

Zertifizierungsbericht

Diversity Audit

an der Technischen Hochschule
Bingen

Impressum

Herausgegeben von
Technischen Hochschule Bingen
Berlinstraße 109
55411 Bingen am Rhein

Fotos

Markus Dittrich
Vanessa Fischer

Verantwortlich

Vanessa Fischer
Diversity Managerin

1. Auflage

Bingen am Rhein Anfang 2026

Inhalt

1 Einleitung	3
2 Unser Weg – Diversity an der TH Bingen	4
Beginn des Audits	4
Workshop 1: 15. April 2024.....	5
Workshop 2: 07. Mai 2024	6
Workshop 3: 24. und 25. Juni 2024.....	7
Workshop 4: 30. September 2024.....	8
Workshop 5: 20. Mai 2025	9
3 Ziele und Maßnahmen des Diversity Audits.....	10
Handlungsfeld Gleichstellung.....	10
Handlungsfeld Bildungsaufstieg	12
Handlungsfeld Internationales.....	12
Handlungsfeld Antidiskriminierung	13
4 Vergleich zu den Entwicklungszielen aus dem ersten Selbstreport.....	14
5 Datenreport Beyond Diversity: TH Bingen in Zahlen.....	15
6 Lessons Learned	16
Gelingensbedingungen und Zusammenarbeit.....	17
7 Ausblick.....	17

Zertifizierungsbericht

Diversity Audit

an der TH Bingen

1 Einleitung

Seit Beginn 2023 nimmt die Technische Hochschule Bingen (TH Bingen) am Diversity Audit teil. Das [Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes](#) ist ein extern begleitetes Verfahren zur Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management an Hochschulen. Unter dem Motto "Von Diversity Maßnahmen zu einem integrierten Diversity Management" begibt sich die TH Bingen auf den Weg hin zu einer vielfalts- und zukunftsorientierten Hochschule.

Begleitet wurde der interne Auditierungsprozess durch einen externen Auditor, Herrn Prof. Dr. Christian Ganseuer. In fünf moderierten Workshops wurden Grundlagen, Ziele und Strategien erarbeitet, die in einer konkreten Maßnahmenplanung und -durchführung mündeten.

Die Teilnehmenden der Workshops setzten sich aus dem Querschnitt der Hochschule zusammen, sodass verschiedene Mitglieder und Perspektiven aus allen Bereichen (Studierende, Mitarbeitende, Professor:innen, Hochschulleitung...) einbezogen wurden.

Die TH Bingen versteht sich selbst als MINT (**M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaften und **T**echnik)-Hochschule und hat in ihrem Leitbild die Bedeutung der Buchstaben neu interpretiert: **M**iteinander, **I**nnovativ, **N**achhaltig und **T**echnisch. Das gemeinsame Miteinander steht an oberster Stelle und bildet die Grundlage für das Diversity-Verständnis der TH Bingen, welches im ersten Workshop entwickelt wurde. Die TH Bingen versteht Diversity als Querschnittsthema, das alle Bereiche der Hochschule tangiert – sei es im Hinblick auf die Einführung neuer Studiengänge, die Forschungs- und Transferaktivitäten oder die Modernisierung der Verwaltung. Geprägt durch die Wertschätzung von Vielfalt, Gleichstellung und Chancengleichheit setzt sich die TH Bingen ausdrücklich für ein respektvolles und gemeinschaftliches Miteinander im Hochschulalltag ein und wirkt Diskriminierungen aktiv entgegen.

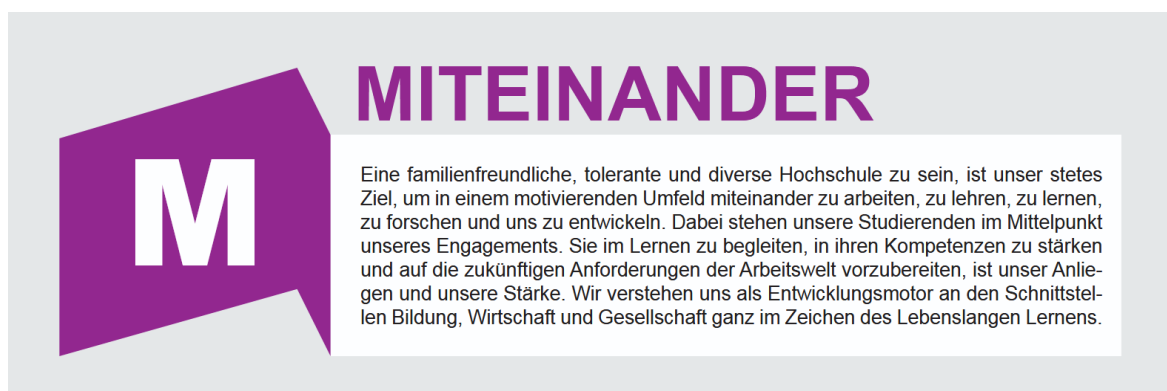


Abbildung 1: Auszug aus dem Leitbild "Miteinander".

Zur Vorbereitung auf ein „Common Ground für Diversity“ hat die TH Bingen am 01. Dezember 2023 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und damit ein klares Bekenntnis für Diversity innerhalb und außerhalb der Hochschule abgelegt. Präsidentin Prof. Dr. Antje Krause

kommentierte die Unterzeichnung: „Wir wollen nicht stillstehen, sondern innovativ bleiben. Hochschulen befinden sich in einem rasanten Wandel: Die Studierenden haben unterschiedliche Vorkenntnisse, ihre wirtschaftliche und persönliche Situation hat sich stark verändert, ebenso die Altersstruktur. Dazu kommt der Bedarf nach beruflicher Weiterbildung und einer Flexibilisierung des Studiums. Vielfalt ist also ein Querschnittsthema wie Nachhaltigkeit oder Digitalisierung“.

Diversity als Chance – TH Bingen unterzeichnet Charta der Vielfalt



TH Bingen unterzeichnet Charta der Vielfalt

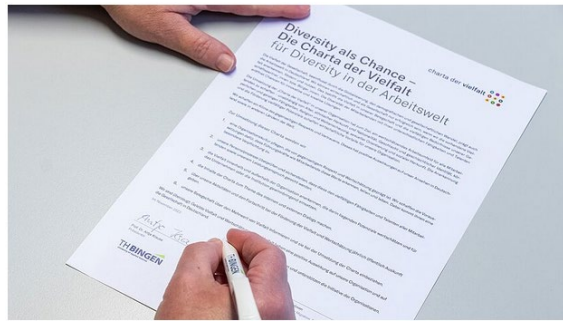


Abbildung 2: Auszug aus den Pressemitteilungen der TH Bingen zur Unterzeichnung der Charta der Vielfalt.

Technische Hochschule Bingen (2023). Diversity als Chance – TH Bingen unterzeichnet Charta der Vielfalt. Online verfügbar: <https://www.th-bingen.de/campus/aktuelles/artikel/diversity-als-chance-th-bingen-unterzeichnet-charta-der-vielfalt>

Technische Hochschule Bingen (2024). TH Bingen unterzeichnet Charta der Vielfalt. Online verfügbar: <https://www.th-bingen.de/hochschule/presse-oeffentlichkeitsarbeit/mitteilung/th-bingen-unterzeichnet-charta-der-vielfalt>

Das Thema Diversity wurde entsprechend auf der Website neu hinzugefügt und platziert. Die Website stellt das Diversity-Verständnis der TH Bingen, Abläufe und Schwerpunkte des Auditierungsprozesses, Einblicke in die Workshops sowie Literaturempfehlungen im Kontext Diversity dar.

2 Unser Weg – Diversity an der TH Bingen

Beginn des Audits

Das Diversity Audit wird im Rahmen des Projektes FH-Personal finanziert und personell von einer VzÄ-Stelle begleitet. Das Projekt hat eine Laufzeit bis Ende 2027 und ist organisatorisch direkt der Präsidentin, Prof. Dr. Antje Krause, unterstellt. Mit der Besetzung der VzÄ-Diversity-Stelle startete das Diversity Audit im Oktober 2023 mit dem ersten Selbstreport zur Ausgangssituation an der TH Bingen. Darin wurde der IST-Zustand der Diversity-Arbeit als Grundlage für den Einstieg in das Audit formuliert.

Zur Visualisierung verdeutlicht der Zeitplan, wie das Audit an der TH Bingen terminlich und inhaltlich aufgebaut ist.

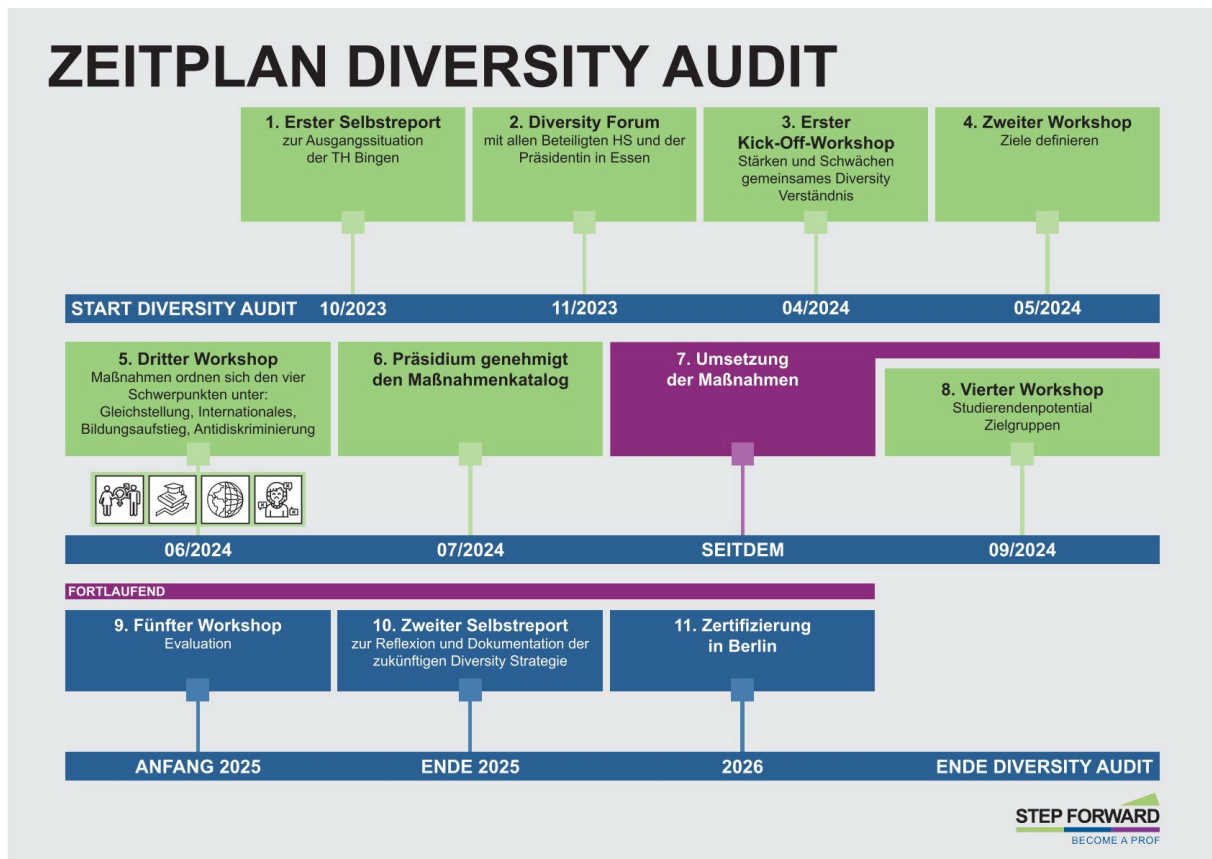


Abbildung 3: Zeitplan Diversity Audit.

Workshop 1: 15. April 2024

Am 15. April 2024 fand der Kick-Off-Workshop des Diversity Audits statt. Im Mittelpunkt des Workshops stand die Frage, welche Stärken und Schwächen die TH Bingen im Bereich Diversity aufweist. Die Teilnehmenden hatten die Aufgabe, die bisherige Diversity-Arbeit zu analysieren, bestehende Maßnahmen zusammenzutragen und Handlungspotenziale für die Strategieentwicklung zu identifizieren. In themenspezifischen Gruppenarbeiten wurden vier Schwerpunktthemen definiert und diskutiert:

- Gleichstellung der Geschlechter,
- Internationales,
- Bildungsaufstieg und
- Antidiskriminierung.

Ein besonderes Highlight war die Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses von Diversity: Zur Vorbereitung auf den Workshop brachten die Teilnehmenden ein Bild oder Statement mit, das ihr individuelles Verständnis repräsentiert. Aus den Statements entstand ein gemeinsames Diversity-Verständnis, das die Prinzipien des Leitbildes (MINT – **M**iteinander, **I**nnovativ, **N**achhaltig, **T**echnisch) in dem aktiven Bekenntnis für Diversity konkretisiert und die Grundlage für die zukünftige Arbeit bildet:



Abbildung 4: Die vier Schwerpunktthemen des Diversity Audits.



DIVERSITY

Das Diversity-Verständnis der TH Bingen

Unser Ziel ist eine chancengerechte Hochschule, an der alle Menschen – frei von Vorurteilen, Diskriminierungen und Ausgrenzungen – gemeinsam lernen, lehren, forschen und arbeiten können. Wir verstehen uns als Organisation, in der Vielfalt als Motor für innovative Lösungen bewusst gesucht wird.

Die TH Bingen setzt sich dafür ein, dass gleichberechtigte Zugänge gestärkt und systembedingte Hindernisse kontinuierlich abgebaut werden. Sie fördert den bewussten und wertschätzenden Umgang miteinander und die aktive Auseinandersetzung mit Diversität.

TH BINGEN
University of Applied Sciences

Abbildung 5: Diversity-Verständnis der TH Bingen.



Abbildung 6: Bilder vom ersten Workshop.

Das Diversity-Verständnis schließt alle Diversitätsdimensionen (vgl. Charta der Vielfalt 2024) ein. Um Stigmatisierungen und Vorurteilen entgegenzuwirken, werden Maßnahmen vereinzelt auf einzelne Kerndimensionen, jedoch vorrangig auf das Zusammenwirken der Diversitätsdimensionen (Intersektionalität) ausgerichtet. Im Zuge der Zielgruppen- und Bedarfsorientierung wird die Diversity-Arbeit an den vier Schwerpunktthemen Gleichstellung, Internationalisierung, Bildungsaufstieg und Antidiskriminierung ausgerichtet.

Workshop 2: 07. Mai 2024

Nach dem Kick-Off des Diversity Audits fand am 7. Mai 2024 der zweite Workshop an der TH Bingen statt. In diesem Workshop wurden konkrete Ziele und Maßnahmen für die Weiterentwicklung unseres Diversity-Verständnisses erarbeitet. Aufbauend auf den Ergebnissen des ersten Workshops lag der Fokus auf der Formulierung von messbaren Zielen

der einzelnen Schwerpunktthemen. Diese wurden auf Metaplanwänden festgehalten und im Anschluss in Cluster zusammengeführt.

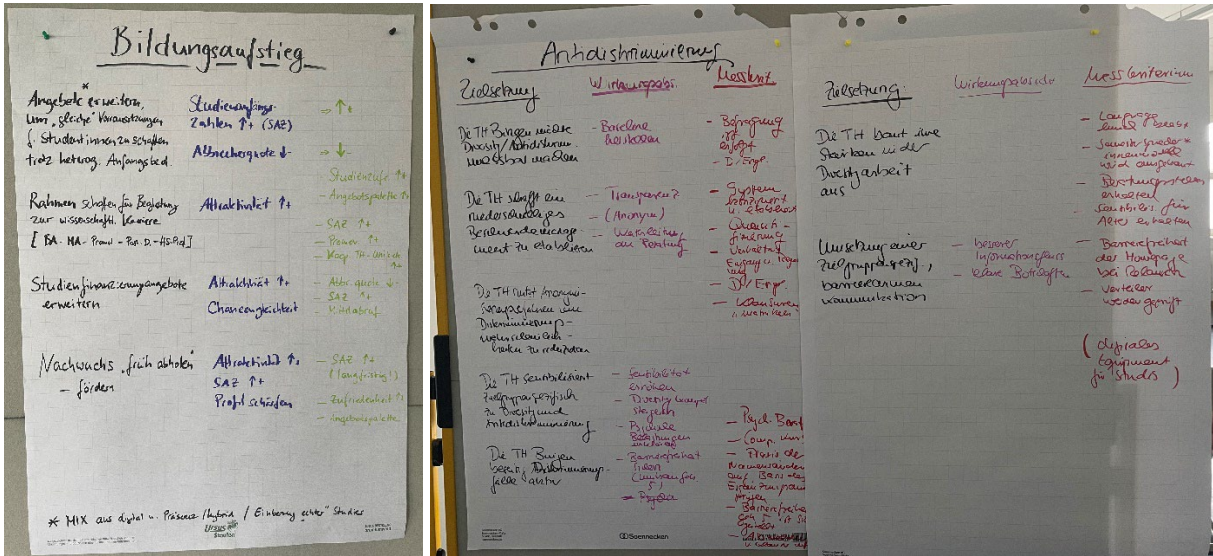


Abbildung 7: Auszug der Ergebnissicherung: Fotoprotokoll von den zwei Schwerpunktthemen Bildungsaufstieg und Antidiskriminierung.



Abbildung 8: Bilder vom zweiten Workshop.

Workshop 3: 24. und 25. Juni 2024

Um die einzelnen Ziele in den vier Schwerpunktthemen zu konkretisieren, wurden alle Hochschulangehörigen zu vier einzelnen Workshops eingeladen, die sich je mit einem Schwerpunktthema befassen. An den Workshops nahmen insgesamt über 40 Personen teil, was für die Beschäftigtenanzahl unserer Hochschule ein sehr gutes Ergebnis war. Die

TH BINGEN
University of Applied Sciences

Diversity Audit „Vielfalt gestalten“

Nach dem erfolgreichen Start des Diversity Audits finden am **24.06. und 25.06.2024** halbtägige **Maßnahmen-Workshops** statt, in denen die formulierten Ziele in konkrete Maßnahmen umgesetzt werden.

Studierende, Mitarbeitende, Professor*innen und das Präsidium: Wir laden Dich/Sie herzlich ein!

Mo., 24.06.2024		Di., 25.06.2024	
9:00 Uhr bis 12:30 Uhr	13:30 Uhr bis 17:00 Uhr	9:00 Uhr bis 12:30 Uhr	13:30 Uhr bis 17:00 Uhr
Gleichstellung der Geschlechter	Internationales	Bildungsaufstieg und lebenslanges Lernen	Anti-diskriminierung

Die Workshops finden in Raum 5-101 statt, wir bitten um vorherige Anmeldung bei Vanessa Fischer (v.fischer@th-bingen.de oder 06721 409-706).

Technische Hochschule Bingen
Belfriedstraße 100
55411 Bingen am Rhein

Ansprechpartnerin:
Vanessa Fischer
Diversity-Managerin
06721 409-706
v.fischer@th-bingen.de

th-bingen.de

Abbildung 9: Plakat zur Werbung für den dritten Workshop.



Abbildung 10: Bilder vom dritten Workshop.

Damit verging die Zeit der intensiven Maßnahmen-Umsetzung. In verschiedenen Gesprächen wurde deutlich, dass der Begriff „Diversity“ an der TH vereinzelt „negativ“ konnotiert ist oder missverständlich interpretiert wird.

Workshop 4: 30. September 2024

Um insbesondere für die Professor:innenschaft einen direkteren Zugang zu Diversity herzustellen, haben wir uns für den vierten Workshop ein spezifisches Thema überlegt: Studierendenpotentiale. Vor dem Hintergrund sinkender Studierendenzahlen treibt dies nicht nur die Hochschulleitung, sondern vor allem auch die Professor:innenschaft um, sodass dies ein großes Interesse für den Workshop einbrachte.

Im vierten Workshop des Diversity Audits analysierten und diskutieren die Teilnehmenden unter Anleitung von Herrn Ganseuer regionale und überregionale Daten zu verschiedenen

Studierendengruppen. Zuerst gab es einen Impuls-Vortrag, in dem dargestellt wurde, woher die Studierenden der TH Bingen kommen und wie die Entwicklung in den nächsten Jahren prognostiziert ist. Anschließend wurden drei Zielgruppen definiert und in Kleingruppen folgende Fragen bearbeitet: Welche Zielgruppen können als Studierende für die TH Bingen gewonnen werden? Wie können wir sie erreichen? Welche Strukturen müssen wir ändern, welche Wissenslücken bestehen?

Verschiedene Zielgruppen haben auch verschiedene Ausgangspunkte und Bedürfnisse. Eine erfolgreiche Studierendengewinnung für die TH Bingen setzt voraus, dass potenzielle Studierende identifiziert und zielgruppengerecht angesprochen werden.



Abbildung 11: Bilder vom vierten Workshop.

Workshop 5: 20. Mai 2025

Nach intensiven Monaten der Auseinandersetzung mit Maßnahmen und Themen rund um Diversity fand am 20.05.2025 die Abschlussveranstaltung des Diversity Audits statt. Gemeinsam mit den Teilnehmenden wurde auf die Workshop-Reihe zurückgeblickt und gefragt, welche Vorhaben umgesetzt werden konnten sowie was dabei gelernt wurde. Dafür wurden die einzelnen Maßnahmen und ihr jeweiliger Projektstand Schritt für Schritt durchgegangen.

Im Workshop wurde deutlich, dass viel in Bewegung gesetzt ist – sei es durch neue Sensibilisierungsangebote oder eine stärkere institutionelle Verankerung von Diversitätsthemen. Dennoch wurde genau hingeschaut, wo Prozesse ins Stocken geraten und wo Strukturen träge sind oder wo blinde Flecken bestehen.

Der Workshop bot den Rahmen, Erfolge und Fortschritte zu würdigen und auch bei kontroversen Sichtweisen intensiv zu diskutieren. Zudem wurden die Maßnahmen weiterentwickelt und die nächsten Schritte, auch nach Ende des Diversity Audits, festgelegt.



Abbildung 12: Bilder vom fünften Workshop.

3 Ziele und Maßnahmen des Diversity Audits

Um die Ziele des Diversity Audits systematisch zu erreichen und auch transparent und übersichtlich in die Hochschule kommunizieren zu können, wurde die Ziele (aus Workshop Nr. 2) und Maßnahmen (aus Workshop Nr. 4) entlang unserer vier Schwerpunktthemen geclustert. Die folgende Übersicht zeigt die Ziele und Maßnahmen nach Schwerpunktthema sowie den Projektstatus. Die Übersicht wurde je nach Entwicklungsstadium kontinuierlich erweitert und aktualisiert. Die Abbildungen zeigen den Projektstatus zum Stichtag 01.02.2026.

Handlungsfeld Gleichstellung

Legende: B = Bibliothek; D = Diversity; FH-P = FH-Personal; GS = Gleichstellung; INT = International Office; K = Kanzler*in; M = Marketing; MINT = MINT-Hub; PA = Personalabteilung, PS = Präsidialstab; P = Präsidentin; RLP = Arbeitsgruppe auf Landesebene Rheinland-Pfalz; SuL = Kompetenzzentrum Studium und Lehre; Vize SuL = Vize Studium und Lehre

1. Handlungsfeld: Gleichstellung (GS)		
Ziele	Maßnahmen [Zuständigkeit]	Status
1.1 Die TH Bingen sichert ihre finanziellen Ressourcen für Gleichstellungsarbeit.	Verstärkung der Diversity/GS Infrastruktur, dauerhafte Ressourcenausstattung [P/K]	● ○ ○ ○
	Einrichtung eines Eltern-Kind-Raumes [GS]	○ ● ○ ○
1.2 Die TH Bingen bekennt sich zu der Anerkennung vielfältiger Lebensrealitäten und der gleichberechtigten Teilhabe aller Hochschulmitglieder.	Erstellung und Etablierung eines Code of Conducts [FH-P, PS]	○ ● ○ ○
	Erstellung eines Leitfadens zum Umgang mit sexueller Belästigung und Diskriminierung [GS] → „Leitlinie zu Belästigung und sexualisierter Gewalt“	○ ○ ● ○
	Sichtbarmachung von Safe Spaces [GS, P]	○ ● ○ ○
	Role-Model Kampagne mit verschiedenen Karrierewegen [FH-P]	○ ○ ● ○
	Erarbeitung einer Diversitätsstrategie, Bekanntmachung in der Hochschule [FH-P, D]	○ ● ○ ○
	Regelmäßige öffentlichkeitswirksame Kampagnen [D]	○ ○ ● ○

Tabelle 1: Ziele, Maßnahmen, Status. Schwerpunktthema Gleichstellung.

Im Handlungsfeld Gleichstellung wurde ein Teil der Maßnahmen umgesetzt, dazu gehört:

- Die Leitlinie zu Belästigung und sexualisierter Gewalt
- Eine Role-Model-Kampagne für den Karriereweg der Professur
- Regelmäßig öffentlichkeitswirksame Kampagnen

Die Ausarbeitung des Eltern-Kind-Raums, der Safe Spaces und der Diversity-Strategie ist noch nicht abgeschlossen und befindet sich noch in der Zuständigkeit verschiedener Akteur:innen.

Analyse LinkedIn Post (Rückblick auf die vergangenen 12 Monate)				
Bezug zur Maßnahme „Regelmäßige öffentlichkeitswirksame Kampagnen“				
Linked-In Post	Datum	Link	Impressionen	Klicks
<p>Was haben #KI und #Diversity miteinander zu tun? Um diese spannende Frage ging es heute beim Abschluss unseres Diversity-Audits. [...]</p>	13.11.2025	LinkedIn Post 1	2322	1073
<p>Zwischen null und eins: KI-Sprachmodelle als Lösung für ALLE(S)?</p> <p>Wie verändern KI-Sprachmodelle unsere Arbeitswelt – technisch, ethisch und gesellschaftlich? [...]</p>	17.10.2025	LinkedIn Post 2	1389	33
<p>Summer Reads: #Buchempfehlungen aus der TH-Bibliothek!</p> <p>Die Sommerpause ist die perfekte Zeit, um sich inspirieren zu lassen! Unsere aktuelle Buchausstellung rund um #Diversity, #Equity, #Inclusion und #Belonging bietet spannende Einblicke in Themen, die uns als Technische Hochschule Bingen bewegen. [...]</p>	21.08.2025	LinkedIn Post 3	990	84
<p>Diversity Day 2025 – Gemeinsam Vielfalt leben und Zugehörigkeit stärken.</p> <p>Heute ist Diversity Day 2015! [...]</p>	27.05.2025	LinkedIn Post 4	647	7
<p>Diversity Audit an der TH Bingen: Seit 2023 befinden wir uns auf der Mission, unsere Hochschule vielfältiger zu gestalten. [...]</p>	22.05.2025	LinkedIn Post 5	1449	202
<p>Zusammenarbeit über Grenzen hinweg – ein voller Erfolg!</p> <p>In heterogenen Projektteams, bei Auslandspraktika oder im internationalen Arbeitsumfeld ist nicht nur technisches Know-how, sondern auch ein sicheres Gespür für kulturelle Unterschiede gefragt. [...]</p>	08.05.2025	LinkedIn Post 6	952	55
<p>Wie gelingt erfolgreiche Zusammenarbeit in internationalen Teams? Wie können kulturelle Unterschiede als Stärken genutzt werden? Genau diesen Fragen widmen wir uns in unserer Workshopreihe "CultureCompass Working & Studying Successfully Across Cultures". [...]</p>	10.05.2025	LinkedIn Post 7	788	19
<p>300 Tage Diversity Audit an der TH Bingen – ein Blick zurück & nach vorn!</p> <p>Vor 300 Tagen fiel der Startschuss für das Diversity Audit an der Technische Hochschule Bingen – Zeit für eine Bestandsaufnahme! [...]</p>	18.02.2025	LinkedIn Post 8	1358	75
<p>Attention Internationals</p> <p>Have you only recently started studying in Germany? And the customs here in Germany are sometimes unsettlingly different from what you know from your home country? [...]</p>	17.01.2025	LinkedIn Post 9	546 (nur für eine bestimmte Zielgruppe)	10
<p>Besuch zum #DiversityAudit an der Technischen Hochschule Bingen</p> <p>Die TH Bingen begrüßte die TU Nürnberg und die TU Hamburg zum dritten Diversity Forum.</p>	28.11.2024	LinkedIn Post 10	3139	583

Abbildung 13: Aufstellung LinkedIn Post der vergangenen 12 Monate, Bezug zur Maßnahme „Regelmäßige öffentlichkeitswirksame Kampagnen“.

