



# Diversitätsstrategie



# Diversitätsstrategie der Technischen Hochschule Nürnberg





# Prozessbeschreibung und Einbettung in die Hochschulstrategie

Die TH Nürnberg ist eine Hochschule der Vielfalt. Regional verankert, praxisnah und forschungsintensiv bildet sie rund 13 000 Studierende aus.

Die Studierenden der TH Nürnberg sind wie die Menschen in der Region Nürnberg: heterogen. Sie bringen unterschiedliche Voraussetzungen und Hintergründe in ihr Studium mit ein – teilweise haben sie ein oder mehrere Kinder (5%), einen Migrationshintergrund (25%) oder zu pflegende Angehörige (2%). Sie haben eine Behinderung oder eine chronische Erkrankung (9%), sie sind die Ersten, die in ihrer Familie studieren (55,2%), absolvieren ein duales Studium (7%), sie haben ihren Hochschulzugang durch eine berufliche Qualifikation erlangt (6%) oder sind Angehörige einer anderen Nation als der deutschen (10%). 9% von ihnen sind 18 Jahre und jünger oder über 30 Jahre alt.

„Vielfalt“ ist ein wesentlicher Begriff in der Vision der Hochschule. Er ist in der Hochschulstrategie verankert und zusammen mit den Begriffen „Initiative“, „Wertigkeit“ und „Kollegialität“ hat Vielfalt eine herausgehobene Bedeutung für das Hochschulprofil und die Attraktivität als Studienort.

## Die TH Nürnberg hat sich die folgenden Ziele gesetzt:

- Die Hochschule ermöglicht einen breiten, chancengleichen Zugang zum Studium und gewinnt damit neue Studierendengruppen
- Die Hochschule schafft Rahmenbedingungen, die - am Individuum orientiert - den Studierenden einen erfolgreichen Abschluss, jenseits von Diversitätsmerkmalen, erleichtern
- Die Hochschule entwickelt ein positives Miteinander (Arbeits- und Lernklima), geprägt durch eine Kultur der Offenheit, Toleranz und Akzeptanz
- Die Hochschule nutzt Vielfalt als Chance

„Die TH Nürnberg versteht sich als Hochschule der Vielfalt. Sie schätzt die Individualität ihrer Hochschulangehörigen und die Vielfältigkeit in Lehre, Forschung, Weiterbildung sowie Administration und Services. Sie ist bestrebt, Barrieren abzubauen, Diskriminierungen entgegenzuwirken und Vielfalt als Chance zu nutzen.“

(Diversitätsverständnis der TH Nürnberg, erarbeitet von Arbeitskreis und Steuerungsgruppe im Rahmen des Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ 2015 – 17)

Um die spezifischen Herausforderungen, denen sich die TH Nürnberg als Hochschule der Vielfalt stellt, zu erfassen und sie als Organisation strategisch und operativ zu bearbeiten, durchlief die TH Nürnberg von 2015 – 2017 das Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes unter Begleitung von Dr. Daniela DeRidder.

Im Rahmen des Audits hat die Hochschule bestehende punktuelle Lösungen identifiziert, um eine Gesamtstrategie für ihr Diversity Management zu entwickeln, künftige Entwicklungsschritte herauszufiltern und zu vereinbaren. Das Thema „Diversität im Umfeld der Administration“ wurde in dieser Phase noch nicht detaillierter betrachtet, der Fokus lag auf Studierenden, Studium, Lehre, den angrenzenden Beratungs- und Serviceleistungen sowie dem Lernklima.

Das Diversity Management der TH Nürnberg setzt an den folgenden Handlungsfeldern an: „Hochschulmanagement“, „Lehre und Studium“, „Services und Beratung“ und „Hochschulkultur und -kommunikation“.

