

Erfahrungsbericht aus der Technischen Universität Dresden

Dr.<sup>in</sup> Cornelia Hähne

# Diversity-Strategien nutzen: Vernetzung als Gelingensbedingung auf dem Weg zu einer inklusiven Hochschule

Online-Fachtagung der IBS am 18. und 19. November 2021

UN-BRK im Hochschulbereich umsetzen: Bausteine für ein inklusives Studium

# Inhalte

1. Kurzvorstellung TU Dresden
2. Diversität und Inklusion - strategisches Themenfeld der TU Dresden
3. Begriffsverständnis und strategische Ziele
4. Gelingensbedingungen
5. Good Practice Beispiele

# 1. Kurzvorstellung TU Dresden

# 1. Kurzvorstellung TU Dresden

- eine der großen Technischen Universitäten in Deutschland (sie wurde 1828 als Technische Bildungsanstalt in Dresden gegründet),
- neben den Ingenieur- und Naturwissenschaften, gehören die Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften sowie die Medizin ebenfalls dazu,
- 17 Fakultäten in 5 Bereiche gegliedert,
- 124 Studiengänge, davon 54 grundständig & 70 weiterführend
- 31.500 Studierende\* und 8.700 Beschäftigte\*, (\* Daten beziehen sich auf 2020)
- seit 2012 gehört die TUD zu den elf deutschen Exzellenz-Universitäten



# Mehr als studieren, lehren, forschen. Den Campus gemeinsam gestalten.

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/newsportal/news/neuer-film-tu-dresden-den-campus-gemeinsam-gestalten>

# 2. Diversität und Inklusion – ein strategisches Themenfeld der TU Dresden

## 2. Diversität und Inklusion - strategisches Themenfeld der TU Dresden

- Tradition der Berücksichtigung der Belange unterschiedlicher Personengruppen,
- 2012 erfolgte die Einrichtung der Stabsstelle Diversity Management, 2020 Verstetigung dieser als Sachgebiet Diversity Management,
- 2012 Etablierung des Beirates Inklusion sowie der Senatskommission Diversity Management,
- 2016 Verabschiedung der Diversity-Strategie 2030 als übergreifendes Rahmenkonzept,
- 2017 Verabschiedung Aktionsplan der TU Dresden 1.0 zur Umsetzung der UN-BRK; in 2020 beginnend Fortschreibung des Aktionsplans,
- 2020 Einrichtung des Prorektorates Universitätskultur – Fokus auf Diversity und Inklusion als ein von vier strategischen Themenfeldern des Prorektorats

Impulsgebend waren u.a.: gesetzliche Entwicklungen, Anreize über Förderprogramme/ Förderpolitik des Bundes und der Länder, Bewerbungen im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder

# 3. Begriffsverständnis und strategische Ziele

### 3. Begriffsverständnis und strategische Ziele

Wir wollen die Vielfalt der Perspektiven an der TUD, wie sie sich aus unterschiedlicher fachlicher Expertise, Geschlechtsidentität, Zugehörigkeit zu einer Altersgruppe, Sozialisationshintergrund, Familienaufgaben oder aus einem Leben mit Behinderung oder chronischer Krankheit ergeben, hervorheben, weiter ausbauen und hierdurch Forschung, Bildung und Campusleben bereichern.



Quelle: Diversity-Strategie 2030 der TU Dresden

### 3. Begriffsverständnis und strategische Ziele

Chancengerechtigkeit schafft Vielfalt.

Die Vielfalt der „besten Köpfe“ in einer Organisation führt:

- zur Steigerung des Innovationspotenzials,
- zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit,
- zur Erhöhung der Attraktivität und des Images der Hochschulen als attraktive (exzellente) Studien- und Arbeitsorte

Unsere Mission:

Vielfältige Chancen bieten, alle Potenziale nutzen!

Fokus auf spezifische Personengruppen beibehalten, bei gleichzeitigem Fokus auf Verflechtungszusammenhänge zwischen den Kerndimensionen von Vielfalt.

# 3. Begriffsverständnis und strategische Ziele

## Die Diversity-Strategie 2030 der TU Dresden verfolgt die Ziele:

- einer diversitätssensiblen und -reflexiven Organisations- und Wissenschaftskultur,
- der Förderung und Nutzung aller Talente und Potenziale,
- der Verhinderung jeglicher Form von Diskriminierung,
- der Förderung des Themas Diversity in Forschung und Lehre.

