

# Selbstreport Re-Audit „Vielfalt gestalten“

*Professorin Dr.-Ing. Martina Klocke  
Prorektorin für Diversity und Chancengerechtigkeit*





# Vorwort

Anerkennung, Wertschätzung und Wahrnehmung von Unterschieden sowie die aktive Entwicklung von Gemeinsamkeiten sind Merkmale, welche die FH Aachen als übergeordnete Leitlinien in allen Bereichen der Hochschule anwendet und kontinuierlich weiterentwickelt. Es ist ein intrinsisches Ziel der Hochschule, Vielfalt als Chance zu begreifen und ein Umfeld zu gestalten, in dem sich Diversität und Chancengerechtigkeit frei entfalten und weiterentwickeln können.

Die FH Aachen als Ort des Lernens, Lehrens, Forschens und kritischen Denkens begegnet der zunehmenden Vielfalt, bedingt durch heterogene Biografien aller Statusgruppen, durch eine aktive Gestaltung von Diversity Management-Strukturen. Dabei nutzt sie in allen Bereichen der Hochschule kognitive wie auch wertebasierte Unterschiedlichkeiten und Perspektivenvielfalt als Ressource für lern- und problemlösungsorientiertes Handeln sowie zur Förderung von Kreativität und Innovation in Lehre und Forschung und in der Organisation insgesamt.

Die FH Aachen ist eine führende Hochschule der angewandten Wissenschaften mit Schwerpunkten in den Bereichen Technik, Wirtschaftswissenschaften und Gestaltung.

Es ist das Selbstverständnis der FH Aachen, Rahmenbedingungen für Studium sowie Lehre und Forschung ohne Ausgrenzungen zu schaffen, in denen weltoffene Studierende für Karrieren in der Forschung und in der Wirtschaft qualifiziert werden. Wir sind überzeugt, dass Diversity und Chancengerechtigkeit einen signifikanten Beitrag zu diesem Selbstverständnis leisten.



Prof. Dr. Bernd P. Pietschmann  
Rektor der FH Aachen

# Inhalt

---

1	Ausgangssituation und Randbedingungen	5
2	Weiterentwicklung der Diversitätsstrategie und Entwicklungsziele von 2014 bis 2021	
2.1	Allgemeines	6
2.2	Entwicklungsziele sowie Diskussion der Ergebnisse und Bewertung	6
2.2.1	Projekt „Vielfalt integrieren - nachhaltig fördern“	7
2.2.2	Projekt Guter Studienstart	8
2.2.3	Projekt Talentscouting	9
2.2.4	Projekt ProDiVFA	10
2.2.5	Sonstige Projekte, Programme, Aktivitäten	11
2.3	Zwischenfazit	14
3	Prorektorat Diversity und Chancengerechtigkeit	
3.1	Vision, Mission, Werteversprechen	15
3.2	Organisationsstruktur	19
3.3	Aufbau- und Ablauforganisation	20
3.4	Diversity Management-System DiM	21
3.5	Einordnung des DiM in das übergeordnete Prozessmanagement BIC der FH Aachen	24
3.6	Netzwerke und Mitgliedschaften	25
4	Ausblick	
4.1	Operative Maßnahmen	26
4.2	Hochschulinitiativen zur Weiterentwicklung der Hochschulkultur	29
5	Daten und Fakten der FH Aachen	32
6	Literatur (Weblinks)	34

---

# 1 Ausgangssituation und Randbedingungen

Die FH Aachen nahm von Dezember 2012 bis Dezember 2014 an dem Diversity Audit

## *„Vielfalt gestalten in NRW“*

teil.

Dieses Diversity Audit wurde gefördert durch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW in Kooperation mit dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. Die Initiative war zur damaligen Zeit auf das Land NRW beschränkt. Die FH Aachen hatte sich erfolgreich um eine Teilnahme an diesem Pilotprojekt beworben. Heute wird diese Bildungsinitiative des Stifterverbandes bundesweit begleitet.

Bedingt durch den besonderen Standort der FH Aachen in der Europaregion, im gemeinsamen Grenzraum Belgiens, Deutschlands und der Niederlande, lag der Schwerpunkt des Audits auf der Schaffung einer Euregionalen Vielfalt an der FH Aachen.

Das Audit verlief laufzeitbegleitend und konzentrierte sich insbesondere auf das Handlungsfeld Studium und Lehre (Prorektorat Studium und Lehre). Dieses Handlungsfeld beinhaltete im Rahmen des Audits vier Zielfelder:

- > **Studiengangentwicklung** unter Berücksichtigung hochschulinterner Diversity-Standards in neu konzipierten Studiengängen und Modulen,
- > **Studienintegration** durch Beratung, Betreuung und Schaffung von Transparenz,
- > **Hochschulkooperationen**, u.a. im Rahmen studentischer Projekte mit euregionalen Bezug,
- > **interne und externe Kooperation**.

Zu jedem Zielfeld erarbeiteten Arbeitsgruppen, bestehend aus Mitgliedern des Lenkungskreises und der Steuerungsgruppe, Maßnahmen und Handlungsempfehlungen.

Das Audit wurde im Dezember 2014 mit der Verleihung des Zertifikats

## *„Vielfalt gestalten in NRW“*

erfolgreich abgeschlossen.

# 2 Weiterentwicklung der Diversitätsstrategie und Entwicklungsziele von 2014 bis 2021

## 2.1 Allgemeines

Die Diversitätsstrategie wird im Folgenden zunächst für den Zeitraum von 2014 bis 2021 dargestellt. Im Jahr 2021 fand mit der Einrichtung eines Prorektorates „Diversity und Chancengerechtigkeit“ eine grundlegende Erweiterung der Hochschulorganisation statt.

Hiermit verbunden waren auch inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklungen der Diversitätsstrategie und erweiterte Zielformulierungen. Auf diese Arbeiten wird im Kapitel 3 eingegangen.

Ansonsten orientiert sich die weitere Gliederung dieses Kapitels an den im Leitfaden für den Selbstreport des Stifterverbandes genannten Punkten „Diversitätsstrategie und Entwicklungsziele“. Der ebenfalls genannte Gliederungspunkt „Ausblick“ erfolgt zusammenfassend für den gesamten Betrachtungsraum in Kapitel 4.

## 2.2 Entwicklungsziele sowie Diskussion der Ergebnisse und Bewertung

Die wesentlichen Entwicklungsziele wurden gemeinsam mit allen Beteiligten während des damals laufenden Audits und dann in der Folgezeit auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse und sich neu gezeigten Anforderungen in Eigenverantwortung formuliert. Es kann hier nicht auf alle Einzelaktionen aller Projektinitiativen eingegangen werden, so dass in diesem Selbstreport im Wesentlichen auf die Hauptziele und deren Umsetzung detaillierter eingegangen wird, die auch in den Handlungsfeldern des Re-Audit Leitfadens verankert sind. In den Jahren 2014 bis heute wurden vielfältige Projekte durch Eigenfinanzierung der FH Aachen und durch öffentliche Förderung durchgeführt. In den Projekten sind auch die Entwicklungsziele genannt, mit denen signifikante Beiträge zur Diversitätsstrategie der FH Aachen geleistet werden.

Aus der Gesamtheit aller Aktivitäten bis heute sind in Bild 1 (am Ende des Abschnitts 2.2) Aktivitäten zusammengefasst, von denen einige im Folgenden im Detail vorgestellt, diskutiert und bewertet werden. Es wurde auch eine Zuordnung der wichtigsten Ergebnisse in die Handlungsfelder (HF 1 bis HF 7) des Stifterverbandes vorgenommen/1/.

Diese sind:

- |   |      |
|---|------|
| > Strategie und Struktur                  | HF 1 |
| > Studium und Lehre                       | HF 2 |
| > Service und Beratung                    | HF 3 |
| > Interne Kommunikation und Partizipation | HF 4 |
| > Externe Kommunikation                   | HF 5 |
| > Personalmanagement                      | HF 6 |
| > IT und Liegenschaften                   | HF 7 |

## 2.2.1 Projekt „Vielfalt integrieren – nachhaltig fördern“

### *Projektmerkmale*

Das Projekt „Vielfalt integrieren – nachhaltig fördern. Systematische und nachhaltige Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre (SQLS-FH AC)“ verfolgte den Projektzweck, die Studierfähigkeit und Studienintegration in Zeiten wachsender Studierendenzahlen und zunehmender Heterogenität durch eine nachhaltige, effiziente und systematische Qualitätsentwicklung sicherzustellen/2/.

Dieses Projekt wurde durch das BMBF gefördert. Die Laufzeit war von 2011 bis 2021.

### *Übergeordnete Projektziele/Entwicklungsziele und Beiträge zu Handlungsfeldern des Re-Audits*

- > Verbesserung des Studienerfolgs unter Berücksichtigung der zunehmenden Diversität der Studierendenschaft.
- > Kontinuierliche Weiterentwicklung der Qualität von Studium und Lehre.
- > Vernetzung der Einzelmaßnahmen sowie Sicherung durch ein nachhaltiges Qualitätsmanagementsystem.

Durch die Bearbeitung dieser Ziele und die Umsetzung von Maßnahmen wurden wichtige Lösungsbeiträge zu mehreren Re-Audit-Handlungsfeldern generiert. Diese Handlungsfelder sind:

- > Studium und Lehre,
- > Strategie und Struktur,
- > Service und Beratung sowie
- > interne und externe Kommunikation.

### *Diskussion und Wertung der Projektergebnisse*

Die Projektergebnisse haben wesentliche Lösungsbeiträge zur

- > Studierfähigkeit und Studienintegration,
- > Qualifizierung des Lehrpersonals und
- > zum Qualitätsmanagement in Studium und Lehre generiert.

Im Einzelnen sind dies beispielsweise:

- > Hochschuldidaktische Maßnahmen zur Unterstützung von Lehre und Studium (z.B. Schulung von Fachtutoren, Schulung von studentischen Mentoren, Einstiegsmaßnahmen für neu berufene Professor:innen, Stärkung neuer Lehrformen mit Einbezug von Digitalen Formaten, Förderung des kollegialen Austausches) und
- > der Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems in Studium und Lehre.

Mit diesen Ergebnissen und mit Wirkung vom 1.10.2021 wurde das

### **„Qualitätsmanagementsystem in Studium und Lehre der FH Aachen“**

systemakkreditiert.

Das SSQL-Projektes war ebenfalls integraler Bestandteil der Arbeiten zur Auditierung „Vielfalt gestalten in NRW“ (2012 bis 2014) durch den Stifterverband.

#### **Zusammenfassung**

Es ist festzustellen, dass dieses Projekt wesentliche Beiträge zur nachhaltigen Verankerung einer Diversitätsstrategie an der FH Aachen geliefert hat. Die wesentlichen Maßnahmen wurden nach Projektende verstetigt und in der Organisation der FH verankert. Besonders anzumerken ist, dass der Aufbau von Managementstrukturen in Studium und Lehre mit der Realisierung und Systemakkreditierung eines Qualitätsmanagementsystems wesentlich durch diese Projektergebnisse ermöglicht wurde.

## **2.2.2 Projekt Guter Studienstart**

#### **Projektmerkmale**

Das Projekt „Guter Studienstart im Ingenieurbereich – das nullte Semester“ war ein Kooperationsprojekt mit der RWTH Aachen. Zu den Ideen und Zielen gehörten, Orientierung vor dem Studienbeginn zu bieten, gepaart mit verbesserter Fächer- und Hochschulorientierung sowie mit mehr Zeit und Sicherheit in der Studienwahl. Das übergeordnete Ziel war, Strategien zu entwickeln und konkrete Maßnahmen durchzuführen, um in der Studieneingangsphase Problemen einer heterogenen Studierendenschaft zu begegnen. Es sollten insbesondere Studienanfänger:innen angesprochen werden, die außerhalb der tradierten Zugänge Wege zu akademischer Bildung suchen. Mit diesem Projekt sollte ein wichtiger Beitrag zur Chancengerechtigkeit bei Aufnahme eines akademischen Studiums geleistet werden/3/.

Dieses Projekt wurde durch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW gefördert. Die Förderung über das MIWF erfolgte von 2014 bis 2018. Nach Ablauf der Projektlaufzeit wurde das Projekt mit Eigenmitteln der FH Aachen für weitere drei Jahre bis Dezember 2021 weitergeführt.

#### **Übergeordnete Projektziele/Entwicklungsziele und Beiträge zu Handlungsfeldern des Re-Audits**

- > Abbau von Problemen in der Studieneingangsphase für eine heterogene Studierendenschaft.
- > Entwicklung und Durchführung einer gemeinsam von der FH Aachen und der RWTH Aachen realisierten Orientierungsphase zur passgenauen Wahl der Hochschule und des Studiengangs.
- > Erarbeiten eines gemeinschaftlich getragenen Standortentwicklungskonzeptes der Aachener Hochschulen zur Steigerung des Studienerfolgs.
- > Erarbeiten von Modellen, um für Studierende Übergänge und Wechsel zwischen den Hochschulen zu vereinfachen.



Durch die Bearbeitung dieser Ziele und die Umsetzung von Maßnahmen wurden wichtige Lösungsbeiträge zu folgenden Re-Audit-Handlungsfeldern generiert:

- > Studium und Lehre,
- > Strategie und Struktur,
- > Service und Beratung,
- > interne und externe Kommunikation sowie
- > Personalmanagement

### ***Diskussion und Wertung der Projektergebnisse***

Die folgenden Projektergebnisse werden auszugsweise hervorgehoben:

- > Studierende können reguläre Lehrveranstaltungen an beiden Hochschulen belegen.
- > Die Vorlesung Mathematik 1 ist eine gemeinsame Veranstaltung beider Hochschulen.
- > Es werden gemeinsam themen- und berufsfeldorientierte Veranstaltungen durchgeführt.
- > In einer „Role Model Runde“ berichten Ingenieur:innen aus der Praxis und diskutieren mit den Studierenden.
- > Aus diesem Projekt sind zwei kooperative Bachelorstudiengänge „Elektrotechnik mit Orientierungssemester (ETOS)“ und „Bauingenieurwesen mit Orientierungssemester (BIOS)“ entstanden.

