

DIVERSITYKONZEPT

Freiberg, den 08.07.2025

Inhalt

Leseanleitung	3
1 Einleitung	3
2 Selbstverständnis und Vision	4
3 Steuerung und Koordination.....	5
4 Diversität und Diversity Management.....	5
4.1 Geschlecht.....	5
4.2 Soziale Herkunft	7
4.3 Herkunft	8
4.4 Weltanschauung	11
4.5 Sexuelle Orientierung.....	12
4.6 Psychische und physische Verfassung.....	13
4.7 Alter.....	14
5 Diversitätssensible Querschnittsfragen.....	15
6 Qualitätssicherung und Weiterentwicklung	17

Leseanleitung

Wo immer möglich, verwenden wir im Text geschlechtsneutrale Formulierungen, die alle Geschlechter einschließen (z. B. „Studierende“, „Lehrende“). In Fällen, in denen dies sprachlich nicht umsetzbar ist, nutzen wir die weibliche Form als generisches Femininum. Dies ist noch am ehesten im Einklang mit den hochschulpolitischen Rahmenbedingungen in Sachsen, die den Gebrauch von Sonderzeichen wie * oder : zur Kennzeichnung geschlechtlicher Vielfalt derzeit aus Gründen der Barrierefreiheit nicht empfehlen. Das generische Femininum soll strukturelle Sichtbarkeit schaffen, ohne andere Geschlechter auszuschließen. Es hindert nicht den Lesefluss, jedoch wirkt es wie ein geistiger Stolperstein und kann so die Achtsamkeit für die Thematik erhöhen. Die sonst übliche Formulierung (z.B. „Doktorandinnen und Doktoranden“) manifestiert das binäre Geschlechtersystem und grenzt Menschen aus, deren geschlechtliche Identität nicht im binären Geschlechtersystem verordnet werden kann („divers“, „nonbinär“, „ohne Angabe“), was gerade für ein Diversitätskonzept sehr unpassend wäre.

Im folgenden Konzept schließt jede Diversitätsdimension mit einer Maßnahmenliste. Die Maßnahmen werden durch ein Ampelsystem gekennzeichnet, welches Auskunft über den Umsetzungsstand zum Zeitpunkt der Erstellung des Diversitätskonzepts gibt:

- Grün: bereits umgesetzt und etabliert
- Gelb: angestoßen, in Umsetzung, aber noch nicht vollständig realisiert
- Rot: bislang nicht vorhanden, perspektivisch angestrebt

Das Diversitätskonzept richtet sich an alle Angehörigen der TU Bergakademie Freiberg: Studierende, Professorinnen, wissenschaftliches sowie wissenschaftsunterstützendes Personal. Es soll eine gemeinsame Orientierung für die Gestaltung einer diskriminierungskritischen, inklusiven und chancengerechten Hochschulkultur bieten.

1 Einleitung

Im Leitbild der TU Bergakademie Freiberg fließen die reiche Tradition der Universität und Ziele für eine verantwortungsvolle Gestaltung der Zukunft zusammen. Ein wichtiger Bestandteil unseres Leitbildes ist das Bekenntnis zu Wertehaltungen, wie Offenheit, Dialogfähigkeit und gegenseitiger Wertschätzung. Das vorliegende Diversitätskonzept ordnet sich in diesen Geist ein. Es ergänzt die in den zurückliegenden Jahren entwickelten Strategien um einen weiteren wichtigen Aspekt.

Schnittstellen bestehen insbesondere zum Hochschulentwicklungsplan, dem Aktionsplan Inklusion, dem Personalentwicklungsplan sowie dem Gleichstellungskonzept. Die diesen Konzepten zugrunde liegende Datenbasis und die geplanten Maßnahmen werden im Diversitätskonzept nicht erneut dargestellt.

Das vorliegende Diversitätskonzept schließt thematische und formale Lücken zwischen den existierenden Konzepten, bündelt bestehende Ansätze unter dem Fokus „Diversität“ und schafft einen übergreifenden Rahmen für eine vielfaltsorientierte Hochschulentwicklung.

Die TU Bergakademie Freiberg versteht Diversitätsmanagement als Querschnittsaufgabe, die das Engagement aller Bereiche und Ebenen der Universität erfordert.

