

Diversity-Reader

der Technischen Universität München | Ausgabe 1/2018



Impressum

Der Diversity-Reader wird von Studierenden im Rahmen des Seminars „Diversity-Management in Wissenschaft und Wirtschaft“ erstellt.

Herausgeberin

Anja Quindeau
TUM.Diversity
Technische Universität München
Barer Str. 21
80333 München

Redaktion

Laura Reimoser
Sophia A. Klauck
Daniel P. Schwinger

Layout

Daniel P. Schwinger
Anna Futter (Titelgrafik)

© Technische Universität München, 2018. Alle Rechte vorbehalten.
Die Beiträge geben die Meinung der Autoren*innen wieder.

Editorial

Diversity, Vielfalt, Antidiskriminierung, Einbindung, Gerechtigkeit, Diversity-Management – Begriffe wie diese werden in unterschiedlichsten Kontexten, zumeist positiv konnotiert gebraucht – doch was bedeutet das eigentlich, Diversity?

"Diversity: the art of thinking independently together."

Der Aussage von Malcom Forbes¹ folgend geht es bei Diversity um Unterschiede und Differenzen, letztendlich jedoch wieder ums Gemeinsame. Für die Gesellschaft und Wirtschaft ist Diversity als ein Konzept zu verstehen, gleichbedeutend mit Wertschätzung, Respekt und Toleranz, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion und Weltanschauung, Nationalität und ethnischer Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung und Identität.

So einleuchtend und selbstverständlich das klingen mag, so schwierig gestaltet sich die Umsetzung im Alltag. Was kann man tun, um die oben genannten Gruppen nicht zu benachteiligen oder gar zu diskriminieren? Wo hört Diversity auf, wann startet Gleichmacherei? Was ist wichtiger, Gerechtigkeit oder Gleichheit? Welche Ziele sind realistisch und warum? Welche Maßnahmen funktionieren, welche laufen ins Leere?

In diesem Reader wird versucht, sich dem Thema Diversity zu nähern und verschiedene Teilaspekte kritisch zu würdigen. Im Fokus steht die TUM mit ihrem Diversity-Management. Zusätzlich sollen ergänzende Gastbeiträge die Möglichkeit bieten, den Blickwinkel hinsichtlich Diversity noch zu erweitern.

¹ <https://www.psychologytoday.com/blog/communication-success/201401/12-empowering-and-uplifting-quotes-diversity-inclusion>, 28.12.2017

Inhaltsverzeichnis

Editorial	3
Akzeptanz von Vielfalt als gesellschaftlicher Anspruch	5
Diversity-Management in der Wissenschaft	4
Studium und Kinder	13
LGBT-Hochschulgruppen an deutschen Universitäten	16
Sei einfach kein A-Loch	20
Aktuelle Statistiken zur Diversity an der TUM	22

Akzeptanz von Vielfalt als gesellschaftlicher Anspruch

Gastbeitrag

Diversity-Management bedeutet, Vielfalt produktiv zu nutzen: Gemischte Teams punkten durch hohe Kreativität und Innovationsfähigkeit und eine höhere Problemlösefähigkeit. Zudem sind Entscheidungen, die in gemischten Teams getroffen werden, tragfähiger. Die Erfahrung, dass durch verschiedene Perspektiven unterschiedliche Bedarfe berücksichtigt werden, machen viele Studierende bereits während ihres Studiums. Auslandssemester tragen ebenso dazu bei, nicht nur die Sichtweise anderer kennenzulernen, sondern auch Multiperspektivität durch Arbeit in bunt zusammengewürfelten Teams als Chance und echten Vorteil zu verstehen.

Diese Offenheit, neue Anwendungskontexte und Lösungsansätze interdisziplinär wie interkulturell zu erarbeiten, wird in unserer globalisierten Welt immer wichtiger. Denn die Studierenden von heute werden sich in ihrem Arbeits- und Privatleben mit den großen gesellschaftlichen Herausforderungen der Zukunft beschäftigen müssen – mit dem Klimawandel ebenso wie mit einer wachsenden Weltbevölkerung und einem damit verbundenen steigenden Bedarf an Ressourcen, Wasser, Mobilität und Nahrung, der die Leistungsfähigkeit

unseres Planeten an seine Grenzen bringt. Gerade bei diesen globalen Problemstellungen wird es darum gehen, nicht nur die Sichtweisen und Bedarfe anderer Kulturen zu verstehen, sondern auch die Lösungskompetenz derselben zu nutzen, um – vielleicht auch radikale – neue Wege einzuschlagen. So zeigt sich für Ingenieure*innen nirgendwo deutlicher als am Gesamtsystem einer Megacity der Bedarf, konfligierende Bedürfnisse geeignet zu berücksichtigen bzw. zu befriedigen: Menschen mit Behinderungen, Familien mit kleinen Kindern, gesellschaftliche Gruppen mit erhöhtem Sicherheitsbedürfnis, Gewerbetreibende, alte Menschen – sie alle bringen unterschiedliche Anforderungen an lebenswerte Städte ein.

Viele Unternehmen haben die Bedeutung von Diversity daher längst erkannt: Um die Vielfalt der Belegschaft positiv zu nutzen, findet sich der Leitgedanke des Diversity Managements als Förderung und Wertschätzung der Vielfalt von Mitarbeitern*innen daher oftmals als Handlungsfeld in der Personalpolitik. Zielsetzung ist dabei im Allgemeinen die Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem sich alle Mitarbeitenden wohlfühlen und gleichberechtigt

teilhaben können – ungeachtet von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität. Das Arbeitsumfeld soll zu einer offenen Unternehmenskultur beitragen, verschiedenste Lebensentwürfe und Lebensphasen positiv flankieren und natürlich nicht nur helfen, die Kreativität und Innovationskraft zu steigern, sondern auch die Arbeitgeber*in-Attraktivität bei der Gewinnung der „besten Köpfe“ zu erhöhen.

In einer Zeit zunehmender politischer Polarisierung und national-konservativer Strömungen sind Unternehmen, die aktiv auf Diversity-Management setzen möchten, mehr denn je auf gesellschaftliche Unterstützung angewiesen: Nur der breite Konsens, dass Vielfalt zunächst positiv zu bewerten ist, sorgt inner- und außerhalb der Organisation für eine Atmosphäre, die von Akzeptanz und Wertschätzung geprägt ist. Mehr als für andere Organisationen gilt dies für Universitäten und Forschungseinrichtungen. In der Tradition

des humboldtschen Bildungsideals werden Studierende als zukünftige Weltbürger gesehen, die sich unabhängig von ihrem kulturellen Hintergrund zu umfassend gebildeten Persönlichkeiten entwickeln sollen. Wissenschaftler*innen auf der ganzen Welt leben dieses Bildungsideal in „gemischten“ Forschungsgruppen, auf internationalen Konferenzen oder in weltweit vernetzten Fachcommunities – Wissenschaft ist international! Studierende haben die Aufgabe, das „Weltbürgertum“ aus der Universität wiederum in die Gesellschaft zu transportieren und Ängste vor einer multikulturellen, pluriformen gesellschaftlichen Entwicklung zu nehmen. Denn die Stärke von Vielfalt ist nicht die Verwässerung der identitätsstiftenden Merkmale des Einzelnen, sondern der Pluralismus an Sichtweisen.