Das Projekt wurde im Förderwettbewerb „Guter Studienstart“ ausgezeichnet. Es war das einzige Projekt, in dem eine Kooperation zwischen einer Fachhochschule für Angewandte Wissenschaften und einer Technischen Universität gefördert wurde.

### ***Zusammenfassung***

Dieses Projekt hat wesentliche Beiträge zum Abbau von Hürden beim Übergang zwischen verschiedenen Hochschultypen geleistet. Darüber hinaus ist es am Standort heute leicht möglich, dass Studierende als studentische Hilfskräfte an beiden Hochschulen studienbegleitend beschäftigt sind, es werden auch Raum- und Laborinfrastruktur gemeinsam genutzt. Studierende schreiben Abschlussarbeiten an beiden Hochschulen, die gemeinsam betreut werden. Die im Rahmen dieses Projektes gewonnenen Ergebnisse werden in den laufenden Arbeiten zum Aufbau des Managementsystems (Kapitel 3) im Handlungsfeld „Integration“ weitergeführt und dauerhaft verankert.

## **2.2.3 Projekt Talentscouting**

### ***Projektmerkmale***

Das Projekt „Talentscouting“ ist ebenfalls ein Kooperationsprojekt zwischen der FH Aachen und der RWTH Aachen. Das Projekt hat die übergeordnete Zielsetzung, den Übergang Schule/Hochschule und die dann anschließende sensible Eingangsphase des Studiums zu optimieren. Darüber hinaus sollen Schüler:innen aus Haushalten ohne akademische Erfahrung ergebnisoffen und langfristig hinsichtlich ihrer Bildungsplanung zu beraten werden, um mehr Bildungs- und Chancengerechtigkeit herzustellen. Ein Fokus ist, diesen Übergang für „Bildungsaufsteiger:innen“ möglichst niedrigschwellig zu gestalten. Dieses Projekt ist eng mit dem Projekt „Guter Studienstart“ verzahnt.

Das Projekt wurde durch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW gefördert. Die ursprüngliche Laufzeit war von 2017 bis 2020. Aufgrund des Projekterfolges hat das Ministerium die Förderung dieses Projektes ab 2021 verstetigt, wodurch das Programm in der Allgemeinen Studienberatung integriert worden ist/4/.

### ***Übergeordnete Projektziele/Entwicklungsziele und Beiträge zu Handlungsfeldern des Re-Audits***

- > Ermutigen von Schüler:innen zur Aufnahme eines wissenschaftlichen Studiums durch individuelle Beratung.
- > Abbau von sozialen Ungleichheiten beim Übergang in das Studium sowie von Ungleichheiten im Bildungsverlauf.
- > Passfähigkeit von Potentialen und Bildungsentscheidungen durch individuelle Beratung werten.
- > Die Beratungsaktivitäten insbesondere auf junge Menschen konzentrieren, deren Eltern nicht studiert haben.
- > Durchführen einer wissenschaftlichen Begleitstudie.

Durch die Bearbeitung dieser Ziele und die Umsetzung von Maßnahmen wurden wichtige Lösungsbeiträge zu folgenden Re-Audit-Handlungsfeldern generiert:

- > Studium und Lehre,
- > Service und Beratung,
- > interne und externe Kommunikation sowie
- > Personalmanagement

### ***Diskussion und Wertung der Projektergebnisse***

Die folgenden Projektergebnisse werden auszugsweise hervorgehoben:

Die RWTH Aachen und die FH Aachen haben ein Betreuungsnetzwerk von 34 „Talentscouting Schulen“ aufgebaut. Im Jahr 2022 sind aktuell 1519 aktive Talente (Schüler:innen, die an der Beratung teilnehmen) im Talentscouting Aachen vertreten. Sie werden von 4 qualifizierten Talentscouts beider Hochschulen betreut.

Die wissenschaftliche Begleitstudie wurde durch das Wissenschaftszentrum für Sozialforschung, Berlin, und die Universität zu Köln durchgeführt. Sie zeigt u.a., dass die Studienaufnahmequote von Schüler:innen ohne akademischen Hintergrund durch das Talentscouting Programm signifikant erhöht wird. Die Studie stellte darüber hinaus fest, dass Studienberechtigte mit akademischem Hintergrund nach dem Talentscouting häufiger eine Ausbildung beginnen als ohne das Talentscouting. Das Resultat zeigt, dass durch das Talentscouting die soziale Ungleichheit zum Studieneinstieg reduziert und gleichzeitig sich die Passung zwischen den schulischen Leistungen und der Bildungsentscheidung der Schülerinnen und Schüler erhöht wird/5/.

### ***Zusammenfassung***

Die Arbeiten und Ergebnisse dieses Projektes generieren kontinuierlich wichtige Handlungen und Umsetzungsmaßnahmen, die im Handlungsfeld Integration und Kommunikation des Managementsystems DiM organisatorisch verankert und umgesetzt werden (Kapitel 3).

Das Talentscouting ist für die FH Aachen ein wichtiger Eckpfeiler in den Arbeiten des neu eingerichteten Prorektorats Diversity und Chancengerechtigkeit.

## 2.2.4 Projekt ProDiVFA

### *Projektmerkmale*

ProDiVFA ist ein Kunstname und steht für das Pilotprogramm „Sensibilisierung für einen bewussten Umgang mit der Diversität in Studium und Lehre an der FH Aachen“. Die FH Aachen hat sich außerdem das Ziel gesetzt, durch maßgeschneiderte Aktivitäten alle Hochschulangehörigen über das Gender- und Diversity-Angebot der FH Aachen zu informieren und so einen bewussten Umgang mit Vielfalt zu fördern.

Das Projekt wurde 2016 durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF sowie durch das Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre (KomDIM), TH Köln und Universität Duisburg-Essen, für ein Jahr gefördert.

### *Übergeordnete Projektziele/Entwicklungsziele und Beiträge zu Handlungsfeldern des Re-Audits*

- > Erstellung einer Informationsbroschüre,
- > Aufbau eines Internetportals,
- > Durchführen von Workshops,
- > Durchführen eines Diversity Tages.

Durch die Bearbeitung dieser Ziele und die Umsetzung von Maßnahmen wurden wichtige Lösungsbeiträge zu folgenden Re-Audit-Handlungsfeldern generiert:

- > Service und Beratung und
- > interne und externe Kommunikation sowie
- > Personalmanagement.

### *Diskussion und Wertung der Projektergebnisse*

Die folgenden Projektergebnisse werden auszugsweise hervorgehoben:

Die o.g. genannten Projektziele wurden erreicht, Ausnahme: das Internetportal befindet sich noch im Aufbau. Die Ergebnisse wurden in die praktische Anwendung überführt. Eine umfangreiche Informationsbroschüre wurde veröffentlicht /6/.

### *Zusammenfassung*

Mit den Ergebnissen dieses Projektes wurden konstituierende Rahmenbedingungen aufgezeigt, unter denen ein hochschulweites Kommunikationsprogramm für Diversity und Gender generiert werden kann.

Die FH Aachen nimmt deshalb die Ergebnisse dieses Projektes zum Anlass, ein Kommunikationsprogramm für Diversity und Chancengerechtigkeit zu entwickeln, das im Wesentlichen in den Handlungsfeldern Kommunikation und Qualitätssicherung des Managementsystems DiM verankert werden wird (Kapitel 3).

## 2.2.5 Sonstige Projekte, Programme, Aktivitäten

Im Folgenden werden weitere Aktivitäten, Projekte, Programme, und Initiativen genannt und kurz beschrieben, deren Inhalte und Handlungsempfehlungen für die FH Aachen Beiträge für die Re-Auditierung „Vielfalt gestalten“ zur Verfügung stellen. Sie werden ebenfalls den vom Stifterverband genannten Handlungsfeldern zugeordnet.

### > *audit familiengerechte hochschule*

Mit dem „audit familiengerechte hochschule“ der Beruf und Familie GmbH arbeitet die FH Aachen aktiv an ihrem Ziel, Studien- und Arbeitsbedingungen familiengerecht zu gestalten. Die Auditierung ist fester Bestandteil der kontinuierlich laufenden Arbeiten der FH Aachen zu Diversity und Chancengerechtigkeit/7/.

Die Ergebnisse liefern Beiträge zum Handlungsfeld „Externe und Interne Kommunikation und Partizipation“ des Stifterverbandes.

### > *Initiative Hochschulallianz für Angewandte Wissenschaften (HAWtech).*

Die FH Aachen ist Gründungsmitglied der HAWtech. Die HAWtech umfasst sieben Hochschulen für angewandte Wissenschaften, deren Schwerpunkte ähnlich wie bei der FH Aachen ebenfalls in den MINT Fächern liegen. Gemeinsames Ziel ist es, Klein- und Mittelständische Unternehmen in regionalen Netzwerken zu stärken. Die mittelständische Industrie stellt wichtige Kooperationspartner für die FH Aachen, mit denen gemeinsame Forschung, Praktika und Abschlussarbeiten durchgeführt werden. In diesem Netzwerk werden in dem Arbeitskreis „Gender und Diversity“ die Belange kleiner und mittelständischer Unternehmen adressiert. Die FH Aachen lernt die besonderen Randbedingungen und Anforderungen der Industrie kennen und kann mit den eigenen Erfahrungen Lösungen anbieten. Dieser Lernprozess verläuft aber ebenso in der umgekehrten Richtung. Beispielsweise wurde im Jahr 2021 gemeinsam diskutiert, wie mit digitalen Formaten für die Hochschule und Unternehmen Chancengerechtigkeit und Vielfalt in der praktischen Arbeit nutzbar gemacht werden können/8/.

Die Ergebnisse liefern Beiträge zum Handlungsfeld „Externe und Interne Kommunikation und Partizipation“ des Stifterverbandes.

### > *Symposium „Diversity in der Hochschulbildung“.*

Dieses Symposium wurde im Jahr 2018 gemeinsam mit der RWTH durchgeführt. Expert:innen informierten in Vorträgen und Dialogrunden zu Diversity in der Hochschulbildung, Studium, Lehre und Personalentwicklung. Das Symposium wurde gemeinsam von den Rektoratzen der RWTH Aachen und der FH Aachen veranstaltet und stand unter der Schirmherrschaft der Ministerin für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW/9/.

Diese Aktivität kann dem Handlungsfeld „Externe und Interne Kommunikation und Partizipation“ des Stifterverbandes zugeordnet werden.

> **Initiative LehreN – Das Bündnis für Hochschullehre**

Das „LehreN Dachprogramm“ war eine Gemeinschaftsinitiative mehrerer Stiftungen, u.a. auch des Stifterverbandes. Das übergeordnete Ziel war, Akteure der Lehrentwicklung weiterzubilden, in den Austausch zu bringen und Transfer zu begleiten. Die FH Aachen hat mit sechs Professor:innen aus verschiedenen Fachbereichen an dem Projekt teilgenommen. Wesentliche Mehrwerte für die FH Aachen und die Arbeiten zu Diversity und Chancengerechtigkeit waren, Methodenansätze für die Hochschuldidaktik und Transfermöglichkeiten im Netzwerk mit unterschiedlichen Disziplinen zu diskutieren und auf Tragfähigkeit zu prüfen/10/.

Ergebnisse dieser Aktivität können den Handlungsfeldern „Strategie und Struktur“ und „Personalmanagement“ des Stifterverbandes zugeordnet werden.

**Zusammenfassung**

Insbesondere die gemeinsamen Aktivitäten mit der Industrie und der Aufbau von informellen Netzwerken waren und sind besonders wertvoll, da die Industrie einerseits als wichtiger Forschungspartner für gemeinsame Projekte und als Transferpartner agiert, andererseits aber auch ein bevorzugter Arbeitgeber für die Hochschulabsolvent:innen ist. Die Anforderungen, Erwartungen und Vorgehensweisen zur Berücksichtigung von Diversität, Heterogenität, Vielfalt und Gender sind auf der übergeordneten, strategischen Motivationsebene in der Hochschule und der Industrie sehr ähnlich, sie unterscheiden sich aber häufig signifikant in der Verankerung in der Unternehmensstrategie und den realisierten Umsetzungspfaden. Dies gilt insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, in denen eigenständige Abteilungen für diese Fragen in der Aufbauorganisation kaum etabliert sind. Die relevanten Fragen werden im Allgemeinen, wenn überhaupt, in den Personalabteilungen mit behandelt. Deshalb sind regelmäßige und gemeinsame Veranstaltungen für beide Seiten sehr wertvoll, man lernt die Herangehensweisen voneinander und findet aus der Unterschiedlichkeit viele synergetische Lösungsansätze.

Die zusammenfassende Zuordnung und bildliche Darstellung der wichtigsten Ergebnisse zu den Handlungsfeldern des Stifterverbandes in Bild 1 zeigt, dass die Projekte zu allen Handlungsfeldern mit unterschiedlicher Ausprägung und Intensität Beiträge leisten. Die inhaltliche Zuordnung der Handlungsfelder HF1 bis HF7 ist auf Seite 6 erläutert.

