

# Diversity und Chancengerechtigkeit Jahresbericht 2024



Diversität ist Chance und Bereicherung



# Inhalt

Vorwort	4
FH Aachen	5
Diversity Management an der FH Aachen	6
Handlungsfeld - Inklusion	11
Handlungsfeld - Internationalität / Interkulturelle Kompetenz	15
Handlungsfeld - Kommunikation	18
Handlungsfelder Integration und Qualitätssicherung	21
Sichtbarkeit	23
Netzwerke und Kooperationen	27
Ausblick	29
Der Weg zu uns	30

# Vorwort

## Prorektorin für Diversity und Chancengerechtigkeit

Liebe Leserinnen und Leser,

ich freue mich sehr, Ihnen den dritten Jahresbericht zu Diversity und Chancengerechtigkeit an unserer Hochschule vorstellen zu dürfen. Dieser Bericht ist nicht nur eine Dokumentation unserer Projekte und Initiativen, sondern auch ein Beweis für das Engagement, das wir alle gemeinsam an den Tag legen, um eine inklusive und gerechte Hochschulkultur zu schaffen.

In den vergangenen Jahren haben wir bedeutende Schritte in Richtung einer vielfältigeren und chancengerechteren Hochschule gemacht. Wir haben bestehende Strukturen hinterfragt, neue Programme ins Leben gerufen und innovative Ansätze erprobt, um allen Hochschulangehörigen – unabhängig von ihrer Herkunft, ihren individuellen Fähigkeiten oder ihrem sozialen Hintergrund – gleiche Möglichkeiten zu bieten. Dieser Bericht zeigt die Resultate dieser Anstrengungen und lässt gleichzeitig erkennen, wie viel Potenzial noch vor uns liegt.

Diversity und Chancengerechtigkeit sind für uns keine isolierten Ziele, sondern wesentliche Bausteine, um eine zukunftsfähige Hochschule zu gestalten. Denn nur in einem Umfeld, das Vielfalt wertschätzt und auf Fairness baut, können sich Talente entfalten und Innovationen entstehen. Die Förderung von Diversität geht daher weit über eine formale Verpflichtung hinaus – sie ist ein zentraler Bestandteil unseres Selbstverständnisses als Bildungseinrichtung.

Wir haben Erfahrungen gesammelt, Erfolgsmodelle vorgestellt und wichtige Erkenntnisse aus dem Austausch mit Studierenden und Mitarbeitenden zusammengetragen. All dies trägt dazu bei, unseren Kurs zu stärken und zu reflektieren, wo wir stehen und wohin wir wollen.

Ich danke allen, die sich aktiv an diesem Veränderungsprozess beteiligen, für ihren Einsatz, ihre Ideen und ihren Mut, neue Wege zu gehen. Lassen Sie uns auch weiterhin gemeinsam daran arbeiten, ein Umfeld zu schaffen, in dem Vielfalt nicht nur anerkannt, sondern gefeiert wird und in dem jede und jeder die Möglichkeit hat, sich frei und gleichberechtigt zu entfalten.

Ihre Martina Klocke



*Prof. Dr.-Ing. Martina Klocke,  
Prorektorin für Diversity und  
Chancengerechtigkeit der FH Aachen*

” Vielfalt ist die Kunst,  
alles in den Unterschiedlich-  
keiten zu vereinen.

Max Frisch

Vielfalt ist eine der großen Stärken unserer Hochschule. Sie bereichert nicht nur unsere Lern- und Arbeitsumgebung, sondern eröffnet auch vielfältige Chancen für Forschung, Lehre und das gesellschaftliche Miteinander. An unserer Hochschule kommen Menschen unterschiedlicher Herkunft, Erfahrungen, Fähigkeiten und Perspektiven zusammen – und genau darin liegt unser Potenzial. Vielfalt fordert uns heraus, aber sie gibt uns auch neue Impulse, inspiriert uns zu innovativen Ideen und öffnet Türen zu einem tieferen Verständnis der Welt.

Eine diverse Hochschulgemeinschaft fördert Kreativität und Innovation, weil unterschiedliche Blickwinkel und Ideen aufeinandertreffen. Diversity ist nicht nur eine Bereicherung, sondern auch ein entscheidender Erfolgsfaktor: Sie hilft uns, Lösungen zu finden, die unseren Blick und unseren Horizont erweitern und neue Perspektiven aufzeigen. Dies ist eine wunderbare Basis, die Zukunft mit neuen Ansätzen aktiv zu gestalten. In der Lehre sorgt Diversität für spannende Diskussionen und ermöglicht es Studierenden, in einem offenen und respektvollen Umfeld Fachinhalte zu studieren, aber auch voneinander zu lernen. In der Forschung unterstützt sie uns dabei, Herausforderungen aus neuen Perspektiven anzugehen und nachhaltige Antworten auf komplexe Fragen zu finden.

Vielfalt bedeutet aber auch Verantwortung. Sie erfordert Offenheit, Respekt und das Engagement, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jede und jeder willkommen und wertgeschätzt fühlt. Nur durch eine Kultur des Miteinanders, in der wir die Unterschiede als Stärke begreifen, können wir die Chancen der Diversität voll ausschöpfen. Unsere Hochschule hat sich daher zum Ziel gesetzt, Barrieren abzubauen, faire Chancen zu bieten und Inklusion aktiv zu leben.

Ich lade Sie herzlich ein, gemeinsam mit uns diesen Weg zu gehen und Vielfalt als Chance zu nutzen – für uns selbst, für die Hochschule und für die Gesellschaft, in der wir wirken.

Ihr Thomas Ritz



*Prof. Dr.-Ing. Thomas Ritz,  
Rektor der FH Aachen*

” Eine diverse Hochschulgemeinschaft ist der Schlüssel zu Innovation und Exzellenz, denn sie vereint unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Talente

Prof. Thomas Ritz

# Diversity Management an der FH Aachen

## Einbindung der Organisationsstruktur im partizipativen Prozess

Die FH Aachen steht für erstklassige Lehrangebote, starke Forschungsnetzwerke und eine enge regionale Verankerung. Unter dem Leitmotiv

**99** WIR.können.zusammen.zukunft

formuliert das Rektorat in seinem Visionspapier die zentralen Werte der Hochschule.

In einem breit angelegten, partizipativen Strategieprozess wurden in den vergangenen Jahren gemeinsam mit allen Organisationseinheiten unsere Werte und strategischen Ziele entwickelt. Diesen Wertekanon aktiv zu kommunizieren und in der Hochschulstruktur zu verankern ist ein Prozess, zu dem alle Hochschulmitglieder eingeladen sind, ihren Beitrag zu leisten und im Rahmen von Entwicklungs- und Zielgesprächen die Potenziale der Hochschule zu identifizieren und zu nutzen.

Ein Schwerpunkt der FH Aachen liegt auf der Schaffung einer diversitätsgerechten Hochschulkultur, die Vielfalt als Bereicherung versteht und allen Angehörigen der Hochschule Wertschätzung und chancengerechte Teilhabe ermöglicht. Die Hochschule hat sich klar zu diesen Prinzipien bekannt:

- > „WIR etablieren Managementstrukturen, die Integration unterstützen und die Potenziale von Vielfalt in der Hochschule wertschätzend entfalten.
- > WIR gestalten Strukturen, Verfahren und Angebote der Hochschule barrierefrei mithilfe von Strategien und Instrumenten für eine inklusive Hochschule.
- > WIR gestalten unsere Campuskultur international.
- > WIR schaffen innerhalb und außerhalb der Hochschule Raum, der es den Studierenden wie Beschäftigten ermöglicht, Fähigkeiten zu

interkulturell und interdisziplinär vernetztem Denken und Handeln zu erwerben.“

Die Entwicklung und Umsetzung einer nachhaltigen Diversity-Strategie ist eine Querschnittsaufgabe der gesamten FH Aachen. Das Rektorat – insbesondere das Prorektorat für Diversity und Chancengerechtigkeit – übernimmt hier die Verantwortung für die Koordination und Umsetzung.

Die Integration von Diversity-Management in die Hochschulstrukturen hat in den vergangenen drei Jahren maßgebliche Fortschritte gemacht. Im Rahmen des Strategieprozesses konnten alle Fachbereiche, Dezernate, Stabsstellen und zentrale Betriebseinheiten ihre Schwerpunkte im Bereich Diversity einbringen und aktiv mitgestalten. Das Diversity Board, unterstützt von den Arbeitskreisen „Internationalität/ Interkulturelle Kompetenz“, „Inklusion“ und „Antidiskriminierung“, hat durch die Einordnung und Bewertung zentraler Maßnahmen Transparenz geschaffen, die Umsetzung vorangetrieben und konsequent begleitet.

Die Organisationswerkzeuge, zu denen das Klassifizierungsportfolio (Abb. 2) ebenso gehört wie die Steuerung der Prozesse nach den PDCA-Grundprinzipien (Plan-Do-Check-Act, Deming Kreis) bewähren sich.

Kenntnisse über die Zusammensetzung der Mitglieder und Angehörigen der FH Aachen sowie die Auswahl von geeigneten Maßnahmen sind wichtige Voraussetzungen für die Entwicklung einer inklusiven, diversitätsorientierten Hochschule. Die Durchführung eines ersten Diversity Monitorings im Wintersemester 2022/2023 unter den Studierenden und eines zweiten im Wintersemester 2023/2024 unter den Beschäftigten zu Diversitätsmerkmalen und Diskriminierungserfahrungen hat uns wertvolle Daten über aktuelle Studien- und Arbeitsbedingungen geliefert, so dass Maßnahmen dort ansetzen können, wo der Bedarf offenkundig ist.

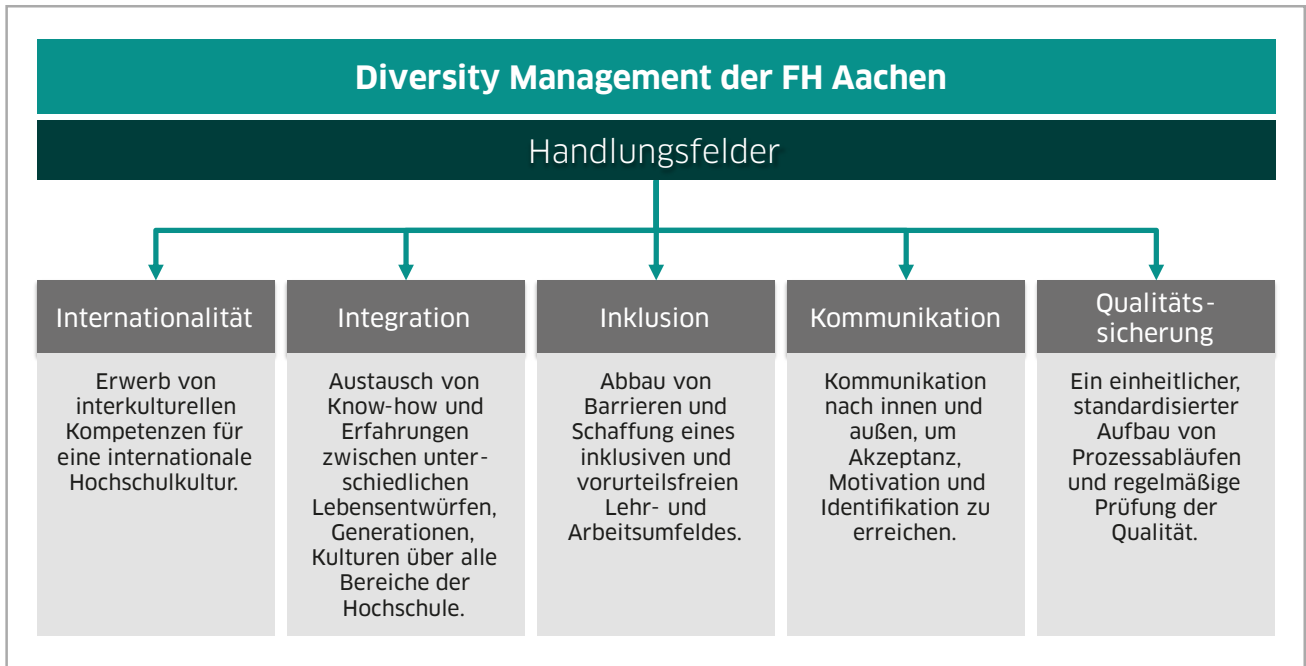


Abbildung 1: Handlungsfelder des Diversity Managements

## Entwicklung einer diversitätsgerechten Organisationskultur

Die FH Aachen hat in ihrem Strategieprozess konkrete Ziele formuliert, um eine vielfältigkeitsfördernde Kultur zu etablieren, darunter sind:

