

## AMTLICHE MITTEILUNG

Nr.: 1073

Veröffentlicht am: 10.08.2026

Diversity Strategie der Hochschule RheinMain

**Herausgeber:**

Präsidentin  
Hochschule RheinMain  
Postfach 3251  
65022 Wiesbaden

**Redaktion:**

Abteilung VIII  
Markus Voigt  
E-Mail: [markus.voigt@hs-rm.de](mailto:markus.voigt@hs-rm.de)

**Inhaltlich Verantwortlich:**

Zentrale Antidiskriminierungsstelle (ZAS) & Referent:in Antidiskriminierung  
Kathrin Peltz  
E-Mail: [kathrin.peltz@hs-rm.de](mailto:kathrin.peltz@hs-rm.de)

**BEKANNTMACHUNG**

Nach § 1 der Satzung der Hochschule RheinMain zur Bekanntmachung ihrer Satzungen vom 04. Juni 2013 (StAnz. vom 29.7.2013, S. 929) wird die Diversity Strategie der Hochschule RheinMain hiermit bekanntgegeben.

Wiesbaden, 10.08.2026

Prof. Dr. Eva Waller  
Präsidentin

## DIVERSITY STRATEGIE DER HOCHSCHULE RHEINMAIN

Das Präsidium der Hochschule RheinMain hat in der 497. Präsidiumssitzung vom 22.04.2026 die Diversity-Strategie in der vom Senat am 20.01.2026 freigegebenen, aktualisierten Fassung vom 14.04.2026 erlassen.

## VIELFALT IST UNSERE STÄRKE – HOCHSCHULE RHEINMAIN

Die vorliegende Diversity-Strategie ist ein gemeinsamer Orientierungsrahmen für alle Bereiche und Statusgruppen der Hochschule RheinMain. Ihre Umsetzung gelingt durch Mitwirkung, Reflexion und Engagement aller Hochschulangehörigen.

Die Strategie orientiert sich an vier miteinander verbundenen Dimensionen: Vielfalt, Gerechtigkeit, Teilhabe und Zugehörigkeit. Ziel ist eine Hochschule, die Innovationskraft aus der Vielfalt der Hochschulangehörigen schöpft und hinsichtlich des Umgangs mit Diversität eine Vorbildfunktion in der Region und darüber hinaus einnimmt.

Die Hochschule schafft strukturelle und kulturelle Voraussetzungen, die die bewusste Wahrnehmung unterschiedlicher Lebensrealitäten fördern und zugleich faire Chancen sowie gleichwertige Rahmenbedingungen für alle Mitglieder der Hochschule gewährleisten. Darüber hinaus soll die aktive Mitwirkung aller Angehörigen der Hochschule gestärkt und ein institutionelles Umfeld etabliert werden, das Anerkennung, Wertschätzung und Gemeinschaft fördert.

Unter dem Begriff Vielfalt werden sowohl sichtbare oder teilweise sichtbare Aspekte wie Alter, Behinderung, Geschlecht oder Sprache als auch weniger offensichtliche Merkmale verstanden – etwa chronische körperliche oder psychische Erkrankungen, familiäre Hintergründe wie Bildungserfahrung, finanzielle Situation und Migrationsgeschichten, Fürsorgeverantwortung, Geschlechtsidentität, Neurodivergenzen sowie sexuelle Orientierung, um nur einige zu nennen.

Die Strategie beruht auf Ergebnissen des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“, das von 2022 bis 2025 an der Hochschule RheinMain durchgeführt wurde. Sie greift im Audit entwickelte Ansätze auf und führt diese weiter – für eine umfassende und nachhaltige Integration von Diversitätsaspekten und -kompetenzen in alle Bereiche der Hochschule RheinMain.

Durch die Umsetzung der Strategie werden interne Strukturen weiterentwickelt und neu geschaffen, um Diversität als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen zu fördern und zu unterstützen. So wird Diversität nachhaltig und zukunftsorientiert in der Hochschule verankert.

