

**Selbstreport  
der Technischen Universität Dortmund  
zum Re-Audit „Vielfalt gestalten“ ,  
Stifterverband für die deutsche Wissenschaft**

Dortmund, 22.11.2017



Ort, Datum

Prof. Dr. Barbara Welzel  
Prorektorin Diversitätsmanagement TU Dortmund

Die Technische Universität Dortmund legt hiermit den zweiten Selbstreport für die Re-Auditierung vor. Dieser gibt Aufschluss über die Weiterentwicklung der TU Dortmund im Bereich Diversität seit der ersten Auditierung und der Mitentwicklung des Audits im Jahr 2012.

## 1. Weiterentwicklung der Diversitätsstrategie

Die TU Dortmund hat seit dem ersten Auditierungsprozess ihre Diversitätsstrategie konkretisiert, ihre Hochschul-Governance in diesem Themenfeld ausgebaut und die Aktiven und diversitätsorientierten Prozesse verstärkt. In den letzten Jahren wurden in verschiedenen Kommunikationsprozessen nach innen und außen einige Grundsätze entwickelt, die die Basis für das Verständnis und die Aktivitäten im Diversitätsmanagement bilden. Diese Grundsätze sind bereits in der Universitätsallianz Ruhr abgestimmt. Sie sind als fest etablierte Elemente der Hochschul-Governance in der TU Dortmund auf das Ziel ausgerichtet, Chancengleichheit sicherzustellen und mit Diversität konstruktiv umzugehen. Die TU Dortmund versteht die Grundsätze als proaktive Reaktion auf gesellschaftliche Veränderungen und auf den Wandel der Institution Hochschule.

### Grundsätze des Diversitätsmanagements der TU Dortmund

„Wissenschaft ist unser Dominanzkriterium. Als Universität betreiben wir Diversitätsmanagement, um unseren gesetzlichen Auftrag zu Wissenschaft in Forschung und Lehre bestmöglich zu erfüllen. Diversitätsmanagement bedeutet beharrliche Moderation, verlässliche Prozesse, implementierte Strukturen und kontinuierliche Achtsamkeit. Diversitätsmanagement gestaltet und sichert Chancengerechtigkeit und Barrierefreiheit, ist proaktive Antidiskriminierung.“

In den letzten Jahren ist Diversity Management zu einer Leitkategorie für Hochschulen geworden, die (etwa in Nordrhein-Westfalen) auch in Hochschulgesetzen verpflichtend verankert wird. Begleitet wurde dieser Prozess von nicht immer konfliktfreien Aushandlungen zwischen bisherigen und etablierten Handlungsfeldern einerseits und einer übergeordneten Diversitätsperspektive andererseits. Es besteht die teilweise berechtigte Sorge, dass gruppenspezifische Erfordernisse durch die Einrichtung von hochschulischen Diversitätseinheiten gleichsam weggekürzt werden könnten. Andererseits geht es um einen grundsätzlichen Perspektivwechsel: Nicht

Minderheiten sind länger verantwortlich dafür, ihre Anliegen zur Geltung zu bringen, vielmehr wird es zum anerkannten Ziel einer Institution, dass Heterogenität und Diversitätsmanagement gemeinsame und zentrale Handlungsfelder sind. Mit einer solchen Auffassung ändert sich auch zunehmend die Rolle der institutionellen „Anwälte“ (Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauensperson der Schwerbehinderten, Beauftragte für die Belange behinderter Studierender etc.).

Der in den letzten Jahren in der TU Dortmund begonnene Übergang von weitverzweigter Graswurzelarbeit, die – zugespitzt formuliert – Minderheitenanliegen gegen einen wie auch immer gearteten Mainstream durchsetzen will, zu einer Institution, in der die Leitung diese Anliegen verkörpert, ist alles andere als trivial. Sie erfordert eine hohe Integrationsanstrengung auf allen Seiten. So konnte am Anfang des Diversitätsmanagements der TU Dortmund auch kein fertig ausformuliertes Diversitätskonzept stehen, sondern es galt, die institutionelle Rolle schon lange engagierter Akteure gewissermaßen durch eine zentrale Beauftragung systemisch neu auszurichten. In keinem Fall sollte deren bisheriges Tun durch Neuerfindungen entwertet werden. Ganz im Gegenteil.

Rückblickend auf nunmehr sechs Jahre Diversitätsmanagement lässt sich ein gelingender Prozess konstatieren, der einen diversitätsorientierten Kulturwandel an der Hochschule eingeleitet hat. Die auch schon vorher Aktiven im Diversitätsthemenfeld kennen einander und ihre Tätigkeitsfelder heute besser, arbeiten konkret miteinander und mit der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt respektive mit der Prorektorin Diversitätsmanagement konstruktiv zusammen. Durch die verschiedenen Begegnungsformate konnten direkte Kontakte und Zusammenarbeit zwischen Mitgliedern der Universität angestiftet werden, die vorher einander unbekannt waren. Auf diese Weise wurden Räume und Orte geschaffen, in denen Ideen und kritische Reflexion von Verschiedenheiten und ihrem Umgang damit stattfinden (können).

In ihrer engen Zusammenarbeit entwickeln die Prorektorin Diversitätsmanagement und die Stabsstelle CFV **Strukturen**. Ein zweiter Schwerpunkt des Diversitätsmanagement besteht darin, die **Universität als Universitas** erfahrbar zu machen. Ein dritter bezieht sich auf die Weiterentwicklung von **Disability- und Diversity-Mainstreaming**.

Die Aktivitäten zur Verbesserung von Chancengleichheit und Veränderung einer Diversitätskultur der TU Dortmund sind breit gefächert, in Gender Mainstreaming-Prozessen systematisch verankert und durch verlässliche Strukturen gesichert. Unterstützung bei Kinderbetreuung, Umsetzung von Nachteilsausgleichen und Dual Career-Angebote gehören genauso dazu wie Transparenz von Berufungsverfahren,

gendersensible Öffentlichkeitsarbeit und Gender-Controlling. Mit den Gleichstellungskonzepten und den aktuell festgelegten Gleichstellungsquoten für die Professur-Ebene in allen Fakultäten der TU Dortmund sind Steuerungsprozesse etabliert, die auf dem Kaskadenmodell basieren und den Blick auf aktive Rekrutierung und geschlechtergerechte Personalentwicklung im Wissenschaftsbereich schärfen.

## 1.1 Schwerpunkte

Die im Selbstbericht von 2012 genannten Ziele, Benachteiligungen von Frauen abzubauen, Chancengerechtigkeit für Menschen mit Behinderung herzustellen und deren barrierefreie Teilhabe zu ermöglichen und Diskriminierung jedweder Art zu verhindern leiten das Diversitätsmanagement der TU Dortmund nach wie vor. Weiterhin verfolgt das Diversitätsmanagement nach wie vor eher einen Diversity-Mainstreaming-Ansatz und weniger eine spezifische „Klientelpolitik“.