- > Sensibilisierung und Qualifizierung aller Hochschulangehörigen
- > Stärkung der Wertschätzung unterschiedlicher Perspektiven
- > Förderung einer inklusiven Hochschulkultur
- > Schutz vor Diskriminierung als gemeinsame Verpflichtung
- > Ausbau familiengerechter Studien- und Arbeitsbedingungen
- > Verbesserung struktureller Rahmenbedingungen für Chancengerechtigkeit
- > Profilbildung durch herausragende Diversity-Projekte
- > Nutzung von Innovationspotenzial im Bereich Lehre und Forschung

In den vergangenen drei Jahren lag der Fokus auf internen Maßnahmen quer durch alle Handlungsfelder (Abb. 1), die durch Veranstaltungen und Netzwerkarbeit auch nach außen kommuniziert wurden. Eine regelmäßige Bewertung bestehender Maßnahmen und Programme führt zu einem besseren Verständnis auf breiter Basis. Entsprechende Analysen im Diversity Board, welche Maßnahmen bereits Wirkung zeigen, welche Defizite bestehen und wie entsprechende Prozesse optimiert werden können, bilden die Grundlage für eventuell benötigte Anpassungen für die Zukunft und damit für eine nachhaltige Umsetzung und Weiterentwicklung.

Mit dem strategischen Ansatz des Diversity Managements stärkt die FH Aachen ihre Rolle als innovativer und diversitätsorientierter Hochschulstandort und bleibt weiterhin auf Erfolgskurs, wie die weiteren Ausführungen belegen.

## Priorisierung der Handlungsfelder und Maßnahmen

Im Rahmen unseres partizipativen Strategieprozesses haben alle Fachbereiche, Dezernate, zentralen Betriebseinheiten und Stabsstellen ihren jeweiligen Beitrag zum Thema Diversity und Chancengerechtigkeit formuliert. Diese individuellen Maßnahmen werden durch Vorhaben, die allen Bereichen gleichermaßen zugutekommen, unterstützt. Zu den im Jahr 2024 durchgeführten Maßnahmen zählen u.a.:

### 1) Inklusion

- > Auswertung der hochschulweiten Diversity-Beschäftigtenumfrage
- > Umsetzung digitaler Barrierefreiheit mit Unterstützung durch das Team E-Learning des Zentrums für Hochschuldidaktik und Qualitätsentwicklung (ZHQ)
- > Durchführung von weiteren Barrierefreiheitsprüfungen in den Gebäuden der FH Aachen und Umsetzungsplanung
- > Ausbau der Unterstützungsangebote und der Informationen zum Studium mit Beeinträchtigung für Studierende, Lehrende, Betroffene und Interessierte
- > Planung und Konzeption der Einführung „einfache bzw. verständliche Sprache“
- > Verabschiedung einer neuen Inklusionsvereinbarung der FH Aachen
- > Fortführung und Verstetigung der Mental-Health-First-Aid (MHFA) Schulungen

### 2) Internationalität / Interkulturelle Kompetenz

- > Etablierung von Welcome-Prozessen für internationale Studierende,

- > Entwicklung eines Zertifikatsprogramms „Interkulturelle Kompetenz“

### 3) Integration

- > Einrichtung und Schulung der Vertrauensstelle zur Beratung bei Diskriminierungserfahrungen an der Hochschule
- > Erweiterung der Antidiskriminierungsrichtlinie durch die Aufnahme der Themen Machtmissbrauch und Antisemitismus sowie Überarbeitung der Beschwerdeprozesse gemeinsam mit der Gleichstellung und der Stabsstelle Compliance.
- > Angebot von Antirassismus Workshops durch das Gleichstellungsbüro
- > Durchführung von Workshops zur Anwendung von gendgerechter und diversitätssensibler Sprache durch das Gleichstellungsbüro
- > Organisation und Durchführung von Antisemitismus-Schulungen
- > Beteiligung an den Planungen einer Antisemitismus-Kampagne der RWTH Aachen in Kooperation mit der Stadt Aachen sowie der Polizei und Staatsanwaltschaft
- > Konzeption diversitätssensibler Bewerbungs- und Berufungsverfahren
- > Planung eines Raums der Stille mit Unterstützung des AStA
- > Verbesserung des Onboarding-Prozesses der Erstsemesterstudierenden durch Erweiterung der Tutor:innen-Schulungen durch das Erstsemesterprojekt (ESP)



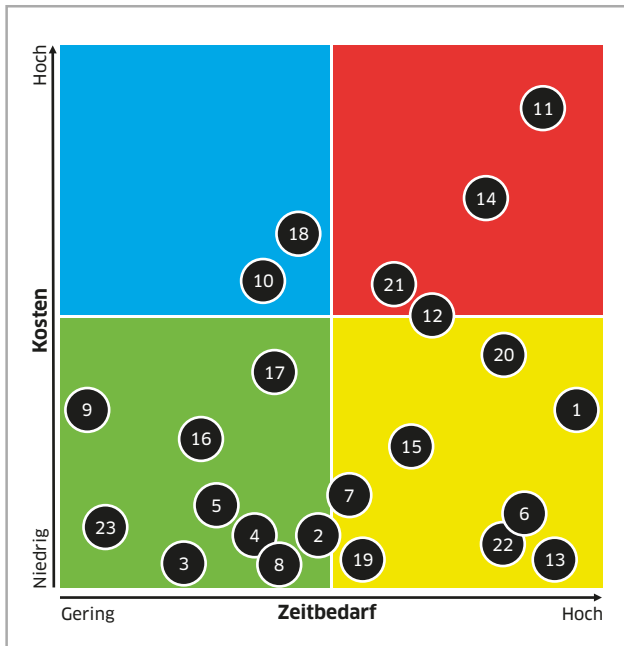


Abbildung 2: Klassifizierung umgesetzter Maßnahmen

#### 4) Kommunikation

- > Planung, Konzeption und Durchführung der Diversity-Ausstellung „Beyond Labels – Portraits und Geschichten aus der FH Aachen“
- > Einführung und Veröffentlichung eines regelmäßigen Diversity-Newsletters
- > Veröffentlichung des Jahresberichts Diversity und Chancengerechtigkeit
- > Konzeption und Veröffentlichung von Imagefilmen zu Diversity
- > Umsetzung einer digitalen Diversity-Toolbox
- > Einrichtung einer virtuellen Erzähl's-Mir-Box in der Diversity-Toolbox als Erweiterung zu den physischen Briefkästen in den Gebäuden der FH Aachen für Anregungen, Feedback und Beschwerden
- > Erarbeitung eines One-Pagers „Diversity auf einen Blick“ mit relevanten Daten und Informationen für jeden Fachbereich und die gesamte Hochschule
- > Vorbereitungsarbeiten und Erarbeiten eines Entwurfs für einen Code of Conduct in Kooperation mit der Compliance Stabsstelle
- > Unterstützung des AstA bei der Fortführung des Angebots an kostenlosen Periodenprodukten an der FH Aachen gemeinsam mit der Gleichstellung

#### 5) Qualitätssicherung

- > Vorbereitung von weiteren Prozessabläufen für die Aufnahme im BIC-System
- > Mitarbeit an der Konzeption einer Personalentwicklungsstrategie
- > Evaluation der umgesetzten Maßnahmen durch das Diversity Board.

Um den Prozess der Priorisierung und Umsetzung von Maßnahmen offen, transparent und nachvollziehbar zu gestalten, wird ein Klassifizierungsportfolio genutzt, mit dessen Hilfe die Einordnung der Maßnahmen erfolgt (Abb. 2). Diese von uns entwickelte Methode hat sich als zielführend erwiesen und unterstützt wirkungsvoll die erforderlichen Diskussionsprozesse, Entscheidungs- und Umsetzungsprozesse. Bei den Maßnahmen im grünen Feld handelt es sich um Projekte, die durch Schnelligkeit und Effizienz sichtbare Erfolge erzielen. Maßnahmen im roten Feld sind mit einem vergleichsweise hohen Zeitbedarf und entsprechenden Kosten verbunden. Den Projekten im blauen und gelben Quadranten wird hohes Potenzial zugesprochen. Sie erfordern ggf. eine weitere Schärfung des Konzeptes. Dieses Planungsmodell wird regelmäßig in den Sitzungen des Diversity Boards benutzt, um Aktualität, Projektfortschritt und ggf. notwendige, operative Maßnahmen zu überprüfen. Folgende in Abb. 2 aufgeführten Projekte haben den oben beschriebenen Prozess in den Jahren 2022 bis 2024 bereits durchlaufen und befinden sich jetzt in einem regelmäßigen Überprüfungs- und Anpassungsprozess (siehe Abbildung 2).

1. Strategieentwicklung für den Hochschulentwicklungsplan und Abstimmung mit allen Organisationseinheiten der Hochschule (2022-2024)
2. Handreichung für Studierende mit Beeinträchtigung und weitere Informationen (2023-2024)
3. Handreichung Diversity in der Forschung (2022)
4. Handreichung Diversitätsorientierte Lehre (2023)
5. Handreichung für internationale Studierende (2023)
6. Antidiskriminierungsrichtlinie und Aufbau der Vertrauensstelle (2022-2024)
7. Neukonzeption der Beratung von Studierenden (und Promovierenden) mit Behinderung und chronischer Erkrankung (2023-2024)
8. Inklusionsvereinbarung (2024)

9. Physische und virtuelle Erzähl's mir-Box (2023/2024)
10. MHFA Kurse (Mental Health First Aid) (2022-2024)
11. Analyse der räumlichen Barrierefreiheit (2022-2024)
12. Aufbau von Beratungen und Schulungen für digitale Barrierefreiheit (2023-2024)
13. Diversity-Umfragen für Studierende und Beschäftigte sowie Auswertung (2022-2023)
14. Diversity Ausstellung „Beyond Labels“ (2023-2024)
15. Onboarding Prozesse für internationale Studierende (2023-2024)
16. Deutscher Diversity Tag (Charta der Vielfalt) (2022/2023/2024)
17. Studentische Austausch-Projekte (2022-2024)
18. Förderung studentischer Projekte zum Thema Diversity (2022-2024)
19. Interner und externer Austausch / Pflege von Netzwerken und Kooperationen (2021-2024)
20. Entwicklung eines Zertifikatsprogramms Internationales / Interkulturelle Kompetenz (2024)
21. Produktion eines Imagefilms zu Diversity und Chancengerechtigkeit (2023-2024)
22. Aufbau einer Website Diversity und Chancengerechtigkeit und Integration einer „Diversity-Toolbox“ (2023-2024)
23. Bereitstellung von Regenbogenflaggen (2022)

Alle relevanten Statusgruppen der Hochschule wurden und werden an diesem Prozess dort, wo sie mit entsprechenden Maßnahmen befasst sind, beteiligt. Damit wird sichergestellt, dass das Thema Diversity in allen Organisationseinheiten als Querschnittsaufgabe wahrgenommen wird.

Die im Bericht aufgeführten Projekte stehen beispielhaft für die Vielzahl von Ideen und Maßnahmen, die zwischenzeitlich in der FH Aachen verankert sind und von vielen engagierten Akteur:innen gestaltet, weiterentwickelt und verbreitet werden.