# 4. Gelingensbedingungen

# 4. Gelingensbedingungen

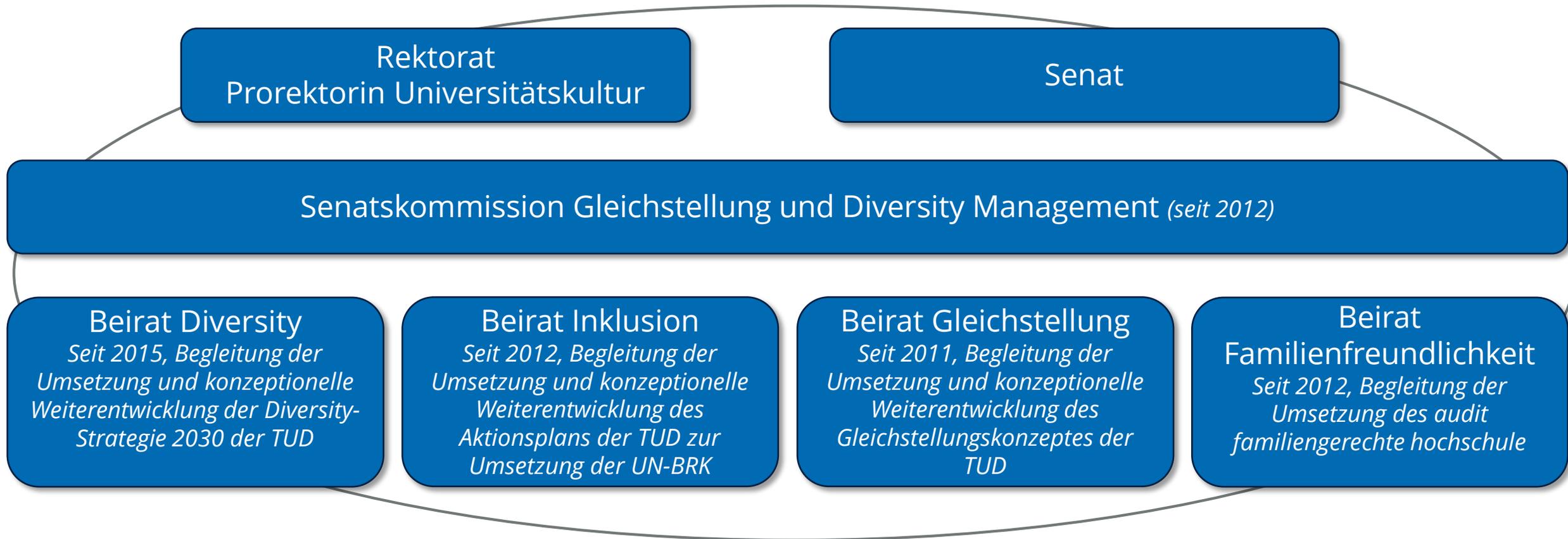
## Gelebte Vielfalt und chancengerechte Teilhabe:

- ist Leitungsverantwortung,
- ist eine Querschnittsaufgabe,
- betrifft und bezieht sich auf alle - Studierende und Beschäftigte,
- erfordert förderliche Strukturen und Rahmenbedingungen,
- braucht das Sichtbarmachen des Gewinns,
- ist als ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess zu verstehen,
- setzt ein klares Bekenntnis zu Antidiskriminierung voraus,
- akzentuiert Individualität und Verflechtungszusammenhänge der Diversitätsmerkmale
- hat Vorbildcharakter und macht verantwortlich,
- erfordert Qualitätssicherung und -entwicklung,
- wird durch Nutzung von Top-down- und Bottom-up-Strategien befördert.

# 5. Good Practice Beispiele

# 5. Good Practice und Herausforderungen

## Strukturelle Rahmenbedingungen: Einrichtung und Vernetzung von Gremien



# 5. Good Practice und Herausforderungen

## Strukturelle Rahmenbedingungen: Einrichtung und Vernetzung von Akteur:innen

Beirat Inklusion der TU Dresden

Leitung: Prorektorin Universitätskultur, Koordination SG Diversity Management

### Gesetzlich bestimmte Vertreter:innen

- Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischer Krankheit
- Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeberin (SGB IX)
- Schwerbehindertenvertretung (SGB IX)
- Studierendenrat

### Vertreter:innen aus Verwaltung sowie Externe

- SG Zentrale Studienberatung
- SG Arbeitssicherheit
- SG Diversity Management
- AG Services Behinderung und Studium (AG SBS)
- Interessengemeinschaft Studium und Behinderung (IGB)
- Studentenwerk Dresden

### Vertreter:innen aus Forschung und Lehre

- Professur für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Inklusive Bildung
- Professur für Mensch-Computer-Interaktion
- Professur für Gebäudelehre und Entwerfen: Sozial- und Gesundheitsbauten

# 5. Good Practice Beispiele

## Strukturelle Rahmenbedingungen: Einrichtung des Sachgebiets Diversity Management

- Das Sachgebiet Diversity Management (SGDM) ist die zentrale Koordinations- und Vernetzungsstelle für Aktivitäten, die zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit und Förderung von Vielfalt an der TU Dresden initiiert und umgesetzt werden.
- es arbeitet weisungsgebunden und ist fachlich dem Prorektorat Universitätskultur und organisatorisch dem Dezernat Universitätskultur unterstellt.
- Aufgaben des Sachgebiets Diversity Management sind u.a.: Konzept- und Strategieentwicklung, Projektkoordination und Prozessmanagement von gesamtuniversitären Strategiepapieren, Programmen und Maßnahmen, Daten- und Dokumentationservice, Zentrale Beratungs- und Servicestelle für Struktureinheiten an der TU Dresden, Akquise von Fördermitteln, Vernetzungsarbeit innerhalb und außerhalb der TU Dresden, Implementierung von Diversity als Querschnittsaufgabe in allen Strukturen/Aufgaben
- Das Sachgebiet Diversity Management ersetzt nicht die Aufgaben der (gesetzlich bestimmten) Beauftragten

# 5. Good Practice Beispiele

## Beteiligungsformate und -prozesse initiieren

- TU-weite Ausschreibung Sondermittel Inklusion (seit 2015) und Anreiz Fonds Diversity (seit 2017),
- TU-weite Ausschreibung des diversitätssensiblen Lehrpreises (seit 2018),
- Zukunftslabore/ Fachtage/ Veranstaltungsformate im Themenfeld Diversity und Inklusion,
- Partizipationsmöglichkeiten bei der Fortschreibung strategischer Konzepte im Themenfeld,
- Etablierung der Meldestelle für Barrieren,
- Ausbau von Weiterbildungsangeboten im Themenfeld

# 5. Good Practice Beispiele

## Beteiligungsformate und -prozesse initiieren: Zukunftslabor „Exzellent inklusiv 2.0“ 2020



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Dr.<sup>in</sup> Cornelia Hähne  
Leiterin des Sachgebiets Diversity Management  
Dezernat Universitätskultur  
Prorektorat Universitätskultur