Die etablierte und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten intensivierte sich besonders, seit 2014 die Stabsstelle CFV in die direkte Nachbarschaft des Gleichstellungsbüros umzog. Die gemeinsame Konzeption zur Festlegung der Gleichstellungsquoten und die gemeinsamen Gespräche mit allen Fakultäten in den letzten beiden Jahren sind ein Beleg für die Hand-in-Hand-Arbeit des Diversitätsmanagements mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Stabsstelle CFV und Gleichstellungsbeauftragte beraten sich seit Jahren regelmäßig zu Fragen der Gleichstellung, die Leiterin der Stabsstelle CFV ist seit 2010 eine der Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten und ebenso lang Mitglied der Gleichstellungskommission.

Behindertenpolitik als Querschnittsaufgabe in allen politischen Gestaltungsfeldern im Sinne eines Disability Mainstreaming zu konkretisieren, wie es sich aus der UN-Behindertenrechtskonvention ableitet, ist für das Diversitätsmanagement der TU Dortmund nach wie vor handlungsleitend. Da für Beschäftigte und Studierende der TU Dortmund der Campus der für Inklusion relevante Raum ist, muss dort Teilhabe realisiert werden und sind in diesem Prozesse des Disability Mainstreaming zu garantieren.

Generell haben sich seit der Auditierung im Jahr 2012 bereits existierende Bottom-up-Prozesse mit Top-down-Prozessen verbunden, Graswurzelarbeit hat sich zu Mainstreaming-Prozessen weiterentwickelt. Diese Entwicklung beschreibt der Buchbeitrag „Von der Graswurzel-Arbeit zum Disability-Mainstreaming“ von Birgit Rothenberg, Barbara Welzel und Ute Zimmermann („Inklusive Hochschule“ hrsg. von

Uta Klein, Beltz Juventa, 2016) sehr ausführlich am Beispiel des Themenfelds Behinderung.

Anstelle fester und formeller Arbeitskreise hat sich die Arbeit mit aufgabenbezogenen Ad-hoc-Arbeitsgruppen bewährt: die Stabsstelle CFV fungiert dabei als Knotenpunkt, bringt Expertise von verschiedenen Akteur/-innen zusammen, regt Kooperationen an und begleitet diese. Die Stabsstelle CFV bindet die Entwicklungsschritte an die Prorektorin zurück, die wiederum in Sitzungen des Rektorats oder Senats berichtet. Beispiele für Ad-hoc-AGs: Projekt Herstellung barrierefrei zugänglicher Räume der Dezernate und Hochschulleitung, Projekt TU-Lageplan zur Barrierefreiheit, Projekt Erstellung einer Anleitung barrierefrei erzeugbarer Dokumente, Projekt Sprachproblematik bei der Sicherheitsunterweisung. Die Anlässe für solche Ad-hoc-AGs können dabei sowohl Top-Down als auch Bottom-Up erfolgen, in beiden Fällen stellt die Stabsstelle eine Verbindung zwischen der Hochschulleitung und den zuständigen bzw. relevanten Arbeitsebenen her.

Das aktuellste Beispiel dieser Vorgehensweise ist das Projekt Äsop@TU-Dortmund, mit dem die TU Dortmund beim Ideenwettbewerb „Eine Uni – ein Buch“ des Stifterverbands und der Klaus-Tschira-Stiftung im Juni 2017 überzeugte ([www.aesop.tu-dortmund.de](http://www.aesop.tu-dortmund.de)). Seit über 2.500 Jahren behandeln die Fabeln exemplarische Situationen menschlichen Zusammenlebens. Sie sind nicht nur weltbekannt, sondern auch kurz, für jeden zugänglich – und sie laden zur Diskussion ein. Die Fabeln gehen meist von der Tiergestalt aus und müssen deshalb erst als Lehrstück erschlossen werden – mitunter in einer unterhaltsamen Debatte. Die Geschichten behandeln dabei Werte wie Respekt, Loyalität und Freundschaft, aber auch Probleme wie Übervorteilung, Manipulation und Ressourcenknappheit. Zu den Aktivitäten der TU Dortmund gehören eine öffentliche Ausstellung im Dortmunder U, eine hochschulweite Ringvorlesung, ein Schreibwettbewerb sowie Seminare in Literaturwissenschaften, Kunstgeschichte und Malerei sowie in Theologie, Philosophie und Wirtschaftswissenschaften. Der AStA will sich mit Theater- und Musikvorführungen beteiligen, das Netzwerk Sekretariatsmanagement realisiert Aktionen wie „Die Fabel an meiner Tür“. Eine Sonderausgabe des Wissenschaftsmagazins mundo zum Oberthema „Fabelhaft“ erschien Anfang Juli 2017. Das Programm soll weiter wachsen: Alle Mitglieder der TU Dortmund sind eingeladen, sich mit eigenen Ideen an dem Projekt zu beteiligen.

## 1.2 Organisatorische Verankerung

- Prorektorat Diversitätsmanagement, 2011 neu eingerichtet, 2016 bis 2020 wieder gewählt
- Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt, 2009 neu eingerichtet, Abteilung im Dezernat Personal und Recht und gleichzeitig Stabsstelle der Prorektorin Diversitätsmanagement
- Arbeitskreis Diversität, Lenkungskreis Disability Mainstreaming: Es zeigte sich, dass Ad-hoc-Arbeitsgruppen zu spezifischen Themen ein effektives Arbeiten mit den jeweils zuständigen Akteur/-innen ermöglicht.

## 1.3 Ressourcen

Hier sind nur die Ressourcen aufgeführt, die direkt mit dem Diversitätsmanagement im Zusammenhang stehen.