2 Selbstverständnis und Vision

Die TU Bergakademie Freiberg versteht sich als Ort der Wissenschaft, aber auch als gesellschaftlicher Akteur mit Verantwortung. Diversität ist für uns kein Zusatz, sondern Grundbedingung guter Lehre, exzellerter Forschung und eines gerechten Miteinanders. Unser Selbstverständnis ist getragen von der Überzeugung, dass dies nur in einer offenen, vielfältigen und diskriminierungssensiblen Umgebung möglich ist.

Wir begreifen Diversität als Querschnittsaufgabe, die sich nicht auf einzelne Gruppen oder Maßnahmen beschränkt, sondern strukturell verankert sein muss. Sie umfasst Geschlecht, Herkunft, Weltanschauung, sexuelle Orientierung, physische und psychische Verfassung und Alter. Wir erkennen an, dass es zu einer Mehrfachdiskriminierung kommen kann, wenn marginalisierte Gruppen in mehreren Dimensionen gleichzeitig benachteiligt werden (z.B. junge Frau mit Migrationshintergrund, schwuler Student mit Behinderung etc.)

Als sächsische Universität mit langer Tradition in einer überwiegend männlich geprägten, industrienahen Fachkultur wissen wir: Geschichte formt Strukturen. Unser Anspruch ist es, diese kritisch zu reflektieren und entstandene Hürden aktiv abzubauen. Bildung ist ein Privileg und nicht allen gleichermaßen zugänglich. Gerade deshalb sehen wir es als unsere Aufgabe, soziale wie kulturelle Vielfalt sichtbar zu machen, Teilhabe zu ermöglichen und die Potentiale, die diese Vielfalt mit sich bringt zu erkennen und weiterzuentwickeln.

Unsere Vision ist eine Universität, die Unterschiedlichkeit nicht nur akzeptiert und respektiert, sondern als Quelle für Innovation, Gemeinschaft und

gesellschaftlichen Fortschritt versteht. Das Diversitätskonzept soll auf diesem Weg als strategischer Rahmen und klares Bekenntnis dienen.

3 Steuerung und Koordination

Diversität aktiv zu gestalten, ist Aufgabe aller Mitglieder der Universität. Die strategische Verankerung von Diversität an der TU Bergakademie Freiberg liegt in der Verantwortung des Rektorates, unterstützt durch die Rektoratskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion (RK DGI). Sie vereint Vertreterinnen aller Mitgliedergruppen sowie zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Inklusionsbeauftragte und wirkt als beratendes und steuerndes Gremium. Die Kommission tagt mindestens zweimal jährlich und verfügt über ein eigenes Budget, mit dem gezielte Maßnahmen zur Förderung von Chancengerechtigkeit unterstützt werden können.

Die RK DGI entscheidet über Fördermittel, evaluiert bestehende Maßnahmen, begleitet deren Umsetzung und unterstützt die strategische Weiterentwicklung der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit. Mit einem Sitz in der Kommission ist auch die studentische AG QueERZ vertreten, die sich engagiert für die Sichtbarkeit und Vernetzung queerer Studierender im Hochschulkontext einsetzt.

4 Diversität und Diversity Management

Diversität beschreibt die Vielfalt an Perspektiven, Lebensrealitäten und Zugehörigkeiten, die Menschen in eine Organisation einbringen. Diese Vielfalt ist ein fester Bestandteil unserer Hochschulrealität und zugleich eine zentrale Ressource für Innovation und Exzellenz. Sie bringt aber auch eine gesellschaftliche Verantwortung mit sich.

Diversity Management bedeutet für uns, diese Vielfalt aktiv zu fördern und strategisch zu gestalten.

4.1 Geschlecht

Eine der zentralsten Diversitätsdimensionen ist Geschlecht. Es prägt Zugänge, Teilhabe, Chancen und nicht zuletzt Identität. An der TU Bergakademie Freiberg begreifen wir diese Dimension sowohl als gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter im Sinne klassischer Gleichstellung als auch als Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt über das binäre Geschlechtersystem hinaus.

Noch immer sind Frauen in vielen Bereichen der Hochschule - insbesondere in den MINT-Fächern, in Führungspositionen und in der Professur - strukturell

unterrepräsentiert. Gleichzeitig besteht für trans-, inter- und nicht-binäre Personen der berechtigte Anspruch auf einen diskriminierungsfreien Zugang zu Hochschulräumen, Sichtbarkeit und die Möglichkeit, ihre Identität auch institutionell leben zu können.