*von Dipl. Ing. Cornelia Reimoser
Vorstandsstab Forschung, Forschungs-
koordination Innovationsforschung,
Fraunhofer-Gesellschaft*

Diversity-Management in der Wissenschaft

Am Beispiel der Fraunhofer-Gesellschaft und der Technischen Universität München

Wenn Organisationen auf Diversity setzen, dann bedeutet das im Allgemeinen, dass sie sich gezielt mit Antidiskriminierung beschäftigen, also unter anderem Frauen verstärkt fördern, familienfreundliche Unternehmensstrukturen schaffen oder die Rahmenbedingungen für Inklusion verbessern. In den letzten Jahren wurden verschiedenste Programme entwickelt und umgesetzt, um Diversity in Unternehmen und Institutionen zu etablieren. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen kann gemessen werden, soweit klar definierte Ziele existieren, deren Erreichung anhand messbarer Quoten oder Zielgrößen überprüft werden kann. Aber wo fängt Diversity an? Was sind zeitgemäße Handlungsfelder und sinnvolle Ziele?

Eine Möglichkeit für einen sehr soliden Zugang zu dem Themenkomplex „Diversity“ bietet die Charta der Vielfalt, eine Initiative mit mittlerweile 2 700 Unterzeichner*innen, die Vielfalt in Institutionen und Unternehmen fördern soll. Als wichtige Basis bietet diese Charta ein sehr umfangreiches Modell der möglichen Diversity-

Dimensionen, an dem sich Unternehmen bei der Umsetzung ihres Diversity-Managements orientieren können. Welche Dimensionen besonders relevant sind, ist für jede Organisation spezifisch zu identifizieren.²

Im Folgenden werden zwei Forschungseinrichtungen – die Fraunhofer-Gesellschaft sowie die TUM (am Beispiel der Fakultät für Maschinenwesen) – hinsichtlich ausgewählter Ziele und Bemühungen im Bereich Diversity-Management dargestellt. Beide Organisationen sind Unterzeichner der Charta der Vielfalt.

Die Fraunhofer-Gesellschaft

Leitgedanke des Diversity Management bei Fraunhofer ist es, durch die Wertschätzung von Vielfalt und Einzigartigkeit der Mitarbeitenden bei Fraunhofer ein offenes und kreatives Umfeld zu schaffen. Dazu gehört die Entwicklung von Rahmenbedingungen, die diese Chancengleichheit gewährleisten.³

² <https://www.charta-der-vielfalt.de/die-charta/>, 27.12.2017

³ <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/PFI-III-2016-2020.pdf>, 03.01.2018, Fraunhofer S. 11/12

Die Fraunhofer-Gesellschaft ist eine der weltgrößten anwendungsorientierten Forschungsorganisationen. Sie betreibt in Deutschland derzeit 69 Institute und Forschungseinrichtungen und beschäftigt rund 24 500 Mitarbeiter*innen, überwiegend mit natur- oder ingenieurwissenschaftlicher Ausbildung.⁴ Im Personalmanagement steht die Förderung einer Kultur der Vielfalt und der Verantwortung im Fokus.⁵

Vier konkrete Handlungsfelder zum Thema Diversity werden im Pakt für Forschung und Innovation III 2016 – 2020 hervorgehoben, nämlich „Berufliche Chancengleichheit von Männern und Frauen“, „Inklusion“, „Internationalität“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“.⁶ Im Folgenden werden die Maßnahmen in den ersten beiden Handlungsfeldern dargestellt, als Grundlage wird der Pakt für Forschung und Innovation – Fortschreibung 2016 – 2020 und der Pakt für Forschung und Innovation Monitoring Bericht 2017 genommen.

1. Berufliche Chancengleichheit von Männern und Frauen

Dieses Ziel impliziert die Förderung von Frauen und die Steigerung des Frauenanteils auf allen Ebenen und wird beispielsweise durch das Fraunhofer TALENTA Programm flankiert. Bei TALENTA handelt es sich um eine gezielte Unterstützung für Wissenschaftlerinnen auf verschiedenen Karrierestufen. Das Programm gliedert sich in TALENTA *start*, TALENTA *speed up* und TALENTA *excellence* und richtet sich je nachdem an Berufsanfängerinnen, Wissenschaftlerinnen mit Berufserfahrung oder Frauen in Führungspositionen.⁷ Des Weiteren gibt es institutsspezifische Programme, wie etwa den *Wissenschaftscampus* der Bremer Fraunhofer-Institute, welche sich gezielt an Studentinnen richten. Außerdem sollen beispielsweise Leitfäden zur gendergerechten Sprache und Personalauswahl helfen, verstärkt Frauen anzusprechen.⁸ Wie in Abbildung 1 dargestellt, werden trotz der zahlreichen Maßnahmen die durchaus ambitioniert gesetzten Ziele nur zum Teil erreicht: alle rot

⁴ <https://www.fraunhofer.de/de/ueber-fraunhofer/profil-struktur/zahlen-und-fakten.html>, 05.01.2018

⁵ <https://www.fraunhofer.de/content/dam/zv/de/ueber-fraunhofer/Nachhaltigkeitsbericht-2015/PDFs/Mitarbeiterinnen-und-Mitarbeiter.pdf>, 03.03.2018

⁶ <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/PFI-III-2016-2020.pdf>, 03.01.2018, Fraunhofer S. 12/13

⁷ <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/PFI-III-2016-2020.pdf>, 03.01.2018, Fraunhofer S. 12

⁸ <https://www.fraunhofer.de/de/ueber-fraunhofer/corporate-responsibility/nachhaltigkeitsbericht-2015/mitarbeiterinnen-mitarbeiter/diversity.html#tabpanel-1>, 30.12.2017

Fraunhofer Kaskade 2013 – 2017	Zielzahlen und Zielerreichung (Ist)*									
	2013		2014		2015		2016		2017	
	Ziel	Ist	Ziel	Ist	Ziel	Ist	Ziel	Ist	Ziel	Ist
Anzahl Frauen in Institutsleitungen	-	3	4	3	6	3	6	4	9	
Ebene 1 (Institutsleitungen und Direktor/-innen der Zentrale)	6,0%	4,0%	5,3%	4,9%	8,0%	4,7%	7,8%	4,2%	10,8%	
Ebene 2	14,0%	10,2%	10,7%	10,5%	11,4%	11,4%	12,3%	12,5%	13,1%	
Wissenschaftler/-innen	23,6%	21,3%	21,8%	21,8%	22,6%	22,3%	23,4%	22,2%	24,5%	
Gesamt	21,6%	19,1%	19,6%	19,5%	20,4%	20,1%	21,1%	20,1%	22,2%	

* 2013 sind die Zielzahlen sowie das IST nach alter Definition (nur EG13 aufwärts) dargestellt. In der alten Kaskade gab es die Ebene der Institutsleitungen noch nicht. In den Ziel- und Istzahlen ist keine Fachkarriere ab EG15 berücksichtigt.