- Prorektorat Diversitätsmanagement, in 2016 erneut gewählt für die Amtszeit bis 2020
- Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt (alle Stellen unbefristet)
  - Leitung: 100% (E14)
  - Chancengleichheit: 50% und 75% (E13)
  - Familie: 75% (E13)
  - Sachbearbeitung: 85% (E11)
  - Sekretariat: 25% (E9)

## 2. Entwicklungsziele, die bis zur Re-Auditierung verfolgt werden sollten

### 2.1 Inwieweit wurden die Ziele erreicht?

Nach der strukturellen Verankerung von Diversitätsmanagement auf der Leitungsebene bestand ein weiteres Entwicklungsziel der TU Dortmund darin, möglichst viele Akteur/-innen der Universität in den Veränderungsprozess einzubeziehen und damit einen Kulturwandel hin zu einer „Kultur der Verschiedenheit“ anzustiften und zu

moderieren. Dies sollte unter anderem damit begonnen werden, eine Dialogfähigkeit mit dem „Anderen“ in Lehrkonzepten zu implementieren und Dialoge zwischen heterogenen Fächern, Wissenskulturen und Diskursen anzustiften. Das weitergehende Ziel der Entwicklung eines Diversity-Mainstreaming nimmt unter der Perspektive von Würdigung, Respekt, Partizipation und Inklusion eine Differenzierung und Wahrnehmung der unterschiedlichen Personen und Gruppen, Arbeitsbereiche und Arbeitskulturen unserer Universität nicht nur rhetorisch, sondern auch konzeptionell in dem Blick. Damit – so das Ziel – soll ein Wechsel von der punktuellen Integration des Verschiedenen in die vorherrschende Kultur hin zu einer „Kultur der Verschiedenheit“ durch eine systematische Bearbeitung auf den Weg gebracht werden.

## **Strukturen**

Zentrale Strukturen und Verantwortlichkeiten auf Leitungsebene verkörpern von Beginn an, dass die TU Dortmund Diversitätsmanagement als eine ihrer grundständigen Aufgaben definiert. Mit Neugründung der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt im Juli 2009 und dem im April 2011 eingesetzten und 2016 wieder gewählten Prorektorat Diversitätsmanagement stellt sie sicher, dass die Diversitätsthematik als dauerhafte Verwaltungsaufgabe bearbeitet werden kann und dass Diversitätsthemen bei Leitungs- und Gremienentscheidungen diskutiert und berücksichtigt werden. Das schon seit vielen Jahren bestehende Gender-Mainstreaming wurde so um Diversity-Mainstreaming erweitert. Informationen über das Diversitätsmanagement sind sowohl auf der homepage der Prorektorin als auch auf den Internetseiten der Stabsstelle CFV zu finden (<http://www.tu-dortmund.de/cms/stabsstelle-cfv/de/Home/index.html>).

Zwei bedeutsame organisationale Change-Prozesse wurden seit 2012 initiiert:

- a) Im Jahr 2013 wurde das Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium (DoBuS) in eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung der TU Dortmund, das Zentrum für Hochschulbildung, überführt. Mit dieser neuen Zuordnung ist seitdem deutlicher und sichtbarer, dass DoBuS für die gesamte Universität nutzbar und zuständig ist. Die Verbindung von einerseits Service und Beratung und andererseits Forschung und Wissenschaft wurde mit dieser Neuordnung gesichert, gleichzeitig wurde durch einen Beirat die fachliche Anbindung an die Fakultät Rehabilitationswissenschaften gefestigt. Im Zentrum für Hochschulbildung sind ebenfalls die Bereiche Hochschuldidaktik, Sprachen und Weiterbildung verankert, was die direkte Zusammenarbeit fördert und z.B. zur Verankerung des Themas Barrierefreiheit in die hochschuldidaktischen Angebote geführt hat.

- b) Die Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt (CFV) wurde als organisationaler Informations- und Koordinationsknotenpunkt für die gesamte Universität etabliert. Für diese Aufgabe wurde im Jahr 2014 die Zuordnung der Stabsstelle auf organisationaler Ebene neu geregelt: Als Verwaltungsabteilung ist sie im Dezernat Personal und Recht dienstrechtlich verankert und gleichzeitig fachlich dem Prorektorat Diversitätsmanagement direkt zugeordnet.

Im Selbstbericht 2012 waren verschiedene Arbeitskreise geplant. Der „Arbeitskreis Diversität“ trat drei Mal zusammen und brachte alle relevanten Diversitätsakteur/-innen an einen Tisch. Der Zusammenschluss dieser bis dato einzeln agierenden Akteure, ihrer Arbeitsfelder und Schnittstellen bildete das Fundament für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und themenbezogene Kooperationen auf der Arbeitsebene. Der damals ebenfalls geplante „Lenkungskreis Disability Mainstreaming“ wurde nicht realisiert. Die intensive Zusammenarbeit der Stabsstelle CFV mit dem Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium (DoBuS), die auch andere Akteure der TU Dortmund einbindet, erwies sich als sehr erfolgreich und wirksam, so dass ein weiterer Lenkungskreis hier nicht notwendig wurde. In der weiteren Entwicklung des Diversitätsmanagements wurden weniger feste Arbeitskreise, sondern verstärkt Ad-hoc-Arbeitsgruppen für die Bearbeitung bestimmter Aufgaben gebildet, die aus handlungsfähigen Beteiligten bestehen. Die Stabsstelle CFV wirkt hier koordinierend und arbeitet inhaltlich mit, berichtet die Aufgaben und Ergebnisse an die Prorektorin. Hier kann von einer Kombination aus top-down und bottom-up-Strategie gesprochen werden.

Die Gesprächsrunde (think-tank) zu Diversität in Studium und Lehre wurde in der 2012 geplanten Form nicht realisiert. Stattdessen wurde die Thematik zum Leitmotiv für das Projekt „Dortmunder Profil für inklusionsorientierte Lehrer/-innenbildung“ (DoProfil), das in der Qualitätsoffensive Lehrerbildung gefördert wird (<http://www.doprofil.tu-dortmund.de/cms/de/DoProfil>). Das Vorhaben zielt auf eine Verbesserung der Lehrer/-innenbildung durch eine Umstrukturierung der fachlichen, fachdidaktischen, bildungswissenschaftlichen und schulpraktischen Ausbildungscurricula – etwa durch Lehr-/Lernformate, mit denen eine Zugänglichkeit für alle Lernenden geschaffen werden soll. In DoProfil steht somit ein umfassendes Inklusionsverständnis im Mittelpunkt, das Geschlecht, Religion, ethnische Herkunft, sozialen oder ökonomischen Status, körperliche Beeinträchtigungen oder besondere Lernbedürfnisse umfasst. Auf dieser Basis sollen Curricula, Methoden, Lehr-/Lernarrangements, Kulturen und Strukturen sowie Verknüpfungen zwischen Theorie und Praxis der Lehrer/-innenbildung befragt, überprüft und neu entwickelt werden. Inklusion wird dabei als Querschnittsthema verstanden, welches sowohl in der ers-

ten als auch in der zweiten und dritten Phase der Lehrer/-innenbildung Schwerpunkte und Verknüpfungen schafft, sodass Schüler/-innen, Studierende, Lehrende und in der Praxis tätige Lehrkräfte einbezogen werden. Ein Feld für das Diversitätsmanagement ist dieses Projekt allerdings nicht nur aus inhaltlichen Gründen, sondern gerade auch deswegen, weil hier eine neue Vernetzung in der Universität unter Leitfragen von Verschiedenheit und Inklusion moderiert wird.