Ziel:

Als Universität mit technisch-naturwissenschaftlichem Profil und einer international vielfältigen Studierendenschaft ist es unser Ziel strukturelle Benachteiligung abzubauen, Schutzräume* zu schaffen und zu sichern und geschlechtersensibel zu agieren, auch unter den realen Spannungsbedingungen einer kulturell heterogenen Hochschulgemeinschaft.

Status Quo:

Die Gleichstellungsziele der TU Bergakademie Freiberg sind bereits in einem [Gleichstellungskonzept](#) verankert. Hier geht es vor allem um die Erhöhung des Frauenanteils in den unterschiedlichen Qualifikationsstufen, verstärkte Sensibilisierung für Gleichstellungsaspekte, sowie das aktive Vorgehen gegen geschlechtsspezifische Gewalt.

Die Anerkennung der geschlechtlichen Vielfalt ist an der Universität gelebte Praxis und es herrscht ein Klima der Offenheit. Mit diesem Konzept wird dies verschriftlicht. 2020 wurde an der Hochschule ein erstes LGBTQIA+ Audit durchgeführt, welches die Aktivitäten, Angebote und Bedarfe für queere Studierende erfasst. Für Studierende mit Transidentität ist es beispielsweise auf Antrag möglich bereits vor einer rechtlich geltenden Änderung des Geschlechtseintrages bei Vorlage eines dgti** Ausweises, eine Änderung des Namenseintrages im Kommunikationssystem der Universität vornehmen zu lassen.

* Unter Schutzräumen verstehen wir hier diskriminierungsfreie Zonen, in denen sich marginalisierte Gruppen ohne Angst vor Ausgrenzung austauschen können. Beispiele sind hier beispielweise die AG QueERZ oder das Network of Women in Academie (NOWA).

** Die [Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.](#) (dgti) ist ein gemeinnütziger Verein, der sich für die gesellschaftliche Anerkennung und Gleichberechtigung von trans*, inter*, nicht-binären und agender Personen einsetzt. Mit dem sogenannten dgti-Ergänzungsausweis stellt die Organisation ein freiwillig nutzbares, standardisiertes Dokument zur Verfügung, das es Betroffenen ermöglicht, ihren gelebten Namen und das gewünschte Geschlecht auch ohne formelle Personenstandsänderung in Ausweissituationen auszuweisen (z.B. bei Prüfungen oder Verwaltungsprozessen).

Maßnahmen:

		Verantwortlichkeit	Zeithorizont
Rektoratskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion*	Rektorat		Fortlaufend
Weiterentwicklung und Stärkung bestehender Mentoring Formate	PBQL		Fortlaufend
Fortbildungsangebote für Gleichstellungsbeauftragte und andere Beratende (z.B. durch Koordinationsstelle Chancengleichheit Sachsen (KCS))	Koordination Gleichstellung		Fortlaufend
Nichtbinäre geschlechtergerechte Ansprache Universitätskommunikation	D5		Ab WS 2025/26
Handreichung zum Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt	Koordination Gleichstellung, Justiziariat		12/2026
Sensibilisierungsangebote (Workshops, Schulungen)	GraFA		2025/26
Überprüfung aller Formulare auf Notwendigkeit und wenn erforderlich auf Vollständigkeit bzgl. Angabeoptionen zum Geschlecht (m/w/d/o.A.)	ZUV		06/2026

4.2 Soziale Herkunft

Soziale Herkunft prägt Bildungswwege, oft schon bevor ein Studium überhaupt beginnt. Wer ohne akademische Bezugspersonen aufwächst, begegnet dem Hochschulsystem mit anderen Voraussetzungen: weniger strukturelles Wissen, unsichere finanzielle Bedingungen oder ein fehlendes Gefühl der Zugehörigkeit können Hürden darstellen, die mit fachlicher Eignung nichts zu tun haben.

