

Position des TUM Graduate Councils zum Thema "Diversity und Internationalisierung"

Wissenschaft und Forschung sind zunehmend vernetzt, interdisziplinär und international. An der Klärung der drängendsten Fragen unserer Zeit arbeiten unterschiedlichste Menschen, die verschiedenste Hintergründe aufweisen. Der Graduate Council der Technischen Universität München (TUM) begrüßt Vielfalt und Internationalität und setzt sich dafür ein, allen Promovierenden an der TUM ein sicheres, förderndes und aufgeschlossenes Arbeitsumfeld zu bieten.

In diesem Positionspapier verwendet der Graduate Council die Arbeitsdefinition von Diversity als Individuen mit einer Reihe von intersektionalen Hintergründen und Lebenserfahrungen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf, Rasse, sozioökonomische, ethnische und kulturelle Hintergründe und eines breiten Spektrums von Identitäten, von Mitgliedern der LGBTQIA+-Gemeinde, Personen mit chronischen Krankheiten und/oder Behinderungen bis hin zu älteren Erwachsenen. Unsere Definition von Vielfalt ist eine Definition, die offen ist für neue Iterationen, da wir Intersektionalität und die gelebten Erfahrungen unserer Kollegen erkennen und mehr darüber lernen. Auf dieser Grundlage beschließt der Graduate Council der TUM die folgenden Positionen zur Förderung von Diversity durch Rahmenbedingungen der Gleichberechtigung, Inklusion und Verantwortlichkeit sowie der Internationalisierung, um das Potenzial einer solchen Arbeitsumgebung voll auszuschöpfen und allen Individuen die Möglichkeit zu geben, sich an der TUM voll zu entfalten.

1. Gleichberechtigung von Frauen, Männern und nichtbinären Personen

Der Graduate Council unterstützt die Bemühungen der TUM um ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis zwischen den akademischen Ebenen. Wir sind der Meinung, dass sich das Verhältnis der Geschlechterverteilung nach dem Kaskadenmodell an dem der unteren akademischen Ebene orientieren sollte. Der Graduate Council setzt sich dafür ein, dass statistischen Erhebungen zur Geschlechterverteilung (Diskussion bzw. nähere Betrachtung in den einzurichtenden Diversity Boards, siehe Abschnitt 3) und Informationen der TUM zu diesem Thema mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird. Darüber hinaus ist sich der Graduate Council der Grenzen und Probleme der weiblich-männlichen Binarität in den meisten demographischen Bereichen bewusst und befürwortet nachdrücklich eine Änderung der Datenerhebungsoptionen, um eine inklusivere und repräsentative Atmosphäre zu fördern.

2. Internationalisierung

Wissenschaft und Forschung sind heute internationaler denn je. Dazu gehören sowohl Promovierende der TUM, die ins Ausland gehen ("outgoing"), als auch internationale Studierende, die an der TUM promovieren ("incoming"). Beide Gruppen haben individuelle Bedürfnisse, um ihre Vorhaben so erfolgreich wie möglich zu realisieren.

Zur Unterstützung der Promovierenden an der TUM setzt sich der Graduate Council für eine Erweiterung des Informationsangebots ein. Neben der umfangreichen finanziellen Unterstützung, die die Graduate School bereits für Auslandsaufenthalte leistet, soll das Informationsangebot ausgebaut werden. Zu diesem Zweck sollen die Promovierenden in die Organisation der International Days eingebunden werden.

3. Implementierung von Diversity Boards

Um die Vielfalt an der TUM zu unterstützen und verwandte Themen geordnet und systematisch zu adressieren, befürwortet der Graduate Council die Einrichtung von Diversity Boards sowohl auf Ebene der TUM Schools als auch auf universitärer Ebene. Das bereits bestehende Diversity Board der ehemaligen Fakultät für Chemie kann als Vorbild dienen. Ein solcher Ausschuss sollte die Kommunikation zwischen den verschiedenen Interessenvertretern (Professor*innen, wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Promovierende sowie Studierende) einer TUM School über Themen im Zusammenhang mit Diversity ermöglichen und Workshops fördern, die das Verständnis von Gleichberechtigung und Integration in ihren Departments verbessern.

Die Diversity Boards sollten mindestens einmal pro Semester zusammentreten. Auftretende Probleme und Herausforderungen können auf Ebene der Departments oder der TUM School diskutiert werden. Allgemeinere Fragen, die eine Lösung auf Universitätsebene erfordern, sollten von den Vertretern der Diversity Boards mit *TUM Equal Opportunity* diskutiert werden.

4. Unterstützung von Eltern und Schaffung eines familienfreundlichen Umfelds

Um die Situation von Eltern an der Universität zu verbessern, sind Räumlichkeiten erforderlich, die den besonderen Bedürfnissen von Eltern (insbesondere derjenigen, die erst kürzlich ein Kind bekommen haben oder in ihrem Haushalt für die Kinderbetreuung zuständig sind) gerecht werden. Wir fordern, dass an den einzelnen Departments Eltern-Kind-Büros eingerichtet werden, insbesondere für die Betreuung von Säuglingen und Kleinkindern. In diesen Räumlichkeiten kann das Kind betreut werden, während die Eltern zeitgleich Büroarbeit verrichten. Der Graduate Council unterstützt die Bemühungen der TUM, den Zugang zu den Kinderbetreuungseinrichtungen der TUM unabhängig vom Studierendenstatus zu erleichtern, um einen nahtlosen Übergang in die Betreuung von Kindern im Kindergartenalter zu ermöglichen.