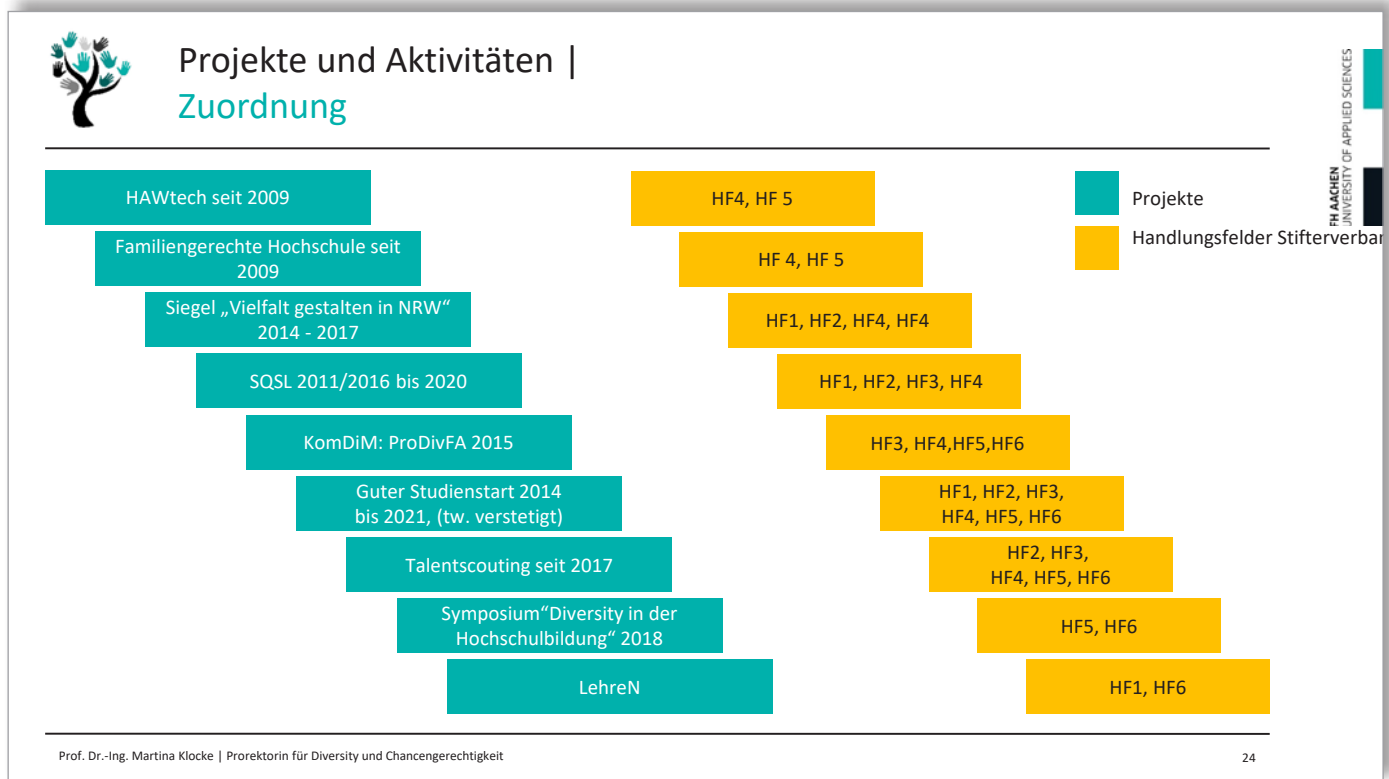


Bild 1: Projekte und Initiativen im Rahmen von „Vielfalt gestalten“

## 2.3 Zwischenfazit

Alle Projekte, Initiativen und sonstigen Aktivitäten haben wichtige Beiträge zur Diversitätsstrategie der FH Aachen geleistet. Im Rahmen der durchgeführten Projektarbeiten wurde aber auch deutlich, dass die Implementierung und nachhaltige Verankerung von Handlungen zur Diversität, Vielfalt und Heterogenität ein kontinuierlicher Gestaltungsprozess ist. Projekterkenntnisse und neue Anforderungen aus allen Bereichen der Hochschule sowie gesetzliche Regelungen und Vorgaben erfordern, dass Ziele überwacht und bei Bedarf angepasst werden. Konsequenterweise müssen dann ggf. auch die Umsetzungsstrategien modifiziert werden.

Die FH Aachen hat aus den Projektergebnissen Anforderungen abgeleitet, die einen konstituierenden Gestaltungsrahmen beschreiben, in dem sich Diversity und Chancengleichheit zu einem festen Bestandteil im Bewusstsein aller und in der täglichen Hochschularbeit entwickeln kann. Dieser Bewusstseinsprozess erfordert aber kontinuierliche Aufmerksamkeit, Kommunikation sowie Motivation und muss als Personalführungsaufgabe angenommen und vorgelebt werden. Auf die Vision und das Selbstverständnis der FH Aachen zu Diversity und Chancengleichheit sowie das Managementsystem wird im Kapitel 3 näher eingegangen.

Die Erfahrungen und Hinweise, die während der gemeinsamen Workshops des Audits „Vielfalt gestalten“ in den Jahren 2012 bis 2014 gesammelt wurden, haben bereits wichtige und wertvolle Impulse zur Weiterentwicklung der Diversitätsstrategie gegeben. Zusammen mit den erörterten Projektergebnissen der Jahre 2012 bis 2021 lag ein umfangreiches Portfolio an Handlungsempfehlungen vor, mit dem die Konzeption einer hochschulweiten Strategie zur Diversität angegangen werden konnte.

Der neu ins Amt berufene Rektor der FH Aachen, Professor B. Pietschmann, hat das Entwicklungspotential, das in der Vielfalt, Heterogenität und Diversität für die Hochschulmitglieder und die Hochschule als Organisation enthalten ist, wahrgenommen, aber auch erkannt, dass zur Nutzung dieser Potentiale und zur kontinuierlichen und nachhaltigen Weiterentwicklung ein eigenständiges Prorektorat eingerichtet werden muss.

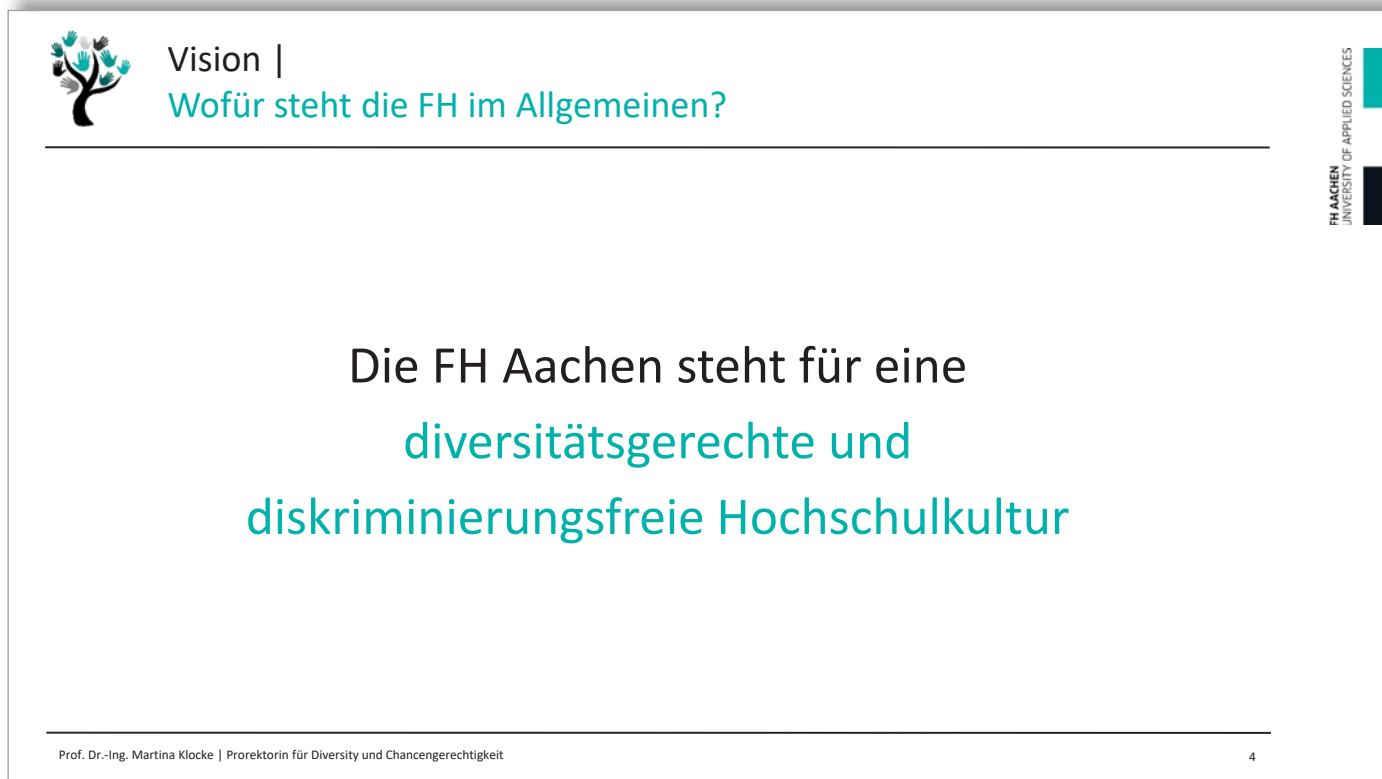
Im September 2021 wurde das neue Prorektorat Diversity und Chancengerechtigkeit in der Organisation der FH etabliert. Eine übergeordnete Aufgabe dieser Organisationseinheit ist, Diversity und Chancengerechtigkeit als einen kontinuierlichen Gestaltungsprozess und Verbesserungsprozess zu verstehen und diesen in der Hochschule fest zu verankern. Dazu ist es notwendig, auf der Basis der bestehenden Organisationseinheiten und deren Ressourcen ein Managementsystem zu entwickeln und zu implementieren, das geeignet ist, Vielfalt und Chancengerechtigkeit nachhaltig innerhalb der Hochschulstrategie umzusetzen.

# 3 Prorektorat Diversity und Chancengerechtigkeit

## 3.1 Vision, Mission, Wertversprechen

Der Verantwortungsbereich Diversity und Chancengerechtigkeit überdeckt die gesamte Hochschule und ist deshalb eine Querschnittsaufgabe. Dies wird auch durch das Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (§3, Abs.4) ausgedrückt. Die bisher durchgeführten Arbeiten zur Diversifikationsstrategie und zu den Initiativen „Vielfalt gestalten“ sind integraler Bestandteil dieser Querschnittsaufgabe.

Die FH Aachen hat ausgehend von den genannten Ausgangsbedingungen zunächst eine langfristig tragfähige Vision für den Bereich Diversity und Chancengerechtigkeit entwickelt (Bild 2):



**Vision |**  
**Wofür steht die FH im Allgemeinen?**

---

Die FH Aachen steht für eine  
**diversitätsgerechte und**  
**diskriminierungsfreie Hochschulkultur**

---

Prof. Dr.-Ing. Martina Klocke | Prorektorin für Diversity und Chancengerechtigkeit 4

FH AACHEN  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bild 2: Vision für den Bereich Diversity und Chancengerechtigkeit



Die FH Aachen versteht Diversität als die Vielfalt der Menschen, die an der Hochschule gemeinsam arbeiten, lernen, lehren und forschen. Die FH Aachen gibt Studierenden und Beschäftigten ein Umfeld und Rahmenbedingungen, in denen sie sich einbringen und ihre persönlichen Potentiale voll entfalten können. Sie tauschen sich aus, agieren untereinander, beeinflussen sich gegenseitig, lernen voneinander und entwickeln sich und die Hochschule weiter. Diese Prozesse sind gekennzeichnet durch folgende Merkmale:

- > **Inklusive Hochschule** | Wir gestalten Strukturen, Verfahren und Angebote in allen Bereichen der Hochschule ohne Barrieren, Benachteiligung und Ausgrenzung mithilfe von Strategien und Instrumenten für eine inklusive Hochschule.
- > **Internationale Campuskultur** | Wir gestalten eine internationale Campuskultur, indem wir Raum innerhalb und außerhalb der Hochschule schaffen, der es den Beteiligten (Studierenden wie Beschäftigten) ermöglicht, Fähigkeiten zu interkulturell und interdisziplinär vernetztem Denken und Handeln zu erwerben.
- > **Integrierende Strukturen** | Wir gestalten und etablieren Managementstrukturen, die darauf abzielen, die Vielfalt von Personen wertschätzend und optimal zu nutzen, bereichsübergreifend zu realisieren sowie Talente zu fördern.

Hiervon ausgehend ist die leitende Mission des Bereichs Diversity und Chancengerechtigkeit (Bild 3):

Mission |  
Wie erreichen wir die Vision?

Diversity und Chancengerechtigkeit durch

Inklusion  
Internationalität  
Integration

Prof. Dr.-Ing. Martina Klocke | Prorektorin für Diversity und Chancengerechtigkeit 5

FH AACHEN  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bild 3: Mission für den Bereich Diversity und Chancengerechtigkeit

Die FH Aachen begreift Vielfalt als ein wertvolles Potential, welches freigelegt und nachhaltig genutzt werden muss. Denn die vielfältigen Leistungen und Erfahrungen der Menschen eröffnen der Hochschule neue Perspektiven und Ideen, die gewinnbringend in die verschiedensten Belange eingebracht werden können und einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander unterstützen.

Dies ist der Rahmen, in dem interdisziplinäre Aus- und Weiterbildung durch Zusammenarbeit aller Studierenden und Beschäftigten stattfindet und aus dem das Wertversprechen abgeleitet ist (Bild 4):

Wertversprechen |  
Value Proposition

Die FH Aachen realisiert  
Studien- und Beschäftigungsbedingungen ohne  
Benachteiligungen, Barrieren oder Ausgrenzungen

Prof. Dr.-Ing. Martina Klocke | Prorektorin für Diversity und Chancengerechtigkeit

FH AACHEN  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

6

Bild 4: Wertversprechen

Das Werteversprechen baut auf den drei Säulen

- > Diversity,
- > Chancengerechtigkeit und
- > Gleichstellung

auf (Bild 5).