Dies erhöht, in Zeiten sinkender Studierendenzahlen, die Attraktivität der Hochschule RheinMain bei potenziellen und derzeitigen Studierenden aus dem In- und Ausland. Auch die erhöhte Attraktivität als Arbeitgeberin wird durch diversitätsgerechte Angebote für Talente in allen Fachbereichen und zentralen Verwaltungsabteilungen wird angesichts des wachsenden Fachkräftemangels zunehmend relevant.

Der Leitgedanke „Vielfalt ist unsere Stärke“ dient der Hochschule als Kompass, um eine Gemeinschaft zu gestalten, in der sich alle Hochschulangehörigen in ihrer Vielfalt respektiert und wertgeschätzt fühlen und die es ihnen ermöglicht, ihre individuellen Fähigkeiten und Perspektiven bestmöglich einzubringen.

Die Diversity-Strategie wird zum Zeitpunkt einer möglichen Re-Akkreditierung (Februar 2029) im Rahmen des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“ unter Federführung der Diversitätsbeauftragten evaluiert, adaptiert und erneut zur Abstimmung gestellt.

## HANDLUNGSFELDER UND ZIELE

### Handlungsfeld 1: Governance, Kultur und Kommunikation im attraktiven Umfeld

Die Hochschule versteht sich als diversitätskompetente Institution, etabliert Diversity-Strukturen und verankert das Bewusstsein für Vielfalt als Querschnittsaufgabe in allen Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen. Sie stärkt und kommuniziert ihr diversitätsbewusstes Profil und ist hiermit sowohl intern als auch extern klar sichtbar. Dadurch setzt sie Impulse für eine gerechte und demokratische Gesellschaft.

#### Ziel 1: Strukturelle Verankerung von Diversität und Antidiskriminierung

Diversitätsthemen und -perspektiven systematisch in hochschulpolitische Diskurse, Entscheidungsprozesse und institutionelle Strukturen integrieren.

#### Implementierung:

- a) Einrichtung einer Organisationseinheit Chancengerechtigkeit, die die beiden Bereiche Gleichstellung, Frauenförderung und Familienpolitik sowie Diversität und Antidiskriminierung als eigenständige Bereiche unter einem gemeinsamen Dach zusammenbringt.

Zeitraum:

2026-2029

Kooperationspartner:innen /  
verantwortliche Einheiten:

Präsidium  
Abt. IX | Organisationsentwicklung  
Diversity Team & Gleichstellung

- b) Umsetzung und fortlaufende Evaluation des Schutz- und Interventionskonzeptes sowie Kooperation mit externen Beratungs- und Antidiskriminierungsstellen für bedarfsgerechte Unterstützung.

|                                                        |                                                |
|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Zeitraumen:                                            | 2026-2029                                      |
| Kooperationspartner:innen / verantwortliche Einheiten: | Diversity Team<br>Anlauf- und Beratungsstellen |

c) Verstärkte institutionelle Einbindung des Diversity-Teams in zentrale Informations- und Abstimmungsrunden, wie Dienstbesprechungen und hochschulische Gremien wie den Senat.

|                                                        |                             |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------|
| Zeitraumen:                                            | 2026-2029                   |
| Kooperationspartner:innen / verantwortliche Einheiten: | Präsidium<br>Diversity Team |

d) Herunterbrechen von Diversitätszielen aus dieser Diversity Strategie und den Vorgaben aus Gesetzen und Zielvereinbarung mit dem Ministerium in die Zielvereinbarungen der Fachbereiche und Abteilungen mit dem Präsidium..

|                                                        |                       |
|--------------------------------------------------------|-----------------------|
| Zeitraumen:                                            | 2026-2029             |
| Kooperationspartner:innen / verantwortliche Einheiten: | Präsidium<br>Dekanate |

## **Ziel 2: Qualitätssicherung und Weiterentwicklung von Diversity-Maßnahmen**

Diversity-Maßnahmen systematisch dokumentieren, evaluieren und auf Basis der Ergebnisse kontinuierlich fortentwickeln.