Abbildung 1. Ziel- und Ist-Frauenquoten bei Fraunhofer im Vergleich.⁹

Besonders auffällig ist die große Diskrepanz zwischen Ziel- und Ist-Zustand des Frauenanteils in Ebene 1 (höchste Führungsebene; Institutsleitungen und Direktor/innen der Zentrale). Im Monitoring Bericht 2017 wird diese Problematik thematisiert, unter anderem wird betont, dass nur bei 46 Prozent der Verfahren überhaupt eine Frau unter den Bewerbern war.¹⁰

Fraunhofer hat sich hier außerdem das Ziel gesetzt, den Frauenanteil in den externen Beratungsgremien an den Instituten, den sogenannten Kuratorien,¹¹ jährlich um vier Prozent zu steigern. Im Jahr 2016 lag die Steigerung allerdings bei null Prozent. Eine Erklärung für diese Situation

ist, dass es zu wenige Frauen gibt, die für solch ein Amt in Frage kommen und dass gleichzeitig die wenigen Frauen stark nachgefragt werden. Aktuell wird für dieses Problem nach Lösungen gesucht. Meiner Meinung müssten hier noch signifikante Verbesserungen möglich sein. Die Frauenförderung ist definitiv noch nicht erledigt – hier ist tatsächlich noch Einiges zu tun. Positiv hervorzuheben ist, dass im Fraunhofer-Senat der Anteil an Senatorinnen von 18,5 Prozent Ende 2015 auf 28,6 Prozent Ende 2016 gestiegen ist.¹²

⁹ <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-52-PFI-Monitoring-Bericht-2017.pdf>, 03.03.2018, Fraunhofer S. 73

¹⁰ <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-52-PFI-Monitoring-Bericht-2017.pdf>, 05.01.2018, Fraunhofer S.66

¹¹ <https://www.fraunhofer.de/de/ueber-fraunhofer/profil-struktur/organe-gremien/kuratorien.html>, 05.01.2018

¹² <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-52-PFI-Monitoring-Bericht-2017.pdf>, 05.01.2018, Fraunhofer S.78/79

2. Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Fünf Prozent beträgt die gesetzliche Beschäftigungsquote von Behinderten für eine Organisation wie die Fraunhofer-Gesellschaft.¹³ Bei Fraunhofer lag sie im Dezember 2013 allerdings nur bei 2,5%. Um die Verpflichtungen bezüglich des Schwerbehindertenanteils zu erfüllen, wurde das Ziel eines jährlichen Anstiegs von 0,1 Prozentpunkten gesetzt, die Schwerbehindertenquote soll bis 2020 bei 3,4% liegen.¹⁴ Dies soll durch folgende Maßnahmen erreicht werden, welche allerdings noch nicht gestartet wurden (Stand September 2016):¹⁵

- Sensibilisierung und Unterstützung der Führungskräfte durch Arbeitshilfen und Leitfäden
- Start eines Förderprogramms für institutsspezifische Maßnahmen 2016

Dass Diversity Management auch finanzielle Vorteile bringen kann, lässt sich an diesem Beispiel ganz besonders gut illustrieren. Die Beschäftigungspflicht (§ 71 Abs.1 SGB IX) verpflichtet Arbeitgeber*in in Deutschland je nach Anzahl der Mitarbeiter*innen einen bestimmten Anteil an

Schwerbehinderten zu beschäftigen. Wer dies nicht erfüllen kann, muss mit hohen Ausgleichsabgaben rechnen.¹⁶

Die Technische Universität München

Wissenschaft und Innovation in einer offenen Gesellschaft basieren auf Freiheit, Demokratie, Menschenrechten und Transparenz. In diesem Sinne bedeutet Diversity gegenseitigen Respekt, Partizipation und Inklusion aller Menschen in die wissenschaftliche Gemeinschaft unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Identität.

Nur so können das Potenzial und die spezifischen Talente und Fähigkeiten jedes Mitglieds der Gesellschaft zur vollen Entfaltung gelangen. Aufgrund ihrer Eigenschaft als Technische Universität erachtet die TUM Gender-Fragen als besonders wichtig quer durch alle Diversity-Bereiche.¹⁷

Diese Aussagen beschreiben als Diversity-Leitbild den Umgang mit Vielfalt an der Technischen Universität München (TUM). Umgesetzt werden sie in dem

¹³ <https://de.wikipedia.org/wiki/Ausgleichsabgabe>, 28.12.2017

¹⁴ <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/PFI-III-2016-2020.pdf>, 03.01.2018, Fraunhofer S. 13

¹⁵ <https://www.fraunhofer.de/de/ueber-fraunhofer/corporate->

<responsibility/nachhaltigkeitsbericht-2015/mitarbeiterinnen-mitarbeiter/diversity.html#tabpanel-3>, 28.12.2017

¹⁶ <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Ausgleichsabgabe/77c350i1p/>, 05.01.2018

¹⁷ <http://www.chancengleichheit.tum.de/de/links-downloads/diversity-leitbild/>, 04.01.2018

TUM Diversity Code of Conduct, auf dessen Basis wiederum die einzelnen Fakultäten in Absprache mit der Hochschulleitung ihre Diversity-Ziele definieren.¹⁸

Die TUM zählt zu einer der besten Universitäten Europas, sie zeichnet sich durch exzellente Forschung, Talentförderung und interdisziplinäre Teams aus. Mit rund 41 000 Studierenden und davon 26% aus dem Ausland stammend,¹⁹ hat Diversity-Management auch für diese Einrichtung eine große Relevanz.

Als größte Fakultät der TUM wird die Fakultät Maschinenwesen mit der Fraunhofer-Gesellschaft bezüglich ausgewählter korrespondierender Ziele untersucht. Die Fakultät Maschinenwesen schloss Ende 2012 mit der Hochschulleitung eine Diversity-Zielvereinbarung ab, basierend auf dem TUM Diversity of Conduct und dem TUM Diversity-Leitbild.²⁰ Verglichen werden können aus dieser Zielvereinbarung die Kernpunkte eins und acht, nämlich die "Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Qualifikationsstufen" und die "Behinderten-/ Chronische Erkrankten-Gerechtigkeit". Hierbei wird der Diversity-

Bericht aus dem Jahr 2014 als Grundlage genommen.

1. Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Qualifikationsstufen

Aus dem Bericht geht hervor, dass im Jahr 2012 das Ziel ausgerufen wurde, die Frauenquote unter den Studierenden von 12 auf 14 Prozent im Wintersemester 2014/15 anzuheben.²¹ Dies gelang mithilfe verschiedener Maßnahmen, hervorzuheben sind vor allem folgende Aktivitäten:²²

- Eine umfassende Umgestaltung der Website wurde vorgenommen, dessen Ziel es war, sowohl Frauen als auch Männer in gleicher Weise anzusprechen
- In Kooperation mit "Mädchen machen Technik" wurden verschiedene Ferienprogramme und Herbstuniversitäten angeboten, welche sehr positiv bewertet wurden und auch offensichtlich Erfolg zeigten

Anzumerken ist allerdings, dass nach 2014 kein Bericht mehr zu diesem Thema zu finden ist. Die Frauenquote bei den Studierenden der Fakultät Maschinenwesen liegt aktuell bei 14,5% (Stand:

¹⁸ <https://www.mw.tum.de/gleichstellung/>, 04.01.2018

¹⁹ <https://www.tum.de/die-tum/die-universitaet/die-tum-in-zahlen/>, 05.01.2018

²⁰ <https://www.mw.tum.de/diversityziele/>, 04.01.2018

²¹ https://www.mw.tum.de/fileadmin/w00btx/www/Die_Fakultaet/Organisation/2014-12-10_2_Selbstbericht_Maschinenwesen_zu_Diversity-Zielvereinbarungen_Beschluss.pdf, 04.01.2018, S.2

²² Ebda. S.3

Wintersemester 2016/17).²³ Dies zeigt, dass einerseits das Setzen konkreter Ziele ebenso wichtig ist wie die fortlaufende Überprüfung der Zielerreichung. Essentiell für ein funktionierendes Diversity-Management sind die regelmäßige Evaluation der Maßnahmen und die Erneuerung der Ziele.

2. Behinderten-/ Chronische Erkrankten-Gerechtigkeit

Auch bei diesem Handlungsfeld ist die (Um-)Gestaltung der Website hervorzuheben. Mithilfe spezieller Softwares können sowohl Seh- als auch Hörgeschädigte auf deren Inhalte zugreifen.²⁴ Zusätzlich finden sich auf der Website Verweise auf Ansprechpartner für Mitarbeiter*innen und Studierende mit einer chronischen Erkrankung oder Behinderung, welche wiederum Beratung zu finanzieller Hilfe oder Ähnlichem leisten.²⁵ Allerdings wird in dem Bericht auch darauf verwiesen, wie schwierig es ist, konkrete Handlungsvorgaben zu geben, da solche Fälle äußerst selten auftreten²⁶.

²³ <https://www.tum.de/die-tum/die-universitaet/die-tum-in-zahlen/studium/>, 04.01.2018

²⁴ https://www.mw.tum.de/fileadmin/w00btx/www/Die_Fakultaet/Organisation/2014-12-10_2_Selbstbericht_Maschinenwesen_zu_Diversity-Zielvereinbarungen_Beschluss.pdf, 04.01.2018, S.8

²⁵ <https://www.chancengleichheit.tum.de/inklusion/studieren/>, 04.01.2018

Ausblick

Beide Organisationen beschäftigen sich momentan besonders mit der Chancengerechtigkeit von Mann und Frau sowie vermehrt mit dem Thema Inklusion. Die Ansätze sind meist ähnlich, es gibt spezielle Förderprogramme für Frauen und Bemühungen, Menschen mit chronischer Erkrankung oder Behinderung den Arbeitsalltag zu erleichtern. Nichtsdestotrotz gibt es sowohl bei der Fraunhofer-Gesellschaft als auch bei der TUM weiterhin Handlungsbedarf – das Thema ist keinesfalls erledigt.

Neben den „Klassikern“ wie der Gleichstellung der Geschlechter und der Förderung von Internationalität ist es hierbei vor allem spannend zu beobachten, welchen Stellenwert andere Diversity-Dimensionen der Charta der Vielfalt wie sexuelle Orientierung und Identität in Zukunft bei den beiden betrachteten Unternehmen einnehmen werden. So existiert beispielsweise bei der Firma Google seit 2006 das Netzwerk „Gayglers“, ein Netzwerk aller LGBT-Mitarbeiter*innen bei Google.²⁷ Bei der TUM gibt es immerhin einen lockeren,

²⁶ https://www.mw.tum.de/fileadmin/w00btx/www/Die_Fakultaet/Organisation/2014-12-10_2_Selbstbericht_Maschinenwesen_zu_Diversity-Zielvereinbarungen_Beschluss.pdf, 04.01.2018, S.8

²⁷ <https://en.wikipedia.org/wiki/Gayglers>, 05.01.2018

hochschulübergreifenden Zusammenschluss von Studierenden („QueerCampus“),²⁸ bei Fraunhofer sucht man vergeblich nach diesem Thema.

Zusammenfassend betrachtet bietet das Thema Diversity-Management also noch ein breites Spektrum an Handlungsmöglichkeiten, die noch längst nicht alle

ausgeschöpft sind. Es bleibt spannend, wie in den nächsten Jahren mit aktuellen – bislang noch ungelösten – Herausforderungen umgegangen wird und welche zukünftigen Trendthemen im Diversity-Management im Fokus stehen werden.

von Laura Reimoser

Studium und Kinder

An der TUM vereinbar?

Eine der wesentlichen Fragestellungen in unserer heutigen Gesellschaft ist es, ob sich Kind und Karriere vereinbaren lassen. Häufig ist es der Fall, dass junge Menschen das Gefühl haben, sich zwischen Kind und Karriere entscheiden zu müssen bzw. die Befürchtung haben, eine Familiengründung würde die beruflichen Erfolgsaussichten schmälern. Dabei stellt sich unmittelbar die Frage nach dem optimalen Zeitpunkt, Kinder zu bekommen. Für Studierende könnte es außerdem interessant sein, ob neben einem engagierten Elternsein auch das erfolgreiche Absolvieren eines Studiums möglich sein kann. Im Folgenden soll erörtert werden, ob es speziell an der Technischen Universität München

gelingen kann, „Studium und Kind“ erfolgreich miteinander zu vereinbaren.

Die Studienregelung der TUM bietet einige hilfreiche Voraussetzungen, die bei einem Studium mit Kind bereits eine große Unterstützung sein können. So bietet die TUM für Studierende mit Kind bis zu 6 Urlaubsemestern an (pro Kind). Dadurch ermöglicht die Technische Universität München es den Studierenden, sich 3 Jahre ohne zusätzliche Belastung durch das Studium voll und ganz um den Nachwuchs kümmern zu können. Darüber hinaus können nebenbei auch einige Prüfungen absolviert werden.²⁹ Hinzu kommen außerdem die Semesterferien, welche die Anzahl der Urlaubstage eines durchschnittlichen

²⁸ <http://www.queercampus.de/>, 05.01.2018

²⁹ <https://www.tum.de/studium/im-studium/beurlaubung/>; 03.01.2018

beruflichen Beschäftigungsverhältnisses in der Regel bei Weitem übersteigen.³⁰ Zusätzlich gestattet ein Studium an der TUM eine gewisse Flexibilität bezüglich der persönlichen Zeitplanung, da Kurse zumeist individuell gewählt und Module in beliebigen Semestern belegt werden können.