* Besonders hervorzuheben ist die feste Verankerung der Rektoratskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion, welche über ein sechsstelliges jährliches Budget verfügt um Gleichstellungsmaßnahmen und Maßnahmen für Chancengerechtigkeit an der Universität umzusetzen. Darunter fallen unter anderem die Förderung von Promotionsabschlussstipendien unter Gleichstellungsaspekten oder die Förderung von Veranstaltungen und Weiterbildungsmaßnahmen (z. B.: Network of Women in Academia, Erfolgsteam Junge Frauen an die Spitze, LGBTQ+ Lesung)

Status Quo:

An der TU Bergakademie Freiberg blieb soziale Herkunft als Diversitätsdimension bislang weitgehend unsichtbar. Dabei kann sie entscheidend dafür sein, ob Studieninteressierte den Weg an die Universität finden und wie sie diesen Weg dort dann weitergehen. Programme wie [KomZuMINT](#) zeigen erste Ansätze, gezielt neue Bildungszugänge zu eröffnen. Einzelne Informations- und Beratungsangebote (z. B. zu Studienfinanzierung oder durch die Sozialberatung des Studentenwerkes Freiberg) unterstützen individuelle Wege. Eine systematische Auseinandersetzung mit sozialer Herkunft, Bildungsungleichheit und strukturellen Ausschlüssen steht jedoch noch aus.

Ziel:

Die TU Bergakademie Freiberg will Bildungsbarrieren abbauen und Studierende und Promovierende unabhängig von ihrer sozialen Herkunft auf ihrem Studienweg stärken.

Maßnahmen:

		Verantwortlichkeit	Zeithorizont
Stärkung und (Re-)Aktivierung studentischer Initiativen wie „ArbeiterKind Freiberg“		StuRa, Fakultäten	Ab WS 2025/26
Sichtbarmachung und Stärkung bestehender Unterstützungsangebote (Fördermöglichkeiten, Beratungsangebote)		Fakultäten, D5, IUZ GraFA	Ab WS 2025/26
Sichtbarmachung nicht-traditioneller Bildungsbiographien durch Öffentlichkeitsarbeit		D5, Alumnibeauftragte, GraFA	Fortlaufend

4.3 Herkunft

Während soziale Herkunft vor allem mit dem Bildungshintergrund und den sozioökonomischen Bedingungen einer Person verknüpft ist, meint die Dimension Herkunft im migrationsbezogenen und rassismuskritischen Sinn eine andere Form struktureller Ungleichheit: Sie umfasst unter anderem familiäre Migrationsgeschichte, ethnische Zuschreibungen, Nationalität und Aufenthaltsstatus. Auch Hautfarbe oder Name können Auslöser für Diskriminierung sein, unabhängig davon, ob eine Person die deutsche Staatsbürgerschaft innehat oder nicht.

Als Universität mit 57 % ausländischen Studierenden* und einer großen Anzahl an internationalen Forschenden ist die TU Bergakademie Freiberg in besonderem Maße von globaler Mobilität und kultureller Vielfalt geprägt. Dabei ist die Universität in einer Region verortet, in der klar ausländerfeindliche Kräfte hohe Zustimmung in der Bevölkerung erzielt haben. Daraus ergibt sich die besondere Verantwortung, rassismussensibel zu handeln, die Kooperation mit den demokratischen Kräften der Stadtgesellschaft und Region auszubauen und Zugehörigkeit aktiv zu gestalten, für internationale Universitätsangehörige wie auch für deutsche People of Color**.

Status Quo:

Die TU Bergakademie Freiberg verfügt über eine starke internationale Ausrichtung. Strukturell unterstützt wird dies durch Angebote des Internationalen Universitätszentrums (IUZ), des Arbeitskreises ausländischer Studierender (AKAS), interkulturelle Veranstaltungen, ein Buddy-Programm sowie Deutschkurse für internationale Studierende. Die Internationalisierungsstrategie der Universität definiert klare Handlungsfelder und Ziele hinsichtlich Forschung, Lehre und gesellschaftlicher Verantwortung. Es gibt 14*** englischsprachige Studiengänge, sowie zahlreiche Lehrveranstaltungen die in englischer Sprache unterrichtet werden. Zweisprachigkeit ist als durchgängiges Prinzip für alle Dokumente für Studierende englischsprachiger Studiengänge vorgesehen und wird auch auf der Webseite der Universität umgesetzt.