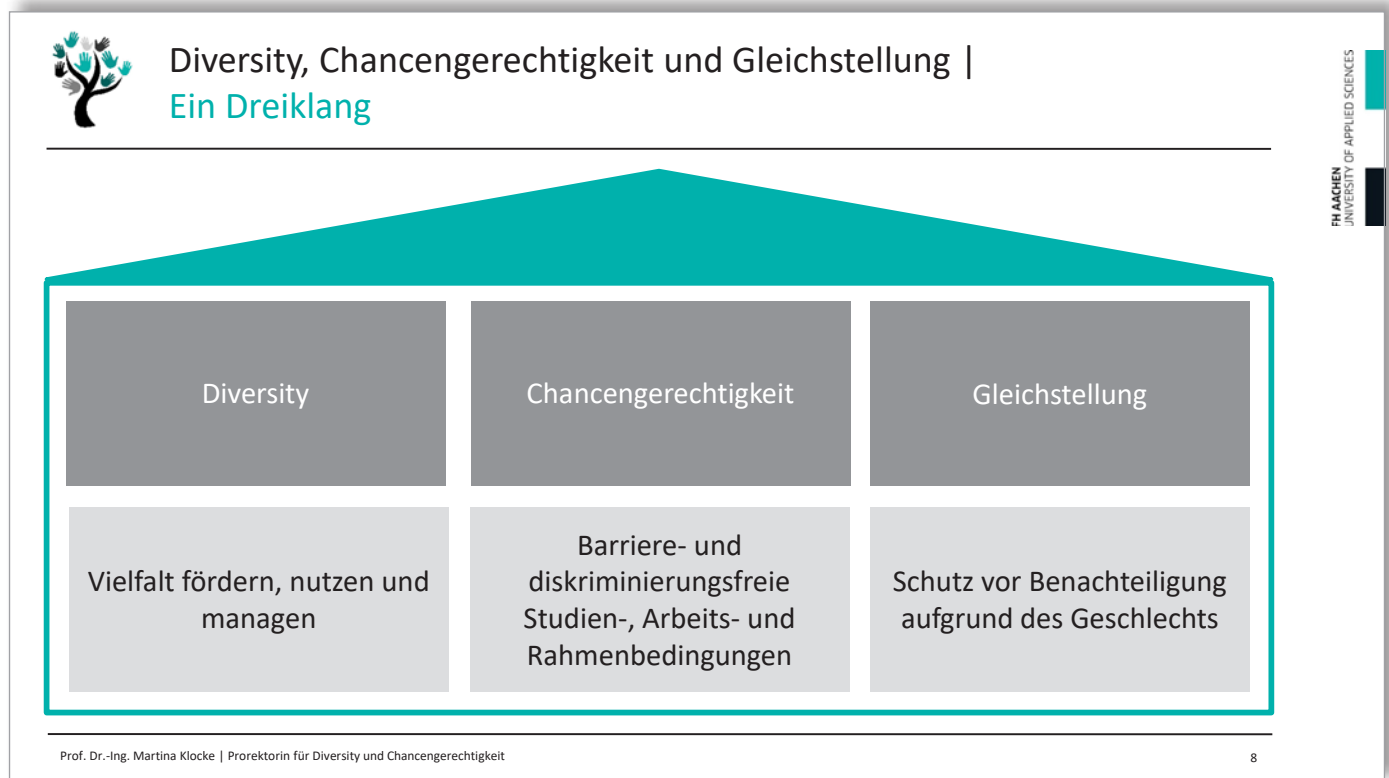


Bild 5: Säulen des Werteversprechens

- > **Diversity** | Vielfalt anerkennen, fördern und als Chance wahrnehmen, um Potentiale in allen Bereichen der Hochschule wie Studium und Lehre, Forschung sowie Verwaltung konstruktiv und gewinnbringend zu nutzen.
- > **Chancengerechtigkeit** | Benachteiligungen, Barrieren, Vorurteile und Ausgrenzungsmechanismen erkennen und abbauen, verbunden mit dem Schutz vor Diskriminierungen.
- > **Gleichstellung** | Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter in der Hochschule und hinwirken auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile.

Das Gleichstellungsbüro der FH Aachen und das Prorektorat Diversity und Chancengerechtigkeit arbeiten eng zusammen.

## 3.2 Organisationsstruktur

Zur gemeinschaftlichen Definition von Strategien und Vorgehensweisen, zur Entscheidungsfindung, zur Festlegung von Verantwortlichkeiten und Berichtspfaden wird eine Aufbau- und Ablauforganisation (Governance) entwickelt und implementiert, die den Prinzipien der

### *Offenheit und Transparenz*

hinsichtlich des strukturellen Aufbaus, der Abläufe und Prozesse sowie der repräsentativen Einbindung aller Hochschulbereiche folgt.

Das Prorektorat Diversity und Chancengerechtigkeit gliedert sich nahtlos in die Organisationsstruktur der FH Aachen ein (auszugsweise in Bild 6 dargestellt).

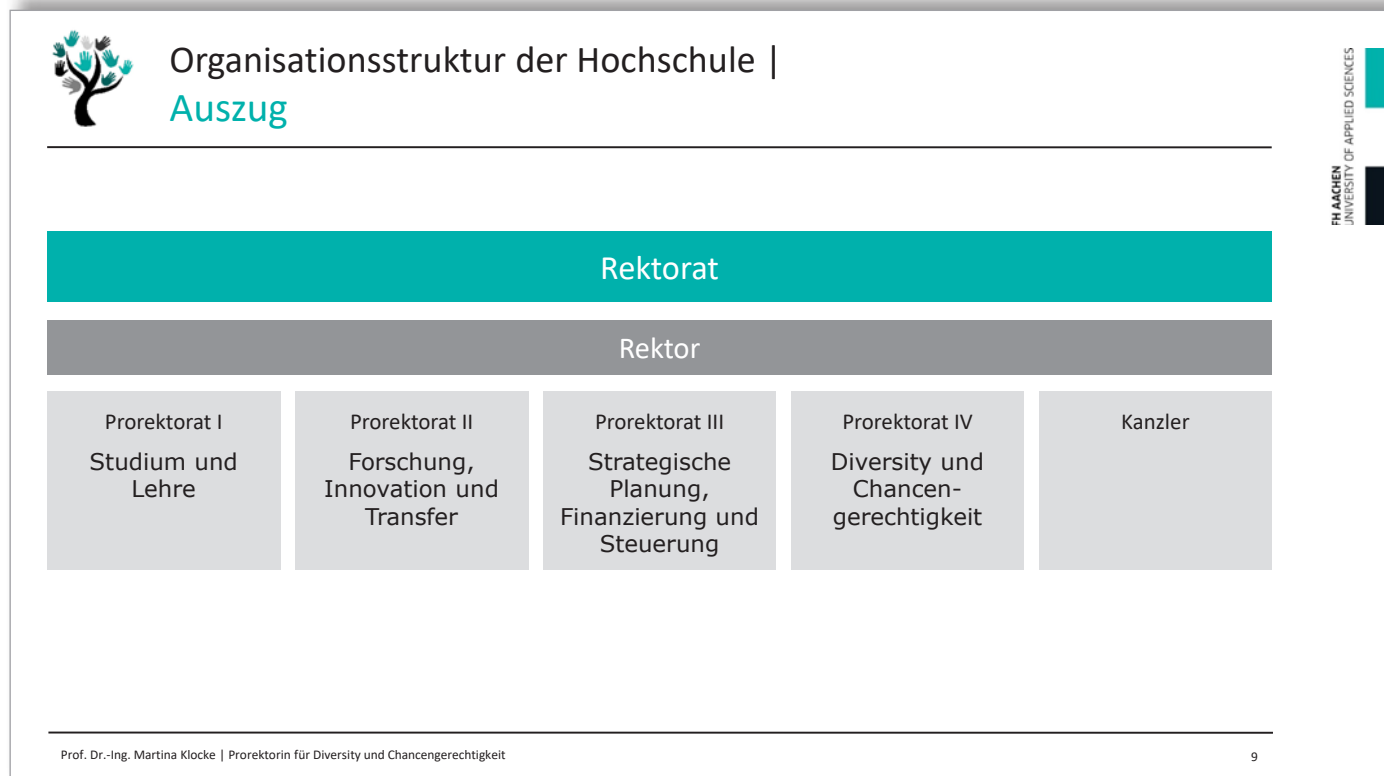


Bild 6: Auszug aus der Organisationsstruktur der FH Aachen

### ***Rektorat***

Das Rektorat und in Person der Rektor/die Rektorin leitet die Hochschule. In Ausübung dieser Aufgabe obliegen ihm/ihr alle Angelegenheiten und Entscheidungen der Hochschule. Das Rektorat berichtet dem Senat und führt die Beschlüsse des Senats und die Beschlüsse des Hochschulrats aus. In diesem Zusammenhang genehmigt und verabschiedet das Rektorat auch die mittel- und langfristige Strategie für Diversity und Chancengerechtigkeit.

### ***Prorektorat für Diversity und Chancengerechtigkeit***

Es setzt die Ziele der langfristigen Strategie des Rektorats in Jahresziele um und organisiert und verantwortet die Durchführung der notwendigen Aktionen, erarbeitet Diskussions- und Entscheidungsvorlagen. Es trifft kurzfristig notwendige operative Entscheidungen.

### 3.3 Aufbau- und Ablauforganisation

Im Folgenden wird für den Bereich Diversity und Chancengerechtigkeit eine Aufbau- und Ablauforganisation vorgestellt, aus der die wesentlichen Steuerungs- und Regelungsprozesse sowie die Vorgehensweisen zur Erarbeitung von Jahreszielen, zur Entscheidungsfindung und zur Priorisierung von Aktivitäten, zur Festlegung von Verantwortlichkeiten und Zeitplänen sowie zu Berichtspfaden erkennbar werden. Die Organisation ist so aufgebaut, dass sie an sich ändernde Bedingungen angepasst werden kann und dass sie die komplexen Entscheidungsfindungen offen, transparent sichtbar und nachvollziehbar macht (Bild 7). Ein wichtiges Gestaltungsmerkmal ist, dass die Organisation den Prinzipien der Offenheit und Transparenz hinsichtlich der Abläufe und Prozesse sowie der repräsentativen Einbindung aller Hochschulbereiche folgt.

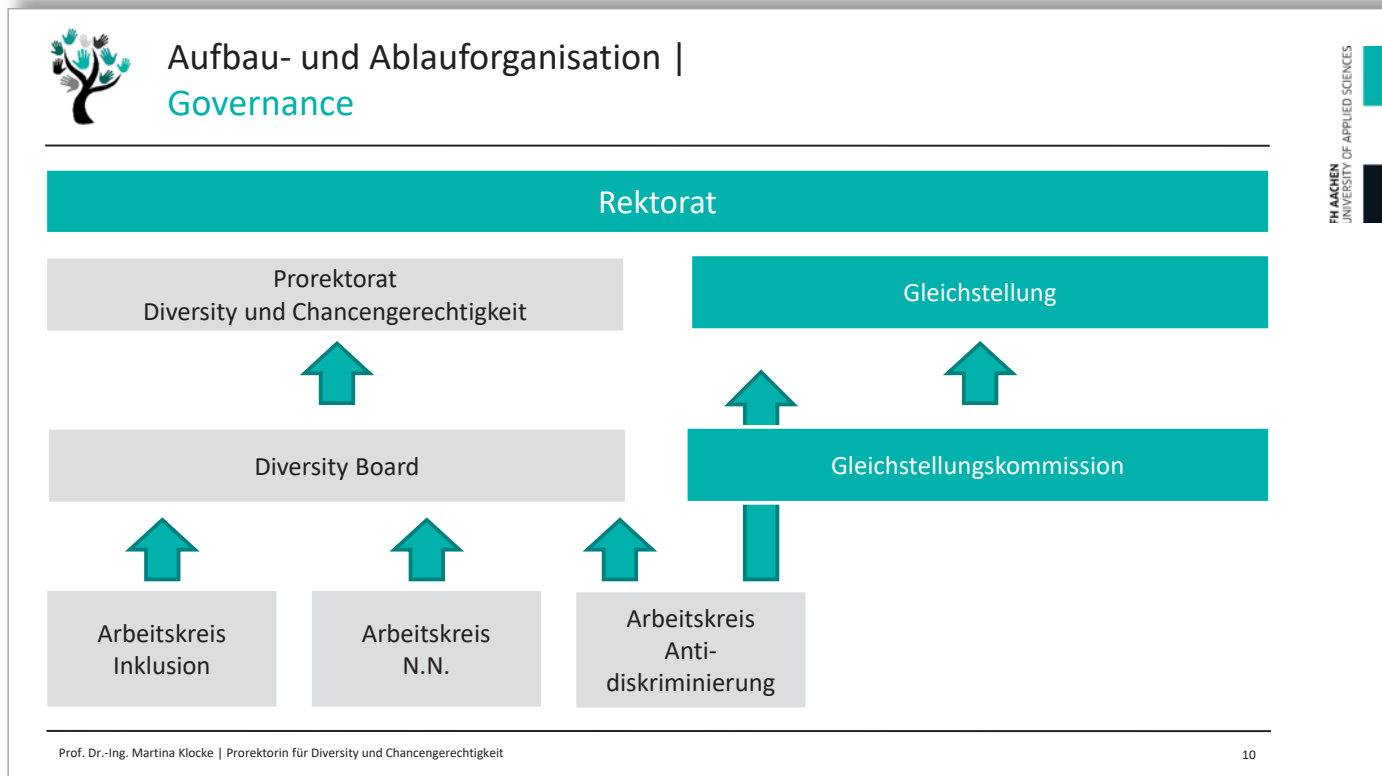


Bild 7: Aufbau- und Ablauforganisation für den Bereich Diversity und Chancengerechtigkeit

**Diversity Board** | Das Diversity Board steuert und regelt die wesentlichen Abläufe und Prozesse, die zum Umsetzen der Strategie und zum Erreichen der Ziele notwendig sind.

Über das Diversity Board werden alle Organisationseinheiten der FH Aachen sowie die Beschäftigten und die Studierenden repräsentativ in der Governance-Struktur abgebildet und so in die Erarbeitung von Strategien und die Umsetzungen gestaltend und verantwortlich eingebunden. Andererseits sind die Mitglieder des Diversity Boards auch die Bindeglieder in die Organisationseinheiten der Hochschule und zu den Studierenden. Sie übernehmen so auch wichtige Kommunikations- und Multiplikationsaufgaben.

Exemplarische Aufgaben des Diversity Boards sind:

- > Diskussion und Festsetzung von Handlungsfeldern,
- > Planen von Zielen, Teilzielen und Maßnahmen,
- > Festlegen von Verantwortlichkeiten und Ausführenden (Arbeitskreise, Organisationseinheiten usw.),
- > Priorisieren und Planen von Prozessabläufen,
- > Aufstellen von Umsetzungsprozessen mit Meilensteinen und Ressourcenbedarf.

In regelmäßigen Abständen überprüft das Diversity Board den Status und die Zielerreichung der verabschiedeten Arbeitspakete/Maßnahmen, führt ggf. Korrekturmaßnahmen durch und implementiert Prozesse für kontinuierliche Verbesserungen (Bild 7).