Die Technische Universität München ist außerdem Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“,³¹ welches sich mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschäftigt. Hierbei wird Mitgliedern die Kommunikation mit anderen Betroffenen erleichtert und junge Eltern können sich mittels einer Vielzahl an Erfahrungsberichten inspirieren lassen.³² Insbesondere bietet die TUM mit dem Familienservice TUM.Family ein umfangreiches Informations-, Beratungs- und Serviceangebot an.³³ Der Familienservice bietet zum Beispiel Unterstützung bei der zeitlichen Gestaltung des „neuen Alltags“. Zudem existiert es ein umfangreiches Angebot an Kinderbetreuung innerhalb und

außerhalb der TUM. Dieses beinhaltet beispielsweise allein am Forschungscampus in Garching zwei Kinderhäuser für die Betreuung von Kindern der Mitarbeiter*innen und Studierenden der TUM.³⁴ Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, für wichtige Vorlesungen oder Termine eine stundenweise Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen. Zudem können Babysitter*innen vermittelt und eine Notfallbetreuung in Anspruch genommen werden.³⁵ Außerdem gibt es für Schulkinder, neben einer Vielzahl an umliegenden schulischen Einrichtungen, das zusätzliche Angebot einer Ferienbetreuung.³⁶ Ebenso ist z.B. in Form von Wickeltischen, Familien- und Kinderzimmern für eine familienfreundliche Infrastruktur an den Standorten der TUM gesorgt.³⁷ Auf regelmäßigen Veranstaltungen und mittels persönlicher Beratung wird den Studierenden ein breites Spektrum an Informationsmöglichkeiten geboten.³⁸ Zudem besteht im Familien-Café der Münchner Hochschulen die Möglichkeit, sich mit anderen „Studierenden mit Kind“ in einer angenehmen Atmosphäre

³⁰ <https://www.tum.de/studium/bewerbung/semestertermine-und-fristen/termine-und-fristen-2018/>; 06.01.2018

³¹ <http://www.chancengleichheit.tum.de/service-fuer-familien/>; 05.01.2018

³² <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken/werden-sie-mitglied.html>; 04.01.2018

³³ <http://www.chancengleichheit.tum.de/service-fuer-familien/>; 04.01.2018

³⁴ <http://www.chancengleichheit.tum.de/familie/kinderbetreuung/kinderbetreuung-an-der-tum/>; 04.01.2018

³⁵ <http://www.chancengleichheit.tum.de/familie/kinderbetreuung/flexible-kinderbetreuung-an-der-tum/>; 04.01.2018

³⁶ <http://www.chancengleichheit.tum.de/service-fuer-familien/>; 04.01.2018

³⁷ <http://www.chancengleichheit.tum.de/familie/familienfreundliche-infrastruktur/>; 05.01.2018

³⁸ <http://www.chancengleichheit.tum.de/service-fuer-familien/>; 05.01.2018

zu treffen und Erfahrungen auszutauschen.³⁹

Auch das Studentenwerk München bietet einige Unterstützungsmöglichkeiten für Studierende mit Kind und arbeitet unter anderem mit über 21 Kindertagesstätten zusammen. Hier können Beratungsleistungen in Anspruch genommen und Informationsveranstaltungen besucht werden.⁴⁰

Einen weiteren wesentlichen Aspekt stellen die finanziellen Unterstützungsleistungen dar. Es gibt eine Vielzahl an unterschiedlichen Angeboten, die junge Eltern während ihres Studiums in Anspruch nehmen können. Zuzüglich der regulären Leistungen (z.B. Elterngeld, Kindergeld, Mutterschaftsgeld), welche die Eltern im Allgemeinen erhalten, greifen bei Studenten unterschiedliche Zusatzregelungen. Wenn man als Student*in bereits Zuschüsse über das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) erhält, sollte man sich hinsichtlich zusätzlicher Förderungsmöglichkeiten informieren. Beispielsweise kann man einen Kinderbetreuungszuschlag erhalten oder die Verlängerung von BAföG kann über die Förderungshöchstdauer hinaus bewilligt werden. Weitere

finanzielle Unterstützungsleistungen kann gegebenenfalls von Seiten verschiedener Stiftungen erfolgen, wobei hierbei kein konkreter Anspruch besteht, sondern individuell entschieden wird.⁴¹

Es steht also außer Frage, dass den betroffenen Studierenden von Seiten der TUM umfassende Unterstützung geboten wird. Dennoch stellt sich die wichtige Frage, ob diese tatsächlich ausreicht, die enorme Herausforderung einer studienbegleitenden Elternschaft bewältigen zu können.

Um die Situation realistisch bewerten zu können, wurde eine entsprechende Befragung von Studierenden an der TUM durchgeführt. Deren Auswertung deutet darauf hin, dass der Forschungscampus durchaus als eine kinderfreundliche Atmosphäre wahrgenommen wird. Beispielsweise finden im Mathe-Informatik Gebäude regelmäßig „Experimentiernachmittage“ statt, die Kinder an die Naturwissenschaften heranführen sollen. „Es ist mal eine nette Abwechslung im Alltag des Campuslebens, zu sehen, wie sich bereits die Kleinsten an den Phänomenen der Naturwissenschaften erfreuen können,“ lautet die Antwort eines Befragten Studenten

³⁹ <https://portal.mytum.de/termine/Event.2017-08-16.2486326003>; 06.01.2018

⁴⁰ <http://www.studentenwerk-muenchen.de/studieren-mit-kind/>; 04.01.2018

⁴¹ <http://www.studieren-mit-kind.org/finanzielle-unterstuetzung/>; 02.01.2018

im MI-Gebäude auf die Frage, ob er sich durch derartige Veranstaltungen gestört fühlt. Eine Studentin an der TUM, die ihr Kind regelmäßig vom Campuskindergarten abholt, erinnert sich: „Am Anfang war es einfach ungewohnt mit Kinderwagen über das Campusgelände zu laufen, aber mittlerweile ist diese Situation selbstverständlich für mich, sodass ich auch absolut nicht das Gefühl habe, dass mich irgendjemand merkwürdig anschaut.“ Auch der Umstand, dass es vor Ort ausreichend Kinderbetreuungsmöglichkeiten gibt, erleichtert es den Studierenden sehr. „Es war für mich kein Problem einen Betreuungsplatz hier vor Ort zu finden, da die Kinder von Studenten und Mitarbeitern der TUM hier Vorrang haben,“ gibt eine Studentin an der TUM an.⁴²

Es scheint also durchaus der Fall zu sein, dass auch Studierende das Angebot als hilfreich empfinden. Möchte man während seines Studiums zusätzlich die Herausforderung „Kind“ bewältigen, sollte man sich aber in jedem Fall der vielen zusätzlichen Herausforderungen bewusst sein. Hierfür bietet die TUM jedoch vielschichtige unterstützende Leistungen (z.B. TUM.Family), die es einem sicherlich erleichtern können, Studieren und Elternschaft erfolgreich miteinander zu vereinbaren. Durch ausreichende finanzielle Förderungen wird es einem ermöglicht, die Freizeit überwiegend dem eigenen Nachwuchs widmen zu können, ohne noch zwingend einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit nachgehen zu müssen.

von Sophia A. Klauck

LGBT-Hochschulgruppen an deutschen Universitäten

Oder was an Hochschulen für LGBT-Studierende getan werden kann

30.06.2017: In der 244. Sitzung des Bundestages findet eine historische Abstimmung statt; 393 von 630 Mitgliedern stimmten für die Eheschließung für

Personen gleichen Geschlechts, die „Ehe für alle“.⁴³ Dies ist ein Spiegel des gesellschaftlichen Wandels, der steigenden Akzeptanz gegenüber LGBT⁴⁴-Personen in

⁴² Umfrage wurde am Forschungscampus der TUM in Garching durchgeführt, anonyme Befragung von Studierenden der TUM