### **Universität als Universitas**

Seit der Einrichtung des Prorektorats Diversitätsmanagement im April 2011 wurden – neben den klassischen pro-aktiven Antidiskriminierungsaktivitäten dieses Arbeitsfeldes – zahlreiche Projekte und Formate initiiert oder bereits bestehende Aktivitäten bestärkt und vertieft, die die gruppenübergreifende und verbindende Universitas der TU Dortmund in vielfältiger Weise ausloten. Der Universitas-Gedanke war bereits im Kernprojekt „DiWiki“ zum Start in das Audit 2012 zentral angelegt: Studierende, Lehrende und Mitarbeiter/-innen aus Technik und Verwaltung kommen in einer gemeinsamen Veranstaltung in ein wissenschaftlich unterlegtes Gespräch über Diversität und Universität (Konzeption: Dr. Verena Bruchhagen und Dr. Ute Zimmermann). Zusätzlich wurde in der Kooperation einer Verwaltungseinheit (Stabsstelle) mit einer Fachwissenschaft (Soziologie) sichtbar gemacht, dass nicht nur die Wissenschaft oder nur die Verwaltung einer Universität an der Entwicklung einer Diversitätskultur beteiligt ist.

Das Projektseminar „DiWiki“ wurde vier Semester lang durchgeführt (2012-2013) und dann als Diversity-Slam-Seminar nur mit Studierenden neu konzipiert. Der Kerngedanke blieb dabei weiterhin zentral: unterschiedliche Gruppen der Universität begegnen sich zum Thema Diversität und reflektieren dabei aus ihrer unterschiedlichen Sicht- und Handlungsweise. Im Slam-Seminar entwickelten die Studierenden nach der Erarbeitung der fachlichen Grundlagen zu Diversität und zur performativen Präsentationsform des „Science-Slam“ einen „Diversity-Slam“ zu einem Diversitätsaspekt ihrer Wahl und trugen diesen in anderen Lehrveranstaltungen quer durch alle Fächer vor. Das Slamseminar wurde in den Wintersemestern 2014 und 2015 durchgeführt. Anschließend entwickelte sich daraus das Seminar „Gender und Diversität in der Organisation“, in dem Verena Bruchhagen als Soziologin den Wissenschaftsbezug und Ute Zimmermann als Leiterin der Stabsstelle CFV den Organisationsbezug zum Thema zusammenbrachten.

Im Universitas-Gedanken Möglichkeiten der Begegnung mit dem Anderen zu schaffen – über Fach- oder Statuszugehörigkeit hinweg – entwickelte sich zu einer weiterführenden Strategie des Diversitätsmanagements. Realisiert werden diese bis

heute in Formaten wie „Diversitätsdialoge in Studium und Lehre“, „Zu Tisch – Diversität am Mittag“ oder „Bildwechsel“ (siehe nachfolgende Erläuterungen) genauso wie in dem selbstverständlichen Gebärdendolmetschen bei der Akademischen Jahresfeier und bei der Erstsemesterbegrüßung im BVB-Stadion.

**Diversitätsdialoge in Studium und Lehre (seit Sommersemester 2012):**

Der Grundgedanke des universitätsweiten Lehrformats ist einfach und ressourcenneutral: Im Laufe eines Semesters treffen sich zwei Lehrveranstaltungen und tauschen sich an der Kreuzung ihrer fachlichen Inhalte über verschiedene Perspektiven und Aspekte zu einem Themenfeld aus, um von zwei Seiten auf dasselbe zu schauen. Im Regelfall dürften vermutlich zunächst die Lehrenden „vormachen“, dass und wie eine solche Kommunikation gehen kann, sie verkörpern diese Aufgeschlossenheit als Vorbilder – und geben selbstverständlich auch Raum für Begegnungen zwischen den Studierenden. Ziel ist es einerseits, Lehre in dem Sinne zeitgemäß zu machen, dass das Fächer und Disziplinen übergreifende Gespräch über Gegenstände eingeübt wird, auch um die Reichweiten und Kompetenzen verschiedener Disziplinen bei umfassenden Fragen zu erproben. Andererseits gilt es, die Universitas für möglichst viele Studierende in konkrete Lehrprojekte umzusetzen. Inzwischen präsentieren sich 58 Dialog-Veranstaltungen auf der Webseite ([http://www.tu-dortmund.de/uni/de/Uni/Diversitaetsdialoge\\_neu](http://www.tu-dortmund.de/uni/de/Uni/Diversitaetsdialoge_neu)). Dieses Lehrformat wird als zentraler Baustein auch beim Projekt „Dortmunder Profil für inklusionsorientierte Lehrer/-innenbildung“ (DoProfil) genutzt.

**Zu Tisch – Diversität am Mittag (seit 2014):**

Beim gemeinsamen Mittagessen diskutieren Angehörige der TU Dortmund über Diversitätsthemen an ihrer Hochschule. Das Projekt bringt dreimal pro Jahr eine Gruppe von ca. 15 Personen an einen Tisch. Dabei wechseln nicht nur die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die sich jedes Mal aus anderen, jeweils unterschiedlichen Bereichen der Hochschule zusammenfinden, sondern auch die Themen, der Ort und die Gastgeber. Das Projekt richtet sich an alle Mitglieder der Universität. Auf diese Weise wird bei den Tischgesprächen über Vielfalt geredet und diese zugleich als solche erfahren und gelebt. Im Juli 2016 verlieh der Stifterverband diesem Projekt die „Hochschulperle divers“. Im September 2017 fand „Zu Tisch“ zum 12. Mal statt.