**Arbeitskreise** Das Instrument der interdisziplinären Arbeitskreise AK ist in der Hochschule eingeführt und hat sich vielfältig bewährt. Arbeitskreise erarbeiten Lösungen für wichtige Teilfragen, die eine tiefgehende und umfangreiche Berücksichtigung von Randbedingungen (z.B. Normen und Richtlinien, best practice Beispiele, Literaturrecherchen, Infrastrukturgegebenheiten, etc.) erforderlich machen. Die Lösungen und Handlungsvorschläge werden zusammen mit dem jeweiligen Sprecher der Arbeitskreise im Diversity Board diskutiert und in die operativen Umsetzungsvorlagen eingearbeitet. Arbeitskreise werden auf Vorschlag des Diversity Boards durch das Prorektorat benannt und eingerichtet. Arbeitskreise sollen zeitbefristet ein bestimmtes Thema bearbeiten.

**Gleichstellung** Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist organisatorisch in der Verwaltung angesiedelt. Mit der Gleichstellung findet bereits seit 2021 ein enger und regelmäßiger Austausch statt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist ständiges Mitglied im Diversity Board. Damit ist eine Integration der Gleichstellung in die Governance gewährleistet.

**Arbeitskreis Inklusion** Dieser Arbeitskreis ist seit Beginn des Jahres 2021 installiert. Ein umfangreicher Bericht mit Handlungsempfehlungen liegt vor, operative Maßnahmen werden zurzeit über das Diversity Board festgelegt und in die Umsetzung gebracht. Dieser Prozess läuft.

**Arbeitskreis Antidiskriminierung** Dieser AK ist ebenfalls bereits eingerichtet, er ist organisatorisch in der Verwaltung angesiedelt und der Sprecher/die Sprecherin berichtet der Gleichstellung.

Soweit in diesem Bereich allgemeingültige Fragen sowie Prozessabläufe diskutiert und Handlungsempfehlungen erarbeitet wurden, werden diese Punkte durch die Leitung der Gleichstellung im Diversity Board thematisiert, bearbeitet und umgesetzt.

Zusammenfassend: Mit der aus Bild 7 gezeigten Organisation ist sichergestellt, dass

- > alle Bereiche der FH Aachen repräsentativ in die Festlegung von Zielen sowie die Gestaltung und Umsetzung von Prozessen und Einzelmaßnahmen eingebunden werden,
- > die Prozesse, Abläufe und Verfahrensweisen offen und transparent sowie fair gestaltet werden,
- > Flexibilität und Anpassung von Prozessabläufen gewährleistet sind,
- > Raum für kontinuierliche Verbesserungen gegeben ist und
- > Verantwortlichkeiten für die Umsetzung festgelegt werden.

Die Governance ist geeignet, ein konsistentes Managementsystem für Diversity und Chancengerechtigkeit DiM zu entwickeln und in der Hochschule zu etablieren.

### 3.4 Diversity Management-System DiM

Um die Umsetzung von Zielen systematisch zu organisieren, die notwendigen Prozesse, Methoden und Instrumente zu definieren und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung zu geben, wird im Folgenden der Gestaltungsrahmen für das in der Einführung befindliche Diversity Management-System DiM erläutert.

Vom Grundsatz werden die etablierten Steuerungs- und Regelungsmechanismen für Managementsysteme angewendet. Diese sind angelehnt an den PDCA-Zyklus nach Deming (Bild 8):

- > Planung von Inhalten und Definition von Zielen,
- > Operative Umsetzung der Pläne, Etablierung von Prozessen und Steuerung von Abläufen sowie Zuordnung von Verantwortlichkeiten mit Fach- und Ressourcenkompetenz,
- > Feststellen der Arbeitsergebnisse und Zielerreichungsgrade, ggf. Initiieren von Anpassungen,
- > Implementieren von Korrekturmaßnahmen und Prozessen zur kontinuierlichen Verbesserung und Weiterentwicklung.

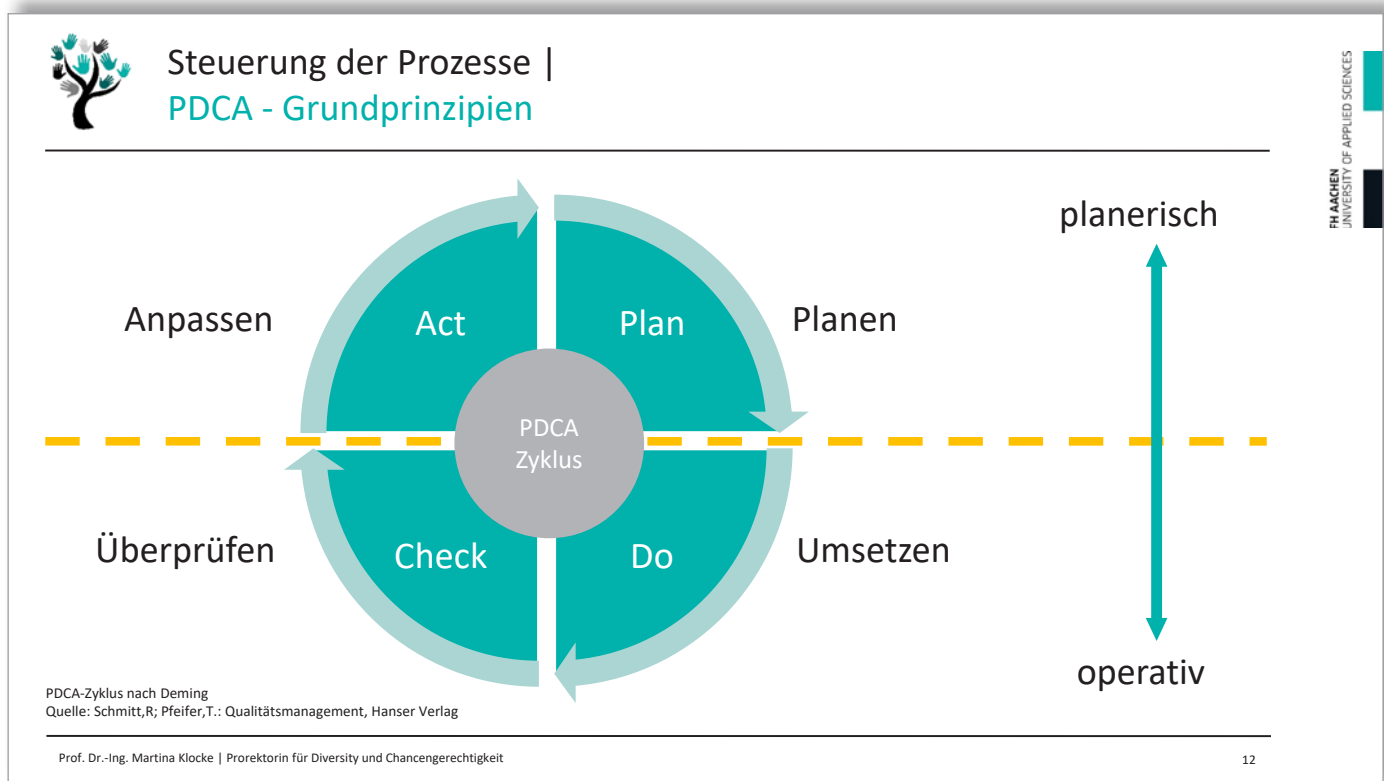


Bild 8: Regelungsmechanismen für DiM Management Prozesse



In der ersten Phase zum Aufbau des Managementsystems wurden fünf zentrale Handlungsfelder vorgesehen (Bild 9). Es handelt sich um ein offenes System, das erweitert oder in anderer Weise angepasst werden kann.

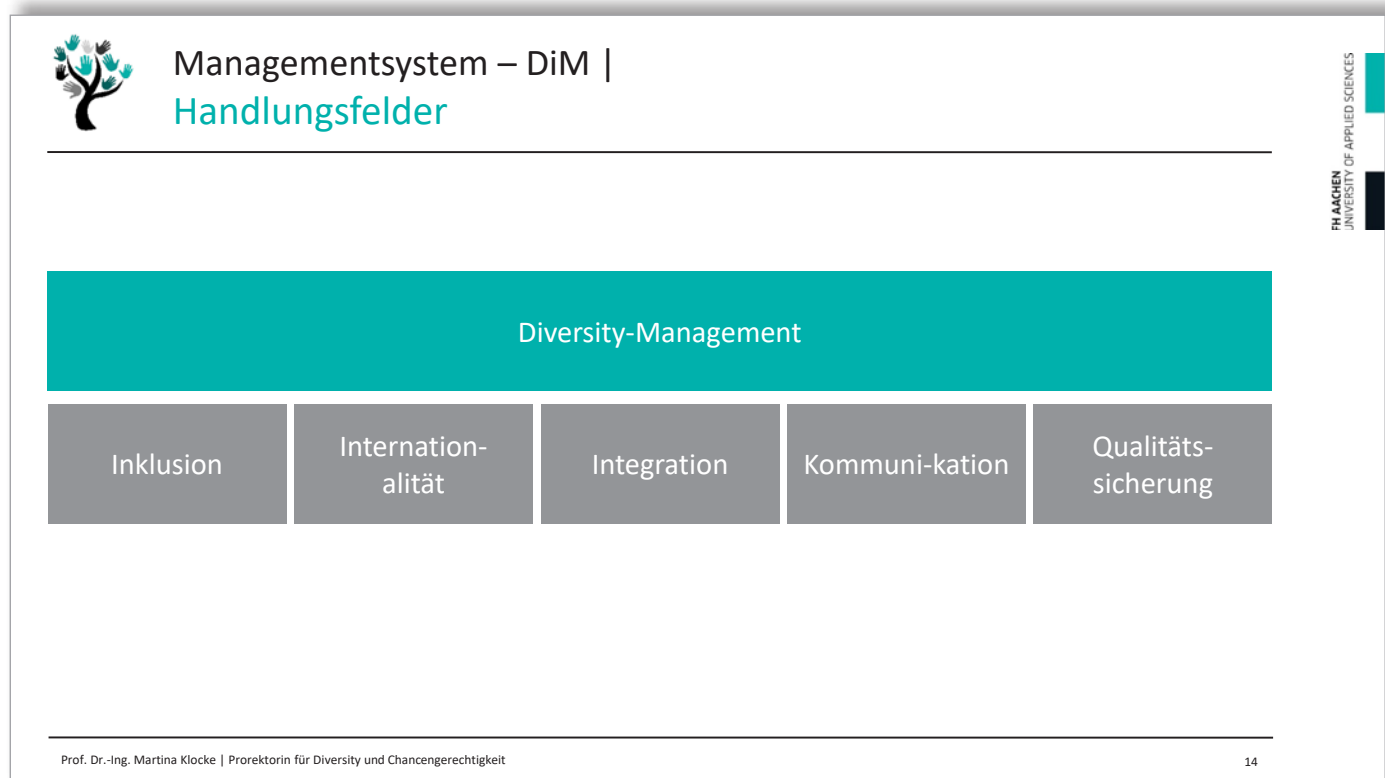


Bild 9: Handlungsfelder des DiM Systems

Strukturierte Ablaufpläne sowie Ablaufdiagramme werden für alle Handlungsfelder nach standardisierten Vorgaben aus dem übergeordneten Qualitätsmanagementsystem erstellt (siehe Abschnitt 3.5).

Das Management-System ist geeignet, die Vision und Mission des Bereichs Diversity und Chancengerechtigkeit in der Hochschule umzusetzen. Der Kommunikation nach innen und außen kommt eine bedeutende Rolle für Akzeptanz, Motivation und Identifikation zu, außerdem müssen geeignete Routinen zur Sicherstellung der Qualität, FreigabeprozEDUREN, ein nachhaltiges Berichtswesen und eine organisierte Dokumentation gewährleistet sein. Deshalb wurden auch eigenständige Handlungsfelder für die Kommunikation und die Qualitätssicherung eingerichtet.

Das Diversity Management-System DiM basiert auf Prinzipien der Selbstverwaltung, der Selbststeuerung sowie der Selbstverantwortung der Hochschule.

Die FH Aachen stellt mit dem Diversity Management-System DiM eine einzigartige, fachbereichsübergreifende, integrierte Plattform zur Verfügung, über die Studien- und Beschäftigungsbedingungen ohne Benachteiligungen, Barrieren oder Ausgrenzungen gesichert und kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Die in Bild 1 gezeigten und durchgeführten Projekte mit entsprechenden Entwicklungszielen zur Initiative „Vielfalt gestalten“ sind in Bild 10 den Handlungsfeldern des DiM und des Stifterverbandes gleichermaßen zugeordnet.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass alle durchgeführten Projekte in den Handlungsfeldern des DiM ebenso abgebildet werden können, wie in den Handlungsfeldern des Stifterverbandes.

Die Struktur des DiM ist damit gut geeignet, die Vision und die Ziele der FH Aachen im Bereich Diversity und Chancengerechtigkeit adäquat umzusetzen, ein professionelles Managementsystem zu generieren und dieses zielorientiert und langfristig zu betreiben.



## Projekte und Aktivitäten | Zuordnung

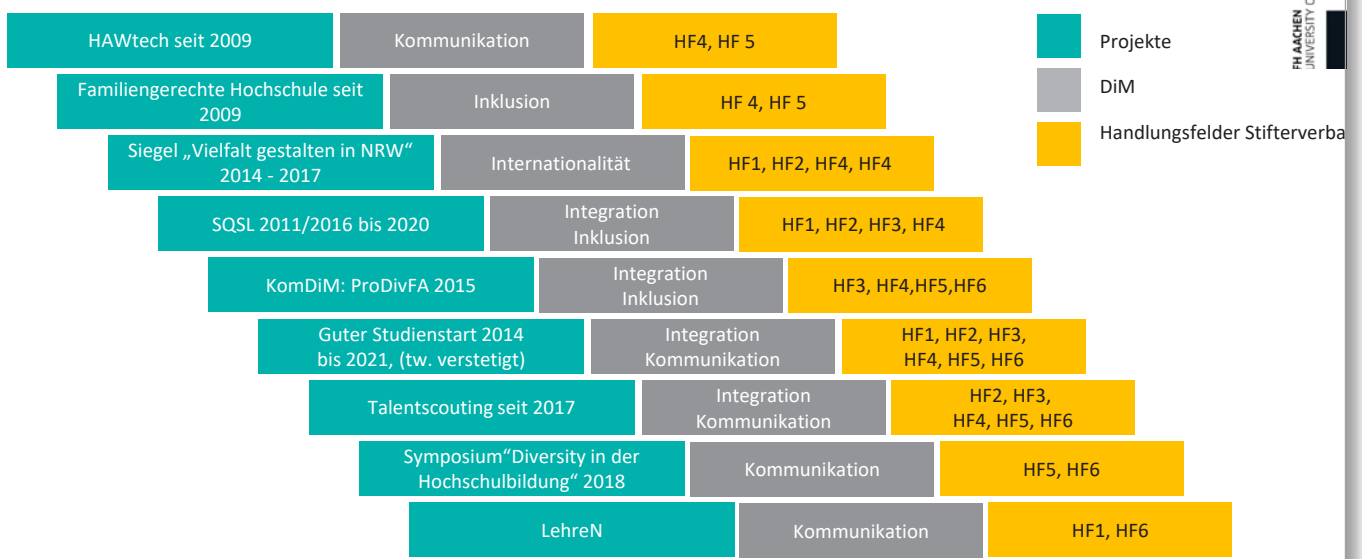


Bild 10: Zuordnung der Projekte

### 3.5 Einordnung des DiM in das übergeordnete Prozessmanagement BIC der FH Aachen

Wesentlich für die erfolgreiche Implementierung des Diversity Management-Systems ist seine Verzahnung mit bestehenden Systemen in den Organisationsstrukturen der FH Aachen.