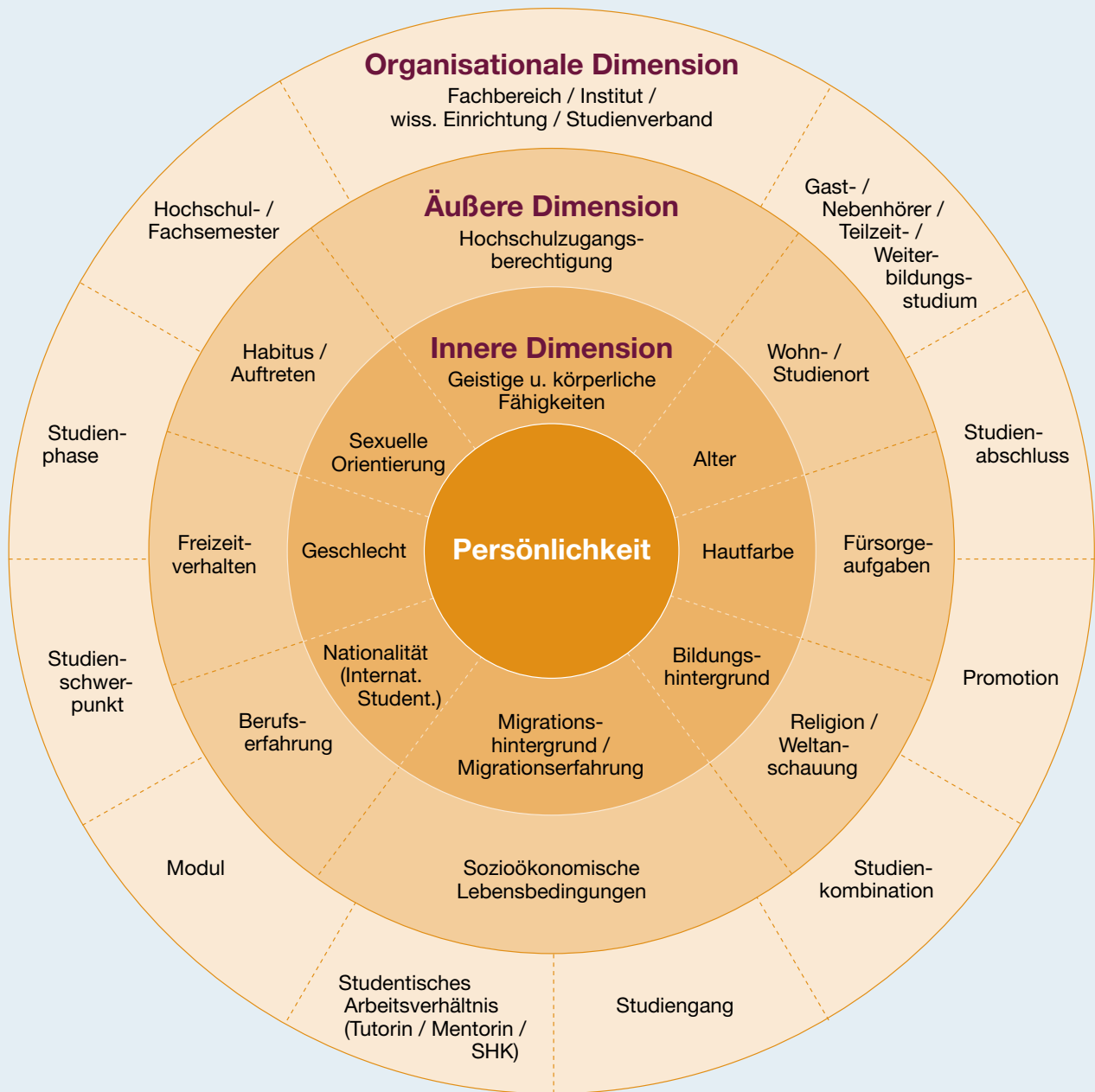


Abb 1: Diversitätsmerkmale im Kontext der Hochschule, Bommers/Nietschke (2012) in Anlehnung an Gardenswartz/Rowe (1994)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Hochschulrektorenkonferenz (Hg.) (2013): Nexus Impulse für die Praxis Nr. 3: Vielfalt gestalten und Chancen nutzen – Diversität in Studium und Lehre, Bonn, S.3  
<https://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-02-Publikationen/nexus-Impuls-3-Diversitaet.pdf>, (abgerufen am 5. Juli 2017)