*Dr. Christian Burmester, Vorsitzender des Hochschulrates und Vorstand der Sparkasse Aachen*

” Lassen Sie uns weiterhin einander aufmerksam zuhören, uns gegenseitig wertschätzen und Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede anerkennen. Wenn wir unsere individuellen Fähigkeiten in einer offenen Hochschulkultur einbringen, dann entwickeln wir unsere FH Aachen in eine klügere, bessere und integrative Organisation. Ich danke Ihnen und Ihrem gesamten Team „Diversity und Chancengerechtigkeit“ für Ihre wichtige Integrationsarbeit. Den erfolgreichen Weg, den Sie eingeschlagen haben, unterstütze ich sehr gerne.

Dr. Christian Burmester

# Handlungsfeld – Inklusion

## Inklusive Hochschule

Die FH Aachen engagiert sich mit einer umfassenden Agenda für eine inklusive Hochschule. Auch 2024 konnten aus Eigenmitteln der Hochschule und Förderprogrammen vielfältige Maßnahmen unterstützt werden, die die gleichberechtigte Teilhabe aller am Hochschulleben ermöglichen. So wurden beispielsweise Mittel des Förderprogramms „Inklusive Hochschule“ vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft zur Unterstützung von Studierenden mit Behinderungen oder chronischer Erkrankung eingesetzt. Der Abbau von Zugangsbarrieren, seien sie räumlich oder digital, wird als gemeinschaftliche Aufgabe gesehen, die allen Beteiligten zugutekommt.

Diversity Monitoring dient in diesem Zusammenhang dazu, eine datengestützte Grundlage über die Vielfalt innerhalb der FH Aachen zu schaffen. Es gilt, Informationen über die Zusammensetzung und die Bedürfnisse der Hochschulangehörigen, wie Studierende und Mitarbeitende, zu erfassen und auszuwerten. Dabei werden verschiedene Diversitäts-Merkmale wie Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft,

Behinderungen oder soziale Hintergründe berücksichtigt. Die Bedarfsanalyse hilft, spezifische Bedürfnisse oder Hindernisse für bestimmte Gruppen zu erkennen und Barrieren schrittweise abzubauen, um eine inklusive Bildungs- und Arbeitsumgebung für alle Hochschulangehörigen zu gewährleisten.

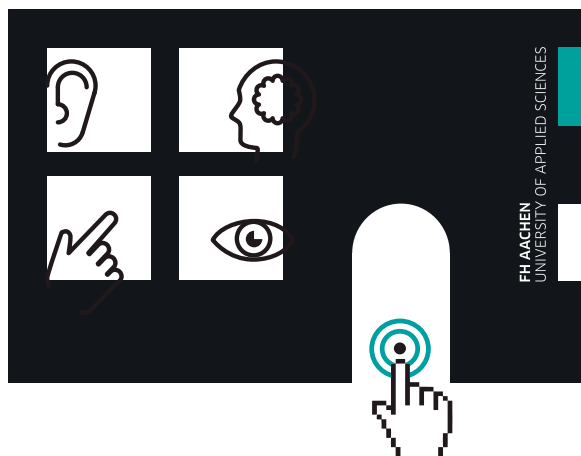
Im Wintersemester 23/24 fand an der FH Aachen erstmals eine Diversity-Erhebung unter den Mitarbeitenden statt, an der sich etwa 30% der Beschäftigten beteiligt haben. Von den 336 Teilnehmenden gaben 12% an, körperlich und 10% psychisch beeinträchtigt zu sein (Mehrfachnennungen waren möglich). An der Umfrage unter den Studierenden mit dem Titel „Und, wer bist du?“, die bereits im WS 22/23 durchgeführt worden war, hatten 12% der Studierenden (1.632 Personen) teilgenommen. Rund 13% der Studierenden berichteten über psychische Beeinträchtigungen, etwa 5% über körperliche Einschränkungen. Die vielfältigen Maßnahmen und die breite Unterstützung schaffen eine zukunftsfähige, inklusive Hochschulumgebung.

## Bauliche Barrierefreiheit

Die Herausforderung, bauliche Barrierefreiheit umzusetzen, ist durch den Zustand, das unterschiedliche Alter und die Besitzverhältnisse der Gebäude der FH Aachen komplex. Die Expertise, die für entsprechende Analysen erforderlich ist, wird seit 2022 durch die Expertin für barrierefreies Bauen, Architektin Stephanie Dietel, zur Verfügung gestellt. Mit ihrer Unterstützung konnte in diesem Jahr die Bestandsanalyse des denkmalgeschützten Gebäudes am Boxgraben 100 abgeschlossen werden. Die Ergebnisse werden in die geplante Sanierung ab 2025 einfließen.

Für die bereits im vergangenen Jahr untersuchten Gebäude an der Bayernallee 9 (Fachbereiche Architektur und Bauingenieurwesen) und an der Goethestraße 1 (Maschinenbau

und Mechatronik) werden derzeit mit den Fachbereichen und dem Facility Management geeignete Signalisierungs- und Leitsysteme zur besseren Navigation besprochen. Dies zeigt, wie eng die Fachbereiche in die Planung zur Barrierefreiheit eingebunden sind. Der langfristige Ausbau der räumlichen Barrierefreiheit erfordert finanzielle und zeitliche Ressourcen, doch die Bereitschaft der FH, die Umsetzungen schrittweise anzugehen, ist hoch. Über das Diversity Board optimieren wir das Projektmanagement, steuern die Umsetzung der Bedarfe und halten die Finanzierung im Blick.



Die vier Prinzipien der digitalen Barrierefreiheit

## Digitale Barrierefreiheit

Inklusion setzt Barrierefreiheit voraus. Digitalisierung macht ‚Eine Hochschule für Alle‘ möglich. Digitale Barrierefreiheit bedeutet, dass alle digitalen Angebote für alle Nutzenden, unabhängig von ihren individuellen Voraussetzungen, zugänglich sind.

Das Team E-Learning des ZHQ setzt sich in Abstimmung mit dem Prorektorat dafür ein, dass alle Mitglieder der FH Aachen digitale Inhalte (im Sinne der globalen WCAG-Kriterien für Barrierefreiheit) wahrnehmbar und verständlich veröffentlichen.

Hierzu entwickeln Laura Heine und Winfried Kock aus dem Team seit Anfang des Jahres Maßnahmen zur Bekanntmachung der gesetzlichen Anforderungen, bieten Lernmaterialien und Informationen zur Umsetzung an, entwickeln Schulungskonzepte und beraten die Hochschulangehörigen bei Fragestellungen und Problemen (Alle Informationen sind unter [fhac.de/accessible](https://fhac.de/accessible) zu finden).

Zu den diversen Initiativen des Teams zählt u.a. die Teilnahme der FH Aachen am „Global Accessibility Awareness Day (GAAD)“, dem Welttag der Barrierefreiheit im Mai 2024, gemeinsam mit internen und externen Akteuren. Diese hybride Informationsveranstaltung diente zur Bekanntma-



Darstellung eines speziellen Vergrößerungsgeräts für sehbeeinträchtigte Menschen

chung von Ansprechstellen, zur Vorstellung der bereits umfangreichen Materialsammlung sowie zur Sensibilisierung der Beschäftigten der Hochschule.

Mit Themen-Schulungen zu „barrierefreien Dokumenten“, Team-Schulungen, 15 minütigen Kurzunterweisungen sowie Lerneinheiten im Onboarding-Prozess für neuberufene Professorinnen und Professoren hat das Team bereits eine breite Palette von zielgruppenorientierten laufenden Maßnahmen entwickelt. Die Evaluation der Wirksamkeit erfolgt über verschiedene Instrumente, zu denen z.B. auch die Zahl der Lesezugriffe auf das ebenfalls verfügbare Selbstlernmodul oder auf die Materialsammlung zählen.

Der regelmäßige Austausch mit anderen Hochschulen im Netzwerk Barrierefreiheit.NRW, dem Kompetenzzentrum für digitale Barrierefreiheit, ergänzt die Arbeit des Teams E-Learning u.a. durch praxisorientierte Tipps und Best-Practice-Beispiele aus Hochschulen. Die Bereitstellung von zusätzlichen Assistenzsystemen, wie z.B. einer Assistenz- und Prüfsoftware auf den Webseiten der FH Aachen („Eye-Able“) und „Adobe Acrobat Pro“ unterstützt die Prüfung von Unterlagen auf Barrierefreiheit. (Link zur Aufzeichnung GAAD und zu den Materialien).

## Neue Ansprechperson für Studierende mit Beeinträchtigung

An der FH Aachen studieren laut unseren Umfragen etwa 12% Studentinnen und Studenten mit studienerschwerenden Beeinträchtigungen. Die Hochschule ermöglicht mit der Gewährung individuell angepasster Maßnahmen ein chancengleiches Studium.

Seit April 2024 ist Dominika Minten die Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen (vbecks). Dieses Amt war zuvor studentisch besetzt, jetzt steht mit Frau Minten erstmalig

eine Mitarbeiterin aus der Hochschulverwaltung beratend zur Verfügung und hilft, Lösungen zu finden. Sie berät zu Themen wie Härtefälle, Nachteilsausgleich, Hilfsmittel und allgemeiner Barrierefreiheit. Durch ihre Arbeit fließen ihre Erfahrungen sowohl in die Projekte zur Barrierefreiheit als auch in den Ausbau eines vernetzten und transparenten Beratungsangebots an der FH Aachen ein. Die Beratung wird unterstützt und ergänzt durch eine überarbeitete „Handreichung zum Nachteilsausgleich für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung“ sowie

durch weitere Materialien, wie einem Antragsformular und einem Flyer mit ersten wichtigen Informationen für einen Nachteilsausgleich. Ein umfassender neuer Leitfaden „Studieren mit Beeinträchtigung“ informiert Interessierte, Lehrende und Studierende über verschiedene Formen von Beeinträchtigungen und gibt Tipps, welche Unterstützungsmaßnahmen in der Lehre ggf. hilfreich sein könnten. Auf der FH-Seite „[Studieren mit Beeinträchtigung](#)“ können die genannten Informationen abgerufen werden.

” Die Teilhabe an Bildung ist ein Menschenrecht. Daher stehe ich mit meinem Amt dafür ein, dass Menschen mit Behinderung ein barrierefreies Studium ermöglicht wird.

Dominka Minten



*Dominka Minten, Vertreterin von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung (vbecks)*

## Inklusionsvereinbarung

Im Dezember 2024 hat das Rektorat der FH Aachen eine neue Inklusionsvereinbarung verabschiedet, die die Integrationsvereinbarung vom 11.04.2003 ablöst. Die FH Aachen, die Schwerbehindertenvertretung, die Personalräte und die Inklusionsbeauftragte haben gemeinsam das Ziel, die Beschäftigung und Unterstützung von schwerbehinderten Menschen und Menschen mit chronischen Erkrankungen zu fördern. Sie sehen es als zentrale gesellschaftliche und sozialpolitische Aufgabe, diese barrierefrei zu gestalten und die berufliche Weiterentwicklung der betroffenen Mitarbeitenden zu unterstützen.

Diese neue Vereinbarung konkretisiert die gesetzlichen Vorgaben zur Inklusion schwerbehinderter Menschen unter Berücksichtigung der besonderen Rahmenbedingungen an der FH Aachen. Sie enthält darüber hinaus klare Regeln und Ziele für die Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure. Als Ergänzung zu den bestehenden Dienstvereinbarungen und dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement dient sie der langfristigen Sicherung einer inklusiven Hochschulkultur.

## MHFA Ersthelfer Kurs für psychische Gesundheit

Die MHFA-Ersthelferkurse (Mental Health First Aid) leisten einen wichtigen Beitrag zur Inklusion an der Hochschule. Sie schulen Hochschulangehörige darin, Anzeichen psychischer Belastungen frühzeitig zu erkennen und sensibel darauf zu reagieren. Das Angebot wird sehr gut angenommen. Seit 2022 haben bereits sechs Kurse stattgefunden. Ca. 91 Beschäftigte und ca. 12 Studierende haben sich zu Ersthelfern ausbilden lassen. Durch das neu gewonnene Wissen

und die erlernten Fähigkeiten können Ersthelferinnen und Ersthelfer betroffene Studierende und Mitarbeitende unterstützen, ihnen Sicherheit bieten und sie gegebenenfalls an passende Anlaufstellen weitervermitteln. Diese Schulungen tragen somit zur Entstigmatisierung psychischer Erkrankungen bei und fördern ein offenes, unterstützendes Umfeld, in dem alle Mitglieder der Hochschule aktiv und wertgeschätzt teilhaben können.