(<http://www.tu-dortmund.de/cms/stabsstelle-cfv/de/vielfalt/Zu-Tisch---Diversitaet-am-Mittag/index.html>)

**Bildwechsel (seit 2013):**

Wichtiger Baustein des Diversitätsmanagements sind an der TU Dortmund Kunstprojekte. Zum Fächerspektrum der TU Dortmund gehören auch künstlerische Professuren; sie bringen eine den Wissenschaften gleichgestellte Kunstperspektive in die Uni-

versität ein. „Bildwechsel“ (entwickelt 2012 von Prof. Jan Kolata, seit Herbst 2016 fortgeführt von Prof. Tillmann Damrau, gemeinsam mit der Prorektorin Diversitätsmanagement) heißt eine Reihe von Malereiausstellungen in öffentlichen Räumen und Fluren der Universitätsverwaltung. „Bildwechsel“ eröffnet Begegnungsräume mit Kunstwerken jenseits eingespielter Kunstorte. Miteinander ins Gespräch treten einerseits junge Künstler/-innen und Mitarbeiter/-innen der Universitätsverwaltung, andererseits entspinnen sich Gespräche zwischen Verwaltungsmitarbeiter/-innen verschiedener Dezerne, die einander besuchen, um die Gemälde in den anderen Gebäuden und Fluren anzuschauen. Mit der Ausstellung von Kunstwerken nicht in Galerien, sondern in den Arbeitsbereichen zahlreicher Menschen entstehen Reibungen, die – zuweilen kontroverse – Gespräche anstiften. Gerade im Personaldezernat, wo neue Beschäftigte ihre Arbeitsverträge unterschreiben, gestaltet „Bildwechsel“ die Empfangssituation der Universität mit. ([http://www.tu-dortmund.de/uni/de/Uni/Diversitaetsdialoge\\_neu/Aktuelle-Dialoge/Bildwechsel](http://www.tu-dortmund.de/uni/de/Uni/Diversitaetsdialoge_neu/Aktuelle-Dialoge/Bildwechsel))

Die Situation der Geflüchteten, die in Dortmund seit Anfang 2015 auf der Tagesordnung stand und steht, hat die TU Dortmund bewogen, sich hier besonders aufzustellen und ihre Aktivitäten an den speziellen Bedarfen der geflüchteten Studieninteressierten und Studierenden auszurichten. Auch diese Angebote sind getragen von dem Kerngedanken der direkten Begegnung. Von der Ausrichtung unseres Sprachkurs-Angebotes auf die zukünftigen Studierenden unter den Geflüchteten, einer Winter-school, dem Begegnungs- und Informationsprogramm TU@AdamsCorner bis zur Einrichtung einer Clearingstelle für geflüchtete Studieninteressierte im letzten Jahr reichen die Aktivitäten. Direkt zu Beginn ihrer Aktivitäten lud die TU Dortmund zu den Open Courses ein: kostenfreie Veranstaltungen, die keinerlei Anmeldung bedürfen. Alle Geflüchtete und vor allem geflüchtete Familien mit ihren Kindern sind herzlich eingeladen, an diesen offenen Veranstaltungen teilzunehmen und mitzumachen. In Kooperation mit der Stadt Dortmund und über die Schnittstelle Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt und gemeinsam mit dem Referat Internationales, der Zentralen Studienberatung, dem Sprachenzentrum und den Fakultäten Rehabilitationswissenschaften, Raumplanung oder Informatik wurden die Angebote entwickelt und realisiert. Im Rahmen der Workshopreihe des Wissenschaftsministeriums NRW „Wissenschaft hat viele Gesichter: Übergänge – Schnittstellen – Stolpersteine“ hielt Prof. Dr. Barbara Welzel, Prorektorin Diversitätsmanagement der TU Dortmund, am 14. Dezember 2015 die Keynote („Alltag Hochschule: Das WIR im Wandel“).

Mit dem 2010 gegründeten Netzwerk der Lehramtsstudierenden mit Zuwanderungsgeschichte konnte in den letzten sechs Jahren eine stabile Zusammenarbeit aufgebaut werden, die von der Beteiligung an den jährlichen Projekttagen des Netzwerks

bis hin zu Strategie-Workshops zur Neuausrichtung des Netzwerks reichen. Auch bei der organisationalen Einbindung des Netzwerks konnte eine angemessene, funktionierende Position gefunden werden: Das Netzwerk wurde vom Studierendenparlament der TU Dortmund als eine studentische AG anerkannt, wird beim AStA geführt und kann so finanzielle Unterstützung vom Studierendenparlament beantragen (<http://asta-dortmund.de/index.php/studentische-ags>). Zusätzlich ist das Netzwerk organisatorisch und räumlich an das Dortmunder Kompetenzzentrum für Lehrerbildung und Lehr-/Lernforschung (DoKoLL) angebunden (<http://www.dokoll.tu-dortmund.de/cms/de/Lehramtsstudium/Studierende1/studierendennetzwerk/index.html>).

Begegnungsanlässe schafft das Diversitätsmanagement auch außerhalb der TU Dortmund, z.B. in den Kooperationen mit der Stadt Dortmund. Diese haben sich konsolidiert, nicht nur durch die Entwicklungen aus dem Masterplan Wissenschaft heraus, der seit 2011 aktiv bearbeitet wird und 2017 zur Gründung einer Willkommensagentur der Stadt geführt hat und nun bei der Gewinnung von hochkarätigem Personal unterstützen wird. Auch die Kooperation der TU Dortmund und der Stadt Dortmund beim jährlichen DiverseCity-Kongress seit 2011 und beim Stadtfest DORT-BUNT! seit 2016 ist hier zu nennen.

Seit 2014 hat die TU Dortmund die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet und nutzt und unterstützt diese bundesweite Vernetzung der Familien-Services zur Verbesserung ihrer eigenen Familienfreundlichkeit. Seit 2015 stellt die TU Dortmund eine der drei Sprecherinnen.

Bei der Tagung des Informations- und Beratungszentrum des Deutschen Studentenwerks Berlin „Diversity Management. Behinderung im Fokus“ am 25.10.2016 war Prorektorin Barbara Welzel eingeladen, die Keynote zu halten („Diversity Management in Hochschulen – Motor zu mehr Chancengerechtigkeit?!“). Bei der gleichen Tagung gestalteten B. Rothenberg und U. Zimmermann ein Forum zum Thema „Behinderung als Dimension im Diversitätsmanagement – ein Prozess der Annäherung“.

Die Prorektorin Diversitätsmanagement unterstützte im April 2016 ihre Kollegin der Universität Bremen bei der Begründung eines inzwischen regelmäßigen bundesweiten Vernetzungstreffens der Amtsinhaber/-innen Diversität. Das zweite Treffen, nach der ersten Zusammenkunft in Bremen, fand im Dezember 2016 in Dortmund statt.

### **Disability- und Diversity-Mainstreaming**

Disability- und Diversity-Mainstreaming bedeutet, die relevanten und zuständigen Organisationseinheiten in die Lage zu versetzen, inklusions- und diversitätssensibel

zu arbeiten. In den letzten Jahren wurde in vielen Bereichen der TU Dortmund eine sehr gute Sensibilität und Kompetenz aufgebaut. Unterstützt durch hilfreiche Kooperation und Moderation konnten Vielfaltsaspekte Prozesse integriert werden, für die die jeweils Einheiten zuständig sind.