Die TU Bergakademie Freiberg ist Mitglied des Netzwerkes Weltoffene Hochschulen und positioniert sich offen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Sollte es dennoch im Einzelfall rassistische oder fremdenfeindliche Ereignisse an der Hochschule geben, beraten und unterstützen der Ausländerbeauftragte der TUBAF sowie das Internationale Universitätszentrum die Betroffenen und spiegeln solche Situationen unmittelbar an die Hochschulleitung zurück. Die an der TUBAF verortete Referentin für Hochschuldidaktik der Hochschuldidaktik Sachsen berät Lehrende auf Anfrage bei der rassismussensiblen Weiterentwicklung ihrer Lehrkonzepte und organisiert hochschuldidaktische Weiterbildungen zum

* Stand 01.11.2024

** Die Bezeichnung People of Color ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrungen in weißen Mehrheitsgesellschaften. Der Begriff wird auch von deutschen PoC als Selbstbezeichnung auf Englisch verwendet. Er verbindet Menschen, die aufgrund phänotypischer Eigenschaften wie Haut-, Augen- und/oder Haarfarbe, Haarstruktur sowie unterstellter, angenommener oder tatsächlicher Migrationsgeschichte nicht als Zugehörige der weißen Mehrheitsgesellschaften identifiziert und anerkannt werden.

*** Stand 01.11.2024

Umgang mit der Diversität von Lehr-Lernkulturen. Die Rektorin ist in regelmäßigm Kontakt und Austausch mit der Oberbürgermeisterin der Stadt Freiberg und der Landrätin des Landkreises Mittelsachsen. Im Verein Freiberg.Science.City engagiert sich die Universität in enger Zusammenarbeit mit allen anderen Wissenschaftseinrichtungen der Region. Die TUBAF arbeitet intensiv mit der Fachkräfteallianz Mittelsachsen und dem Fachkräfteinformationszentrum Zuwanderung Sachsen zusammen, um strukturelle Hürden für die internationalen Studierenden, Promovierenden und Mitarbeiterinnen abzubauen und die Offenheit in der Region zu fördern.

Ziel:

Unterschiedlichkeiten bei der Herkunft bergen große Potentiale, die zum Teil auch schon in der Internationalisierungsstrategie der Universität benannt wurden. Die TU Bergakademie Freiberg will Herkunft als wichtigen Teil fruchtbarer Vielfalt sichtbar machen. Hochschulangehörige sollen sich an der Universität und in Freiberg jederzeit sicher und zugehörig fühlen, unabhängig von Pass, Hautfarbe oder Sprache.

Maßnahmen:

Zusätzlich zu den in der Internationalisierungsstrategie verankerten Maßnahmen sollen folgende Prozesse innerhalb der Universität angestoßen werden:

	Verantwortlichkeit	Zeithorizont
Förderung interkultureller Begegnung und studentischer Eigeninitiativen (z.B. AKAS, Buddy Programm)	IUZ, StuRa	Fortlaufend
Strategische Verankerung internationaler Vielfalt in der Internationalisierungsstrategie der Hochschule	PFIT	Fortlaufend
Institutionalisierte internationale Studierendenbetreuung (IUZ)	IUZ	Fortlaufend
Integration von Fragen zu Rassismuserfahrungen im universitären Kontext im Zusammenhang der Studierendenbefragungen	PBQL	Ab WS 2025/26

4.4 Weltanschauung

Weltanschauung umfasst religiöse Überzeugungen, kulturelle Prägungen, ethische Leitbilder und politische Haltungen. Sie prägt, wie Menschen ihre Umwelt verstehen, sich selbst verorten und mit anderen in Beziehung treten. An der TU Bergakademie Freiberg kommen Studierende und Mitarbeitende aus zahlreichen religiös und kulturell geprägten Gesellschaften zusammen. Diese Vielfalt ist eine wertvolle Ressource, gleichzeitig können daraus aber auch Missverständnisse oder stille Spannungen entstehen.

Mit 57 % internationalen Studierenden* insbesondere aus Entwicklungs- und Schwellenländern trägt die Universität auch hier eine besondere Verantwortung: Individuelle Weltanschauungen sollen hier gelebt werden können, ohne missionierenden Anspruch, ohne Ausgrenzung und mit gegenseitigem Respekt. Zugleich gilt es, zentrale Werte wie Gleichberechtigung, Meinungsfreiheit und individuelle Selbstbestimmung zu vermitteln und zu schützen. Nicht zuletzt dort, wo unterschiedliche Freiheitsbegriffe, Rollenbilder oder moralische Erwartungen aufeinandertreffen.