## Selbsthilfegruppe zum Thema hochfunktionaler Autismus

Auf Anregung von Herrn Prof. Holger Heuermann, Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik, wurde am 27.08.23 an der FH Aachen eine Selbsthilfegruppe mit dem Namen „*Come together*“ für Erwachsene mit hochfunktionalem Autismus, einer Form des Asperger-Syndroms, gegründet. Mit Unterstützung des Autismus-Therapie-Zen-

trums Aachen (ATZ) treffen sich ca. 15 bis 20 Betroffene mit und ohne Diagnose regelmäßig zweimal im Monat zum Austausch in der Hochschule. Hier besteht die Möglichkeit, untereinander Themen zu besprechen, Aktivitäten zu planen oder sich professionellen Rat einzuholen.



*FH-Pressesprecher Prof. Roger Uhle, ATZ Geschäftsführerin Sonja Howe und ATZ-Therapeut David Baumann (von links)*

# Handlungsfeld – Internationalität / Interkulturelle Kompetenz

## Internationalität als Element guter Lehre und Forschung

Die FH Aachen setzt sich aktiv für den internationalen Austausch und die Mobilität von Studierenden und Mitarbeitenden ein. Mit verschiedenen Programmen und Kooperationsverträgen bietet die Hochschule zahlreiche Möglichkeiten, internationale Erfahrungen zu sammeln. Neben formellen Abkommen und Angeboten ist es dabei besonders wichtig, eine Willkommenskultur zu fördern und internationale Studierende sowie Wissenschaftler:innen gut zu betreuen.

Das Akademische Auslandsamt (AAA) ist die zentrale Anlaufstelle für alle internationalen Belange an der FH Aachen. Es unterstützt Studierende sowie Wissenschaftler:innen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland durch Beratung und Hilfestellungen. Zu den Aufgaben des AAA gehören die Förderung internationaler Zusammenarbeit, die Pflege von Partnerschaften mit ausländischen Hoch-

schulen und der Ausbau des internationalen Netzwerks der FH Aachen. Frau Nathalie Kazma informiert als Mitglied des Diversity Boards über Entwicklungen und spezifische Bedarfe, die sich aus dem Austausch mit Studierenden und Mitarbeitenden ergeben.

Im Jahr 2023 hat der Arbeitskreis Internationalität / Interkulturelle Kompetenz ein umfangreiches Handlungsprogramm erstellt. Dieses Programm enthält Best-Practice-Beispiele aus verschiedenen Fachbereichen, dem Akademischen Auslandsamt und dem Freshman-Institut. Es dient dem Diversity Board als Grundlage und Orientierung für die Entwicklung und den Ausbau weiterer diversitätsorientierter Maßnahmen sowie für die Optimierung bestehender Angebote. Einige der fachbereichsbezogenen und zentralen Maßnahmen werden im Folgenden beispielhaft vorgestellt.

## Zertifikat Internationales

Das „Zertifikat Internationales“ wird ab 2025 als freiwilliges Angebot der FH Aachen für alle Hochschulangehörigen gestartet. Es zeichnet Qualifikationen im Bereich Internationalität und Interkulturalität aus. Der Arbeitskreis Internationalität/Interkulturelle Kompetenz hat im vergangenen Jahr einen ersten Entwurf für das Zertifikat entwickelt, der vom Diversity Board unterstützt wird. Die Umsetzung des Programms liegt beim Zentrum für Hochschuldidaktik und Qualitätsentwicklung (ZHQ).

Das Zertifikat honoriert unter anderem:

- > Interkulturelle Kompetenzen,
- > Internationale Mobilität,
- > Sprachkenntnisse,
- > Engagement bei der Betreuung internationaler Studierender und Lehrender sowie
- > die Gestaltung von Veranstaltungen und Projekten, die den interkulturellen Austausch fördern.

Es richtet sich zunächst insbesondere an Lehrende, die ihre Fähigkeiten im internationalen und interkulturellen Kontext weiterentwickeln möchten. Ziel des Zertifikats ist es, die Teilnehmenden auf den Umgang mit kultureller Vielfalt vorzubereiten und ihre interkulturellen Kompetenzen zu erweitern. Diese Qualifikationen sind sowohl im beruflichen als auch im privaten Alltag von großer Bedeutung.

Das Zertifikatsprogramm ist modular aufgebaut und umfasst verpflichtende Module zu Beginn (Interkulturelle Kompetenz) und zum Ende des Programms (Reflexion). Um das Zertifikat zu erhalten, müssen neben diesen Pflichtmodulen mindestens drei Wahlmodule aus einem von sechs Bereichen gewählt werden. Das Programm ist flexibel und berücksichtigt unterschiedliche berufliche und fachliche Anforderungen.



Ausländische Studierende  
der FH Aachen

## Workshop Interkulturelle Kompetenz

Am Zentrum für Hochschuldidaktik und Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre (ZHQ) wurde ein Workshopkonzept zum Thema „Interkulturelle (Kooperations-) Kompetenz“ entwickelt, das bereits am Fachbereich Energietechnik umgesetzt wurde. Der Workshop orientiert sich an den jeweiligen Gegebenheiten des Fachbereichs. Zu den Inhalten gehören u.a.

- > Critical Incidents – Beispiele aus dem Hochschulalltag am Fachbereich
- > Interkulturelle Adaptionen in der Lehre an der FH Aachen – positive Erfahrungen aus dem Fachbereich

- > Entwicklungen von interkulturellen Kompetenzen im Studienverlauf
- > Methoden für die Lehre – Was passt für uns?

Beginnend bei einer grundsätzlichen Bereitschaft zur Interaktion wird in diesem Workshopangebot ein großes Repertoire an Strategien, mit unterschiedlichen Wertevorstellungen, Sitten und Gebräuchen umzugehen, vermittelt.

## Entwicklung von Orientierungsrahmen im Studienangebot

In Zusammenarbeit der Studiendekaninnen und -dekanen aller zehn Fachbereiche mit dem Prorektorat für Studium, Lehre und Internationales sowie mit dem Zentrum für Hochschuldidaktik und Qualitätsentwicklung (ZHQ), begleitet durch das Prorektorat für Diversity und Chancengerechtigkeit, wurde ein Orientierungsrahmen (Framework) entwickelt.

Das Framework soll mithilfe eines Self-Assessments zur Reflexion und strategischen Weiterentwicklung der Studien-

gänge im Kontext von Internationalität, Nachhaltigkeit und Digitalisierung genutzt werden. Dieser Orientierungsrahmen wurde in einem kollaborativen Prozess erarbeitet, der im Jahr 2022 begann und Workshops mit Studiendekaninnen und Studiendekanen sowie Mitgliedern der Verwaltung umfasste. Gemeinsam wurden Standards für die Umsetzung der Dimensionen Internationalisierung, Nachhaltigkeit und Digitalisierung unter Berücksichtigung von Diversity in der (Weiter-)Entwicklung von Studiengängen festgelegt.



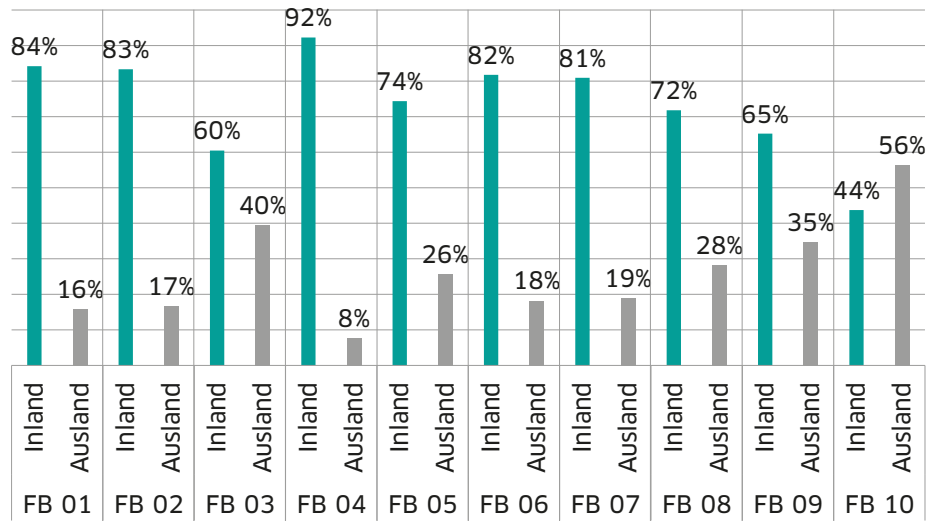


Abbildung.3: Anteile der Studierenden mit deutscher und ausländischer Staatsbürgerschaft nach Fachbereichen

## Initiativen in den Fachbereichen

Die Anteile ausländischer Studierender variieren von Fachbereich zu Fachbereich (Abb. 3). Am Fachbereich Energietechnik (FB 10), in dem 56% der 1.100 Studierenden eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen, ist die Durchführung eines dreiwöchigen Einführungsprogramms für internationale Studierende durch Frau Sabine Lisnikowska eine seit vielen Jahren eingeführte Initiative, mit der das Onboarding der großen Zahl ausländischer Studienanfänger am Fachbereich Energietechnik gelingt.

In den Fachbereich Wirtschaftswissenschaften (FB 07) kommen in jedem Semester ca. 30 internationale Studierende aus aller Welt. Um sie bei der Orientierung in ihrer neuen

Umgebung zu unterstützen, stehen ihnen Studierende aus höheren Semestern als „Buddys“ zur Seite. Diese freiwilligen, engagierten und an internationalen Kontakten interessierten Studierenden unterstützen in administrativen, bürokratischen oder auch sozialen Angelegenheiten und werden vom International Faculty Office (IFO) des Fachbereichs begleitet. Kombiniert mit weiteren Welcome-Veranstaltungen und anderen Programmen hat der Fachbereich wesentliche Initiativen zur Stärkung der Willkommenskultur entwickelt.

# Handlungsfeld – Kommunikation

## Austausch mit den neu gewählten Dekanaten

Seit dem 1. September 2024 haben die neu gewählten Dekanate der FH Aachen ihr Amt angetreten. Alle zehn Dekanate setzen sich jeweils aus drei Mitgliedern der Professorenschaft, einem Mitglied aus der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und einem Mitglied der Studierenden zusammen. Damit ist gewährleistet, dass die Interessen aller Mitglieder des Fachbereiches über ihre Vertretungen berücksichtigt werden können.

Das Prorektorat Diversity und Chancengerechtigkeit hat seit Oktober 2024 alle neuen Dekanate besucht. Ziel war es, sich über aktuelle Entwicklungen auszutauschen. So wurden z.B. fachbereichsbezogene Kenndaten aus den Diversity-Umfragen unter den Studierenden und Beschäftigten mit dem jeweiligen Dekanat geteilt und Ansätze zum Umgang mit den genannten Themen diskutiert.

In dem Zusammenhang wurden unterstützende Tools vorgestellt, z.B. die erarbeiteten Leitfäden und Handreichungen, wie das Guidebook for International Students, der Leitfaden Studieren mit Beeinträchtigung sowie die Fortbildungsangebote zu Digitaler Barrierefreiheit. Darüber hinaus standen die Vereinbarungen zwischen den Fachbereichen und dem Rektorat, die im Rahmen des partizipativen Strategieprozesses mit Bezug auf das Thema Diversity und Chancengerechtigkeit getroffen worden sind, im Mittelpunkt der Gespräche. Mit dem One-Pager „Diversity auf einen Blick“, auf dem kurz und bündig alle relevanten Daten und Ziele sowie Kontaktdaten fachbereichsbezogen zusammengefasst sind, steht nun in kompakter Form ein Instrument zur Verfügung, welches einen schnellen Überblick sicherstellt und eine transparente Kommunikation ermöglicht. (Beispiel One-Pager der Hochschule im Anhang)

## Newsletter Diversity und Chancengerechtigkeit 2024

2024 hat das Diversity Board beschlossen, mehrmals im Jahr über aktuelle Ereignisse und kurzfristige Aktionen zeitnah zu informieren. Alle Beschäftigten und Studierenden wurden im Februar, Juli und November dieses Jahres über ausgewählte durchgeführte Maßnahmen sowie wichtige Ereignisse zum Thema Diversity und Chancengerechtigkeit informiert. Zugleich wurden alle Leserinnen und Leser eingeladen, eigene Beiträge beizusteuern und aktuelle Projekte vorzustellen.