5. Diskriminierungsprävention

Der Graduate Council spricht sich entschieden gegen jede Form der Diskriminierung aus. Um eine konstruktive und friedliche Arbeitsatmosphäre zu schaffen, ist es wichtig, Kompetenzen im Bereich der interkulturellen Kommunikation und des Antirassismus zu fördern. Diese Kompetenzen sollten mit einer Erziehung zur Gemeinschaft und mit Aktionen zur Inklusion einhergehen. Zu diesem Zweck schlägt der Graduate Council die Einrichtung und den Ausbau von Workshops vor, die im Rahmen von Kick-off-Veranstaltungen für neue Promovierende und in regelmäßigen Abständen für alle Promovierenden angeboten werden.

Neben interkultureller Bildung und Antirassismus sollen gezielte Workshops zum Thema Intersektionalität und Diversitätstraining angeboten werden, die alle intersektionalen Diversity-Dimensionen (wie Alter, chronische Krankheit, Behinderung, Rasse, Geschlecht, Religion, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft und Bildungshintergrund) berücksichtigen.

Diese Workshops könnten auch Promovierende, die ins Ausland gehen, auf ihr Zielland vorbereiten. Gleichzeitig wären sie für aus dem Ausland kommende Promovierende hilfreich, um sich in München und Umgebung besser zurechtzufinden und ein Netzwerk von internationalen Kommilitonen aufzubauen. Darüber hinaus wünscht sich der Graduate Council eine gesonderte Unterstützung der internationalen Promovierenden in Form von Hilfe bei bürokratischen Angelegenheiten, wie sie für Bachelor- und Master-Studierende an einigen TUM Schools bereits angeboten wird. Die Integration von Promovierenden in diese Informationsprogramme ist wünschenswert.

Darüber hinaus erstreckt sich die Diskriminierungsprävention auch auf den Übergang vom Master zur Promotion sowie von der Promotion zum PostDoc und ist darüber hinaus ein wesentlicher Bestandteil "guter Betreuung".

6. Regelmäßige Informationsveranstaltungen mit den Graduate Centern

Sowohl der Graduate Council als auch die Graduate Center bieten Informations- und Fortbildungsprogramme für Promovierende an. Wir halten es für sinnvoll, die Zusammenarbeit zwischen dem Graduate Council und den Graduate Centern zu stärken und regelmäßige Informationsveranstaltungen anzubieten. Diese könnten genutzt werden, um Informationen über die Positionen des Graduate Council und seine Arbeit für die Promovierenden zu verbreiten, aber auch für Fortbildungen und Veranstaltungen.

7. Englischsprachige Version aller TUM-Publikationen und Dokumente

Der Graduate Council ist stolz auf die internationale Aufstellung der TUM, sei es in den umfangreichen Austausch- und Internationalisierungsprogrammen, den TUM-Außenstellen weltweit oder dem Campus in Singapur (TUM Asia). Dieses globale Netzwerk lädt internationale Forscher*innen und Promovierende zum Forschen und Lehren an der TUM ein. Um uneingeschränkt kommunizieren zu können, setzt sich der Graduate Council für eine englische Version aller TUM-Publikationen und Dokumente ein. Für einen großen Teil der Publikationen und Dokumente ist dies bereits der Fall. Um jedoch internationale Promovierende und nicht-deutschsprachige Personen voll zu integrieren, fordern wir Übersetzungen aller offiziellen Publikationen und Dokumente auf allen Ebenen der Verwaltung.

8. Pronomen

Der Graduate Council unterstützt Vielfalt und Inklusion auf allen Ebenen. Wir wollen alle Stimmen und Erfahrungen an der TUM anerkennen und würdigen. Die richtige Verwendung von Namen und Pronomen trägt dazu bei, ein Gefühl der Zugehörigkeit und des Respekts am Arbeitsplatz zu schaffen. Eine einfache Möglichkeit, die Verwendung von Pronomen zu normalisieren, besteht darin, sie in die E-Mail-Signatur aller Mitarbeitenden aufzunehmen und insofern vorhanden auf den Websites der Professuren einzubinden, um die Sichtbarkeit aller Mitarbeitenden zu verbessern. Wenn alle Mitarbeitenden Pronomen angeben, ist es einfacher, Personen mit nicht standardisierten Namen sowie mit unterschiedlichem Sprachhintergrund korrekt anzusprechen. Außerdem schützt die Verwendung von Pronomen in der E-Mail-Signatur und auf der Website transsexuelle und geschlechtsdiverse Menschen und signalisiert, dass die TUM ein aktiver LGBTQIA+-Verbündeter ist. Alles in allem ist es eine schnelle und einfache Möglichkeit, einen positiven Effekt zu erzielen und Vielfalt in der TUM-Familie willkommen zu heißen.

*Die oben ausgeführten Punkte wurden von den Mitgliedern des TUM Graduate Councils, d. h. von den gewählten Vertreter*innen der Promovierenden, in der Sitzung vom 16.12.2020 als offizielle Position beschlossen und in der Sitzung am 25.01.2022 angepasst.*