Die TH Nürnberg berücksichtigt in Bezug auf ihre Studierenden verschiedene Dimensionen der Persönlichkeit. Strukturen, Rahmenbedingungen und Angebote der Hochschule werden idealerweise so gestaltet, dass sich unterschiedliche Talente entfalten können. Das Ziel ist, negative Auswirkungen von Diversität auf den Studienerfolg der einzelnen Studierenden zu reduzieren, zu verhindern oder einen Ausgleich zu finden.

## Diversität an der TH Nürnberg – Grundsätzliche Überlegungen

In Bezug auf Diversitätsmerkmale einzelner Studierender wird in der Literatur zwischen Merkmalen der inneren, der äußeren und der organisationalen Dimension unterschieden. Die Ebenen unterscheiden sich in ihrer Beeinflussbarkeit durch die Person.

Die TH Nürnberg setzt an folgenden Punkten an: Mögliche negative Effekte von Diversitätsmerkmalen der inneren Dimension versucht sie in jedem Fall zu bearbeiten. Effekte von Diversitätsmerkmalen der äußeren Dimension werden aktuell teilweise aktiv bearbeitet. Positive Effekte von Diversität sollen künftig noch stärker gefördert werden.

Eingebettet ist das Thema in das Ziel, ein insgesamt positives und offenes Lernklima zu schaffen.

Die TH Nürnberg übt ihren Auftrag zur wissenschaftlichen Forschung, Lehre und Weiterbildung aus und strebt ein friedliches Zusammenleben ihrer Mitglieder an. In diesem Rahmen unterstützt die Hochschule die größtmögliche Individualität ihrer Studierenden. Sie folgt einer „Ermöglichungskultur“ mit liberaler Grundeinstellung und orientiert sich entsprechend ihrem Bildungsauftrag an der größtmöglichen Chancengleichheit für vielfältige Personen und an freiheitlichen, demokratischen und pluralistischen Prinzipien.





Diversität ist für die TH Nürnberg ein zukunftsweisendes Thema, deshalb liegt es im Verantwortungsbereich der Hochschulleitung.

Bislang wurden vor allem die bereits vorhandenen Aktivitäten an der Hochschule erfasst und ihre Akteurinnen und Akteure vernetzt. Auch künftig bleibt das Thema von strategischer Relevanz.

## Handlungsfeld: Hochschulmanagement



### Ziele:

- (a) Ein Ziel der TH Nürnberg ist, Diversität als Thema strukturell zu verankern und an der Hochschule präsent zu halten
- (b) Die TH Nürnberg beobachtet die Diversitätsmerkmale und ihren möglichen Einfluss auf den Studienverlauf in einem Monitoring
- (c) Die Hochschulangehörigen verfügen über erforderliche Diversitykompetenzen
- (d) Bei der Auswahl von neu zu berufenden Professorinnen und Professoren steht neben den Einschätzungen der Berufungskommission zur fachlichen, didaktischen und persönlichen Eignung auch die Passung zur strategischen Ausrichtung der Hochschule im Fokus, das umfasst auch die Diversitätskompetenz der Kandidatinnen und Kandidaten
- (e) Aufbau einer zentralen administrativen Service- und Organisationseinheit zum Thema Diversität