*Bild des Diversity Boards  
im ersten Diversity-Newsletter der FH Aachen*

### Diversity-Newsletter der FH Aachen

Nr. 1 / Februar 2024





Die Studierenden des Erstsemesterprojekts (ESP) mit der Prorektorin

## Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit

Die Stabsstelle Presse-, Öffentlichkeitsarbeit und Marketing (PÖM) unterstützt die Arbeit des Prorektorates Diversity und Chancengerechtigkeit u.a. bei der Auswahl passender Kommunikationswege für zeitnahe Informationen über Maßnahmen und Projekte sowie auch bei der Gestaltung und Umsetzung von Leitfäden und Handreichungen und Broschüren in ansprechende Formate.

Eine auf die FH Aachen abgestimmte Kommunikationsstrategie ist ein unverzichtbares Werkzeug, um zielgerichtet und effektiv zu kommunizieren. Sie schafft Klarheit und Fokus nach innen und außen, indem sie festlegt, welche Botschaften über welche Kanäle an welche Zielgruppen

innerhalb und außerhalb der FH Aachen vermittelt werden. Dadurch wird sichergestellt, dass die Kommunikation kohärent ist und Vertrauen aufgebaut wird. Besonders in komplexen Prozessen wie Diversity Management minimiert eine durchdachte Strategie das Risiko von Missverständnissen und Widersprüchen. Zudem unterstützt eine organisationsspezifische Kommunikationsstrategie die Erreichung übergeordneter Ziele, indem sie die Kommunikation auf die zentralen Prioritäten der Organisation ausrichtet. Gleichzeitig ermöglicht sie, Stakeholder gezielt zu informieren, zu begeistern und einzubinden, was das Engagement und die Unterstützung fördern kann.

## Austausch mit studentischen Vertretungen

Der regelmäßige Dialog mit unseren Studierendenvertretungen – dem Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA), dem Erstsemesterprojekt, den Fachschaften und den studentischen Prodekaninnen und Prodekanen – spielt eine zentrale Rolle, um insbesondere die Studierendenperspektive auf die Themen Diversity und Chancengerechtigkeit an der FH Aachen aktiv einzubringen. Die Studierenden sind wichtige Impulsgeber, denn sie erleben die Hochschule in all ihren Facetten und bringen als engagierte Mitglieder der FH Aachen wertvolle Aspekte in die Diskussionen ein.

Gemeinsam mit diesen Vertretungen wurde in verschiedenen Austauschrunden darüber gesprochen, wie die Hochschule noch inklusiver und gerechter gestaltet werden kann. Themen wie z.B. die Förderung von Teilhabe und Mitbestimmung sowie die Unterstützung für Studierende aus verschiedenen Herkunfts- und Bildungshintergründen standen dabei im Mittelpunkt. Ein besonderes Augenmerk lag auf dem Abbau von Barrieren – sei es in der digitalen Lehre, in der Organisation des Studienalltags oder in den sozialen Angeboten für Studierende.

Ein Highlight dieser Zusammenarbeit ist das Erstsemesterprojekt, bei dem die Bedürfnisse neuer Studierender besondere Berücksichtigung finden.

Die Kreativität bei der Schaffung von Angeboten, die allen einen erfolgreichen Start ins Studium ermöglichen, ist groß. Groß ist aber auch die Motivation aller Beteiligten dafür, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Beteiligten wohl und sicher fühlen. Das Thema „Awareness“, die Etablierung eines rücksichtsvollen, verantwortungsbewussten und solidarischen Umgangs miteinander, stand in diesem Jahr daher besonders im Fokus der Schulungen von Tutorinnen und Tutoren.

Regelmäßig findet auch der Austausch mit dem AStA statt, der sich in verschiedenen Projekten für Chancengerechtigkeit engagiert und konkrete Maßnahmen initiiert hat – sei es durch Veranstaltungen zur Sensibilisierung für Diskriminierung, die Förderung von Antirassismus-Projekten oder durch Hilfsangebote für Studierende in besonderen Lebenslagen.

So bot die FH Aachen beispielsweise im Wintersemester 2023/24 am Standort Jülich kostenlose Menstruationsprodukte an. Das Angebot fand im Rahmen eines sechsmonatigen Pilotprojektes statt und wurde vom AstA der FH Aachen in Kooperation mit dem Prorektorat für Diversity und Chancengerechtigkeit umgesetzt. Der Fachschaftsrat Jülich unterstützte das Vorhaben mit der Befüllung der Spender. Das Rektorat begrüßte das Projekt und übernahm die Kosten der Pilotphase. Die Auswertung der Pilotphase findet derzeit statt. Eine Aussprache über eine Verstetigung dieses Projektes wird vorbereitet.

Die enge Kooperation zwischen Studierenden und Hochschulleitung trägt dazu bei, dass wir gemeinsam eine Hochschulkultur gestalten, in der sich alle willkommen und unterstützt fühlen. Die Anregungen und Rückmeldungen aus den studentischen Reihen fließen daher direkt in die Maßnahmen zur Förderung von Diversity und Chancengerechtigkeit ein, sodass wir nicht nur reagieren, sondern auch aktiv präventiv handeln können.

## Vielfalt und Chancen in den Fachbereichen

Im Austausch mit den Fachbereichen wird immer wieder deutlich, dass die Heterogenität der Studierenden unterschiedliche Facetten aufweist, die ggf. unterschiedliche Perspektiven für die Ausgestaltung der Lehrkonzepte, erfordert. Dazu gehört auch eine besondere Anpassung der Kommunikation im Fachbereich und der Fachbereichskultur. Im Folgenden sind einige Beispiele aufgeführt.

- > Am Fachbereich Energietechnik mit 1100 Studierenden und dem bereits erwähnten hohen Anteil Studierender mit ausländischer Staatsbürgerschaft (56%, s. Abb. 3) hat Frau Prof. Linda Steuer-Dankert in diesem Jahr die neu eingerichtete Professur für Change- und Innovationsmanagement, Diversität und Nachhaltigkeit übernommen. Mit ihren Veranstaltungen „Cross Cultural Behaviour“ „Internationales Management“ sowie „Design Thinking: Nachhaltigkeit und Innovation“ geht sie auf die Potenziale und das Management unterschiedlicher Perspektiven insbesondere im Innovations- und Nachhaltigkeitskontext ein.
- > Am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften betreut Frau Li-Marie Waltmans, Prodekanin der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, u.a. Maßnahmen im Zusammenhang mit Diversity und Chancengerechtigkeit.
- > Frau Prof. Sarah Maihaus Fachbereich Wirtschaftswissenschaften untersucht gemeinsam mit Frau Prof. Andrea Upmann, Fachbereich Luft- und Raumfahrttechnik, in einem Forschungsprojekt die Einflussfaktoren auf Studienerfolg und -misserfolg u.a. unter Berücksichtigung demografischer Faktoren.
- > Der Fachbereich Gestaltung mit ca. 550 Studierenden, von denen 8% eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen, verankert beispielsweise Themen wie Nachhaltigkeit, Chancengerechtigkeit, Diversity, Digitalisierung und Internationalisierung als feste Bestandteile von Projektentwürfen in Lehrveranstaltungen und Abschlussarbeiten.
- > Das verpflichtende Projektmodul „pro 8“ des Fachbereichs Maschinenbau und Mechatronik, in dem studiengangübergreifend Teamfähigkeit, Kommunikation sowie interkulturelle Kompetenz „on the Job“ innerhalb einer Projektwoche bearbeitet wird, fand in diesem Jahr gemeinsam mit Bachelor-Studierenden des Fachbereichs Bauingenieurwesen statt.

# Handlungsfelder Integration und Qualitätssicherung

## Antidiskriminierungsrichtlinie der FH Aachen

In den Ausführungen zur Inklusiven Hochschule wurde bereits erörtert, wie wichtig Kenntnisse über die Zusammensetzung der Mitglieder für die Entwicklung einer diversitätsorientierten Hochschule sind. In den Diversity-Umfragen unter den Studierenden im Wintersemester 22/23 und den Beschäftigten im Wintersemester 23/24 wurden von beiden Gruppen verschiedene Diskriminierungserfahrungen erfragt und mögliche Diskriminierungsrisiken thematisiert. Die Befragungsergebnisse unterstützen bei der Entwicklung passgenauer Maßnahmen zur Verbesserung des Diskriminierungsschutzes. Dieser ist ein zentraler Bestandteil der Rektoratsstrategie. In diesem Rahmen hat die Hochschule die Dienstvereinbarung zum sozialen Verhalten am Arbeitsplatz zur umfassenden Antidiskriminierungsrichtlinie weiterentwickelt. Damit schließt sie gezielt die gesetzliche Schutzlücke des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) für Studierende und stärkt den Schutz vor Diskriminierung für alle Hochschulangehörigen. Der damit verbundene Entwicklungsprozess hat eine breite Sensibilisierung für Diskriminierungsthemen innerhalb der FH Aachen gefördert. Die Hochschule betont dabei, wie wichtig ihr ein respektvoller und fairer Umgang aller Mitglieder ist und setzt präventive Maßnahmen um, um Diskriminierung zu verhindern. In der *Diversity-Toolbox der FH Aachen* sind Informationen und Beschwerdeprozesse zur Antidiskriminierungsrichtlinie aufgeführt.

Ein zentraler Bestandteil der Antidiskriminierungsrichtlinie ist die „Vertrauensstelle“, die als erste Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierung dient. Diese Vertrauensstelle bietet niederschwellige Beratung und Unterstützung für alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule, die Diskriminierung erfahren haben. Die Vertrauensstelle klärt den

Beratungsbedarf und leitet Anfragen bei Bedarf an eine spezialisierte Beratungsstelle weiter.

Die Vertrauensstelle setzt sich aus verschiedenen Stakeholdern der Hochschule zusammen und ist seit dem 01.03.2024 vollständig besetzt. Die Mitglieder der Vertrauensstelle sind zur Verschwiegenheit verpflichtet, sodass alle besprochenen Themen – wie beispielsweise Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung – vertraulich behandelt werden. Nur mit Zustimmung der betroffenen Person werden Informationen weitergegeben. Die Vertrauensstelle spielt eine wichtige Rolle dabei, ein sicheres und respektvolles Umfeld für die gesamte Hochschulgemeinschaft zu gewährleisten.

Zum Team der Vertrauensstelle gehören

- > Mohammed Baba (Personalrat für wissenschaftliche Mitarbeitende in Technik und Verwaltung),
- > Nina Pielen (Innovationstransfer/ Studierendenberatung),
- > Prof. Daniel Goldbach (Fachbereich Energietechnik),
- > Mareike Jansen (Personalrat für wissenschaftliche Mitarbeitende),
- > Mustafa Cerikci (ASTa) und
- > Stephanie Weinberg (ASTa).

Betroffene können die Vertrauensstelle unter der E-Mail-Adresse [vertrauensstelle@fh-aachen.de](mailto:vertrauensstelle@fh-aachen.de) erreichen. Regelmäßige Schulungen und Austauschformate mit externen Beratungseinrichtungen unterstützen die Arbeit der Mitglieder der Vertrauensstelle.

## Positionierung zum Thema Machtmissbrauch

In einer gemeinsamen Selbstverpflichtungserklärung, der auch die FH Aachen beigetreten ist, haben die Landesrekorenkonferenzen aller nordrhein-westfälischen Hochschulen Ende 2023 ihren Anspruch zum Thema Machtmissbrauch formuliert.