Beispielsweise liegt heute die Organisation von Gebärdendolmetschen bei großen öffentlichen Veranstaltungen der TU Dortmund ganz selbstverständlich in der Hand des zuständigen Referats Hochschulmarketing. Ebenso verantwortet das Referat Hochschulkommunikation eine die Öffentlichkeits- und Pressearbeit mit gender- und diversitätssensibler Bild- und Textauswahl. Beispielsweise zeigt der schon 2012 fertiggestellte Imagefilm der TU Dortmund, vom Referat Hochschulmarketing verantwortet und vom Institut für Journalistik redaktionell betreut, sichtbar behinderte Personen, Menschen verschiedener Hautfarbe und Alters und Menschen mit Kindern auf dem Campus. Außerdem beteiligt sich das Referat Hochschulkommunikation am universitätsweiten Projekt Äsop@TU-Dortmund mit einer „Fabelhaft“-Ausgabe des Universitätsmagazins mundo ([http://www.tu-dortmund.de/uni/de/Uni/aktuelles/meldungen/2017-07/17-07-12\\_mundo/index.html](http://www.tu-dortmund.de/uni/de/Uni/aktuelles/meldungen/2017-07/17-07-12_mundo/index.html)). Und in gleicher Weise verantwortet das Dezernat Bau- und Facilitymanagement in einer seit 2013 etablierten Routine die Planung und Umsetzung barrierefreier Gebäude und Wege. Entlang den Vorgaben des Masterplans Bodenleitsystem werden nach und nach alle Gebäude an das Bodenleitsystem für Sehbehinderte angeschlossen. Nach diesem Beispiel wurde im Juni 2017 eine Beratung zu Barrierefreiheit im Projektworkflow des Demand Management Systems des IT und Medien Zentrums der TU Dortmund aufgenommen. Ein weiteres Mainstreaming-Beispiel ist der Prozess, mit dem eine Anleitung zur Erstellung barrierefrei lesbarer Dokumente entwickelt wurde: Die Abteilung Qualitätsmanagement erarbeitete sie gemeinsam mit DoBuS, begleitet durch die Stabsstelle CFV, der Kanzler der TU Dortmund bat im Juli 2017 alle Fakultäten, Einrichtungen und Verwaltungseinheiten um die Nutzung dieser Anleitung für alle Informationsschreiben der TU Dortmund.

Erfolgreich war die TU Dortmund mit verschiedenen Anträgen zu Diversität und Chancengleichheit, z.B. Talentscouting, Arbeitgeberpreis 2016 für Dr. Birgit Rothenberg (DoBuS), Clearingstelle für Geflüchtete und auch in gemeinsamen Projekten mit den beiden UA Ruhr-Hochschulen, z.B. bei der Begründung des Dual Career Netzwerks Ruhr (<http://www.dcnruhr.de>).

In einem der großen neu eingeworbenen Projekte im Lehramtsbereich, dem Dortmunder Profil für inklusionsorientierte Lehrer/-innenbildung (DoProfil), steht ein umfassendes Inklusionsverständnis im Mittelpunkt, das Geschlecht, Religion, ethnische Herkunft, sozialen oder ökonomischen Status, körperliche Beeinträchtigungen oder besondere Lernbedürfnisse umfasst. Auf dieser Basis sollen Curricula, Metho-

den, Lehr-/Lernarrangements, Kulturen und Strukturen sowie Verknüpfungen zwischen Theorie und Praxis der Lehrer/-innenbildung befragt, überprüft und neu entwickelt werden. Inklusion wird dabei als Querschnittsthema verstanden, welches sowohl in der ersten als auch in der zweiten und dritten Phase der Lehrer/-innenbildung Schwerpunkte und Verknüpfungen schafft, sodass Schüler/-innen, Studierende, Lehrende und in der Praxis tätige Lehrkräfte einbezogen werden.

Selbstverständlich werden auch Forschungsanträge der TU Dortmund an die DFG oder für die Exzellenz Strategie, der Hochschulentwicklungsplan und die Fakultätsentwicklungspläne an mehreren Stellen in Bezug auf Diversitätsaspekte beraten und unterstützt.

Disability- und Diversity-Mainstreaming erfordert auch, neue Maßnahmen oder Angebote inklusiv und diversitätsorientiert zu konzipieren und sie damit für möglichst viele Personen nutzbar zu machen (Intersektionalität). So soll beispielsweise der Lageplan des Campus der TU Dortmund die Wege im Gelände beschreiben und Steigungen, Oberflächenstrukturen und Treppenstufen ausweisen. Ebenfalls sichtbar werden automatisch öffnende Außentüren, rollstuhlgerechte Toiletten, Still- und Ruhe-Räume, Eltern-Kind-Zimmer und Behinderten-Parkplätze. Mit diesen Informationen ist der Plan für alle Menschen mit Rädern sinnvoll: für Radfahrende, Rollstuhlfahrende, Kinderwagenschiebende und Postaustragende. Seit 2016 regelt eine Zulassungsordnung die Reihenfolge, in der Studierende zu zulassungsbeschränkten Lehrveranstaltungen zugelassen werden. Hier sind behinderte und chronisch kranke Studierende und Studierende mit Familienverantwortung bevorzugt zuzulassen. Diese Regelung dient als Modell für alle weiteren Zulassungsregelungen der TU Dortmund. Alle Prüfungsordnungen enthalten Regelungen zu Nachteilsausgleichen, hier für Studierende mit chronischer Erkrankung oder Behinderung und gleichermaßen für Studierende mit Kind oder zu pflegenden Angehörigen. Die Studieneingangs- und Studienverlaufsbefragung der Studierenden berücksichtigt diversity-relevante Merkmale, erste Ergebnisse werden im August 2017 erwartet. Und selbstverständlich ist die Frage von Barrierefreiheit eine von Anfang an mitgedachte Frage bei der Neugestaltung der TU Homepage, die in diesem Jahr begonnen wurde.

Der Berufungsleitfaden der TU Dortmund und das Berufungsportal auf der Homepage der TU Dortmund sorgen für Transparenz und Geschlechtergerechtigkeit in den Berufungsverfahren. Auch die in 2017 neu fortgeschriebenen Gleichstellungskonzepte der Fakultäten und Einheiten der TU Dortmund, die mit den Fakultäten verhandelten Zielquoten für die Professorebene sind und das jährliche Daten-Update für das Gleichstellungscontrolling der Fakultäten sind ein Indikator für die funktionierende Zusammenarbeit zwischen Prorektorin, Gleichstellungsbüro, Stabsstelle CFV, Abteilung Controlling und den Fakultäten der TU Dortmund. Das bereits oben erwähnte

Dual Career Netzwerk Ruhr unterstützt die mittlerweile im Berufungsmanagement verankerte und personell verstärkte Dual Career Beratung der TU Dortmund, die ebenfalls mit dem Dual Career Couple-Netzwerk Dortmunds (DCC) und der 2017 gegründeten Willkommensagentur der Stadt Dortmund zusammenarbeitet.

## **2.2 Welche Ziele wurden nicht erreicht?**

Wir sind in allen Feldern, die im ersten Selbstbericht 2012 als Handlungsfelder definiert wurden, aktiv geworden.

## **3. Ausblick**

### **3.1 Welche Ziele sollen zukünftig erreicht werden?**

Die grundsätzliche Strategie, keine parallelen Strukturen für Diversitätsfragen aufzubauen, sondern diese durchgängig in die bestehenden Strukturen zu implementieren, soll weitergeführt werden. Dabei sollen vor allem die Gender- und Disability-Mainstreaming-Prozesse konsolidiert und nachhaltig gesichert werden. Die Stabsstelle CFV als Abteilung im Dezernat Personal und Recht bietet dafür die organisatorische Grundlage.

Eine weitere wesentliche Aufgabe der kommenden Jahre wird es sein, den Generationenwechsel verstärkt in den Blick zu nehmen und dafür passende und attraktive Formate zu entwickeln. Einerseits werden wir die neuberufenen Professorinnen und Professoren und dabei insbesondere die neu zu besetzenden Juniorprofessuren systematisch in unser Tun einbeziehen. Andererseits wird auch der bevorstehende Wechsel der Leitung bei DoBuS und in der Hochschuldidaktik unsere Aufmerksamkeit erfordern.

Seit 2013 ist die TU Dortmund Kooperationspartner in der Bildungsinitiative RuhrFutur. Ziel der Initiative ist eine Verbesserung des Bildungssystems in der Metropole Ruhr, um allen Kindern und Jugendlichen im Ruhrgebiet Bildungszugang, Bildungsteilhabe und Bildungserfolg zu ermöglichen. Die TU Dortmund sieht hier ein wichtiges Handlungsfeld des Diversitätsmanagements, nämlich Bildungsgerechtigkeit am Übergang von der Schule in die Hochschule zu verbessern. Dafür realisiert

sie als RuhrFutur-Universität das Dortmunder Zentrum Studienstart und erarbeitet kollegial ein Handlungskonzept zur Verbesserung der Studienwahlorientierung.

Auch um die Diskussion zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit an Hochschulen weiter anzuregen, wird im Juni 2018 die TU Dortmund gemeinsam mit der Ruhr-Universität Bochum die Jahrestagung der Charta „Familie in der Hochschule“ ausrichten. Dieses Ereignis, zu dem ca. 200 Gäste zu erwarten sind, wird den thematischen Schwerpunkt „Care-Arbeit“ haben. Neben der Ausrichtung der Tagung wird die Mitarbeiterin der Stabsstelle CFV, die den Familien-Service der TU Dortmund verantwortet, im Februar 2018 erneut für den Vorstand des Best Practice Clubs „Familie in der Hochschule“ kandidieren.

Die TU Dortmund wird im Jahr 2018 mit der Entwicklung eines Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention beginnen.

### **3.2 Wie sind diese bei einer erneuten Re-Auditierung überprüfbar?**

Verankerung und Verfestigung der Diversitätsstrategie:

- Beteiligte aus fachlichen Abteilungen sind zuständig und verantwortlich in Gender- und Disability-Mainstreaming-Prozesse eingebunden,
- Mainstreaming-Prozesse sind in Verfahrensablaufplänen abzulesen oder in handlungsleitenden Dokumenten aufgenommen
- verschiedene Prozessbeteiligte kooperieren ohne besondere Aufforderung

Generationenwechsel:

- insbesondere Neuberufene und Juniorprofessor/-innen werden in die Universitäts-Aktivitäten eingebunden
- Kooperation zwischen Stabsstelle CFV und DoBuS bzw. Hochschuldidaktik besteht auch nach dem Wechsel der Leitungen fort und die Diversitätsstrategie der TU Dortmund wird weiterhin aktiv unterstützt
- die Handlungsfelder des RuhrFutur Programms sind implementiert
- der Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ist veröffentlicht

Verbesserung der Familienfreundlichkeit:

- im Juni 2018 wurde die Jahrestagung „Familie in der Hochschule“ in Kooperation mit Ruhr-Universität Bochum ausgerichtet
- die TU Dortmund ist aktives Mitglied in der Charta „Familie in der Hochschule“

## **Anhang:**

### **Aktivitäten des Diversitätsmanagements in zeitlicher Übersicht (Auswahl)**

#### **Initiative der Prorektorin Diversitätsmanagement:**

- Projekt „aesop@tu-dortmund“ im Programm des Stifterverbands „Eine Uni – ein Buch“, 2017 - 2019, <https://www.tu-dortmund.de/cms/aesop/de/>
- Projekt „Dortmunder Profil für inklusionsorientierte Lehrer/-innenbildung“, seit 2016 <http://www.doprofil.tu-dortmund.de/cms/de/DoProfil>
- Projekt Talentscouting, kooperiert mit Berufskollegs mit Förderschwerpunkten für Schülerinnen und Schüler mit Seh- oder Hörschädigungen, seit 2016 <https://www.tu-dortmund.de/cms/talentscouting/de/home/>
- Dortmunder Zentrum Studienstart, seit 1/2015 <http://www.tu-dortmund.de/cms/dzs/de>
- Räume aller Dezernate und der Hochschulleitung sind barrierefrei zugänglich, 2014 umgesetzt
- Zu Tisch – Diversität am Mittag, seit 2014 <https://www.tu-dortmund.de/cms/stabsstelle-cfv/de/vielfalt/Zu-Tisch---Diversitaet-am-Mittag/index.html>
- Diversitätsdialoge in Forschung und Lehre, seit 2012 [https://www.tu-dortmund.de/uni/de/Uni/Diversitaetsdialoge\\_neu/](https://www.tu-dortmund.de/uni/de/Uni/Diversitaetsdialoge_neu/)

#### **Vorträge und Veröffentlichungen**

- „Diversity Management in Hochschulen – Motor zu mehr Chancengerechtigkeit?!“ Keynote der Prorektorin Diversitätsmanagement, Prof. Dr. Barbara Welzel, und Workshop von B. Rothenberg & U. Zimmermann bei der Tagung „Diversity Management. Behinderung im Fokus“ des Informations- und Beratungszentrums des Deutschen Studentenwerks in Berlin am 25. Oktober 2016
- Birgit Rothenberg/Barbara Welzel/Ute Zimmermann (2016): Von der Graswurzelarbeit zum Disability Mainstreaming. In Uta Klein (HG.), Inklusive Hochschule – Neue Perspektiven für Praxis und Forschung (S. 20-40), Beltz Juventa, 2016
- Jan Kolata/Barbara Welzel (Hg.): Bildwechsel. Eine Ausstellungsreihe an der Technischen Universität Dortmund. (Dortmunder Schriften zur Kunst/Kataloge und Essays 26) Dortmund 2016