Status Quo:

Institutionen und Angebote wie der Arbeitskreis ausländischer Studierender (AKAS), das Internationale Universitätszentrum (IUZ) oder die Veranstaltungsreihe „Was bedeutet (uns) Demokratie?“ leisten bereits wichtige Beiträge zum Austausch. Künftig soll die weltanschauliche Dialogfähigkeit noch stärker in Beratung, Lehre und Hochschulkultur mitgedacht werden.

Ziel:

Die TU Bergakademie Freiberg setzt sich dafür ein, dass Menschen mit unterschiedlichen religiösen, kulturellen oder weltanschaulichen Prägungen in einem respektvollen, freiheitlichen und diskriminierungsfreien Umfeld lernen, lehren und arbeiten können. Religiöse Vielfalt gehört zur Lebensrealität an einer internationalen Universität. Die TU Bergakademie Freiberg achtet die verschiedenen religiösen und nicht-religiösen Lebensweisen ihrer Hochschulangehörigen. Gleichzeitig bleibt die Universität ein weltanschaulich neutraler Raum: Wo es mit dem institutionellen Auftrag vereinbar ist, wird Rücksicht auf religiöse Feiertage, Speisevorgaben oder Gebetszeiten genommen – als Ausdruck gegenseitigen Respekts.

* Stand 01.11.2024

Maßnahmen:

		Verantwortlichkeit	Zeithorizont
Leitfaden oder Kurzpapier für Beschäftigte und Lehrende z. B. für Umgang mit Feiertagen, Kleidung, Diskussionen im Seminar etc.		Koordinationsstelle Gleichstellung, PBQL	12/2026
Internationalisierung der Lehre (z.B. Case Studies, Guest Lectures)		Fakultäten	Fortlaufend
Stärkere Bewerbung der ERASMUS Fördermöglichkeiten für Mitarbeitende in Verwaltung und Beratung		IUZ, D3	Fortlaufend

4.5 Sexuelle Orientierung

Sexuelle Orientierung ist ein zentraler Bestandteil persönlicher Identität aller Universitätsmitglieder. Insbesondere Studierende und Auszubildende im Prozess des Coming Outs sind statistisch in einer vulnerablen Lebensphase. Gleichzeitig erfahren viele queere Menschen gesellschaftlich immer noch Diskriminierung. Als Hochschule tragen wir die Verantwortung, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung sicher, respektiert und nach eigener Entscheidung sichtbar oder unsichtbar leben und lernen können.

Status Quo:

Eine internationale Universität wie die TU Bergakademie Freiberg muss ihrer Verantwortung gegenüber ihre queeren Universitätsangehörigen besonders sensibel gerecht werden: Viele Studierende und Forschende kommen aus Ländern, in denen Homosexualität strafbar ist, bis hin zur Todesstrafe. Für sie kann die persönliche Freiheit, die hier möglich ist, mit Angst und großem Druck verbunden sein, etwa durch Repressionen im Herkunftsland oder Sorge um Angehörige. Für die TU Bergakademie Freiberg bedeutet das, Räume und Strukturen zu schaffen, in denen sich alle Menschen unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung angenommen und frei fühlen können. Dabei ist nicht nur der Schutz vor Diskriminierung zentral, sondern auch die aktive Gestaltung einer Kultur der Offenheit und Solidarität, wobei auch die Akzeptanz des besonderen Schutzbedürfnisses dieser Teilgruppe vor einem Outing mit im Blick sein muss.

Ziel:

Die TU Bergakademie Freiberg will ein sicheres und diskriminierungsfreies Umfeld für queere Universitätsangehörige schaffen. Durch Empowerment, Sensibilisierung, niedrigschwellige Beratung und die Stärkung studentischer

Initiativen wie der AG QueERZ soll sexuelle Vielfalt im Hochschulalltag selbstverständlich und geschützt gelebt werden können.