Die damit verbundenen Schutz- und Sanktionsmöglichkeiten sind in die Überarbeitung der Antidiskriminierungsrichtlinie der FH Aachen entsprechend eingearbeitet und werden zum Beginn des kommenden Jahres veröffentlicht.

” Ein sicheres, respektvolles und vertrauensbasiertes Umfeld ist für alle Hochschulmitglieder und Hochschulangehörige unverzichtbar, nicht nur für deren persönliche Entwicklung und akademisches Vorankommen, sondern auch für den Erfolg von Studium, Lehre und Forschung sowie einen reibungslosen Hochschulbetrieb insgesamt.

Selbstverpflichtungserklärung der LRK NRW

## Unterstützungsmaßnahmen und Workshopangebote

Für die breite Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen und damit als Präventionsmaßnahme für Themen der Diskriminierung und des Machtmissbrauchs finden sowohl interne Workshops als auch Schulungen mit externen Anbietern statt.

- > Mitglieder aus den Arbeitskreisen Internationalität/ Interkulturelle Kompetenz, Antidiskriminierung sowie Mitglieder des Diversity Boards waren am 19. Januar 2024 zum Workshop „Antidiskriminierung“ im Gründerzentrum eingeladen. In diesem Workshop wurden Maßnahmen diskutiert, um das Bewusstsein für interkulturellen und internationalen Austausch zu schärfen und Diskriminierung vorzubeugen.
- > Finanziert durch Landesmittel wurden Anfang November 2024 zwei Workshops zum Thema „Grundlagen des Antisemitismus“ durchgeführt.

- > In dem Präsenz-Workshop „Argumentationstraining gegen Rassismus“ werden gemeinsame Strategien und Werkzeuge für individuelles und kollektives Empowerment erarbeitet. Dabei wird ein Fokus auf den Umgang mit rassistischen und diskriminierenden Strukturen in Bildungseinrichtungen und im Alltag gelegt.

Diese Beispiele stehen stellvertretend für viele weitere Workshops, Vorträge und Weiterbildungen, mit denen sich die FH Aachen präventiv und aufklärend der großen Vielzahl von relevanten Themen stellt.

# Sichtbarkeit

## Diversity-Ausstellung

An der FH Aachen begegnen sich Menschen mit unterschiedlichsten Hintergründen, Kulturen und Lebenserfahrungen. Hier verbindet sich Wissen und Begeisterung, um gemeinsam eine inspirierende und lebendige Hochschulkultur zu schaffen.

Im Mai 2024 fand in der Flugzeughalle am Boxgraben die Ausstellung „Beyond Labels - Geschichten und Porträts aus der FH Aachen“ statt. Organisiert und umgesetzt wurde die Ausstellung von einer Gruppe von Studierenden aus verschiedenen Fachbereichen. Sie haben Porträts und Geschichten von Studierenden und Mitarbeitenden der FH Aachen zusammengestellt, die die Vielfalt an der Hochschule zeigen. Die Idee, die Ergebnisse dieser Arbeit in Form einer Ausstellung zu präsentieren, wurde von den Studierenden selbst entwickelt und umgesetzt. Sie entstand aus dem Wunsch, Studierende und Beschäftigte persönliche Geschichten erzählen zu lassen und einen Blick hinter die „Etiketten“ zu erlauben, die tagtäglich vergeben werden. Die Ausstellung spiegelt den Blick der Projektgruppe auf die FH Aachen wider. So ermöglicht sie eine einzigartige Perspektive auf unsere Hochschule. Ergänzt wurde das Projekt durch die Zusammenstellung der Ergebnisse in einer Publikation. „Beyond Labels“ hebt die Einzigartigkeit einer / eines jeden Einzelnen hervor und zeigt, dass die Vielfalt an unserer Hochschule in den individuellen Lebensgeschichten liegt.



*Publikationen der Ausstellung „Beyond Labels“*



*Tanja Wansel, Referentin Unternehmenskommunikation / stellv. Pressesprecherin der Sparkasse Aachen*

” Oft ist es gerade das Unvermutete, das den Blick weitet, das gegenseitige Verständnis fördert und das Mut macht, die eigene Individualität zu zeigen. Das hat die FH Aachen mit „Beyond Labels“ auf sehr gelungene Weise verdeutlicht.

Tanja Wansel

Die Portraits erzählen von Erfolg und Überwindung, von Träumen und Entfaltung. Die FH Aachen ist nicht nur ein Ort des Lernens, sondern auch der persönlichen Weiterentwicklung. Es sind Menschen, die die Hochschule ausmachen. Eingeladen waren sowohl Hochschulangehörige als auch externe Interessierte. Die Ausstellung war interaktiv gestaltet, sodass Besucherinnen und Besucher ihr eigenes Schubladendenken hinterfragen und reflektieren konnten. Ziel der Veranstaltung war es, das Bewusstsein für die verschiedenen Identitäten, Kulturen und Perspektiven an der FH Aachen zu stärken und gleichzeitig auf die Vielfalt der Lebensweisen hinzuweisen. Besonders betont wurde auch die Auseinandersetzung mit Stereotypen und Vorurteilen. Besucherinnen und Besucher sollten ihre (unbewussten) Vorurteile erkennen und hinterfragen, um so zu einem offeneren und inklusiveren Hochschulklima beizutragen und



Modell von einem der Diversity-Pavillon Entwürfe

© FH Aachen | Julia Marcussen

das Zugehörigkeitsgefühl zu stärken. Unterstützt wurde die Ausstellung von der Sparkasse Aachen, wir bedanken uns ganz herzlich.

Am zweiten Tag der Ausstellung luden die Veranstalter:innen zum Diversity-Nachmittag ein. In der von Lukas Knoben moderierten Diskussion gingen die Teilnehmenden intensiv der Frage nach: „Ein Tag hinter den Labels – wer sind wir und was macht uns aus?“. Der Poetry Slammer, Autor und Sozialarbeiter Malte Küppers hielt eine inhaltlich inspirierende aber auch humorvolle Rede zu den Themen soziale Ungerechtigkeit und Chancengleichheit. Anschließend gab es eine Gesprächsrunde mit zwei engagierten Studierenden der FH Aachen: Nina Koeder, die erste studentische Gleichstellungsbeauftragte der FH, und Mohamad Nadim Altayeb, Projektleiter für Antirassismus und Antidiskriminierung im AstA der FH Aachen. Beide setzen sich aktiv für Diversität und Chancengerechtigkeit an der Hochschule ein. Ihr überzeugender Appell an das Publikum war klar: „Wir sind für euch da!“. Die Veranstaltung endete mit einer Aufforderung von der Prorektorin, das eigene Urteil und Denken in Stereotypen zu hinterfragen und kritisch zu reflektieren.

Im Rahmen der Ausstellung wurden außerdem spannende und kreative Ergebnisse eines besonderen Projekts aus dem Fachbereich Architektur vorgestellt. Betreut von den Professorinnen Heike Matcha und Evelin Rottke hatten sich im Sommersemester 2023 Studierende des 4. Semesters im Bachelor-Studiengang Architektur mit der Planung eines neuen Raumes beschäftigt, der als Sinnbild für die Vielfalt und Gemeinschaft der FH Aachen steht und vielseitig genutzt werden kann: für Vollversammlungen und Feste von Studierenden, für Absolventenverabschiedungen von Fachbereichen, für Entspannung und Bewegung von Beschäftigten sowie für Proben und Konzerte der FH Big Band. Form und Gestalt des Raumes sollen in besonderer Weise den Bedürfnissen der Versammlung von Menschen dienen und das Gemeinschaftsgefühl der FH stärken.

„Diversity einen Raum zu geben setzt voraus, dass man ihre Stärken und Chancen begreift. Das Potenzial von Diversity liegt nicht einfach nur darin, dass Menschen unterschiedlich sind, sondern darin, dass sie trotz ihrer Unterschiede zusammenarbeiten und voneinander lernen“. Dieses Zitat aus einem der vorgestellten Entwürfe belegt, wie tiefgreifend sich die Studierenden mit dem Thema Diversity als Ressource befasst haben.



© FH Aachen | Julia Marcussen

” Durch die Gasse der Vorurteile muss die Wahrheit ständig Spießbraten laufen.

Indira Gandhi





Neuland Uni (von links nach rechts: Ralitsa Petrova-Stoyanov, RWTH, Martina Klocke, FH, Sabine Brück-Dürkop, RWTH)

## Veranstaltung zum Deutschen Diversity Tag

Der Deutsche Diversity Tag (DDT) wird jährlich von der Charta der Vielfalt veranstaltet, um das Bewusstsein für die Chancen einer inklusiven Kultur zu fördern. Am 28. Mai 2024 fand im Super C der RWTH Aachen eine gemeinsame Veranstaltung der RWTH Aachen und der FH Aachen zum Deutschen Diversity Tag (DDT) der Charta der Vielfalt statt. Unter dem Titel „Neuland Uni? First Generation an Hochschulen“ wurden verschiedene Programme vorgestellt, die sich besonders an Schülerinnen und Schüler sowie an Studieninteressierte aus Nicht-Akademiker-Familien

richten. Dazu gehören beispielsweise das Talentscouting, NRWtalente (Region Aachen) und die gemeinsamen Studienangebote der RWTH Aachen und FH Aachen in den Bachelorstudiengängen Elektrotechnik mit Orientierungssemester (ETOS) und Bauingenieurwesen mit Orientierungssemester (BIOS). Die Veranstaltung wurde vom IGaD (Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management) der RWTH Aachen in Zusammenarbeit mit dem Prorektorat für Diversity und Chancengerechtigkeit organisiert.

## Image Film „Das sind WIR – Diversity an der FH Aachen“

„*Ich bin ein Teil vom WIR*“. Mit diesem Bezug zur Strategieentwicklung der FH Aachen Diversity haben wir Menschen aus den verschiedensten Bereichen der FH Aachen zusammengebracht. Anhand des lebendigen Miteinander galt es deutlich zu machen, dass Diversity vom Austausch und der Zusammenkunft von Menschen mit unterschiedlichen Interessen und Backgrounds lebt. Für den Diskurs über die Vielfalt der Querschnittsthemen, die im engeren oder weiteren Sinne Diversität behandeln, gibt es kein allgemeingültiges Rezept. Jede Situation, jedes Projekt, jede Maßnahme ist einzigartig und muss im jeweiligen Kontext diskutiert und behandelt werden.

Es waren daher viele verschiedene Rezepte, die einer Gruppe von Akteurinnen und Akteuren in diesem Jahr für ein ganz besonderes Vorhaben zur Verfügung standen. Ein gemeinsames Kochevent, das im Gründerzentrum der FH stattfand, beschäftigte sich damit, dass ein perfektes Gericht aus unterschiedlichen Zutaten besteht und viele Men-

schen braucht, um es zuzubereiten. Das Ergebnis dieses gemeinsamen Kocherlebnisses, ergänzt um die persönlichen Statements der Teilnehmenden, wurde filmisch aufbereitet und steht nun als *Imagefilm* zur Verfügung.



Gemeinsames Kochevent im Rahmen des Diversity-Films

## Veröffentlichung der Diversity-Toolbox

Das Prorektorat hat in diesem Jahr die Diversity-Toolbox der FH Aachen veröffentlicht. Die Seite ist für alle Interessierten, Beschäftigten und Studierenden zugänglich und kann unter der Webadresse „[diversity.fh-aachen.de](https://diversity.fh-aachen.de)“ aufgerufen werden. Die Toolbox soll Inspiration und Hilfestellung bieten, aber sie will keine Vorgaben machen. Vielmehr sollen die in der Toolbox aufgeführten Instrumente, Verfahren und Praxisbeispiele dazu anregen, sich auch an anderen Diversity-Vorhaben zu orientieren, Ideen umzusetzen oder Kontakt zu anderen aufzunehmen, Erfahrungen auszutau-

schen und ggf. Kooperationen anzubahnen. Die Nutzenden der Toolbox sollen sich die Aspekte herausuchen können, die ihnen als nützlich, sinnvoll und umsetzbar erscheinen. Die Seite befindet sich in einer ständigen Anpassung und Überarbeitung und wird laufend mit weiteren Inhalten ergänzt. Alle Nutzer und Nutzerinnen sind aufgefordert über verschiedene Kanäle, wie z.B. einen „Barrieremelder“, eine virtuelle „Erzähl's-mir-Box“ oder den persönlichen Kontakt, Anregungen oder Fragen zur Toolbox zu übermitteln.