### Bereits umgesetzte Maßnahmen:

- (zu b) Auswertung und Interpretation der Daten des neu etablierten Studienverlaufsmonitorings mit Daten aus dem Campusmanagementsystem und dem kürzlich eingeführten Studierendenpanel nach Diversitätsgruppen mit einer Ableitung von Konsequenzen
- (zu d) In Berufungsverfahren wird neben den Auswahlverfahren der Berufungskommissionen zur fachlichen, didaktischen und persönlichen Eignung ein zusätzliches Gespräch mit der Hochschulleitung durchgeführt, das unter anderem der Diversitätskompetenz der Kandidatinnen und Kandidaten Aufmerksamkeit schenkt

### Maßnahmen:

- (zu a) Kontinuierliche Re-Auditierung
- (zu a) Begleitung der Re-Auditierungsprozesse und Durchführung der Maßnahmen im Handlungsfeld „Hochschulkultur“
- (zu c) Qualifizierung der Hochschulangehörigen (Beratende gemäß dem gemeinsamen Beratungsverständnis; Lehrende und evtl. Mitarbeitende: Gender und Diversity; diversitätsfreundliche Lehr- und Lernformate, u.a. Blended Learning)
- (zu e) Erstellen eines Konzeptes für eine zentrale administrative Service- und Organisationseinheit zum Thema Diversität



# Handlungsfeld: Lehre und Studium

Der zentrale Service Lehren und Lernen bietet an der TH Nürnberg Unterstützungs- und Entwicklungsangebote im Bereich der Hochschuldidaktik und Angebote der überfachlichen Kompetenzentwicklung an. Eine zeitgemäße Lehre erreicht vielfältige Lernerinnen und Lerner. Komplexe Studien- und Lebenszusammenhänge und die Anforderungen der zukünftigen Berufspraxis erfordern vielfältige Kompetenzen bei Studierenden.

## Ziele:

- (a) Flexible Studienorganisation
- (b) Erleichterung der Übergangsphasen
- (c) Diversitätsorientierte Lehr- und Lernformate
- (d) Ausbau eines ergänzenden (Seminar-) Angebots zur Vermittlung überfachlicher Kompetenzen
- (e) Vermittlung von Gender- und Diversitykompetenzen an der Hochschule

## Bereits umgesetzte Maßnahmen:

- (zu a) Abbau von Fortschrittshürden in Studienverlaufsplänen bei 12 Studiengängen, die Hochschulleitung wirkt auf den Abbau von Fortschrittshürden bei der Verabschiedung neuer Studienordnungen hin
- (zu b) Analyse der Durchlässigkeit an den Übergängen: Schule-Hochschule, Beruf-Hochschule-Beruf, Hochschule-Hochschule, Ausland-Hochschule-Ausland
- (zu b) Erhöhung der Transparenz an den Übergängen (Übersetzung einschlägiger Dokumente, Erklären von Begrifflichkeiten, Projekt „Integra“ für Studierende und Studieninteressierte mit Fluchtgeschichte, Projekt „Mut zum Studium“ für Studieninteressierte, die als Erste in ihrer Familie studieren, Transparenz in Anerkennungs- und Anrechnungsverfahren)
- (zu c) Kontinuierliche Verstärkung und Ausdifferenzierung des Angebotes der Hochschuldidaktik (Sensibilisierung und Kompetenzaufbau für den Umgang mit Diversität, Studierendenzentrierung)
- (zu c) Support und Qualifizierungsangebote zu Blended-Learning



- (zu d) Teilweise Öffnung von bisher zielgruppenspezifischen Unterstützungsangeboten nach Bedarfslage
- (zu d) Fakultätsübergreifende Öffnung von Angeboten
- (zu d) Zentrale Koordination von Service Learning und Ehrenamtsvermittlung
- (zu d) Zentrale Koordination und Ausbau von Angeboten im Bereich Schlüsselqualifikationen (z. B. durch die Etablierung eines Schreibzentrums und einer hochschulweiten Summer School für Schlüsselkompetenzen)
- (zu e) Regelmäßige Veranstaltungen des Kompetenzzentrums Gender und Diversity
- (zu e) Durchführung von Lehrangeboten zu den Themenfeldern Gender und Diversität in verschiedenen Fakultäten durch die Inhaberin der Professur „Gender und Diversity“