Die Qualitätssicherung des DIM ist ein Unterbereich des an der FH Aachen bereits etablierten, übergeordneten Prozessmanagement Tools „BIC Plattform“. BIC steht für „Business Information Center“ und ist eine Softwareplattform zur Modellierung behördenübergreifender Prozesse. Mit den hinterlegten Softwaremodulen wird die Möglichkeit gegeben, Geschäftsprozesse und FreigabeprozEDUREN nach einem standardisierten Vorgehen zu modellieren und umzusetzen und auch ein umfangreiches Reporting zu realisieren.

Die grundsätzlichen Prozessmodellierungen und Ablaufpläne des BIC werden auch im DiM angewandt, sie besitzen ausreichende Flexibilität, spezielle Fragen des Bereichs Diversity und Chancengerechtigkeit adäquat abzubilden. Dazu war es aber notwendig, dass in der Systemarchitektur der Plattform BIC auf einer hohen Hierarchieebene auch der Bereich „Diversity und Chancengerechtigkeit“ als Kernprozess abgebildet wurde. Die Prozesslandkarte der FH Aachen wird um diesen Kernprozess erweitert. Damit stehen alle Softwaremodule der BIC-Plattform dem Bereich Diversity und Chancengerechtigkeit zur Verfügung (Bild 11).

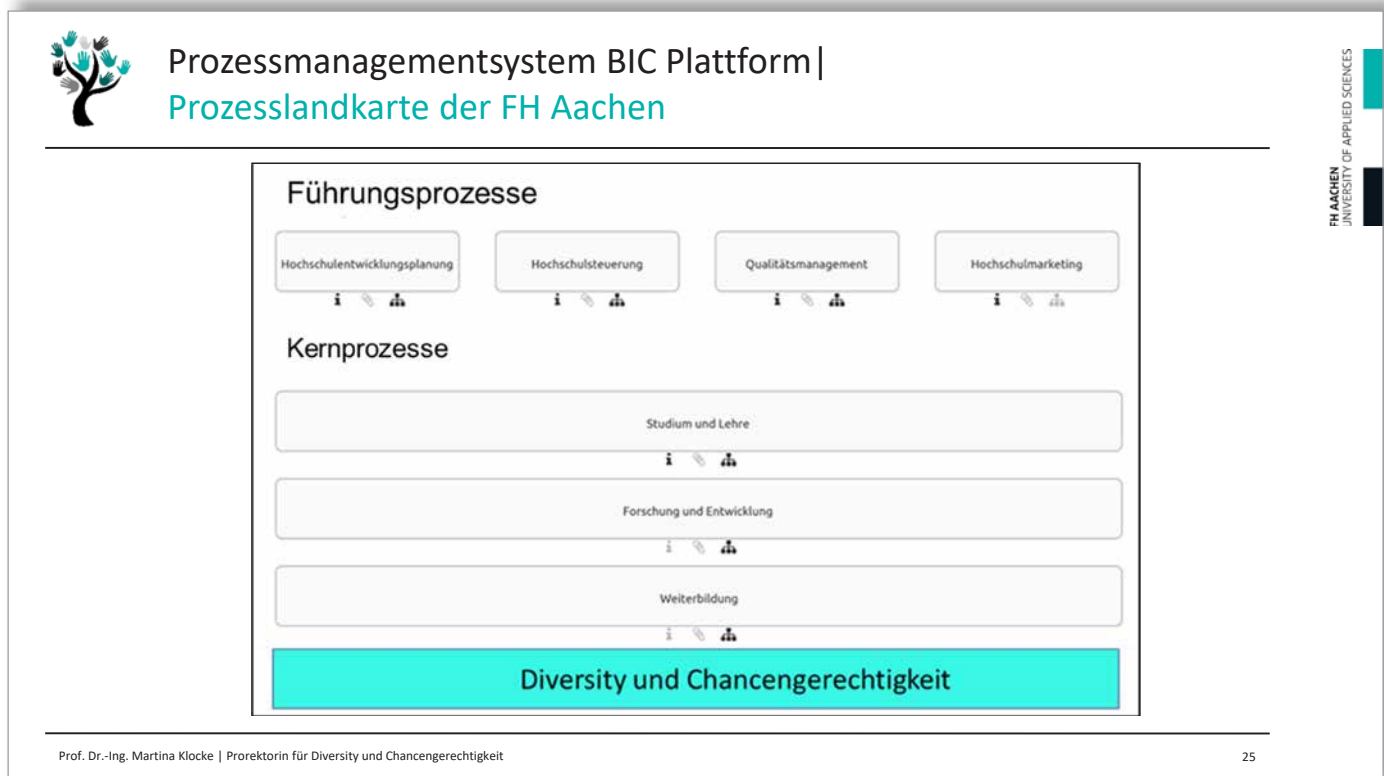


Bild 11: Diversity und Chancengerechtigkeit als Kernprozesse im Prozessmanagement

## 3.6 Netzwerke und Mitgliedschaften

### *Charta der Vielfalt*

Die Charta der Vielfalt ist eine im Jahr 2006 veröffentlichte Selbstverpflichtung und ein eingetragener Verein, der unter der Schirmherrschaft der ehemaligen Bundeskanzlerin Merkel ins Leben gerufen wurde und der sich für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld einsetzt. Es ist naheliegend, dass auch die neue Bundesregierung diese Initiative weiter unterstützt/10/.

Aus NRW gehören aktuell die RWTH Aachen und 11 Fachhochschulen zu den Unterzeichnern der Charta. Nach vorliegenden Informationen sind die Umsetzungen in den Hochschulen in der jeweiligen Organisation ganz unterschiedlich (Stabstellen, Gleichstellung, ...) angesiedelt.

Die FH Aachen hat durch die Vision und Mission für den Bereich Diversity und Chancengerechtigkeit sowie das DiM wichtige Grundsätze der Charta der Vielfalt bereits abgedeckt. Dies zeigt eine starke Bindung und Übereinstimmung zu und mit den Zielen der Charta der Vielfalt. Die Mitgliedschaft der FH Aachen in der Charta der Vielfalt eröffnet Möglichkeiten, von anderen Organisationen zu lernen, Gestaltungsregeln zu übernehmen und bei eigener Mitarbeit auch die Inhalte der Charta der Vielfalt mit eigenen Ideen zu erweitern und mitzugestalten.

Neben den genannten Wissenschaftsorganisationen haben auch große und mittelständige Industriefirmen die Charta der Vielfalt unterschrieben und viele Firmen haben Aspekte in die eigenen Unternehmensvisionen übernommen.

Die FH Aachen ist Mitglied in der Charta der Vielfalt.

### *NRW-Initiative Chancengerechtigkeit – Gemeinsame Leitlinien*

Die RWTH Aachen, die Universität zu Köln UzK, die Technische Hochschule Köln TH Köln, das Forschungszentrum Jülich GmbH FZJ und das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. DLR haben im Jahr 2018 ihre bereits bestehende Partnerschaft um den Bereich „Chancengerechtigkeit“ erweitert und haben gemeinsame Leitlinien herausgegeben/11/.

Die Ziele, Perspektiven und Maßnahmen dieses Zusammenschlusses stimmen in weiten Bereichen auch mit denjenigen der FH Aachen überein, eine Mitgliedschaft in diesem Netzwerk wird angestrebt.

Vorgespräche mit der RWTH Aachen zu grundsätzlichen Fragen der Diversity und Chancengerechtigkeit sowie zu Kooperationen am Standort Aachen laufen, um die Tragfähigkeit einer Mitgliedschaft zu überprüfen.

# 4 Ausblick

## 4.1 Operative Maßnahmen

Unter operativen Maßnahmen der Zukunft werden alle Aktivitäten zusammengefasst, die in Form von Projekten, Initiativen und Einzelmaßnahmen operativ umgesetzt werden. Zurzeit stehen etwa 40 Einzelmaßnahmen an, die aktuell im Diversity Board diskutiert, bewertet und in eine Umsetzungsreihenfolge mit Zeitplan gebracht werden. Viele dieser Initiativen sind in Arbeitskreisen substantiell vorbereitet worden (Beispiele sind auf Seite 32 genannt). Das Diversity Board befasst sich aber auch mit Projektideen, die im Rahmen eines offenen Vorschlagwesens direkt an das Diversity Board gesandt wurden. Der größte Teil der hier angesprochenen Handlungsmaßnahmen wurde in dem Arbeitskreis „Inklusion“ erarbeitet. Inklusion ist auch ein Handlungsfeld des DiM. Inklusion im weiteren Sinne beinhaltet Fragen zur sozialen Gerechtigkeit und Teilhabe, es bezieht alle Beschäftigten der FH Aachen gleichermaßen ein, Unterschiede werden als Chance und Bereicherung gesehen. Dafür ist es aber grundsätzlich notwendig, dass geeignete Strukturen und Abläufe vorhanden sind, mit denen Barrieren überwunden und Ausschlüsse vermieden werden.

Mit diesen Vorbemerkungen ist die Aufbereitung des Leitthemas Inklusion einerseits eine reichhaltige Quelle, aus der eine Vielzahl von Maßnahmen für alle Handlungsfelder des DiM entsteht, andererseits ist dieses Thema auch geeignet, die Anwendung und Wirkung des neu geschaffenen Managementsystems DiM auf Anwendbarkeit und Praktikabilität zu überprüfen und ggf. anzupassen.

Um die vorliegenden Projektideen und Handlungsempfehlungen zu strukturieren, zu priorisieren und in aktive Handlungen zu überführen, die mit Ressourcenbedarf, Meilensteinen und Zeitstrahlen hinterlegt sind, wurde das in Bild 12 gezeigte Klassifizierungsportfolio entwickelt.

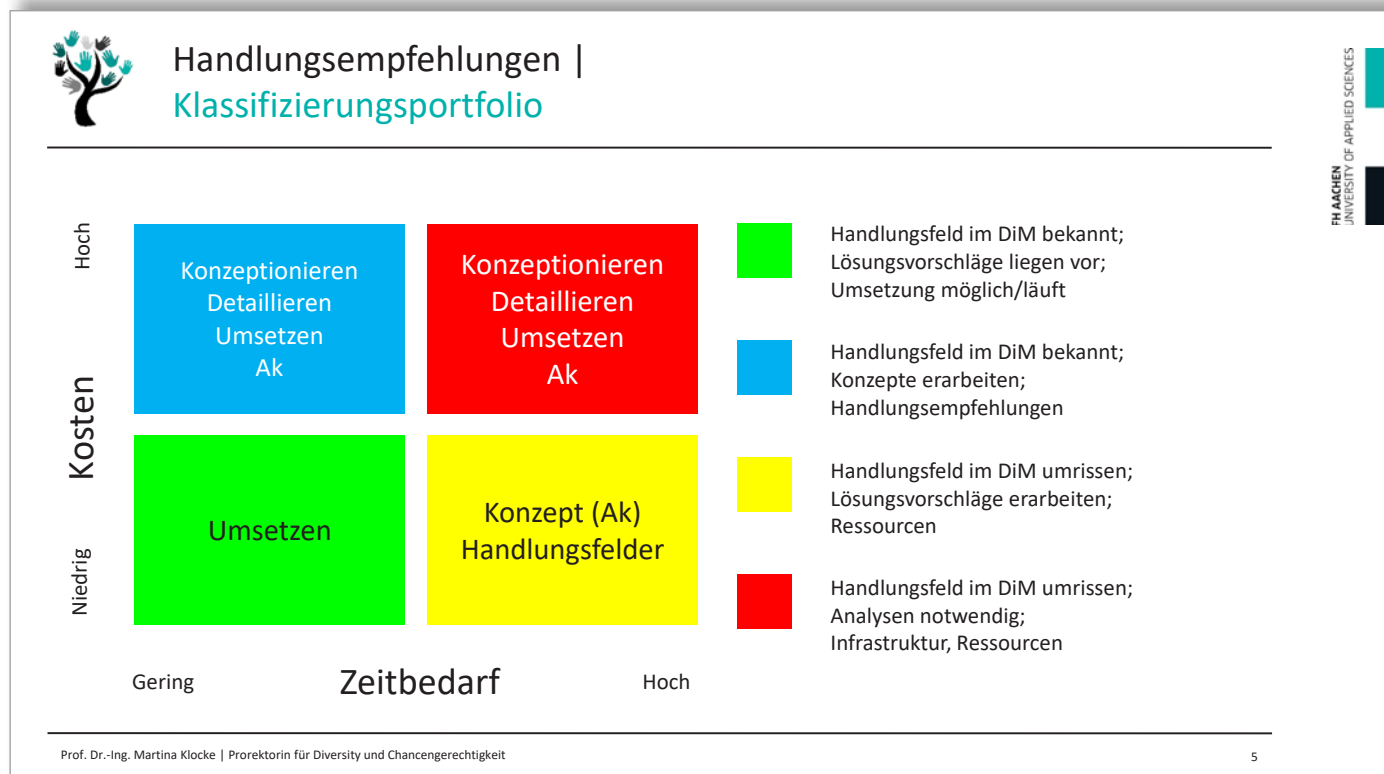


Bild 12: Klassifizierungsportfolio

Es ist naheliegend, dass im besten Fall Handlungsempfehlungen schnell und unkonventionell in die angewandte Praxis überführt werden können (grüner Bereich). Diese Projekte werden durch Schnelligkeit und Effizienz dominiert. Hier trägt der Grundsatz: die richtigen Dinge mit hoher Effektivität sofort machen, sie aber auch richtig (mit den richtigen Ansätzen) mit hoher Wirksamkeit und damit hoher Effizienz ausführen. Dann werden schnell Erfolge zum Nutzen der Menschen wirksam und sichtbar.