⁴³ <https://www.bundestag.de/parlament/plenum/abstimmung/abstimmung/?id=486>, 07.01.18
⁴⁴ LGBT = lesbian, gay, bisexual and transgender (dt.: lesbisch, schwul, bisexuell und transgender);

Deutschland – ein Wandel, der auch seine Schatten wirft. Ein sicherer Raum (safe-space) findet man nicht nur in entsprechenden Bars und Clubs, weshalb immer mehr Etablissements schließen.⁴⁵

Auch die deutsche Hochschullandschaft trifft es: Studierende in München nehmen kaum die Angebote der LGBT-Hochschulgruppen wahr oder engagieren sich in den Diversity- oder Queer-Referaten. Ausreichend Studierende gäbe es. Bei ca. 100 000 Studierenden an den drei großen staatlichen Münchner Hochschulen (davon ca. 40 000 an der TUM)⁴⁶ und einer angenommenen Quote von 10% LGBT, ergäbe dies 10 000 LGBT-Studierende in München, die Einwohnerstärke einer Kleinstadt.

Wie schaut die Lage an deutschsprachigen Hochschulen außerhalb des konservativen Bayerns aus? Welches Angebot wird genutzt und gewünscht? Und welchen Beitrag kann eine Universität wie die TUM leisten?

Dazu habe ich 13 lesbische und schwule Freunde*innen sowie Vertreter*innen von

LGBT-Hochschulgruppen befragt und teils Ernüchterndes festgestellt. Auch wenn es bei dem Thema um Diversity geht, so wenig divers waren zum Großteil die Antworten. Die meisten gaben zu, das vorhandene Angebot nicht bis nur kaum zu nutzen. Manche wussten am Anfang vom Studium nichts darüber, welche Angebote es gibt oder welchen Mehrwert diese bieten. Andere berichteten, dass ihr Hetero-Freundeskreis ausreichend gewesen sei oder viele andere (LGBT-)Angebote vorhanden seien. Fast jeder erzählte zudem von einer nicht zu unterschätzenden Hürde, allein zu solch einem Angebot hinzugehen. Dies trafe insbesondere dann zu, wenn man*frau noch ungeoutet sei, da Stigmatisierung befürchtet wurde („was ist, wenn mich jemand erkennt“). Oder aber die Vorstellung von schwierigen Leuten und politischen Debatten hielt sie ab. Eine Befragte erzählte von ihrem positiven Erlebnis, als sie über ihre Freundin zu den Veranstaltungen des Queer-Referats kam. Doch dies war unter den Befragten eher die Ausnahme. Laut den Befragten

es wurde bewusst der klar definierte Terminus „LGBT“ anstatt des weniger genau definierten „Queer“ verwendet, wobei es sich bei den angesprochenen Angeboten und Gruppen i.A. um queere Angebote und Gruppen handelt

⁴⁵ <http://www.abendzeitung-muenchen.de/inhalt.az-interview-schwule-szene-in-muenchen-verschwindet-immer-mehr.25e5ca5f-50d5-4a56-ad8e-ca7235fb7da1.html>, 07.01.18

⁴⁶ TUM: <https://www.tum.de/die-tum/die-universitaet/die-tum-in-zahlen/>, 07.01.18

LMU: http://www.uni-muenchen.de/ueber_die_lmuenchen/zahlen_fakten/index.html, 07.01.18

HM: https://www.hm.edu/allgemein/hochschule_muenchen/familie_gender/diversity/daten.de.html, 07.01.18

werden die LGBT-Angebote also nicht viel genutzt.

Im Gegensatz dazu ist die Münchner Gruppe QueerCampus,⁴⁷ welche hochschulübergreifend agiert, durchaus zufrieden mit der Anzahl der Nutzer*innen; pro Event kämen etwa 30 Personen, wobei die Tendenz in den letzten Jahren steigend war. Während ein Teil der Nutzer*innen regelmäßig zu Veranstaltungen erscheint, gibt es auch ausreichend Fluktuation. Zusammen mit den Queer-Referaten und Einrichtungen, welche primär nicht an Studierende gerichtet sind, wie z.B. das diversity Jugendzentrum,⁴⁸ werden sicherlich noch mehr Studierende erreicht. Nichtsdestotrotz bedeutet dies aber, dass nur ein Bruchteil der Münchner LGBT-Studierende in Höhe von wenigen Prozentpunkten Angebote wahrnehmen. Doch was wird überhaupt an deutschen Universitäten angeboten? Zum einen soziale Events, wie regelmäßige Treffen bzw. Stammtische und Partys, zum anderen wissenschaftliche Veranstaltungen wie (Ring)Vorlesungen oder Diversity Days. Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass die LGBT-Studierenden in

Deutschland das vorhandene Angebot lediglich zurückhaltend nutzen.

Gleichzeitig bemessen alle Befragten dem Angebot eine große Wichtigkeit bei, wobei unterschiedliche Gründe dafür genannt wurden. So könne eine studentische Gruppe bzw. ein Referat Anlaufstelle – von Studierenden für Studierenden – und damit safe-space sein. Denn obwohl Universitäten Gleichstellung wichtig ist, gibt es dort immer noch Homophobie.⁴⁹ Insbesondere für Studierende aus ländlichen Regionen wäre eine LGBT-Hochschulgruppe ein erster Anknüpfungspunkt, um gleichgesinnte Leute kennenzulernen, da es in der Heimat oft kaum Möglichkeiten diesbezüglich gibt. Aber auch allgemein wussten die Befragten zu schätzen, dass man im „realen Leben“ leichter Freunde finden kann – trotz Internet und Apps, da dort eher One-Night-Stands gesucht würden. Zu guter Letzt sei eine LGBT-Gruppe oder ein -Referat auch als Interessensvertretung wichtig, um Bewusstsein zu schaffen und für Aufklärung zu sorgen. Auch 2018 existieren noch Leute mit Vorurteilen gegen LGBT-Personen. Daneben betonten die Befragten, dass die Qualität der Angebote wichtiger als die Quantität sei.

⁴⁷ <http://www.queercampus.de/>, 07.01.18

⁴⁸ <https://diversity-muenchen.de/>, 07.01.18

⁴⁹ Ellis, S. (2008). Diversity and inclusivity at university: a survey of the experiences of lesbian,

gay, bisexual and trans (LGBT) students in the UK. *Higher Education*, 57(6), pp.723-739.

LGBT-Studierende finden dementsprechend ein auf sie zugeschnittenes Angebot (aus vielerlei Hinsicht) wichtig, jedoch nehmen sie nur kaum daran teil. Dies könnte auch an folgendem Dilemma liegen: Während in kleineren Städten das Angebot generell geringer ist, da es z.B. keine oder nur eine kleine LGBT-Szene gibt, es also einen größeren Bedarf gäbe, gibt es weniger Studierende, die dieses Angebot nutzen oder gar erst erstellen. In größeren Städten gibt es mehr Studierende und damit ein größeres studentisches Angebot, jedoch auch eine größere Konkurrenz. Es bedarf also zum einen eines größeren Engagements von Seiten der Studierenden, zum anderen einer besseren Kommunikation der Angebote und eines qualitativen Angebots mit Mehrwert von Seiten der Hochschulgruppen.