#### **Weitere Maßnahmen:**

- (zu a/ b/ c) Kontinuierliche Analyse des Studienverlaufsmonitorings nach Hürden im Studienverlauf und an Übergängen, Ableitung von Maßnahmen
- (zu b) Verbesserung der Transparenz (am Übergang Hochschule zu Hochschule – Informationen zur Anerkennung von Studienleistungen und allg. Erläuterungen von Begrifflichkeiten)
- (zu c) Entwicklung eines gemeinsamen Lehrverständnisses in einem diskursiven Prozess unter Einbindung verschiedener Gruppen
- (zu d) Einführung eines Zertifikats für „Digitale Kompetenzen“





# Handlungsfeld: Service und Beratung

Die TH Nürnberg erkennt, dass der erfolgreiche Abschluss eines Studiums jenseits der fachlichen Eignung von weiteren Diversitätsfaktoren abhängen kann, wie beispielsweise der sozialen Situation. Sie sieht es daher als ihre Aufgabe an, ihre Studierenden auch unter Berücksichtigung dieser Faktoren bei einem erfolgreichen Studium zu unterstützen. Ebenso gehört eine lückenlose Bereitstellung von studienrelevanten Informationen zu ihrem Anspruch, die von mehreren zentralen und dezentralen Beratungseinrichtungen umgesetzt wird. Das Ziel ist, vermeidbare Studienabbrüche zu verhindern und die individuelle Entwicklung zu fördern.