Neben dem grünen Quadranten ist aber auch zu berücksichtigen, dass von einer guten Idee ausgehend bis zur Umsetzung z.T. noch erhebliche Vorarbeiten geleistet werden müssen. Dies kann bei notwendigen Eingriffen in die bauliche- oder die Informations-Infrastruktur mit signifikanten Kosten und längeren Zeitbedarfen verbunden sein (roter Quadrant). Ggf. sind Finanzmittel notwendig, die nicht im laufenden Haushalt der FH Aachen geplant wurden. Dann sind Finanzallokationen außerhalb der Hochschule durchzuführen. Im gelben und blauen Quadranten werden Vorarbeiten anzusiedeln sein, die zunächst eine Erarbeitung oder Schärfung des Konzeptes und dann das Aufzeigen der Umsetzungsperspektive erfordern. Die in den gelben, roten und blauen Quadranten platzierten Handlungen sind prädestiniert für die Einrichtung von zeitbegrenzten Arbeitskreisen oder Workshops, wobei auch externe Unterstützung notwendig sein kann.

Das entwickelte Klassifizierungsportfolio ist ein pragmatisches Organisationswerkzeug, mit dem Kapazitätsbedarfe an Zeit und Kosten qualitativ sichtbar gemacht werden können. Das Werkzeug wird von den Mitarbeitenden gern angenommen und wird in den laufenden Arbeiten bereits erfolgreich angewendet. Aus den genannten 40 Einzelmaßnahmen werden im Folgenden Beispiele genannt, die einem Quadranten des Klassifizierungsportfolios zugeordnet sind:

- > **Grüner Quadrant** | „Informations- und Beratungsangebote für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung werden auf der Webseite der FH Aachen zentral gebündelt und übersichtlich dargestellt“. Diese Arbeiten sind bereits weitgehend umgesetzt.
- > **Gelber Quadrant** | „Die Sensibilisierung und Beratung der Lehrenden bezüglich Barrierefreiheit wird inhaltlich in die reguläre Arbeit des Zentrums für Hochschuldidaktik und Qualitätsentwicklung (ZHQ) integriert“. Diese Arbeiten befinden sich in der Umsetzung, Zeitressourcen befinden sich in der Abstimmung, Meilensteine werden erarbeitet.
- > **Blauer Quadrant** | „Zum Thema Inklusion werden Selbstlernmaterialien erstellt und veröffentlicht“. Der Zeitaufwand ist überschaubar, hier sind aber Kostenfragen zu klären.
- > **Roter Quadrant** | „Ermittlung des Status Quo hinsichtlich der baulichen Barrierefreiheit der von der FH Aachen genutzten Gebäude“. Hier sind umfangreiche Analysen zur Bestimmung des Istzustandes und Ressourcenabschätzungen notwendig. Es ist ein Team unter der Leitung der Prorektorin eingerichtet, das Handlungsempfehlungen erarbeitet.

### **Vorschlag**

Für eine Re-Auditierung in 3 Jahren könnten mit den Erfahrungen und Ergebnissen dieser hier in der Konzeption befindlichen Aktivitäten folgende Handlungsbereiche überprüft und bewertet werden:

- a. Welche Projekte sind mit welchen Ergebnissen in den Handlungsfeldern des DiM realisiert worden?
- b. Konnte das DiM in der vorliegenden Konzeption angewendet werden oder waren Anpassungen/Ergänzungen notwendig?
- c. Darstellen von beispielhaften Projekten, in denen demonstriert wird, dass der Regelkreis „Planen-Umsetzen-Überprüfen-Anpassen“ in der Organisation fest verankert ist.
- d. Überprüfen und Bewerten des DiM in der Gesamtheit.

## 4.2 Hochschulinitiativen zur Weiterentwicklung der Hochschulkultur

Die FH Aachen realisiert und lebt eine Diversity gerechte Hochschulkultur, die Vielfalt als Mehrwert begreift, allen Hochschulangehörigen Wertschätzung entgegenbringt und chancengerechte Teilhabe eröffnet.

### „WIR.können.zusammen.zukunft“

sagt die übergeordnete Kulturleitlinie der FH Aachen. Dieses Motto berücksichtigt auch, dass Maßnahmen und Aktionen von den Hochschulangehörigen nicht nur von den real und physikalisch messbaren Ergebnissen der Maßnahmen abhängen, sondern auch davon, wie Aktionen und Ergebnisse emotional wahrgenommen werden und wie über Gefühle und Empfindungen die Hochschulangehörigen in neue Denk- und Gestaltungswelten mitgenommen werden. Dies gilt ganz besonders für den Bereich Diversity und Chancengerechtigkeit, denn für diesen Bereich ist es wichtig, innerhalb der Gemeinschaft der Hochschulangehörigen einen gemeinsamen Wertekanon sowie anerkannte Regeln und Vorgehensweisen zu akzeptieren, die dann in einem von allen getragenen und gelebten Selbstverständnis münden und schließlich gemeinsames Handeln prägen.

Um diese Prozesse zu unterstützen, wird die FH Aachen im jährlichen Wechsel

### Hochschulkultur bildende Initiativen

durchführen und diese zusammen mit Standortpartnern sowie mit interner und externer Öffentlichkeitswirkung nach außen tragen.

Unter Leitung der Hochschulrektorenkonferenz wurde mit Förderung des BMBF von 2014 bis 2020 das Projekt „nexus - Übergänge gestalten, Studienerfolg verbessern“ durchgeführt/13/. Das Ziel war, die Hochschulen bei der Weiterentwicklung der Studienprogramme und dem Ausbau der Studienqualität zu unterstützen. Es setzt beim Student Life Cycle an und setzte Schwerpunkte beim Gestalten von Übergängen zur Optimierung der Studieneingangsphase, zur Förderung der Mobilität während des Studiums sowie zum Gestalten des Übergangs in das Beschäftigungssystem. Im Laufe des Projektes wurden unterschiedliche Arbeitsformen angewendet, z.B. Diskussion mit Workshop-Charakter, Runde Tische zu vier verschiedenen Fachdisziplinen und Plattformen mit Expertenaustausch.

Die FH Aachen hat aktiv in diesem Projekt mitgearbeitet und mit eigenen Beiträgen zu den Projektergebnissen beigetragen. Das Projekt ist seit 2020 beendet, die FH Aachen hat die vorliegenden Erfahrungen und Projektergebnisse zusammenfassend ausgewertet und diese in die Weiterführung der eigenen Standortstrategie eingebaut.



Für die Hochschulkultur bildende Initiative in Aachen ist es aber zielführend, die Initiative auf standortspezifische Besonderheiten zuzuschneiden. Deshalb wurde das Motto dieser ersten Initiative folgendermaßen festgelegt:

**Übergänge gestalten.  
Gemeinsame Wege finden und gemeinsam Wege gehen.**

Mit diesem Leitmotiv wird zweierlei erreicht. Das Motiv „Übergänge gestalten“ ist bundesweit durch das nexus-Projekt eingeführt und wird weitläufig wahrgenommen. Dieses positive Momentum und die davon ausgehende normative Kraft will die FH Aachen auf jeden Fall erhalten und durch Wiederholung sogar verstärken. Mit dem zweiten Teil des Mottos werden jetzt aber Möglichkeiten eröffnet, eigene Schwerpunkte in der Aktion zu setzen. Dies wird im Folgenden erläutert.

Gemeinsame Wege finden und gemeinsam Wege gehen impliziert, dass es, die Bereitschaft voraussetzt, neues Terrain erkunden zu wollen, auch in unübersichtlichem Gelände immer Wege gibt, die zum Ziel führen. Dies ist emotional eine wichtige Botschaft. Und wenn dann noch Hilfe und Unterstützung gefunden werden, den gefundenen Weg gemeinsam mit anderen zu gehen, dann darf sich Zuversicht und Mut bei den Betroffenen einstellen, das Neue und Unbekannte zu wagen. Diese Analyse des Mottos mag helfen, zu verstehen, dass es ein Ziel der Initiative ist, zuerst verhaltenspsychologische Barrieren abzubauen, bevor man sich der Lösung der wahrscheinlich auch ganz real vorhandenen Unwegsamkeiten widmet.

Die Initiative richtet sich an folgende Interessengruppen: die Hochschulangehörigen, Gymnasien, Berufskollegs und Gesamtschulen, die Hochschulen am Standort, Einrichtungen der Städteregion und in der Euregio sowie industrielle Organisationen (VDMA und IHK). Das Leitthema „Übergänge gestalten - Gemeinsame Wege finden und gemeinsam Wege gehen“ setzt bei den heterogenen Zugangsbedingungen für Studierende an. Die in eigenen Projekten erarbeiteten Ergebnisse sind eine gute Grundlage zum Start. Die Initiative ist aber breiter aufgestellt. Sie analysiert auch die vielfältigen Schnittstellen, die es zu überwinden oder zu umgehen gilt. Die Themen: Schnittstellen vermeiden, Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Disziplinen fordern und fördern und Teamarbeit organisieren werden eine prominente Rolle spielen. Nicht zuletzt ist jeder „Umweg“, den man einschlägt, nicht per se ein Nachteil, es mögen an scheinbaren Umleitungen von Routen neue Möglichkeiten auftauchen, die ebenfalls Potentiale bieten. Vielleicht führen Umwege sogar schneller zum Ziel. Dies ist der bildliche Gestaltungsrahmen, in dem sich die Initiative entfalten soll. Die Grundidee ist in folgendem Bild 13 zeichnerisch illustriert. Eine Collage der Initiative zur Ansprache und Bekanntmachung entsteht.



## Hochschulkultur bildende Initiative| Gemeinsame Wege finden und Wege gemeinsam gehen



Bild 13: Hochschulkultur bildende Initiative/14/

Das Motiv „Gemeinsame Wege finden und gemeinsam Wege gehen“ beschreibt im Kontext von Diversity und Chancengerechtigkeit immer bedeutende Situationen, vielleicht Weichenstellungen, im Leben von Menschen, die nicht selten auch mit Unterstützung Dritter bewältigt werden müssen. Wenn die FH Aachen und ihre Hochschulangehörigen eine gemeinsame Kultur entwickeln, in der diese Leitideen als Chancen erkannt und Teil des Selbstverständnisses werden, dann wird daraus eine positive Weiterentwicklung der gemeinsamen Werte und damit der Hochschulkultur entstehen.

Mit diesem Leitmotiv sollen Aspekte auf der psychologischen Ebene und der real geprägten, inhaltlichen Ebene angesprochen werden. Neben inhaltlicher Neugier sollen sich in dieser Initiative auch verhaltenspsychologische Phänomene, wie Erwartungsfreude und eine gewisse Unsicherheit zu Erwartungshaltungen, einmischen, aus denen sich in der Gesamtheit dann Motivation zum Kennenlernen und aktiven Mitmachen bei den Menschen entwickelt.

Zur Umsetzung der Idee wird zurzeit ein zielführendes Kommunikationskonzept mit der Fachabteilung der FH und den Studierenden ausgearbeitet. Als Arbeitsformate werden Workshops, Podiumsdiskussionen, strukturierte Interviews und open space Veranstaltungen mit Einbindung der Öffentlichkeit in Erwägung gezogen.

Dies ist ein Pilotprojekt. Mit den gewonnenen Erfahrungen soll das Konzept angepasst und optimiert werden und dann in regelmäßigen Zeitabschnitten mit anderen, geeignet erscheinenden Leitidee-Initiativen wiederholt werden.

Als Ergebnis der Initiative werden Leitlinien, Handlungsempfehlungen und beispielgebende „Best Practice“ zusammengestellt.