Wodurch sich die Frage stellt, was sich die Befragten unter solch einem Angebot vorstellen. Sinnvoll erachteten alle den sozialen Aspekt angebotener Veranstaltungen, welche auch nicht zu politisch sein sollten. Damit diese nicht einfach Stammtische seien, könne man Spieleabende oder Museumsbesuche durchführen. Mehrwert bieten könnten insbesondere uniübergreifende Veranstaltungen, um außerhalb des eigenen Studiums bzw. der eigenen

Hochschule Leute „auf gleicher Wellenlänge“ kennenzulernen. Die Gruppe QueerCampus setzt dies in München bereits um; eine engere Zusammenarbeit unter den Diversity- und Queer-Referaten der Münchner Hochschulen könnte dies ergänzen. Ein paar der Befragten wünschten auch Themen-Vorträge, z.B. wie Diversity in einem bestimmten Unternehmen gehandhabt wird. Alle betonten aber, dass mehr und bessere Werbung nötig sei, damit die Informationen über das Angebot bei den potenziellen Nutzern ankommen. Präsenz zeigen sollten sie insbesondere am Anfang vom Studium, z.B. bei der Ersti-Woche, oder bei Hochschulmessen, z.B. Fit for TUM oder Tag der studentischen Initiativen. So könnten die Studierenden gleich zu Beginn des Studiums entsprechend aufmerksam gemacht werden.

Die Befragten erwarten des Weiteren von den Hochschulen einen größeren Beitrag für LGBT-Studierende und -Hochschulgruppen. Neben einem klaren Standpunkt für Offenheit und Diversität, sollten die Gruppen bzw. das Referat adäquat finanziell unterstützt werden. Es ist loblich, dass die TUM in ihrem Leitbild⁵⁰ Vielfalt nennt, einen Diversity Code of Conduct⁵¹

⁵⁰ <https://www.tum.de/die-tum/die-universitaet/leitbild/>, 07.01.18

⁵¹ <https://www.chancengleichheit.tum.de/en/inclusion/tum-diversity-code-of-conduct/>, 07.01.18

erlassen hat und die Charta der Vielfalt⁵² unterzeichnet hat, schließlich hilft dies nachweislich, dass Personen sich ohne Angst outen können.⁵³ Aber ganz nach dem Motto „Taten sprechen mehr als tausend Worte“ wäre ein aktiveres Eintreten für LGBT-Studierende wünschenswert. Mehrmals nannten Befragte die Möglichkeit eines LGBT-Netzwerks von Studierenden und Alumni*ae. Insbesondere das Schaffen eines Netzwerkes wäre in meinen Augen ein sinnvoller Beitrag einer Universität, welche sich die Förderung von Diversity verschrieben hat.

Durch die Befragung und die Recherchen zeigte sich ein nicht vollkommen

unerwartetes Bild von der Nutzung des Angebots von LGBT-Hochschulgruppen. Wie bei anderen Vereinen, Gruppen oder Initiativen auch muss potentiellen Nutzer*innen ein gutes Angebot mit Mehrwert zur Verfügung gestellt werden. Damit ist selbstverständlich Arbeit verbunden, jedoch sollte es für eine exzellente Universität wie die TUM ebenso selbstverständlich sein, mehr Unterstützung anzubieten. Doch letztlich soll man*frau nicht immer auf die anderen warten. Deshalb ist mein Appell: Engagiert Euch und nutzt das vorhandene Angebot!

von Daniel P. Schwinger

Sei einfach kein A-Loch

Gastbeitrag

Mein Name ist Julian Wiehl und durch besondere Umstände bin ich Herausgeber des VANGARDIST Magazins geworden, das mit dem Untertitel „Progressive Men's Magazine“ versucht, die Kluft zwischen Gay und Straight Men zu verkleinern.

Ich bin also kein Experte für LGBTQI und Diversity im Bereich des Personal-Managements. Aber in meiner Funktion als Geschäftsführer liegen auch die Personalagenden bei mir und es arbeiten sowohl Hetero-Männer als auch Hetero-Frauen bei uns, so wie es auch schon lesbische

⁵² <https://www.chancengleichheit.tum.de/diversity/charta-der-vielfalt/>, 07.01.18

⁵³ Wright, T., Colgan, F., Creegany, C. and McKearney, A. (2006). Lesbian, gay and bisexual

workers: equality, diversity and inclusion in the workplace. *Equal Opportunities International*, 25(6), pp.465-470.

Frauen und Transgender-Personen im Team gab. Wir verstehen uns also als weltoffenes Kleinunternehmen.

Schon von Anfang an, habe ich diverse Kongresse für Diversity in Bezug auf die LGBTQI-Community besucht und mir die schönen Vorträge immer gern angehört, auch wenn es eine Thematik ist, die trotz ihrer Brisanz oft etwas unaufgeregt vorgebracht wird. Meistens waren Vorträge mit dabei, die mit Argumenten versucht haben zu erläutern, warum Diversity-Management so wichtig ist. Vor allem das Hervorheben von ökonomischen Vorteilen von Leistungssteigerung bis Unternehmenswachstum sind mir stark in Erinnerung geblieben. Das würde aber auch bedeuten, dass wenn Unterdrückung von Minderheiten ökonomisch sinnvoll ist, eine Diskriminierung vollkommen legitimiert wäre. Oder so ähnlich.

Als Geschäftsführer meine ich heute, sei einfach kein A-Loch. Wenn man einen Grund benötigt, um Menschen mit Respekt zu behandeln, ist man in einer Position mit Verantwortung am falschen Platz. Wenn ich mir zuerst drei Vorträge mit Argumenten anhören muss, warum es für meine Mitarbeiter*innen und Kollegen*innen wichtig ist, sich wohl zu fühlen und gerne in die Arbeit zu gehen, dann sollte ich lieber eine*n Therapeuten*in aufsuchen. Schicken sie nicht ihre

Mitarbeiter*innen in den Krankenstand, sondern gehen sie selbst mal zur Selbsthilfegruppe. Wer in einer Hierarchie Verantwortung hat, der*die hat auch dafür zu sorgen, dass es innerhalb vom „Ökosystem Unternehmen“ zu keinen größeren Ungerechtigkeiten kommt. Dass es keine Bevorzugung von Vorlauten gibt, sondern dass auch Platz ist für die leisen Stimmen im Team.

Wer Verantwortung hat, darf nicht nur reagieren, wenn einer laut schreit, sondern muss auch Aufmerksamkeit lenken und darf auch mal nachfragen. Und muss auch schützend einschreiten, wenn persönliche Grenzen im Bereich Mobbing übertreten werden.