## Bereits umgesetzte Maßnahmen:

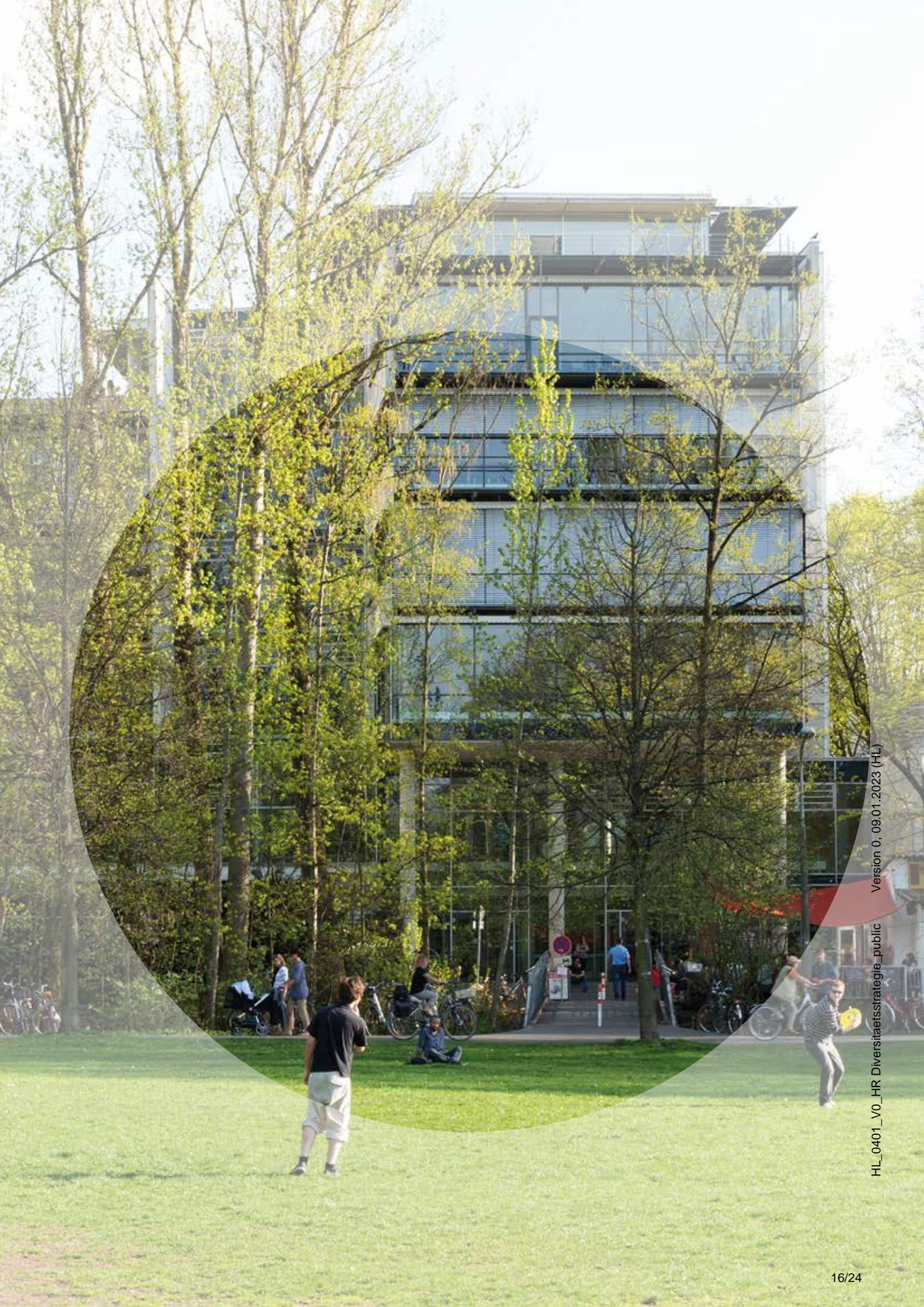
- (zu a) Befragung der bestehenden Service- und Beratungseinrichtungen zu Bedarfen
- (zu a) Befragung der Studienfachberaterinnen und Studienfachberater an den Fakultäten zu Bedarfen
- (zu a) Entwicklung und Umsetzung eines Beratungsverständnisses (für die zentrale Studienberatung)
- (zu a) Einführung eines Allgemeinwissenschaftlichen Wahlpflichtfachs zur Stressbewältigung
- (zu b) Analyse der bestehenden Beratungsstruktur
- (zu b) Einrichten eines zentralen Zugangs zu allen Beratungs- und Serviceangeboten auf der Startseite der Homepage im Zuge des Relaunches
- (zu b) Bereitstellung aller Dokumente auf einer zentralen Datenbank
- (zu b) Einführung von Online-Beratung

## Ziele:

- (a) Aufbau eines bedarfsorientierten Angebotes an Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangeboten bezogen auf individuelle Lebenssituationen und Bildungsbiografien sowie auf Zielgruppen
- (b) Bereitstellung eines umfassenden Netzes an Informations- und Beratungsleistungen

## Künftige Maßnahmen:

- (zu a) Kontinuierliche Analyse der Daten des Studienverlaufsmonitorings nach möglichen studienerefolgsrelevanten Kriterien und Ableitung von Maßnahmen
- (zu b) Institutionalisierung eines hochschulweiten Beratungsnetzes mit Vertreterinnen und Vertretern zentraler, dezentraler und studentischer Beratungseinrichtungen (regelmäßige Treffen, Austausch, gemeinsame Qualitätsstandards in der Beratung, Verantwortlichkeiten, gemeinsame inhaltliche Standards, gegenseitige Unterstützungsstrukturen, gemeinsames Marketing)
- (zu a/b) Öffnung der Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements für Studierende, zum Beispiel zum Thema Stressbewältigung
- (zu a/b) Entwicklung von Maßnahmen zur Stressbewältigung bei Studierenden





# Handlungsfeld: Hochschulkultur und -kommunikation

Die TH Nürnberg steht für Innovation und sieht Diversität gerade auch in diesem Zusammenhang als Potenzial. Das Ziel der TH Nürnberg ist, dass Lehrende, Beschäftigte und Studierende ihre vielfältigen Talente in einem positiven, offenen und kreativen Umfeld entfalten können und die Hochschule so noch attraktiver machen. Toleranz, Akzeptanz und Offenheit sieht die TH Nürnberg als Voraussetzung für ein positives Lern- und Arbeitsklima. Diskriminierungen wirkt sie entgegen.