- Felix Dobbert/Barbara Welzel (Hg.): MBF. Kunst und Maschinenbau. Eine fotografische Fusion/MBF. Art and Mechanical Engineering – A photographic fusion. (Dortmunder Schriften zur Kunst/Kataloge und Essays 28) Dortmund 2016
- „Alltag Hochschule: Das WIR im Wandel“ Keynote der Prorektorin Diversitätsmanagement, Prof. Dr. Barbara Welzel, im Rahmen der Workshop-Reihe des Wissenschaftsministeriums NRW „Wissenschaft hat viele Gesichter: Übergänge – Schnittstellen – Stolpersteine“ am 14. Dezember 2015
- Candan Bayram/Klaus-Peter Busse/Barbara Welzel im Auftrag der Technischen Universität Dortmund: TU Dortmund im U. Mit einem Foto-Essay von Felix Dobbert. Oberhausen 2015
- Felix Dobbert/Barbara Welzel (Hg.): Die Chemie stimmt. Fotografie-Werkstatt. (Dortmunder Schriften zur Kunst/Kataloge und Essays 18) Dortmund 2014

### **Beispiele für Disability- und Diversity-Mainstreaming**

- Anleitung für barrierefrei erzeugbare Dokumente für alle Informationsschreiber der TU Dortmund, 7/2017 abgeschlossen
- bevorzugte Zulassung von Studierenden mit Behinderung und Familienaufgaben zu Lehrveranstaltungen mit begrenzter Teilnehmenden-Zahl, seit 2016 in Zulassungsordnung geregelt
- Projekt TU-Lageplan zur Barrierefreiheit, seit 2015 in Arbeit: Eine AG aus Mitgliedern des IT und Medien Zentrums, des Baudezernats, des Dortmunder Zentrums Behinderung und Studium und der Stabsstelle CFV entwickelt einen Lageplan zur Barrierefreiheit des Campus, der als Aushang, für die Homepage der TU Dortmund und als Grundlage für eine App dienen kann. Er soll automatische Türen, Rollstuhlparkplätze und -Toiletten genauso zeigen wie Wege ohne Treppen, die Bodenbeschaffenheit und Steigungen der Wege oder die Still- und Ruheräume auf dem Campus. Damit ist der Plan für alle Menschen hilfreich, die schwere Dinge transportieren müssen oder mit Rollstuhl, Kinderwagen oder Fahrrad auf dem Campus unterwegs sind.
- Information über Barrierefreiheit von Hörsälen im online-Raumbuchungssystem, 2014 umgesetzt
- Bewerbung von DoBuS und Gewinn des Arbeitgeberpreises, 2014
- Start in die Lehre – Workshops der Hochschuldidaktik nehmen Diversität als Querschnittsthema auf, seit 2014

- Beratung der auditierten Hochschulen im Audit „Vielfalt gestalten in NRW“ zum Thema Behinderung, Studium und Lehre, 2013
- Ausrichtung und inhaltliche Beteiligung am Workshop zum Thema Behinderung – Krankheit – Gesundheit in der Reihe des MIWF NRW „Wissenschaft hat viele Gesichter“, 4/2013
- Beratung zu Barrierefreiheit ist in den Planungs- und Ausführungshinweisen für den Bau und Betrieb von Neubau- und Sanierungsprojekten aufgenommen, seit 2013
- Das Referat Hochschulkommunikation verlegte im BVB-Stadion die Begrüßungsfeier für die Erstsemester-Studierenden in einen Bereich des Stadions, der barrierefreie Zugänglichkeit sicherstellt, seit 2013
- die Vorbereitung zur Akkreditierung und Re-Akkreditierung von Bachelor- und Master Studiengängen erfolgt im zuständigen Dezernat Strategie und Qualitätsmanagement entlang einer Checkliste, die Gender- und Diversitätsaspekte beinhaltet, seit 2010
- Das Referat Marketing organisiert Gebärdendolmetscher/-innen für die Begrüßung der Erstsemester-Studierenden, die Akademische Jahresfeier und für eine Veranstaltung der KinderUni, seit 2011
- Auf dem Campus sind zwei Eltern-Kind-Räume und sieben Baby- und Ruheräume eingerichtet, zusätzlich stehen elf Wickeltische zur Verfügung, seit 2007

**Thema Geflüchtete – Beispiele für die Zusammenarbeit des Referats Internationales, der Zentralen Studienberatung, des Sprachenzentrums, verschiedener Fakultäten und der Stabsstelle CFV:**

- Unterstützungsschreiben für den Petitionsausschuss des Landes NRW für einen geflüchteten Studenten der TU Dortmund, 2017
- Zwei Projektanträge der Rehabilitationswissenschaften für eine Förderung des Engagements Studierender für Geflüchtete, erfolgreiche Antragstellung beim MIWF, 2016-2017
- Beratung einer Ringvorlesung und einer Winterschool für Geflüchtete (Fakultät Raumplanung), 2016-2017
- Beratung eines rehabilitationswissenschaftlichen Projekts zu Mutismus bei geflüchteten Kindern, 2016
- Unterstützung bei Anträgen, z.B. INTEGRA oder Clearingstelle für Geflüchtete, 2016

- Entwicklung eines Angebots für ein kostenloses Gaststudium für Geflüchtete, 2015-2017
- Beratungsangebot beim Sommerfest und beim Tag der Offenen Tür der TU Dortmund für geflüchtete Studieninteressierte, 2015-2017
- Entwicklung und Bewerbung des Programms der „open courses“ für Geflüchtete, 2015
- Entwicklung eines Programms für Geflüchtete in der Informatik, 2015
- Beratungen über Zusammenarbeit mit den städtischen Einrichtungen für Geflüchtete, 2015
- Beratung mit der Arbeitsagentur zu den Übergängen von Geflüchteten ins Studium, 2015
- Beratungen über Zusammenarbeit mit städtischen Schul-Einrichtungen für geflüchtete Kinder, 2015
- Entwicklung und Realisierung des Programms TU@Adam'sCorner gemeinsam mit dem Dortmunder Projekt „an-ge-kommen“ seit Sommer 2015  
[http://www.aaa.tu-dortmund.de/cms/de/Internationale\\_Studierende/Angebote-fuer-Fluechtlinge/index.html](http://www.aaa.tu-dortmund.de/cms/de/Internationale_Studierende/Angebote-fuer-Fluechtlinge/index.html)