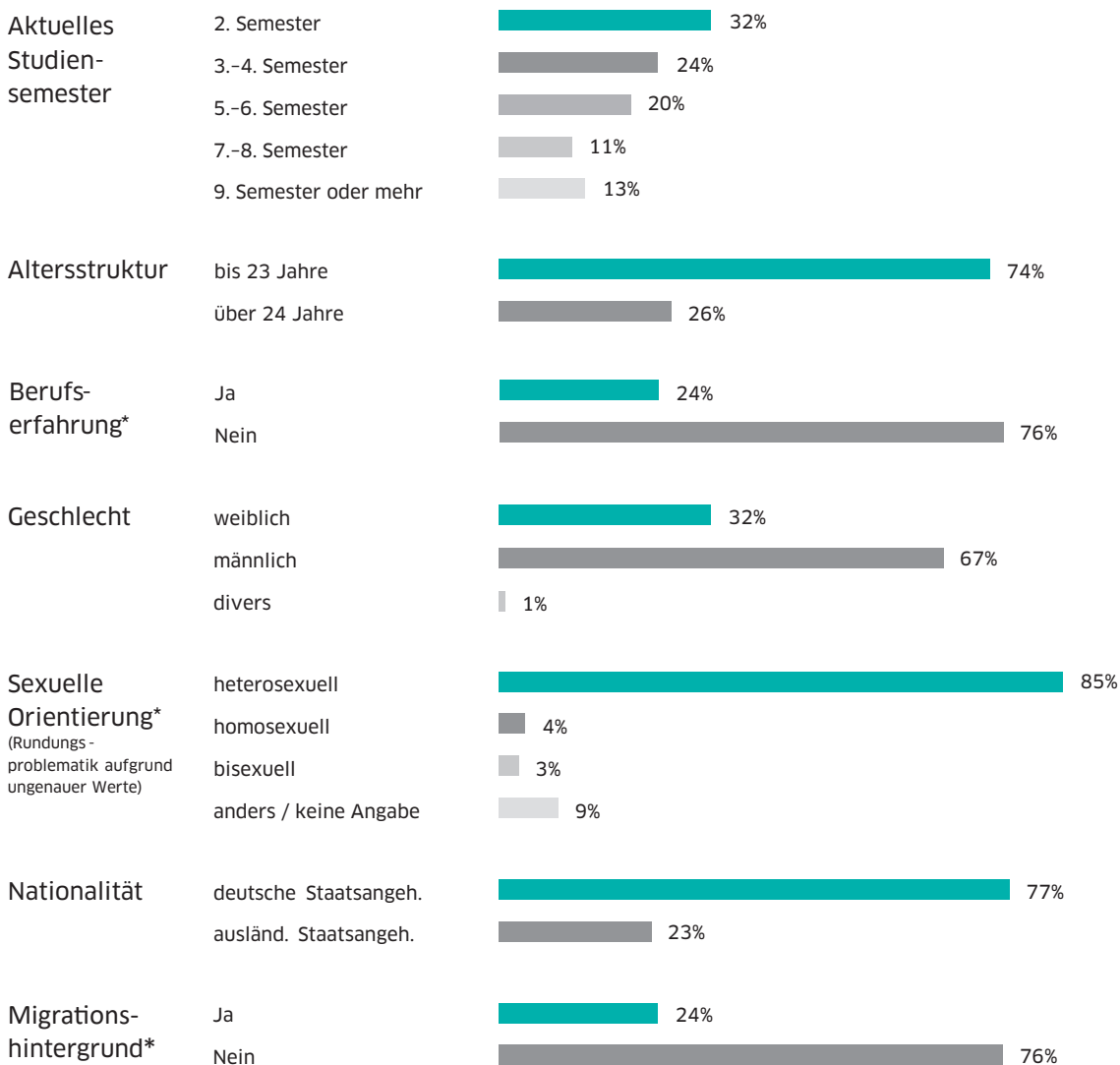
### ***Vorschlag***

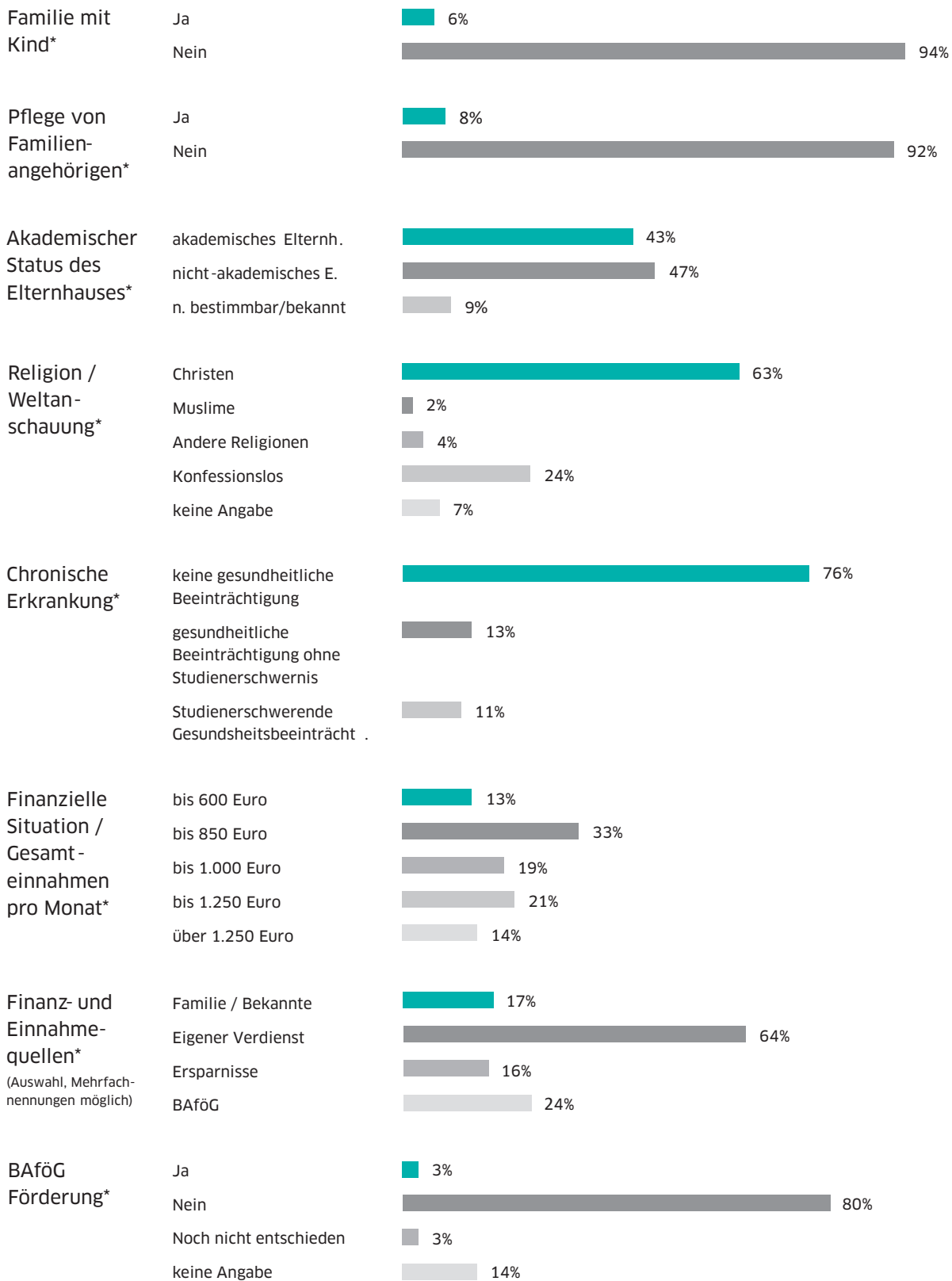
Für eine Re-Auditierung in drei Jahren könnte die hier genannte Aktion als Format und auch von der inhaltlichen Wirkung diskutiert und bewertet werden.

# 5 Daten und Fakten der FH Aachen

Vielfältigkeitsdimensionen der Studierenden der FH Aachen sowie Studierenden deutschlandweit in Zahlen

Fachbereich	Bachelor	Master	Gesamt
01 Architektur	387	156	543
02 Bauingenieurwesen	1.140	584	1.724
03 Chemie und Biotechnologie	390	564	954
04 Gestaltung	475	143	618
05 Elektrotechnik und Informationstechnik	1.912	624	2.536
06 Luft- und Raumfahrttechnik	1.066	617	1.683
07 Wirtschaftswissenschaften	1.972	673	2.645
08 Maschinenbau und Mechatronik	974	394	1.368
09 Medizintechnik und Technomathematik	1.068	525	1.593
10 Energietechnik	701	450	1.151
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>10.085</b>	<b>4.730</b>	<b>14.815</b>





Daten der FH Aachen 2021

Mit \*) gekennzeichnete Angaben stammen aus den folgenden Quellen:

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (2019) Formale Religionszugehörigkeit, Anteile an der Bevölkerung in Prozent, Daten zum Zeitraum 2006 bis 2015, n.b. / Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. Randauszählung NRW, Hannover. / Schnabel, A. (2016) Hochschulen, Studierende und Religion, Düsseldorf. / Statista (2020) Umfrage in Deutschland zu sexueller Orientierung 2020, n.b.

# 6 Literatur (Weblinks)

- /1/ Stifterverband: Audit Vielfalt gestalten: [www.stifterverband.org/medien/vielfalt-gestalten](http://www.stifterverband.org/medien/vielfalt-gestalten)
- /2/ Qualitätspakt Lehre: SQL: [www.fh-aachen.de/hochschule/projekt-sqsl](http://www.fh-aachen.de/hochschule/projekt-sqsl)
- /3/ Guter Studienstart: <https://guterstudienstart.de>
- /4/ Talentscouting: [www.fh-aachen.de/hochschule/allgemeine-studienberatung/talentscouting](http://www.fh-aachen.de/hochschule/allgemeine-studienberatung/talentscouting)
- /5/ Studie zum Talentscouting 2022: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2022/p22-002.pdf>
- /6/ ProDivFa (über KomDim-Projektförderung):  
[www.fh-aachen.de/fileadmin/org/org\\_gleichstellung/Vielfalt\\_erleben\\_A4\\_neu-X3.pdf](http://www.fh-aachen.de/fileadmin/org/org_gleichstellung/Vielfalt_erleben_A4_neu-X3.pdf)
- /7/ Familiengerechte Hochschule: [www.fh-aachen.de/hochschule/familienbuero](http://www.fh-aachen.de/hochschule/familienbuero)
- /8/ HAWtech: [www.hawtech.de/ueber-hawtech/arbeitskreise/gender-diversity](http://www.hawtech.de/ueber-hawtech/arbeitskreise/gender-diversity)
- /9/ Symposium: Gemeinsame Veranstaltung der RWTH und FH: [www.igad.rwth-aachen.de/cms/IGAD/Die-Stabsstelle/Aktuelles/~qzfk/Symposium-Diversity-in-der-Hochschulbil](http://www.igad.rwth-aachen.de/cms/IGAD/Die-Stabsstelle/Aktuelles/~qzfk/Symposium-Diversity-in-der-Hochschulbil)
- /10/ LehreN: <https://lehrehochn.de/programme>
- /11/ Charta der Vielfalt: [www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)
- /12/ Leitlinien Chancengerechtigkeit: [www.th-koeln.de/hochschule/leitlinien-fuer-chancengerechtigkeit-an-hochschulen-und-forschungseinrichtungen-im-rheinland\\_54384.php](http://www.th-koeln.de/hochschule/leitlinien-fuer-chancengerechtigkeit-an-hochschulen-und-forschungseinrichtungen-im-rheinland_54384.php)
- /13/ HRK Projekt nexus: [www.hrk-nexus.de](http://www.hrk-nexus.de)
- /14/
  1. [www.photocase.de/fotos/2004181-umwege-gehoren-dazu-punkt-punkt-punkt-wissenschaften-photocase-stock-foto-gross.jpeg](http://www.photocase.de/fotos/2004181-umwege-gehoren-dazu-punkt-punkt-punkt-wissenschaften-photocase-stock-foto-gross.jpeg)
  2. [www.digitalbusiness-cloud.de/hochleistungsteam-fuenf-grundlagen-fuer-erfolgreiche-teamarbeit](http://www.digitalbusiness-cloud.de/hochleistungsteam-fuenf-grundlagen-fuer-erfolgreiche-teamarbeit)
  3. [https://encrypted-tbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcQfrORglFxxkpv\\_FID6mWoCiUbX-WSFsfEuelxh7eizjoxQyZh00xB1pyFW19cBTtWZ3NA4&usqp=CAU](https://encrypted-tbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcQfrORglFxxkpv_FID6mWoCiUbX-WSFsfEuelxh7eizjoxQyZh00xB1pyFW19cBTtWZ3NA4&usqp=CAU)
  4. [www.kinder.de/themen/familienleben/familienleben-spiel-spass/wandern-mit-kindern](http://www.kinder.de/themen/familienleben/familienleben-spiel-spass/wandern-mit-kindern)
  5. [www.starting-up.de/praxis/soft-skills/diversity-equity-und-inclusion-de-i.html](http://www.starting-up.de/praxis/soft-skills/diversity-equity-und-inclusion-de-i.html)
  6. [www.wp.de/staedte/wittgenstein/haengebruecke-in-kuehhude-nur-fuer-schwindelfreie-wanderer-id212126469.html](http://www.wp.de/staedte/wittgenstein/haengebruecke-in-kuehhude-nur-fuer-schwindelfreie-wanderer-id212126469.html)
  7. [https://backend.freundin.de/sites/freundin.de/files/styles/og\\_image/public/images/2019-01/treppensteigen-t.jpg?h=e436d867&itok=HL9csY6H](https://backend.freundin.de/sites/freundin.de/files/styles/og_image/public/images/2019-01/treppensteigen-t.jpg?h=e436d867&itok=HL9csY6H)
  8. [www.fh-personal.de/lw\\_resource/datapool/systemfiles/cbox/542/live/lw\\_cropper\\_bild/bayernallee4\\_arn-d-gottschalk\\_klein.jpg](http://www.fh-personal.de/lw_resource/datapool/systemfiles/cbox/542/live/lw_cropper_bild/bayernallee4_arn-d-gottschalk_klein.jpg)
  9. [www.geo.de/reisen/reiseziele/19832-rtkl-nordrhein-westfalen-fuenf-gute-gruende-nach-aachen-zu-reisen](http://www.geo.de/reisen/reiseziele/19832-rtkl-nordrhein-westfalen-fuenf-gute-gruende-nach-aachen-zu-reisen)
  10. <https://automationspraxis.industrie.de/industrierobotik/der-begriff-roboter-eine-einfuehrung>
  11. <https://img1.outdoor-magazin.com/OD-0915-Klettersteig-Dachstein-Touren-jpg--169FullWidth-30f6b68c-1560518.jpg>

12. [www.starting-up.de/wachsen/innovation/innovationen-als-motor-der-wirtschaft.html](http://www.starting-up.de/wachsen/innovation/innovationen-als-motor-der-wirtschaft.html)
13. <https://images.anandtech.com/doci/7876/GB%20F2A88X-UP4%20-%20Schem%20IO.jpg>
14. [https://cdn.prod.www.spiegel.de/images/1c034ed3-0001-0004-0000-000000400989\\_w948\\_r1.778\\_fpx34.37\\_fpy49.98.jpg](https://cdn.prod.www.spiegel.de/images/1c034ed3-0001-0004-0000-000000400989_w948_r1.778_fpx34.37_fpy49.98.jpg)
15. [https://shop.diakonie.de/thumbnail/fe/04/2d/1615204157/619407050\\_2327\\_0\\_1920x1920.jpg](https://shop.diakonie.de/thumbnail/fe/04/2d/1615204157/619407050_2327_0_1920x1920.jpg)



FAMILIE IN DER  
HOCHSCHULE



charta der **vielfalt**

**UNTERZEICHNET**



**HAW**tech

HochschulAllianz für  
Angewandte Wissenschaften

ZERTIFIKAT 2014



Vielfalt  
gestalten  
in NRW

Gemeinsames Diversity-Audit des Stifterverbandes  
und des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft  
und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen