

2026

DIVERSITÄTSKONZEPT



1. Selbstverständnis, rechtlicher Rahmen und übergeordnete strategische Ziele

Die Hochschule Aalen versteht Diversität als integralen Bestandteil ihrer akademischen Kultur und als zentrale Voraussetzung für Qualität in Studium und Lehre, Forschung sowie Transfer. Die Vielfalt der Hochschulangehörigen in Bezug auf Geschlecht und geschlechtliche Identität, Nationalität und ethnische Herkunft, soziale Herkunft, Alter, körperliche und geistige Fähigkeiten, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung wird als Bereicherung und Ressource anerkannt.

Die Hochschule bekennt sich ausdrücklich zu den Grundsätzen der Diskriminierungsfreiheit, der Chancengleichheit und der Geschlechtergleichstellung. Sie setzt sich dafür ein, strukturelle Benachteiligungen abzubauen, diskriminierende Praktiken zu verhindern und allen Mitgliedern der Hochschule die gleichberechtigte Teilhabe an Studium, Lehre, Forschung und Hochschulleben zu ermöglichen. Diskriminierung, Ausgrenzung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit werden nicht toleriert.

Das Diversitätsverständnis der Hochschule Aalen orientiert sich an den sieben Diversitätsdimensionen der Charta der Vielfalt (s. Abb. 1). Diese Dimensionen werden in ihrer Gesamtheit berücksichtigt und als miteinander verwoben verstanden. Die Hochschule folgt dabei einem intersektionalen Ansatz, der anerkennt, dass sich unterschiedliche Diversitätsmerkmale überschneiden und in ihrem Zusammenwirken besondere Formen von Benachteiligung, aber auch spezifische Ressourcen hervorbringen können.

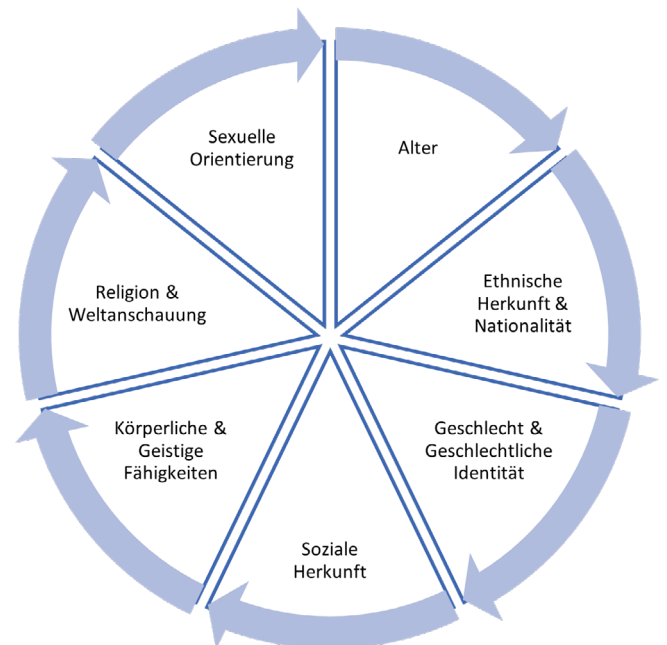


Abbildung 1: Sieben Diversitätsdimensionen
(eigene Darstellung angelehnt an
<https://www.charta-der-vielfalt.de/en/vielfaltsdimensionen>
sowie Gardenswartz & Rowe, 2003)

Diversität wird sowohl wertebasiert als auch ressourcenorientiert verstanden: Einerseits als Ausdruck von Verantwortung, Fairness und gesellschaftlichem Auftrag, andererseits als Grundlage für Innovationsfähigkeit, Perspektivenvielfalt und akademische Exzellenz. Eine diversitätssensible Hochschulkultur stärkt den offenen Diskurs, fördert kreative Lösungsansätze und erhöht die Attraktivität der Hochschule als Studien- und Arbeitsort.

Mit dem Diversitätskonzept verfolgt die Hochschule Aalen übergeordnete strategische Ziele:

- › Sicherstellung von Inklusion und Chancengleichheit für alle Mitglieder der Hochschule
- › Verankerung von Diversität als Querschnittsthema in Lehre, Forschung, Transfer und Verwaltung
- › Aktive Prävention und Bekämpfung von Diskriminierung

- › Erhöhung der Repräsentanz unterrepräsentierter Gruppen (z. B. Frauen in MINT, First-Generation-Studierende, Menschen mit körperlichen und/oder psychischen Beeinträchtigungen)
- › Förderung einer interkulturell kompetenten und diskriminierungssensiblen Hochschulkultur

Das Diversitätskonzept der Hochschule Aalen steht im Einklang mit den geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), sowie den hochschulrechtlichen Vorgaben des Landes. Es ergänzt bestehende Konzepte und Strategien – insbesondere im Bereich der Gleichstellung, der Internationalisierung und der familienfreundlichen Hochschule – und versteht sich als verbindendes Querschnittskonzept.

2. Handlungsfelder und Maßnahmen

Zur Umsetzung der genannten Ziele verfolgt die Hochschule Aalen einen ganzheitlichen Ansatz, der sich über mehrere Handlungsfelder erstreckt. Die nachfolgend beschriebenen Bereiche bilden den Rahmen für bestehende und zukünftige Maßnahmen und werden kontinuierlich weiterentwickelt.

2.1 Personal und Rekrutierung

Die Hochschule berücksichtigt Diversitätsaspekte systematisch in der Personalgewinnung und -entwicklung. Ziel ist es, chancengerechte Zugänge zu Beschäftigung und Qualifizierung zu ermöglichen und Vielfalt im Personalbestand zu stärken.

Beispiele:

- › Diversitätssensible Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren
- › Weiterbildungsangebote zum Thema Diversität (z. B. Angebote des Akademischen Auslandsamtes)
- › Programme zur Förderung von Frauen im MINT-Bereich (z. B. Teilnahme am Professorinnenprogramm, persönliche und gezielte Ansprache im Sinne eines Active Sourcing von Frauen in Berufungsverfahren)

2.2 Studierende

Die Hochschule schafft Rahmenbedingungen, die Studierenden in unterschiedlichen Lebenslagen ein erfolgreiches Studium ermöglichen und Barrieren abbauen.

Beispiele:

- › Weitgehend barrierefreie Studienbedingungen (digitale Barrierefreiheit, Nachteilsausgleich)
- › Diversity-orientierte Studienberatung sowie

psychosoziale Unterstützungsangebote

- › Förderung studentischer Initiativen mit Diversity-Fokus (z. B. Mentoringprogramm KarMen)

2.3 Lehre

Diversität wird als Qualitätsmerkmal guter Lehre verstanden und systematisch in Lehr- und Lernprozesse integriert.

Beispiele:

- › Diversitätssensible Curricula unter Berücksichtigung vielfältiger Perspektiven
- › Schulungen und Qualifizierungsangebote für Lehrende (z. B. Diversity-Seminare)
- › Reflexion von Diskriminierungsrisiken im Lehr- und Prüfungskontext (z. B. anonymisierte Prüfungskorrektur in digitalen Prüfungen mit der Software DigiExam)

2.4 Organisationskultur

Eine offene, wertschätzende und diskriminierungssensible Organisationskultur bildet die Grundlage nachhaltiger Diversitätsarbeit.

Beispiele:

- › Ansprech- und Vertrauenspersonen im Bereich Diversität und Gleichstellung (z. B. telefonisch, über gleichstellung@hs-aalen.de oder direkt im Gleichstellungsbüro; weitere Angebote und Ansprechpersonen finden Studierende auf der Webseite)
- › Veranstaltungen, Awareness-Kampagnen und Thementage (z. B. Diversity Days, Aktionen im Rahmen der jährlichen Pride Week, jährliches Hissen der Pride-Flagge)
- › Diversity-Monitoring im Rahmen des Qualitätsmanagements (z. B. Erweiterung des Sektors „Diversität“ innerhalb der Studiengangsbefragung)

2.5 Forschung und Transfer

Auch in Forschung und Transfer werden Diversitätsperspektiven berücksichtigt und gezielt gefördert.

Beispiele:

- › Integration von Diversitätsaspekten in Forschungsprojekte, z. B. Berücksichtigung intersektionaler Aspekte von prekären Arbeitssituationen in Forschung zu Gesundheitsaspekten von Gig-Work (Projekt GIGG – Gig-Work Gesundheitsförderlich Gestalten) oder Berücksichtigung von Geschlecht bei der Gestaltung von Industriearbeitsplätzen in ingenieurwissenschaftlichen Projekten (z. B. Projekt RePAIR)
- › Förderung partizipativer Forschungsansätze, z. B. Citizen Science App „Scan your Trash“ für Umwelt- und Recyclingbildung (Projekt RecycleBot) oder Beteiligung von Schüler:innen in einem Projekt zu Boundary-Management bei Kindern und Jugendlichen (Projekt DigiBound)
- › Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteur:innen, z. B. Workshops, Handlungsempfehlungen und Policy Briefs für die Praxis zum Thema menschliche Aufsicht über KI (Projekt KI-Cockpit) oder Zusammenarbeit mit der Partnerschaft für Demokratie Ostalbkreis im Rahmen der Vortragsreihe Fakten, Vielfalt, Freiheit: Wissenschaftliche Antworten auf populistische Narrative, bei der interne und externe Forschende mit Studierenden sowie Bürger:innen wissenschaftliche Erkenntnisse in Bezug auf aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen diskutieren.

3. Strategische Schwerpunkte

Die Hochschule Aalen erkennt alle Diversitätsdimensionen als gleichwertig an. Um jedoch mit den vorhandenen Ressourcen nachhaltige Wirkung zu erzielen und strukturelle Veränderungen gezielt voranzubringen, setzt sie im Rahmen dieses Konzepts bewusst zwei strategische Schwerpunkte: Geschlecht und geschlechtliche Identität sowie ethnische Herkunft und Nationalität. Diese Schwerpunktsetzung erfolgt vor dem Hintergrund der spezifischen Struktur, Geschichte und strategischen Entwicklung der Hochschule.

3.1. Geschlecht und geschlechtliche Identität



Abbildung 2: Professorinnen, Dozentinnen, Mitarbeiterinnen, Forscherinnen und Studentinnen der Hochschule

Als Hochschule für angewandte Wissenschaften mit einem starken MINT-Profil steht die Hochschule Aalen vor besonderen Herausforderungen im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit. In vielen ingenieur-, technik- und naturwissenschaftlichen Studiengängen sind Frauen sowie Personen mit nicht-binärer oder transgeschlechtlicher Identität weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Dies betrifft alle Stationen einer akademischen Karriere, von Studierenden über wissenschaftliches Personal bis Professor:innen, wobei der Anteil nichtmännlicher Personen mit

der Karrierestufe abnimmt. Diese „Leaky Pipeline“ steht im Fokus unseres Gleichstellungskonzepts. Entlang der Leaky Pipeline werden dort für jede Stufe Gegenmaßnahmen ergriffen – mit großem Erfolg, den es weiter auszubauen gilt.

Die Hochschule Aalen hatte in der Vergangenheit in diesem Bereich einen erheblichen strukturellen Nachholbedarf, der sich unter anderem in nationalen Vergleichsrangings widerspiegelte. So belegte die Hochschule Aalen im nationalen Ranking 2019 (Löther, 2019) gemeinsam mit einer weiteren Hochschule den Schlussplatz unter den Hochschulen für angewandte Wissenschaften, mit einem in 2017 erhobenen einstelligen Professorinnenanteil von knapp unter 10 Prozent.

Durch gezielte Maßnahmen, strategische Steuerung und ein klares Commitment der Hochschulleitung konnten in den vergangenen Jahren deutliche Verbesserungen erzielt werden. So lag der Professorinnenanteil in 2025 bereits bei 20%, was einem Anstieg von 5 Prozentpunkten (33% relativ) gegenüber dem Vorjahr entspricht. Diese Fortschritte sollen gesichert, weiterentwickelt und nachhaltig verankert werden. Um dies zu erreichen, ist es wichtig, geschlechtsspezifische Barrieren weiter abzubauen, stereotype Zuschreibungen stetig zu hinterfragen und geschlechtersensible Rahmenbedingungen abzusichern und auszubauen. Ein besonderer Fokus liegt auf:

- › Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in MINT-Studiengängen, z. B. durch gezieltes Schulmarketing, Tag der offenen Tür etc.
- › Steigerung des Anteils von Professorinnen und weiblichen Führungskräften, z. B. durch das High-Potential-Mentoring-Programm KarMen, Teilnahme an dem landesweiten Traumberuf-Prof-Programm und individuelle Angebote

- › Förderung von Vereinbarkeit von Studium, Beruf und familiären bzw. pflegerischen Aufgaben, z. B. durch die Finanzierung von wissenschaftlichen Hilfskräften, Ausbildung von Pflegelots:innen und Beratung in Individualfällen
- › Geschlechtergerechte und inklusive interne und externe Kommunikation, auch durch die Schulung von neuen Mitarbeitenden sowie der aktuellen Belegschaft und die Bereitstellung eines Leitfadens für geschlechtergerechte Sprache

Mit diesen Maßnahmen verfolgt die Hochschule Aalen ihr Ziel einer geschlechtergerechten Teilhabe in Studium, Lehre, Forschung, akademischer Selbstverwaltung und Außenkommunikation. Geschlechtervielfalt wird dabei als dauerhafte Leitungs- und Querschnittsaufgabe sowie als wesentlicher Faktor für Qualität und Zukunftsfähigkeit der Hochschule verstanden.

3.2. Ethnische Herkunft und Nationalität



Abbildung 3: Internationale Studierende auf dem Waldcampus der Hochschule Aalen

Die Hochschule Aalen verfolgt eine ambitionierte und durch den Senat im Jahr 2022 verabschiedete Internationalisierungsstrategie, in der neben Toleranz, Respekt und Verantwortung auch Diversität und kulturelle Vielfalt als Werte fest verankert sind. In den vergangenen Jahren wurden gezielt

Maßnahmen ergriffen, um ihre internationale Sichtbarkeit und Attraktivität zu erhöhen. Neben einem seit vielen Jahren sehr erfolgreich gepflegten und lebendigen Studierendenaustausch mit über 150 Partnerhochschulen weltweit und einer vorbildlichen Willkommenskultur wurden seit Anfang 2024 Schritte für eine noch stärkere Internationalisierung ergriffen. Dazu zählen insbesondere der Ausbau englischsprachiger Studiengänge sowie die verstärkte Ansprache internationaler Studierender und Forschender.

Vor diesem Hintergrund nimmt die Dimension ethnische Herkunft und Nationalität im Diversitätskonzept eine zentrale Rolle ein. Internationale Studierende und Beschäftigte bereichern die Hochschule fachlich, kulturell und sozial. Gleichzeitig stehen sie häufig vor besonderen Herausforderungen, etwa in Bezug auf Sprache, Studienorganisation und -finanzierung, kulturelle Unterschiede oder aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen.

Die Hochschule Aalen setzt sich dafür ein, chancengerechte Studien- und Arbeitsbedingungen für internationale Hochschulangehörige zu schaffen und Diskriminierungserfahrungen aktiv entgegenzuwirken. Ziel ist es, internationale Studierende nicht nur zu gewinnen, sondern sie auch durch das Studium zu begleiten, nachhaltig in das akademische und soziale Hochschulleben einzubinden und bei entsprechendem Interesse bestmöglich für einen erfolgreichen Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt vorzubereiten.

In enger Verbindung mit der Dimension ethnischer Herkunft und Nationalität werden auch Religion und Weltanschauung berücksichtigt. Die Hochschule respektiert die Vielfalt religiöser und weltanschaulicher Überzeugungen. Sie soll sichtbar sein können, ohne Individuen oder Gruppen zu benachteiligen

oder den hochschulischen Alltag zu beeinträchtigen. Zentrale Anliegen und entsprechende Maßnahmen in diesem Schwerpunkt sind:

- › Förderung interkultureller Kompetenz bei Studierenden und Beschäftigten sowie Sensibilisierung für kulturelle, religiöse und weltanschauliche Vielfalt, z. B. durch ein umfassendes Weiterbildungsprogramm für Hochschulangehörige mit interkulturellen Kompetenztrainings und Sprachkursen
- › Schaffung einer offenen und wertschätzenden Willkommenskultur – in der Hochschule und in der Region, z. B. durch vielfältige niederschwellige Austauschformate wie wöchentliche gemeinsame Lunch-Formate, Musikabende und internationale Talentshows, durch gelebte Mehrsprachigkeit und ein attraktives Buddy-Programm, durch einen Raum der Stille, der unabhängig von Weltanschauung für Gebete oder Meditation genutzt werden kann, durch Ausflüge, Familienpatenschaften und das Ehrenbotschafter-Programm Ostwürttemberg gemeinsam mit dem Landratsamt
- › Konkrete Unterstützungsangebote für die besonderen Bedürfnisse internationaler Studierender und Forschender gemeinsam mit den Netzwerkpartnern der Hochschule, z. B. beim Ankommen durch Hilfe bei Visum, Wohnungssuche, Behördenangelegenheiten (so ermöglicht der Bürgerkoffer der Stadt Aalen die Erledigung vieler Schritte direkt auf dem Campus), beim Studieren und Lernen durch Orientierungswochen, Einführungsseminare, Deutschintensivkurse sowie individuelle Beratung und Coaching, bei der Vorbereitung auf Praktika und berufliche Anforderungen durch Bewerbungstraining, Speed Dating mit Unternehmen und Firmenexkursionen
- › Positionierung als international attraktive und