Handlungsfeld Bildungsaufstieg

2. Handlungsfeld: Bildungsaufstieg		
Ziele	Maßnahmen [Zuständigkeit]	Status
2.1 Die TH Bingen erweitert ihre Angebote für Studierende aus nicht-akademischen Familien.	Potential neuer Zielgruppen prüfen [P, FH-P, M] → Thema des vierten Diversity Workshops am 30.09.2024	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Erarbeitung eines Mentoring-Formats [SuL, FH-P]	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.2 Die TH Bingen schafft chancengerechte Bedingungen für den Bildungsaufstieg auf allen akademischen Karrierestufen.	Studienerfolgsberatung wird sichtbarer, frühe Ansprache „Fit fürs Studium“ [SuL] → Erstsemestermaterial ergänzen ab WiSe 24/25	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Frühe Ansprache durch „Vorkurse“ [SuL] → „Erfolgreicher Start an der TH“ ab WiSe 24/25	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>

Tabelle 2: Ziele, Maßnahmen, Status. Schwerpunktthema Bildungsaufstieg.

Im Handlungsfeld Bildungsaufstieg wurden insbesondere *first generation students* in den Blick genommen und die Angebote an ihnen ausgerichtet:

- Der vierte Workshop des Diversity Audits beschäftigte sich mit den Bedarfen der Studierenden, u. A. auch mit denen von Erstakademiker:innen.
- Insbesondere das erweiterte Vorkursangebot und die neu gestalteten Erstsemestermaterialien bauen Barrieren ab und helfen Studierenden, sich in Akademia auch ohne akademisches Vorwissen zurechtzufinden. Hier wurde auch insbesondere die Studienberatung sensibilisiert und gemeinsame Angebote, z. B. von ArbeiterKind.de, wahrgenommen.

Handlungsfeld Internationales

3. Handlungsfeld: Internationales		
Ziele	Maßnahmen [Zuständigkeit]	Status
3.1 Die TH Bingen etabliert Angebote zur Internationalisierung.	Fortbildungsangebote, z. B. kulturelle Sensibilisierung [SuL, D, INT]	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
3.2 Die TH Bingen stärkt ihr Willkommenskultur für internationale Studierende und Beschäftigte.	Vereinfachung der Wohnsituation [P/K, RLP]	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3.3 Die TH Bingen fokussiert ihre Kommunikation auf die Bedarfe der Zielgruppen.	Angebote von Deutschkursen, z. B. an der Uni Mainz [P/K]	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Studienbezogene Dokumente in englischer Sprache [P, RLP] Automatische Übersetzungen der neuen TH Bingen Website; neues TH-Glossar; Einrichtung einer Stelle: Landeshochschulkoordinator für Sprach- und Übersetzungsdienstleistungen RLP	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>

Tabelle 3: Ziele, Maßnahmen, Status. Schwerpunktthema Internationales.

Das Handlungsfeld Internationales verzeichnet Erfolge wie:

- die Fortbildungsangebote zur kulturellen Sensibilisierung („Culture Compass“), welches als Reihe und mit verschiedenen Zielgruppen mehrmals angeboten wurde und
- die vereinfachte Übersetzungsmöglichkeit sowohl auf der neuen TH Bingen Homepage als auch mit dem Glossar.

Ein Erfolg auf Landesebene ist die Schaffung von zwei neuen Stellen aus Landesmitteln: zum einen eine Stelle für die Betreuung internationaler Studierender und Unterstützung bei Behördengängen, zum anderen eine landesweite Übersetzungsstelle. Beide Stellen sind zunächst befristet.

Das Thema der Wohnsituation und der Deutschkurse konnte nur bedingt verbessert werden, aber das Studierendenwerk, das Präsidium und die verantwortlichen Akteur:innen an der TH Bingen stehen im engen Austausch und setzen auf pragmatische Lösungen.



Abbildung 14: Postkarte zu „Culture Compass“.

Handlungsfeld Antidiskriminierung

4. Handlungsfeld: Antidiskriminierung		
Ziele	Maßnahmen [Zuständigkeit]	Status
4.1 Die TH Bingen möchte Diversity und Antidiskriminierung messbar machen.	Schaffung einer validen Datengrundlage in Bezug auf Diversity, Erarbeitung von Monitoring-Instrumenten [D] → wird bis zum Ende des Jahres publiziert	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>
4.2 Die TH Bingen schafft es, ein niedrigschwelliges Beschwerdemanagement einzurichten.	Einrichtung eines Tools, um Beschwerde digital zu äußern [K]	<input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/>
4.3 Die TH Bingen sensibilisiert zielgruppenspezifisch zu Diversity und Antidiskriminierung.	Regelmäßige Informations-, Sensibilisierungs- und Empowermentangebote [FH-P, INT, GS] → „HAW-Prof.in“ oder Workshopreihe „Interkulturelle Kompetenz für Studierende“	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>
	Unconscious-Bias Training für die Berufungskommission, ggf. auch für Führungskräfte/Mitarbeitende [P, D]	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>
	Projekt „Gesund studieren“ [SuL] → Einzelberatung, Empowerment im WiSe 24/25	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>
4.4 Die TH Bingen beseitigt Diskriminierungspotentiale aktiv.	Neuer Passus in Stellenausschreibungen [FH-P, PL]	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>
	Anonymisierung der Klausuren [Vize SuL, PA]	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
	Überarbeitung des Berufungsverfahrens [P]	<input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/>

Tabelle 4: Ziele, Maßnahmen, Status. Schwerpunktthema Antidiskriminierung.

Im Handlungsfeld Antidiskriminierung stellt ein großer Erfolg die Publikation des ersten Diversity Datenreports „Beyond Diversity“ dar. Mit dem Datenreport „[Beyond Diversity](#)“ werden zum ersten Mal detaillierte Zahlen und Fakten zu Vielfalt an der TH Bingen präsentiert. Der Datenreport misst den Ist-Zustand, wie auch unsere Fortschritte in den letzten Jahren und macht verschiedene Dimensionen von Vielfalt sichtbar. „Beyond Diversity“ gliedert sich in die vier Schwerpunktthemen des Diversity Audits und zeigt, was die TH Bingen im Bereich Diversity bereits erreicht hat und welche Aspekte noch zu verändern sind.

Darüber hinaus wurden Informations- und Sensibilisierungsangebote geschaffen und ein (verpflichtendes) Unconscious Bias Training für Berufungskommissionen eingeführt.

Im Wintersemester 2024/25 konnte das aus Landesmitteln finanzierte Projekt „Gesund studieren“ des Leibniz-Instituts für Resilienzforschung an der TH Bingen umgesetzt werden, das nachhaltige Impulse in die Beratungsarbeit der Hochschule gebracht hat.

Die Stellenausschreibungen der TH Bingen wurden mit einem neuen Passus hinsichtlich Diversity versehen, derzeit ist auch noch die Berufsordnung in Überarbeitung.

4 Vergleich zu den Entwicklungszielen aus dem ersten Selbstreport

„Als Change-Management-Prozess soll die Diversity-Strategie in verschiedenen Handlungsfeldern implementiert werden. Neben den zentralen Handlungsfeldern „Studium und Lehre“ und „Strategie und Struktur“ werden auch die Bereiche des Personalmanagements, der Beratung und der internen sowie externen Kommunikation hinsichtlich der Diversitätsstrategie überarbeitet.“ (1. Selbstreport, TH Bingen, S. 10).

Die Diversity-Arbeit an der TH Bingen wurde von Beginn an als Change-Prozess ausgerichtet, was den Vorteil hat, dass die Themen von Anfang an ganzheitlich gedacht und in bestehende Strukturen und Prozesse integriert wurden. Dadurch konnten über das Audit hinaus Multiplikator:innen und weitere Mitstreiter:innen gewonnen werden, die die Themen dauerhaft mittragen.

Gleichzeitig zeigte sich als Nachteil, dass diese Verzahnung nach außen (und teilweise auch intern) nicht immer eindeutig als „Diversity-Arbeit“ erkennbar war. Trotz wiederholter Bemühungen, dies in der Kommunikation deutlich zu machen, kam die Botschaft nicht bei allen Zielgruppen an, was vereinzelt zu Kritik führte.

Die Ziele des 1. Selbstreports wurden zu Beginn des Audits von der Diversity Managerin formuliert. Da der Audit Prozess jedoch partizipativ ausgerichtet ist, sind die konkreten Ziele wie oben dargestellt gemeinsam neu entwickelt worden. Die Ziele des ersten Selbstreports wurden weiterhin mitgedacht und konnten fast vollständig umgesetzt werden.

Ziele des ersten Selbstreports	
Maßnahme	Status
<u>Schulungsangebote</u> sowohl für Lehrende als auch für Beschäftigte werden hinsichtlich <u>Gender- und Diversity-Themen</u> überarbeitet.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>
Durch die anderen Teilvorhaben des „Bund-Länder-Programms FH-Personal“ baut die TH Bingen ihre <u>Netzwerke und Kooperationen</u> zu anderen Hochschulen, Institutionen etc. aus, um insbesondere Nachwuchswissenschaftler:innen für den Standort Bingen zu gewinnen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>
Der <u>Recruiting-Prozess</u> wird überarbeitet, insbesondere im Hinblick auf die Ansprache von internationalem professoralem Personal. Dazu gehören ein aktives Recruiting, bedarfsorientierte Messeauftritte, Veranstaltungen und Internetpräsenzen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>
<i>Anmerkung: Messeauftritte wurden gestrichen, da sie nicht zielgruppengerecht sind. Die Karriereseite wurde komplett neugestaltet, aktives Recruiting u.A. mit dem Linked-In-Recruiter gestärkt, Veranstaltungen wie die „Infoveranstaltung zum Karriereweg HAW“ regelmäßig angeboten.</i>	
Die <u>Benefits</u> „Flexible Arbeitszeiten“ und die Ausgestaltung „Mobiles Arbeiten“ für Mitarbeitende der TH Bingen werden stärker in den <u>Fokus der zu etablierenden Arbeitgebermarke</u> gestellt.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>
Ein umfassendes <u>Onboarding-Konzept</u> , nicht nur für Lehrende, wird installiert.	<input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/>
<i>Anmerkung: Für Professor:innen wurde u.A. ein Prof-Wiki entwickelt, für Lehrbeauftragte eine Broschüre, derzeit ist noch ein Starterkit zur Gremienarbeit für Studierende im Hinblick auf Chancengerechtigkeit in Arbeit.</i>	
Der <u>Berufungsprozess</u> wird überarbeitet.	<input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/>
Im Intranet und Internet wird die <u>Barrierearmut</u> verbessert.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>

Die <u>Intranet-Präsenz von Diversity und Gleichstellung</u> wird überholt und eine adäquate Internet-Präsenz wird aufgebaut.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>
<u>Diversity wird als Querschnittsthema entlang der gesamten Kommunikationskette platziert. Die unterschiedlichen Social-Media-Kanäle werden zur Positionierung der THB bespielt.</u>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>

Tabelle 5: Ziele des ersten Selbstreports.

Die Zielsetzung „Erhöhung des Studentinnenanteils um 3% bis 2027“ und „Erhöhung des Professorinnenanteils um 3% bis 2027“ kann zum Stichtag 15.01.2026 nicht erfüllt werden.

5 Datenreport Beyond Diversity: TH Bingen in Zahlen

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie sich die Zusammensetzung der Studierenden, Absolvent:innen und Mitarbeitenden an der TH Bingen insgesamt verändert hat – neben der Entwicklung des Frauenanteils.

Der Datenreport „Beyond Diversity“ analysiert sowohl den aktuellen Stand als auch die Entwicklung der letzten neun/zehn Jahre und schafft damit eine belastbare Grundlage für die weitere Arbeit. Die Ergebnisse wurden zusammen mit dem Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ) Mainz aufbereitet. Der vollständige Report ist unter dem Link <https://www.th-bingen.de/hochschule/profil/diversity> zu finden.



Abbildung 15: Titelbild "Beyond Diversity".

6 Lessons Learned

Handlungsfelder als tragfähige Struktur

Die früh getroffene Auswahl der Handlungsfelder hat sich langfristig bewährt und bietet bis heute eine gute Orientierung und Fokussierung für die Diversity-Arbeit.

Ziele als Konstante, Maßnahmen als dynamisches Instrument

Während die übergeordneten Ziele stabil geblieben sind, wurden Maßnahmen fortlaufend weiterentwickelt, ergänzt und je nach Bedarf unterschiedlich intensiv umgesetzt.

Wirkung entsteht über Strukturen und Haltungen

Die größte Hebelwirkung lag darin, sich nicht nur an Quoten auszurichten, sondern strukturelle Rahmenbedingungen und Haltungen innerhalb der Hochschule zu verändern.

Ohne Unterstützung der Hochschulleitung kein nachhaltiger Wandel

Verlässliche Unterstützung durch das Präsidium – inklusive klarer Rückendeckung in Konfliktsituationen – erwies sich als entscheidend für die Umsetzungskraft und die Kontinuität.

Besetzung der Steuerungsgruppe ist entscheidend

Eine Steuerungsgruppe mit den „richtigen“ Personen (Einfluss, Expertise, Akzeptanz) ist zentral, um Anschlussfähigkeit in die Hochschule hinein zu sichern und Entscheidungen umzusetzen.

Externe Perspektive durch Auditor:innen

Auditor:innen aus der Praxis, die die Hochschule sowie ihre Logiken kennen und zu den internen Strukturen passen, erhöhen Umsetzbarkeit, Relevanz und Akzeptanz des Audits.

Diversity als Querschnittsthema

Diversity ist kein Einzelprojekt, sondern ein Querschnittsthema; entsprechend muss es in unterschiedlichen Bereichen (z. B. Studium und Lehre, Personal, Marketing, Digitalisierung) mitgedacht und umgesetzt werden.

Gelingensbedingungen und Zusammenarbeit

Lenkungskreis und Steuerungsgruppe

Der Lenkungskreis hat sich als tragfähige Struktur etabliert: Vor und nach jedem Workshop fanden regelmäßige Online-Meetings statt. Die gemeinsame Planung sowie Vor- und Nachbesprechungen ergaben einen konstruktiven Austausch, wodurch Rollen klar verteilt waren und kurze Wege entstanden – vor allem zum Präsidium.

Die Steuerungsgruppe entwickelte sich dynamisch – einige Mitglieder verloren das Interesse, andere kamen hinzu. Diese natürliche Fluktuation erwies sich als unproblematisch, da die intrinsische Motivation der aktiven Mitglieder im Vordergrund stand.

Stärken: Die aktiven Mitglieder zeigten hohes Engagement und Eigenverantwortung bei der Übernahme von Aufgaben. Mehrere Projekte wurden erfolgreich in Kooperation mit dem International Office, der KI-Koordination und anderen Einheiten realisiert.

Entwicklungsfelder: Die interne Kommunikation sollte auch in maßnahmenarmen Phasen intensiv aufrechterhalten werden. Die Vernetzung zwischen allen Diversity-relevanten Akteur:innen (Gleichstellung, Inklusion etc.) wird ab März 2026 systematisch ausgebaut.

7 Ausblick

TH Bingen und Diversity in 3 Jahren

Da an der TH Bingen vor Auditbeginn kaum strukturierte Diversity-Arbeit vorhanden war, wurde zunächst der Aufbau eines gemeinsamen Verständnisses sowie grundlegender Diversity-Management-Strukturen priorisiert. Die Entwicklung einer Diversity-Strategie soll im Anschluss an das Audit erfolgen, um die Arbeit nach Auditende zu verstetigen und die aufgebaute Motivation in neue Ziele und Maßnahmen zu überführen. Derzeit wird die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung als Chance genutzt, um Themen gemeinsam weiter voranzutreiben.

Überprüfung der Zielerreichung im Rahmen einer Re-Auditierung

- Verstetigung und strukturelle Verankerung der Diversity-Stelle
- Gestiegenes Commitment der Professor:innenschaft und durchgeführte Fachbereichsprojekte
- Beschlossene Diversity-Strategie in Umsetzung mit messbaren Zielen
- Ausweitung der Unconscious Bias Trainings für andere Zielgruppen
- Verstärkte Einbindung der Studierenden durch gemeinsame Projekte
- Neue Projekte zu thematischen Schwerpunkten wie Inklusion, Neurodiversität u. W.

Der Fokus liegt dabei weniger auf Quotenerhöhungen, sondern mehr auf nachhaltigen, kulturellen Veränderungen und einer dauerhaften strukturellen Verankerung von Diversity an der TH Bingen. Aufbauend auf den erreichten Meilensteinen werden die im Audit derzeit noch mit Status „gelb“ gekennzeichneten Maßnahmen konsequent weitergeführt und schrittweise in den Regelbetrieb überführt.

Das Diversity Audit an der TH Bingen hat viele Erfolge hervorgebracht und wichtige Impulse für die Hochschulentwicklung gesetzt. Wir sind uns bewusst, dass noch einiges zu tun bleibt – doch insgesamt blicken wir auf einen äußerst wertvollen und bereichernden Prozess zurück.

Unser herzlicher Dank gilt allen Hochschulangehörigen, die sich mit Engagement und Offenheit eingebracht haben, dem Präsidium für die kontinuierliche Unterstützung, besonders Frau Krause für ihr entschiedenes Commitment sowie Herrn Ganseuser für seine kompetente und wertschätzende Begleitung als Auditor.

Diversity Audit TH Bingen

Mit diesem Rückenwind schauen wir optimistisch in die Zukunft: Die TH Bingen wird die begonnenen Veränderungen verstetigen, Kooperationen ausbauen und Diversity als Eckpfeiler der „culture of belonging“ weiter im Hochschulalltag stärken.