenbefragung unter Berücksichtigung von Diversitätsaspekten

## 4.3 Übergreifende Entwicklungsziele

Diese übergreifenden Ziele sollen im Prozess begonnen, entwickelt und weiterentwickelt werden.

### **Entwicklungsziel 1:**

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

Kriterien der Umsetzung:

- Definition von Schnittstellen innerhalb der Universität
- gemeinsame strategische Ausrichtung der Querschnittsbereiche unter Berücksichtigung der verschiedenen Diversitätsdimensionen
- Bündelung von personellen und finanziellen Ressourcen im Kontext Diversität in einer Struktureinheit zur stärkeren Sichtbarmachung der Diversitätsthemen und deren Umsetzung

- Implementierung von Diversitätsaspekten in Verwaltung und Fakultäten (Studium, Lehre, Forschung)
- Sensibilisierung/interne Kommunikation

### **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 nutzbar für die Beantragung von Drittmitteln, z.B. Erfüllung der „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ bzw. des in Vorbereitung befindlichen „Qualitativen Vielfältigkeitskonzepts“ der DFG)
- Zugleich nutzbar 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
- Mitgliedschaft im bundesweiten Netzwerk Diversity an Hochschulen
- Mitgliedschaft in der „Charta der Vielfalt“
- Kooperationen mit entsprechenden Stellen und Institutionen der Stadt, des Ilmkreises und des Landes

### **Entwicklungsziel 4:**

Vorbereitung zum Aufbau eines Diversitätsmonitoring

# Anhang

## Service- und Beratungsangebote des Internationalen Studierenden-Service we4you

### Informationsangebote

- Informationsweitergabe über Social-Media-Accounts (facebook, instagram)
- Informationsangebote über Websites der Universität (Anreise, Veranstaltungen, Freizeitaktivitäten, Studieninformationen, Corona-Informationen etc.)
- Organisation und Teilnahme an Einführungswochen und Vereinsvorstellungen (coffee2meet, Vereinslots\*innenprogramm)
- Organisation von Informationsveranstaltungen (Prüfungen, Corona, Arbeitswelt etc.) online und digital
- Erstellung und Verteilung von Informationsmaterialien (Flyer, Poster, Reader etc.)
- Welcome Center für internationale Wissenschaftler\*innen
- interkulturelle Trainings

### Beratung

- Erarbeitung, Planung, Durchführung gezielter (digitaler) Maßnahmen zur Akquise von neuen internationalen Studierenden
- Beratung der internationalen Studierenden vor Aufnahme eines Studiums an der TU Ilmenau sowie während des gesamten Studienverlaufes (unter Berücksichtigung, Anwendung und Umsetzung des Ausländerrechts und im speziellen des Asylrechts, inkl. Krisenberatung, evtl. aufenthaltsrechtliche Beratung, Finanzierungsmöglichkeiten, Immatrikulation, Studienablauf und -verlauf, Prüfungsrecht und -pflicht)
- Betreuung von Austausch- und Doppelabschluss-Studierenden vor und nach der Anreise: Klärung von Fragen bzgl. Unterbringung, Einreise, Einschreibung, Vorlesungsanmeldung, rechtlicher Formalien – teilweise in Kooperation mit Partnern (ASC, Studierendenwerk, Krankenkassen, Ausländerbehörde, BAMF)
- Beratung und Verweisberatung von (angehenden) Doktorand\*innen (grundlegende Beratungen / Verweisberatungen zu: Administrativen Abläufen an der Uni, Anbahnung von Promotionen an der TU Ilmenau)
- Beratung und Verweisberatung während des Studiums via Telefon, E-Mail und direkt
  - Themenfelder: Job und Karriere, psycho-soziale Probleme, Rechtshilfe und Verbraucherschutz, Studienprobleme; Studienfinanzierung; Arbeit während des Studiums; gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit; Studium mit Kind; Studieren mit Behinderung und chron. Krankheit; Opfer von Straftaten; Mobilität, LGBTIQA; Wohnen; Sport und Kultur, Gesundheit, Essen, Ausländerrecht, Studienalltag
- Vorbereitung auf die Zeit nach dem Studium (Bewerbungsworkshops, Ausländerrecht, Job und Karriere)
  - Konzeption und Umsetzung von Serviceangeboten für Studierende und Unternehmen, u.a. Auswahl, Organisation, Koordination und Durchführung von Workshops (in und extern) und Seminaren zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt und zur Praktikumssuche, Career Days, Unternehmensbesuche, Unternehmens-präsentationen)

### Betreuungs-, Kennenlern- und Begegnungsangebote

- Organisation und Betreuung eines Buddy-Programms für neu ankommende Studierende
- Organisation und Betreuung eines Tutor\*innen-Programms für Semesterveranstaltungen (auch digital); inklusive Schulung und teambildenden Aktivitäten für die Tutoren\*innen
- Betreuung von studentischen Tutor\*innen in den Programmen Erasmus+, KOSPIE, IULI
- Organisation und Betreuung eines Tutor\*innen-Programms für Geflüchtete

- Unterstützung Wohntutorien zusammen mit dem Studierendenwerk Thüringen
- Planung, Vorbereitung und Realisierung von digitalen / virtuellen und Präsenzveranstaltungen, Exkursionen, landeskundlichen Veranstaltungen, Durchführung von Informationsveranstaltungen. Organisation kultureller Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit lokalen, kulturellen Vereinen und Trägern an der TU Ilmenau (ggf. auch analog)
- Erarbeitung von Konzepten und Organisation sowie Durchführung (digitaler) studienbegleitender Maßnahmen (sprachlich, fachlich, interkulturell)
- Studienmentor China

#### **Unterstützungsangebote**

- Unterstützung bei der Selbstorganisation und Projektorganisation von internationalen Studierenden sowie Veranstaltungsförderung
- Studienabschlussstipendien
- Verwaltung Nothilfefonds der TU Ilmenau
- Vergabe von Engagementstipendien (wenn durch DAAD-Programme möglich)