# Netzwerke und Kooperationen

Der Aufbau und die Nutzung von internen und externen Netzwerken ermöglicht es Mitgliedern aus verschiedenen oder themenverwandten Arbeitsfeldern ihre Expertisen und Erfahrungen auszutauschen, um neue Perspektiven zu

entwickeln. Im Folgenden sind einige Netzwerkaktivitäten aufgeführt, die sich insbesondere mit Themen von Diversity und Chancengerechtigkeit oder aber mit dem Aufbau von transparenten Beratungsstrukturen auseinandersetzen.

## Netzwerk Beratung

In der Vergangenheit hat es verschiedene Anläufe gegeben, einen Überblick über die Beratungslandschaft an der FH Aachen zu gewinnen und das Ergebnis für alle Beteiligten und Zielgruppen zuzuordnen und abzustimmen. So gilt es u.a. insbesondere die zentralen Beratungseinrichtungen in der Verwaltung und die dezentralen Beratungseinrichtungen der Fachbereiche in regelmäßigen Austausch miteinander zu bringen. Das Netzwerk Beratung hat sich dieser Aufgabe angenommen. Konzeption und Leitung des Netzwerkes Beratung wurde durch den Prorektor für Studium, Lehre und Internationales, Herrn Prof. Josef Rosenkranz, an die Zentrale Studienberatung übertragen. Für die Zentrale Studienberatung ist ein Überblick über alle Angebote der

FH Aachen essentiell und für ihre Beratungstätigkeiten erforderlich. Mit den meisten Anlaufstellen gibt es bereits regelmäßigen Austausch und konkrete Zusammenarbeit. Zur Schaffung einer transparenten Übersicht wurde ein Confluence Bereich mit den unterschiedlichen Angeboten eingerichtet. Confluence ist in diesem Zusammenhang ein digitaler Arbeitsbereich für Teams, der als Wissensdatenbank fungiert. Über dieses System können die Mitglieder des Netzwerkes kommunizieren, Informationen erstellen und teilen. Das Konzept des Netzwerkes Beratung setzt auf eine Reduzierung der Komplexität und auf Austausch mit Mehrwert für alle Beteiligten.

## Netzwerk LehreN

Der Verein LehreN Netzwerk e.V. startete als ein Zusammenschluss von Absolvent:innen des Bündnisses LehreN. Der Zweck dieses Vereins ist die Unterstützung der Qualitätsentwicklung von Studium und Lehre an Hochschulen. Insbesondere soll dies durch die Förderung kollegialen Austausches unterschiedlicher Akteursgruppen in Studium und Lehre erreicht werden.

Der Verein hat es sich zur Aufgabe gemacht, Stakeholder für die Entwicklung von Studium und Lehre an Hochschulen zu stärken und gute Praxis und Transfer zu begleiten.

Ein neu initiiertes Austausch-Format „Lunchtime“ ist am 11.06.24 erstmalig mit einem Beitrag zum Thema „Diskriminierung und Machtmissbrauch im Hochschulumfeld“ gemeinsam von Prof. Martina Klocke und Maya Mankiewicz gestaltet und moderiert worden.

## Amtsinhaber:innen-Treffen an der Hochschule RheinMain

Am 03. Mai 2024 fand das Amtsinhaber:innen-Treffen an der Hochschule RheinMain statt. An dem Treffen nahmen die Rektorats- bzw. Präsidiumsmitglieder der deutschen Hochschulen teil, die mit dem Thema Diversity befasst sind. Die Teilnehmenden haben sich in ihrer Sitzung vorwiegend mit den Themen (antimuslimischer) Rassismus, Antisemitismus sowie Machtmissbrauch befasst. In einem Vortrag

der Bildungsstätte Anne Frank wurde deutlich, dass in den sozialen Medien (vor allem TikTok) die rechtsextremen Strömungen zunehmen. Insbesondere die Universitäten berichten, dass Fälle von Antisemitismus an ihren Hochschulen stärker auftreten. An der FH Aachen sind bisher keine Fälle von Antisemitismus bekannt. Das Prorektorat befindet sich dazu in einem engen Austausch mit der RWTH Aachen.

## Netzwerktreffen „Leitlinien Chancengerechtigkeit“

Chancengerechtigkeit zu fördern und damit ein offenes und wertschätzendes Arbeits- und Studiumfeld zu gestalten, ist das Ziel der Arbeit des Netzwerkes. Seit 2022 ist die FH Aachen Mitglied des Rheinland-Netzwerkes Chancengerechtigkeit und hat sich den gemeinsamen Leitlinien angeschlossen. Ebenfalls Mitglieder sind die Universität zu Köln, die RWTH Aachen, die Technische Hochschule Köln, das Forschungszentrum Jülich GmbH, das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. und die Universität Bonn. Im April

2024 fand das Netzwerktreffen online statt, moderiert von Mitarbeitenden der TH Köln. Am 20.09.24 fand das Treffen in Präsenz an der RWTH Aachen statt.

Themen, zu denen der Umgang mit Diskriminierung und Antisemitismus gehören sowie die Umsetzung von Awareness-Konzepten sind nur einige Schwerpunkte, die im Netzwerk aus verschiedenen Perspektiven diskutiert werden.

## Netzwerktreffen „Netzwerk Diversity an Hochschulen“

Bei dem „*Netzwerk Diversity an Hochschulen*“ handelt es sich um ein bundesweit kollegial arbeitendes Netzwerk von Mitarbeiter:innen, die auf operativer und strategischer Ebene dimensionen-übergreifend mit der Umsetzung von Diversityaufgaben an deutschen Hochschulen betraut sind. Die Aufgaben beziehen sich auf ineinandergreifende soziale Kategorien und deren Verknüpfung mit Ungleichheitsverhältnissen.

Am 08.04.24 fand das Netzwerktreffen an der RWTH Aachen statt. Es wurde gemeinsam mit der FH Aachen organisiert. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden von beiden Prorektorinnen der RWTH Aachen und der FH Aachen begrüßt. Als Vertreterin der FH Aachen nimmt Frau Thi Luong seit 2022 regelmäßig an den zweimal jährlich stattfindenden Treffen teil.

# Ausblick

Lassen Sie uns gemeinsam den eingeschlagenen Weg beharrlich weitergehen und dabei unser Umfeld mit offenen Augen und Ohren, mit allen unseren Sinnen, wahrnehmen, um mit persönlicher Bereitschaft die Motive, Persönlichkeitsmerkmale und Fähigkeiten anderer Personen zu erkennen und darauf angemessen reagieren. Dies erfordert zunächst eine innere Haltung bei uns allen, dann aber auch Maßnahmen und Aktionen, mit denen größtmögliche Chancengerechtigkeit hergestellt werden kann. Dies ist ein immerwährender, kontinuierlicher Entwicklungsprozess, um den wir uns alle bemühen müssen.

Das gesamte Team Diversity und Chancengerechtigkeit bedankt sich bei Ihnen allen für Ihr persönliches Engagement und die wertvollen Beiträge. Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit.

” Jeder ist ein Genie!

Aber: wenn Du einen Fisch danach beurteilst, ob er auf einen Baum klettern kann, wird er sein ganzes Leben glauben, dass er dumm ist.

Albert Einstein

# Der Weg zu uns



**Prof. Martina Klocke**  
Prorektorin für Diversity  
und Chancengerechtigkeit



**Thi Luong M.Sc.**  
Referentin Prorektorat Diversity und  
Chancengerechtigkeit

## Kontakt

FH Aachen | Prorektorat für Diversity und Chancengerechtigkeit  
Bayernallee 11 | 52066 Aachen  
T +49. 241. 6009 51381  
klocke@fh-aachen.de | luong@fh-aachen.de

Wir freuen uns, mit Ihnen ins Gespräch zu kommen!

## **Impressum**

**Herausgeber** | Der Rektor der FH Aachen | Bayernallee 11, 52066 Aachen | [www.fh-aachen.de](http://www.fh-aachen.de)

**Redaktion** | Prof. Dr.-Ing. Martina Klocke | **Porträtfotos** | Prof. Ritz, Prof. Klocke: FH Aachen, Arnd Gottschalk | Luong: Crolla Lowis | Minten: Burmester: Wansel: | **Gestaltung und Satz** | Susanne Hellebrand, Stabsstelle für Presse-, Öffentlichkeitsarbeit und Marketing

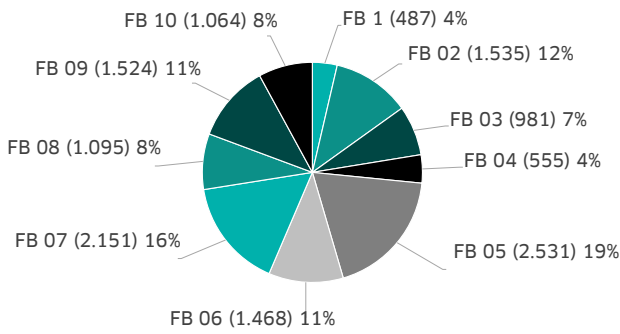




# Diversity und Chancengerechtigkeit auf einem Blick | FH Aachen

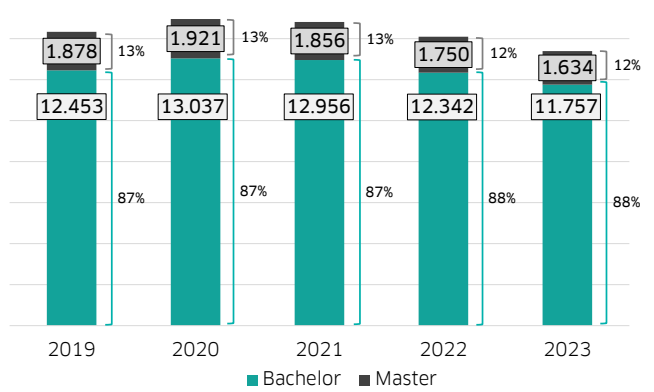
## Studierende an der FH nach Fachbereichen (2023)

2023 sind 13.391 Studierende an der FH Aachen eingeschrieben.