Maßnahmen:

		Verantwortlichkeit	Zeithorizont
Studentisch organisierte queere Vertretung (bspw. AG QueERZ) als stimmberechtigtes Mitglied der RK DGI	grün	Rektorat	Fortlaufend
Thematische Integration in hochschulweite Veranstaltungen (z.B. Ringvorlesungen zu queeren Forschenden)	rot	Studium Generale, Fakultäten, Zentrale Einrichtungen, D5	Fortlaufend
Regelmäßige Berichterstattung zu queeren Themen in der RK DGI (durch bspw. AG QueERZ).	rot	StuRa, AG QueERZ, und andere Initiativen	Jährlich

4.6 Psychische und physische Verfassung

Gesundheit ist keine Konstante, sie verändert sich im Laufe eines Studiums oder Berufslebens. Beeinträchtigungen, chronische Erkrankungen, psychische Belastungen oder Neurodiversität beeinflussen, wie Menschen in der Gesellschaft aber auch am Hochschulleben teilhaben können. Sichtbar sind diese Unterschiede selten – und nicht immer mit einer anerkannten Diagnose verbunden. Gerade psychische Belastungen, die oft still mitgetragen werden, oder neurodiverse Perspektiven finden bisher nur begrenzt institutionelle Aufmerksamkeit. In den zurückliegenden Jahren ist deutschlandweit der Anteil psychisch belasteter Studierender massiv angestiegen. Nur ca. ein Drittel nimmt Hilfe an, während gleichzeitig aufgrund der hohen Fallzahlen auch das Hilfesystem massiv überlastet ist und Hilfesuchende spät oder teilweise auch keine angemessene Hilfe finden, was den Studienerfolg beeinträchtigt.

Status Quo:

Die TU Bergakademie Freiberg hat mit dem Aktionsplan Inklusion und dem Inklusionsbeirat bereits zentrale Strukturen geschaffen und Aufgaben definiert, um Barrieren zu erkennen und abzubauen. Dazu zählen flexible Arbeitsmodelle, Einzelfalllösungen, Untersuchungen zur Barrierefreiheit sowie der geplante Ausbau psychosozialer Beratung. Psychische Belastungen sind allerdings aufgrund des fehlenden Nachweises einer chronischen Erkrankung oder Behinderung noch nicht Bestandteil eines systematischen Unterstützungsangebotes.

Ziel:

Ziel ist es, diese Ansätze künftig noch stärker mit einem weiten, diversitätssensiblen Verständnis von Inklusion zu verbinden - jenseits rein rechtlicher Kategorien.

Maßnahmen:

		Verantwortlichkeit	Zeithorizont
Strategische Verankerung von Inklusion im „Aktionsplan Inklusion“		Rektorat	Fortlaufend
Förderung und Ausbau von studienbezogenen Beratungsangeboten auch für Studierende mit psychischer Belastung ohne Nachweis einer chronischen psychischen Erkrankung.		Rektorat	Fortlaufend
Hochschuldidaktische Beratungs- und Fortbildungsangebote und Integration der Thematik in hochschulweite Formate wie den Tag der Lehre		HDS, PBQL	Fortlaufend

4.7 Alter

Diversität zeigt sich auch im Lebensalter: Studierende im Zweitstudium, berufsbegleitend Promovierende, junge Forschende, langjährig erfahrene Mitarbeitende oder emeritierte Professorinnen. Die Altersspanne unserer Hochschulangehörigen bringt unterschiedliche Bedarfe, Perspektiven und Kompetenzen mit sich, die es wahrzunehmen und zu fördern gilt. Junge Menschen sind im gesamtgesellschaftlichen Kontext oft unterrepräsentiert und in Entscheidungsprozessen wenig sichtbar. In einer zunehmend alternden Gesellschaft ergibt sich daraus für Hochschulen eine besondere Verantwortung: Sie sind zentrale Orte der Bildung, der Befähigung und der politischen Teilhabe kommender Generationen.

Status Quo: Die Dimension Alter ist an der TU Bergakademie Freiberg bereits in mehreren strategischen Dokumenten verankert, unter anderem im Hochschulentwicklungsplan, in der Strategie zum lebenslangen Lernen sowie im Personalentwicklungskonzept

Wir verstehen uns als „Lehreinrichtung für Menschen in jeder Lebensphase“ * und bieten Formate zum Kenntnis- und Kompetenzerwerb für Kinder ab 3 Jahren, über Schülerinnen, Studierende, Berufstätige bis hin zu Ruheständlern an. Für unsere Mitarbeitenden ist die alters- und altersgerechte

* vgl. Strategie zum lebenslangen Lernen der TU Bergakademie Freiberg

Arbeitsgestaltung als zentrale Zielstellung im Personalentwicklungskonzept der TU Bergakademie Freiberg festgeschrieben. Neben dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit und der Anpassung von Arbeitsorganisation und Weiterbildung werden auch altersgemischte Teams gefördert. So wollen wir den Wissenstransfer stärken und insbesondere jüngeren Mitarbeitenden den Zugang zur Erfahrung älterer Kolleginnen zu ermöglichen.

Ziel:

Die TU Bergakademie Freiberg verfolgt das Ziel eines gerechten Zugangs zu Bildung in jeder Lebensphase, altersgerechte Arbeitsbedingungen und die Förderung generationenübergreifender Zusammenarbeit für die Angehörigen der Hochschule.

Maßnahmen:

		Verantwortlichkeit	Zeithorizont
Unterstützung (durch z.B. Teilzeitstudium) und Sichtbarmachung von nichttraditionellen Studienverläufen		Fakultäten, D5, Studierendenbüro	Fortlaufend
Umsetzung und Weiterentwicklung der Maßnahmen aus dem Personalentwicklungskonzept		D3	Fortlaufend
Förderung der Teilhabe junger Menschen durch Beteiligungsformate für Studierende, Stärkung studentischer Perspektiven in Gremien		Fakultäten, Gremien	Fortlaufend
Jugend- und Auszubildendenvertretung im Personalrat, die sich um die Belange junger Beschäftigter und Auszubildender kümmert		D3	Fortlaufend

5 Diversitätssensible Querschnittsfragen

Ein wirksames Diversity Management begrenzt sich nicht auf die Betrachtung einzelner Dimensionen. Vielmehr bedarf es einer diversitätssensiblen Grundhaltung, die sich strukturell in allen Bereichen der Hochschule niederschlägt.

Dazu gehören unter anderem diskriminierungssensible Sprache, inklusive Bild- und Textkommunikation, transparente Ansprechstellen, vertrauliche

Beschwerdemöglichkeiten sowie eine regelmäßige Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen. Beauftragte der Universität und des Personalrats sollten dabei aktiv einbezogen und sichtbar gemacht werden. Auch ein systematisches, datenschutzkonformes Diversity Monitoring kann helfen, Entwicklungspotenziale sichtbar zu machen und gezielt Maßnahmen zu steuern.

Diese Querschnittsthemen reichen von der Personalentwicklung über die Studierendenberatung bis hin zur Hochschulkommunikation. Ziel ist es, eine gemeinsame Haltung zu entwickeln, die Vielfalt nicht nur benennt, sondern aktiv schützt und fördert.

Folgende querschnittliche Maßnahmen sind für die Umsetzung der hier formulierten Ziele geplant:

	Verantwortlichkeit	Zeithorizont
Prüfung der Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle für Diskriminierung und Benachteiligung (Ombudsperson) sowie Verbesserung der Auffindbarkeit auf der Webseite der TUBAF durch Zusammenführen der bestehenden Angebote	Rektorat, D5	12/2026
Erstellung von Leitfäden und Durchführung von Sensibilisierungsformaten	Koordinationsstelle Gleichstellung	12/2026
Prüfung eines regelmäßigen datenschutzkonformen Diversitätsmonitoring durch das Qualitätsmanagement der TU BAF. Ergebnisse des Monitoring sollen den Hochschulangehörigen transparent zur Verfügung gestellt werden (bspw. über die Homepage)	PBQL	Zweijährlich
Sichtbarmachung von Perspektiven von Menschen, die marginalisierten Gruppen angehören	D5	Fortlaufend

6 Qualitätssicherung und Weiterentwicklung

Die Universität verpflichtet sich zu einer regelmäßigen kritischen Bestandsaufnahme aller Maßnahmen und Wirksamkeit der Maßnahmen, beginnend mit einem Diversitätsmonitoring. Dieses erhebt die Bedarfe und sich verändernden Ausgangssituationen in den Diversitätsdimensionen und an deren Schnittstellen. Die Ergebnisse werden in der Rektoratskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion beraten und anschließend transparent allen Hochschulangehörigen zugänglich gemacht. Das Diversitätskonzept soll regelmäßig beraten und bei Bedarf überarbeitet und weiterentwickelt werden.