weltoffene Hochschule, z. B. durch englischsprachige Studiengänge auf Bachelor- und Masterebene, durch auslandsorientierte Studiengänge für inländische Studierende, durch englischsprachige Module in deutschsprachigen Studiengängen zur Förderung von Austausch und interkulturellem Lernen, durch eine englischsprachige Webseite und durch öffentliches Eintreten für Diversität und gegen Populismus in der Außenkommunikation (z. B. Vortragsreihe Fakten, Vielfalt, Freiheit; regelmäßiges Bespielen der Social-Media-Kanäle der Hochschule mit internationalen Inhalten)

Die Förderung chancengerechter Studien- und Arbeitsbedingungen für internationale Hochschulangehörige durch gezielte, konkrete Maßnahmen und ein weltoffenes, wertschätzendes Miteinander auf dem Campus werden als dauerhafte Querschnittsaufgaben verstanden. Ziel ist es, die Hochschule Aalen als offenen, interkulturell kompetenten und attraktiven Studien- und Arbeitsort zu positionieren, an dem Vielfalt als Ressource für akademische Qualität, Innovationsfähigkeit und gesellschaftliche Verantwortung wirksam wird.

4. Ausblick

Mit dem vorliegenden Diversitätskonzept bekräftigt die Hochschule Aalen ihr Selbstverständnis als offene, verantwortungsbewusste und zukunftsorientierte Hochschule. Diversität wird nicht als Zusatzaufgabe verstanden, sondern als integraler Bestandteil der Qualitätsentwicklung und strategischen Ausrichtung der Hochschule.

Die bewusste Fokussierung auf die Dimensionen Geschlecht und geschlechtliche Identität sowie ethnische Herkunft und Nationalität ermöglicht es, vorhandene Ressourcen gezielt einzusetzen und nachhaltige strukturelle Veränderungen zu bewirken, ohne den ganzheitlichen Anspruch von Diversität aus dem Blick zu verlieren.

Das Diversitätskonzept versteht sich als lebendes Dokument, das regelmäßig überprüft und an gesellschaftliche, rechtliche und hochschulinterne Entwicklungen angepasst wird. Die Verantwortung für die Umsetzung und Weiterentwicklung des Diversitätskonzepts liegt bei der Hochschulleitung. Die strategische Steuerung erfolgt in enger Abstimmung mit den zentralen Akteur:innen:

- › Gleichstellungsbeauftragte mit Team
- › Beauftragte für Chancengleichheit
- › Auslandsbeauftragte
- › Schwerbehindertenvertretung
- › Studierendenvertretung
- › Zuständiges Prorektorat

Durch diese strukturelle Verankerung wird sichergestellt, dass Diversität, Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit dauerhaft und wirksam in hochschulische Entscheidungsprozesse eingebunden sind. Die Hochschule Aalen sieht in der aktiven Gestaltung von Vielfalt eine zentrale Voraussetzung für Innovationsfähigkeit, Attraktivität und gesellschaftliche Verantwortung – heute und in Zukunft.

Verwendete Literatur:

Charta der Vielfalt e. V. (2025, Dezember). Vielfaltsdimensionen. <https://www.charta-der-vielfalt.de/en/vielfaltsdimensionen>

Gardenswartz, L., & Rowe, A. (2003). *Diverse teams at work: Capitalizing on the power of diversity*. Alexandria, VA: Society of Human Resource Management.

Löther, A. (2019). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019. (cews.publik, 23). Köln: GE-SIS - LeibnizInstitut für Sozialwissenschaften. <https://nbnresolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-64113-9>

Impressum

Herausgeberin
Hochschule Aalen – Technik, Wirtschaft und Gesundheit
Beethovenstraße 1
73430 Aalen

info@hs-aalen.de
www.hs-aalen.de

Erstellt durch das Rektorat