## Bereits umgesetzte Maßnahmen:

- (zu b) Aufbau eines Bedrohungsmanagements
- (zu b) Regelmäßige Veranstaltungen des Kompetenzzentrums Gender und Diversity zur Sensibilisierung und Information
- (zu b) Kommunikationshandbuch mit gendergerechter Sprache
- (zu c) Wissenschaftliche Arbeiten zu Diskriminierungserfahrungen an der Hochschule
- (zu c) Verabschiedung und Bekanntmachung einer Antidiskriminierungsrichtlinie
- (zu c) Regelmäßige Fortschreibung eines genderbezogenen Gleichstellungskonzepts

## Ziele:

- (a) Diversität wird an der Hochschule positiv gelebt, ein Klima der Toleranz, Akzeptanz und Offenheit ist etabliert
- (b) Hochschulmitglieder sind informiert und sensibilisiert
- (c) Die TH Nürnberg engagiert sich kontinuierlich gegen Diskriminierung
- (d) Förderung der individuellen Entfaltung

## Künftige Maßnahmen:

- (zu a) Entwicklung und Durchführung von Aktivitäten zur weiteren Sensibilisierung (zum Beispiel Abbau von Stereotypen durch Aktionen am Diversity Day/Seminare)
- (zu a) Aktive Auseinandersetzung mit dem Thema Kultur und Klima an der Hochschule als Lern- und Arbeitsort
- (zu b) Aufbau von zentralen Kommunikations- und Informationsstrukturen zu diversitätsrelevanten Themen
- (zu b) Überprüfung sowie Auseinandersetzung mit den genderrelevanten Seiten des Kommunikationshandbuchs
- (zu d) Aktionen zur Förderung der positiven Aspekte von Diversität





## Ausblick

Die TH Nürnberg stellt sich aktuellen Anforderungen, die mit einer vielfältigen Studierendenschaft verbunden sind. Als innovativer Studienstandort möchte sie darüber hinaus noch attraktiver werden.

Die vorliegende Diversitätsstrategie wurde im Zeitraum 2015 - 2017 während des Diversity-Audits „Vielfalt gestalten“ erarbeitet und formuliert. Für die TH Nürnberg war dies ein erster Schritt im Hinblick auf die strukturierte und systematische Auseinandersetzung mit dem Thema. Die TH Nürnberg plant, die etwaige Weiterentwicklung der Ziele sowie den Stand der Umsetzung der formulierten Maßnahmen künftig im Drei-Jahres-Rhythmus im Rahmen einer Re-Auditierung zu begleiten.





# Impressum

## Herausgeber

Der Präsident  
der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm  
Keßlerplatz 12, 90489 Nürnberg

## Redaktion und Entwurf

Hochschulkommunikation der TH Nürnberg  
August 2018

# Bildnachweis

- © pressmaster / Fotolia: Titel
- © Oliver Kussinger: 2 / 3, 4 / 5, 14, 22 / 23
- © Illina Valeria: 8, 9
- © Rawpixel Ltd. / Fotolia: 10 / 11
- © Lucas Brisco: 12 / 13
- © Petra Simon: 16, 17, 18, 19
- © georgerudy / Fotolia: Rücktitel

# Kontakt

Diversity Management  
Kanzlerin Andrea Gerlach-Newman  
kanzlerin@th-nuernberg.de