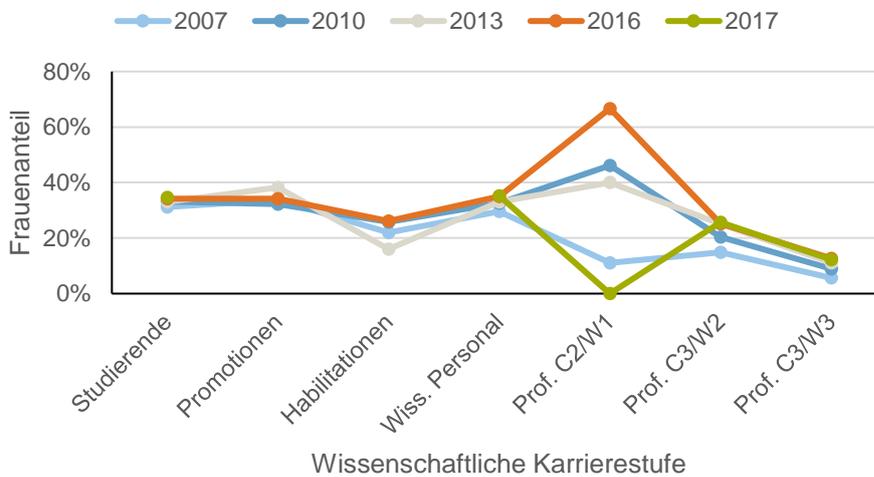
Vielleicht braucht der eine oder die andere einen Anstupser von einem Vortrag, um sich der Thematik bewusst zu werden. Wer aber eine wissenschaftliche Arbeit benötigt, um Einfühlungsvermögen und Empathie zu erlangen, der sollte sich den Umgang mit Menschen noch einmal gehörig überlegen. Bis dahin kann er ja mal ein paar Diversity-LGBTQI-Richtlinien umsetzen. Es wird ihm dabei schon kein Stein aus der Chef-Krone fallen.

*von Julian Wiehl
Editor-In-Chief,
VANGARDIST Magazine*

Aktuelle Statistiken zur Diversity an der TUM

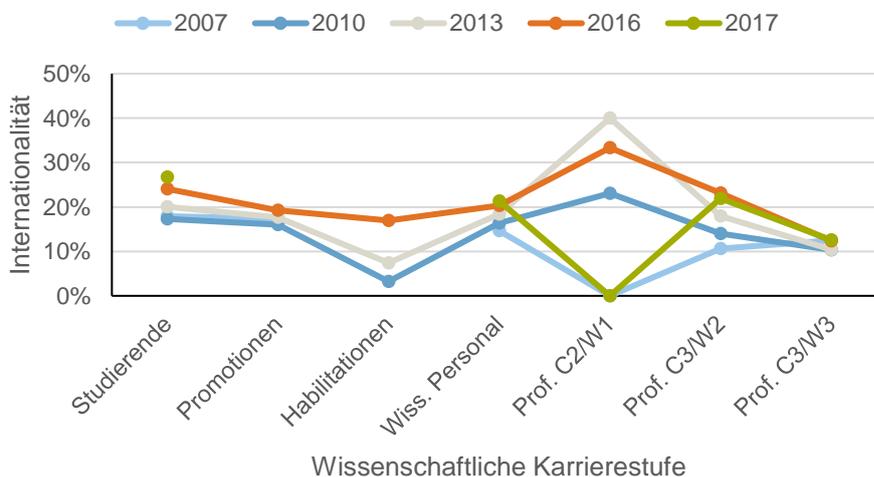
Dieser Reader beschäftigt sich mit dem Thema Diversity, insbesondere im Hinblick auf die Technische Universität München. Dazu wurden die Themen Chancengleichheit von Männern und Frauen, Menschen mit Behinderung, Studierende mit Kindern und LGBT-Studierende näher betrachtet. Lediglich zum ersten dieser Themenkomplexe stehen an der TUM Daten zur Verfügung, nämlich zum Anteil von Frauen in den einzelnen Karrierestufen.

Anteil von Frauen entlang den wissenschaftlichen Karrierestufen

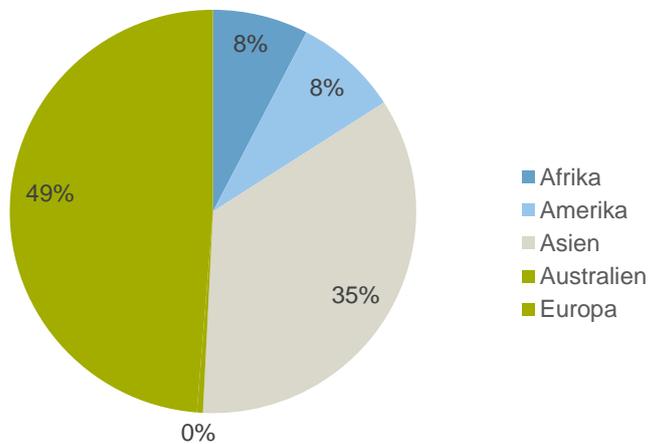


Daneben existieren detaillierte Daten zum Thema Internationalität, welches in diesem Reader leider nicht behandelt werden konnte. Zum einen sind Daten zum Anteil in den einzelnen Karrierestufen vorhanden, zum anderen die geographische Herkunft der Studierenden und den Anteil der internationalen Studierenden an den Fakultäten.

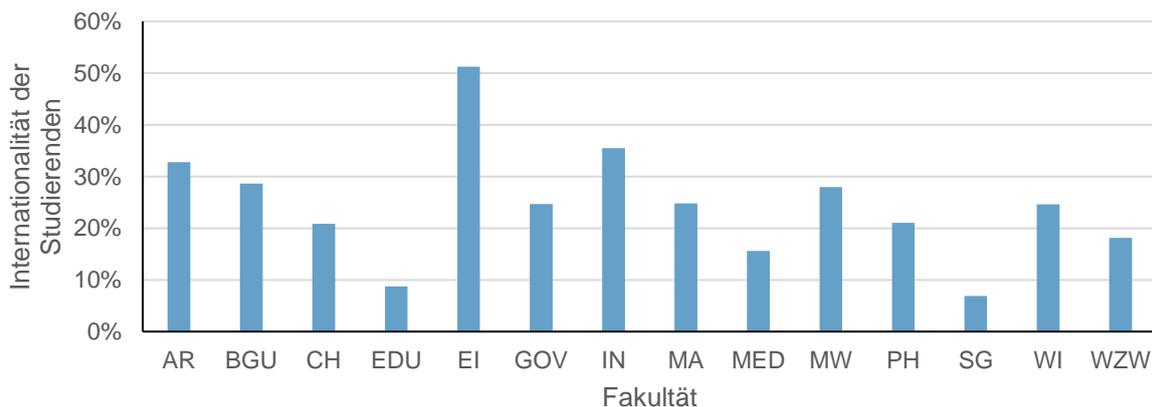
Anteil von Internationalen entlang den wissenschaftlichen Karrierestufen



Geographische Herkunft internationaler Studierende



Anteil von internationalen Studierenden an den Fakultäten



Es wäre sicherlich hilfreich, wenn die TUM auch zu den anderen Themenkomplexen Daten im Rahmen des Möglichen erheben würde, um ihr Diversity-Management in einem größeren Umfang zu evaluieren und dann entsprechend anzupassen.

*von Daniel P. Schwinger
Daten bereitgestellt von Dr. Juliane Strücker,
Hochschulreferat 1 – Controlling, Organisation, Planung*

www.chancengleichheit.tum.de