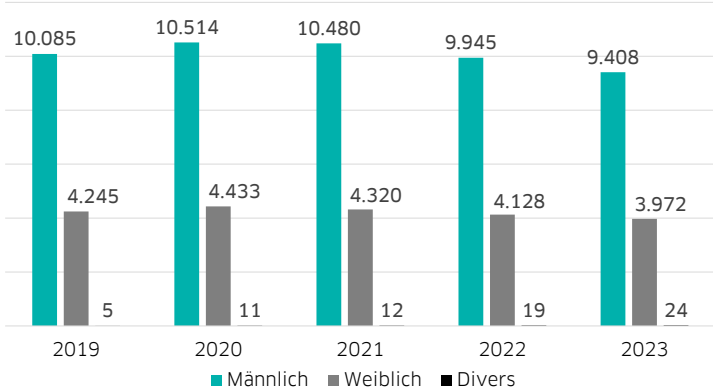
Zahldifferenzen sind mit dem Datum des Datenabrufs zu begründen

## Bachelor- und Masterstudierende der FH



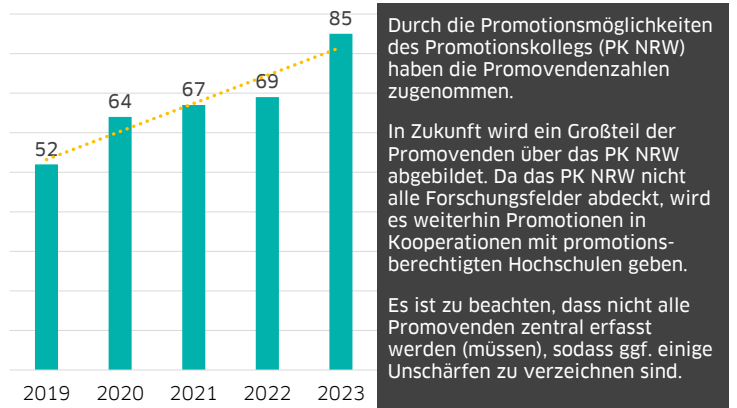
Zahldifferenzen sind mit dem Datum des Datenabrufs zu begründen

## Studierende der FH Aachen nach Geschlecht/Identität



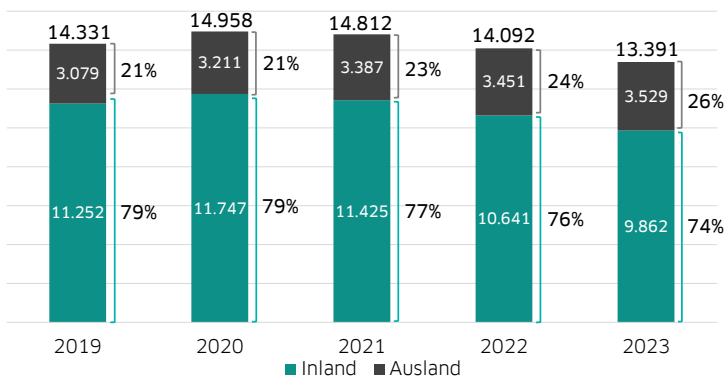
Zahldifferenzen sind mit dem Datum des Datenabrufs zu begründen

## Promovierende an der FH Aachen



Zahldifferenzen sind mit dem Datum des Datenabrufs zu begründen

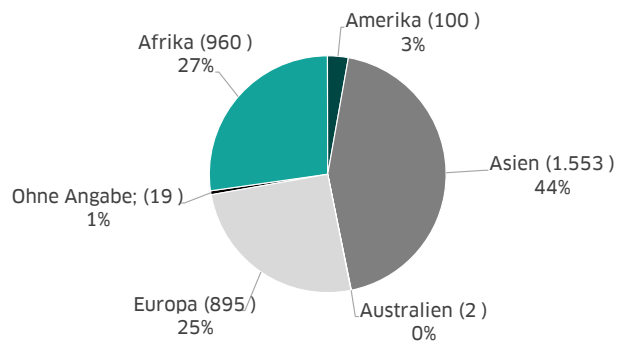
## Inländische und ausländische Studierende der FH



Zahldifferenzen sind mit dem Datum des Datenabrufs zu begründen

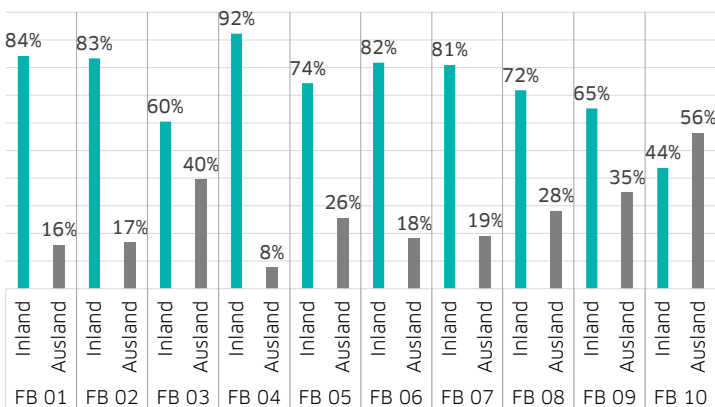
## Herkunft der ausländischen Studierenden (2023)

2023 sind 3.529 ausländische Studierende an der FH Aachen eingeschrieben.



Zahldifferenzen sind mit dem Datum des Datenabrufs zu begründen

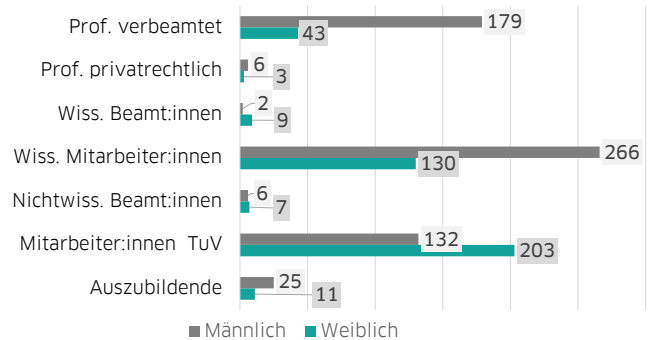
## Inl. und ausl. Studierende nach FBen (2023)



Zahldifferenzen sind mit dem Datum des Datenabrufs zu begründen

## Beschäftigte der FH Aachen (2023)

Die FH Aachen beschäftigt insgesamt 1.022 Personen (Stichtag 31.12.2023; Personen, nicht VZA)

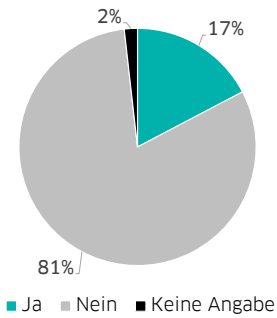


Zahldifferenzen sind mit dem Datum des Datenabrufs zu begründen

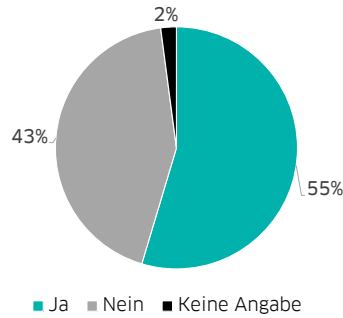
# Diversity und Chancengerechtigkeit auf einem Blick | FH Aachen

## Auszüge aus der Diversity-Umfrage unter den Beschäftigten der FH (2023)

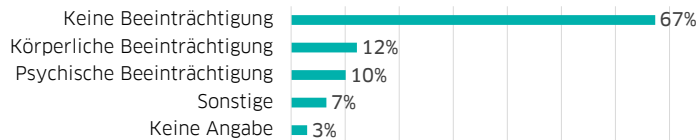
Kümmern Sie sich derzeit um pflegebedürftige Angehörige?  
(n = 335)



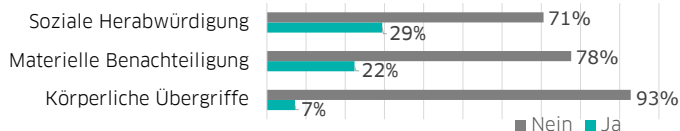
Tragen Sie Verantwortung für Kinder?  
(n = 335)



Liegen bei Ihnen Beeinträchtigungen vor?  
(Mehrfachnennungen möglich; n = 337)



Haben Sie an der Hochschule eine Benachteiligung innerhalb der letzten 5 Jahre beobachtet oder sogar selber erfahren?  
(n = 337)



## Strategische Ziele zu D&C der FH Aachen (Auszug aus dem HEP)

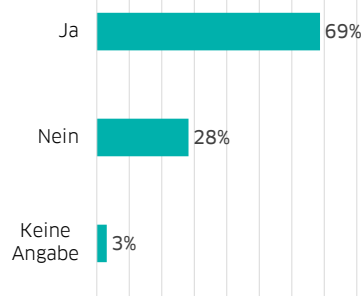
- > Entwicklung von Hochschulkultur bildenden Maßnahmen
- > Sensibilisierung und Qualifizierung aller Hochschulangehörigen
- > Weiterentwicklung der Wertschätzung von unterschiedlichen Perspektiven und Lebenslagen
- > Gewährleistung von Diversity und Chancengerechtigkeit sowie Schutz vor Diskriminierung als Dienstpflicht und persönliche Aufgabe
- > Verankerung von Regelungen und Strukturen zum Schutz vor Diskriminierung
- > Ausbau familiengerechter Studien- und Arbeitsbedingungen
- > Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

## Maßnahmen zu D&C der FH Aachen (Auswahl)

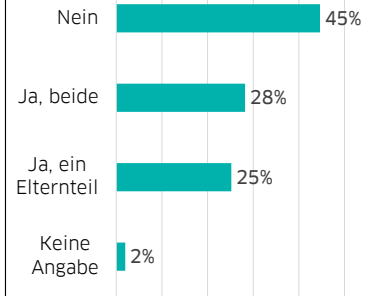
- > Regelmäßige und systematische Analyse der an der FH bestehenden Diversität (Diversity-Monitoring)
- > Durchführung von zielgruppen- und themenorientierten Workshops, Seminaren, Veranstaltungen sowie Austauschformaten
- > Identifikation, Begleitung, Unterstützung und Förderung von Projekten und Initiativen zum Abbau von Barrieren und Benachteiligungsstrukturen
- > Erarbeitung eines Code of Conducts
- > Förderung des weiblichen wiss. Nachwuchses sowie von (neuberufenen) Professorinnen

## Auszüge aus der Diversity-Umfrage unter den Studierenden (2022)

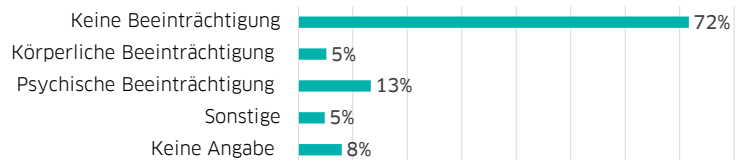
Fühlen Sie sich für das Studium aktuell finanziell ausreichend abgesichert?  
(n = 1.626)



Haben Ihre Eltern bzw. Erziehungsberechtigten studiert?  
(n = 1.627)



Liegen bei Ihnen Beeinträchtigungen vor?  
(Mehrfachnennungen möglich; n = 1.632)



Wurden Sie an der Hochschule diskriminiert?  
(n = 1.617)



## Kontaktdaten und Links

### Prorektorat für Diversity und Chancengerechtigkeit

Prof. Dr. Martina Klocke > klocke@fh-aachen.de | 51777  
Thi Luong > luong@fh-aachen.de | 51381

> [diversity.fh-aachen.de](https://diversity.fh-aachen.de)

### Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen

Stephanie Over > over@fh-aachen.de | 51629  
Carolina Getto > getto@fh-aachen.de | 51623  
Daniela Möller > daniela.moeller@fh-aachen.de | 51811  
Nina Koeder > stud.gleichstellungfh-aachen.de

> [fhac.de/gleichstellung](https://fhac.de/gleichstellung)

### Vertretung von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung (vbecks)

Dominka Minten > minten@fh-aachen.de | 51394

> [fhac.de/inklusion](https://fhac.de/inklusion)

### Digitale Barrierefreiheit | Informationen, Schulungen & Beratungen

Team E-Learning > elearning@fh-aachen.de

> [fhac.de/barrierefrei](https://fhac.de/barrierefrei)

### Vertrauensstelle | Beratung bei Diskriminierungsfällen

Mohamed Baba > baba@fh-aachen.de | 51384  
Prof. Dr. Daniel Goldbach > goldbach@fh-aachen.de | 53085  
Mareike Jansen > mareike.jansen@fh-aachen.de | 51609  
Nina Pielen > n.pielen@fh-aachen.de | 51343  
Stefanie Weinberg > stefanie.weinberg@asta.fh-aachen.org  
Mustafa Cerikci > mustafa.cerikci@asta.fh-aachen.org

> [fhac.de/RKT/vertrauensstelle](https://fhac.de/RKT/vertrauensstelle)



MEMBER OF  
**eua** EUROPEAN  
UNIVERSITY  
ASSOCIATION



**HAW**tech  
HochschulAllianz für  
Angewandte Wissenschaften



Mitglied von  
**DG HOCH<sup>N</sup>**  
Deutsche Gesellschaft für Nachhaltigkeit  
an Hochschulen e.V.



  
**VIELFALT<sup>®</sup>**  
GESTALTEN  
RE-AUDIT  
DES STIFTERVERBANDES  
ZERTIFIKAT 2022

 charta der **vielfalt**  
**UNTERZEICHNET**