### **Implementierung:**

a) Diversity-Maßnahmen systematisch dokumentieren, evaluieren und anhand von Key Performance Indicators (KPIs) kontinuierlich weiterentwickeln.

|                                                   |                |
|---------------------------------------------------|----------------|
| Zeitraumen:                                       | 2026-2029      |
| Kooperationspartner:in / verantwortliche Einheit: | Diversity Team |

b) Etablierung eines transparenten Monitoring- und Berichtssystems, das relevante Diversitätsdaten systematisch erfasst und durch regelmäßige Veröffentlichungen von Diversitätsberichten alle Hochschulangehörigen umfassend informiert.

|                                                        |                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Zeitraumen:                                            | 2026-2029                                                                                         |
| Kooperationspartner:innen / verantwortliche Einheiten: | Diversity Team<br>Abt. V   Evaluation und Hochschulstatistik<br>Abt. VII   Hochschulkommunikation |

c) Standards, Leitfäden und Checklisten für diversitätsgerechtes Handeln in hochschulischen Prozessen entwickeln.

|                                                        |                                          |
|--------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| Zeitraumen:                                            | 2026-2029                                |
| Kooperationspartner:innen / verantwortliche Einheiten: | Diversity Team<br>thematisch passende OE |

### **Ziel 3: Wertschätzende Sichtbarmachung von Diversität an der Hochschule**

Diversität innerhalb der Hochschule wertschätzend sichtbar machen und die Hochschule konsequent als diversitätskompetente Institution nach innen und außen profilieren.

#### **Implementierung:**

a) Hochschulweite Kommunikation der vorhandenen Unterstützungs- und Beratungsangebote zu Diversität und Antidiskriminierung sicherstellen.

|                                                        |                                                                                    |
|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Zeitraumen:                                            | 2026-2029                                                                          |
| Kooperationspartner:innen / verantwortliche Einheiten: | Diversity Team<br>Abt. VII   Öffentlichkeitsarbeit<br>Anlauf- und Beratungsstellen |

b) Entwicklung und Implementierung einer umfassenden Diversity-Kommunikationsstrategie, die Kanäle wie Social Media und Angebote wie einen Diversity-Kalender umfasst.

|             |           |
|-------------|-----------|
| Zeitraumen: | 2026-2029 |
|-------------|-----------|

|                                                        |                                                                |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Kooperationspartner:innen / verantwortliche Einheiten: | Diversity Team<br>Abt. VII   Marketing & Öffentlichkeitsarbeit |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|

- c) Positionierung der (erweiterten) Hochschulleitung zur Stärkung marginalisierter Gruppen durch gezielte Statements zu relevanten Anlässen wie beispielsweise dem 8. März, dem Pride-Monat oder dem Tag des Gedenkens an die Shoa.

|                                                        |                                                                 |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Zeitraumen:                                            | 2026-2029                                                       |
| Kooperationspartner:innen / verantwortliche Einheiten: | Präsidium<br>Abt. VII   Öffentlichkeitsarbeit<br>Diversity Team |

- d) Planung und Durchführung von Diversity-Veranstaltungen, wie dem Deutschen Diversity-Tag, zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung innerhalb der Hochschulgemeinschaft.

|                                                        |                                                                             |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Zeitraumen:                                            | 2026-2029                                                                   |
| Kooperationspartner:innen / verantwortliche Einheiten: | Präsidium<br>Diversity Team<br>Abt. VII   Marketing & Öffentlichkeitsarbeit |

## Ziel 4: Belonging und Vernetzung stärken

Eine diskriminierungssensible und partizipative Hochschulkultur zu gestalten, die Unterschiedlichkeit wertschätzt, Zugangs- und Teilhabechancen verbessert und allen Hochschulangehörigen gleichwertige Zugehörigkeit ermöglicht.

### Implementierung:

- a) Entwicklung und Umsetzung einer Sensibilisierungskampagne, die das Bewusstsein für die Relevanz von Diversität und das Wissen über verschiedene Diversitätsaspekte bei allen Hochschulangehörigen stärkt.

|                                                        |                                                                |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Zeitraumen:                                            | 2026-2029                                                      |
| Kooperationspartner:innen / verantwortliche Einheiten: | Abt. VII   Marketing & Öffentlichkeitsarbeit<br>Diversity Team |

b) Ausbau von Unterstützungsformaten wie Mentoring, Empowerment-Gruppen und Beratungsangeboten für marginalisierte und unterrepräsentierte Gruppen.

Zeitraumen:

2026-2029

Kooperationspartner:innen /  
verantwortliche Einheiten:

Diversity Team  
Anlauf- und Beratungsstellen

c) Etablierung eines Runden Tisches zu Vielfalt mit Vertreter:innen aller Statusgruppen zur kontinuierlichen Reflexion und Weiterentwicklung von Maßnahmen.

Zeitraumen:

2026-2029

Kooperationspartner:in /  
verantwortliche Einheit:

Diversity Team

d) Entwicklung und Förderung von Austauschformaten, z. B. Diversity-Tage und Diskussionsveranstaltungen, zur Vernetzung und Bewusstseinsbildung.

Zeitraumen:

2026-2029

Kooperationspartner:innen /  
verantwortliche Einheiten:

Diversity Team  
Anlauf- und Beratungsstellen

## Handlungsfeld 2: Diversitätsorientiertes Gewinnen, Befähigen sowie Binden von Beschäftigten

Die Hochschule versteht sich als attraktive Arbeitgeberin, die Vielfalt aktiv lebt und ein inklusives, diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld schafft. Ihr Anliegen ist es, vielfältige Talente durch chancengerechte Rekrutierung zu gewinnen, deren Potenziale gezielt zu fördern und ihre langfristige Bindung durch ein wertschätzendes, unterstützendes Arbeitsklima zu sichern.

### Ziel 5: Chancengerechtigkeit durch diversitätskompetentes Handeln

Kompetenzen aller Hochschulangehörigen im Umgang mit Diversität sowie im Erkennen und Vermeiden von direkter und indirekter Diskriminierung durch Beratungsangebote und geeignete Weiterbildungsformate stärken.

## Implementierung:

- a) Verbesserung der Repräsentanz gesellschaftlicher Diversität durch strategische Rekrutierungspraxen bei Beschäftigten und Lehrbeauftragten

Zeitraumen:

2026-2029

Kooperationspartner:innen /  
verantwortliche Einheiten:

Präsidium  
Dekanate  
Abt. III Personal & Recht

- b) Beratung und Unterstützung von Verwaltung und Fachbereiche bei der Entwicklung und Umsetzung diversitätsgerechter Auswahlverfahren sowie entsprechende Onboarding-Prozesse.

Zeitraumen:

2026-2029

Kooperationspartner:innen /  
verantwortliche Einheiten:

Diversity Team  
Abt. III Personal & Recht

- c) Fortbildungen zur Förderung von Diversitätskompetenzen bei Beschäftigten und Führungskräften kontinuierlich fortführen und bei Bedarf erweitern.

Zeitraumen:

2026-2029

Kooperationspartner:innen /  
verantwortliche Einheiten:

Abt. IX | Personalentwicklung  
LLZ | Team Hochschuldidaktik, Weiterbildung und  
Lernkultur

- d) Systematische Integration von diversitätsrelevanten Aspekten in Feedback- und Entwicklungsgespräche, zur Förderung einer inklusiven und wertschätzenden Führungskultur.

Zeitraumen:

2026-2029

Kooperationspartner:in /  
verantwortliche Einheit:

Abt. IX | Organisationsentwicklung

## Handlungsfeld 3: Diversitätsorientiertes Gewinnen, Befähigen und Binden von Studierenden durch Studium, Lehre und Studienstrukturen in einem dynamischen Qualitätsmanagement-System

Die Hochschule setzt sich dafür ein, Studium, Lehre und Prüfungsbedingungen zunehmend diversitäts- und chancengerecht auszurichten. Ihr Anliegen ist es, eine lernförderliche Umgebung zu entwickeln, in der unterschiedliche Perspektiven Berücksichtigung finden, bestehende Barrieren abgebaut werden und ein wertschätzendes sowie inklusives Klima entsteht. Mit diesen Maßnahmen verfolgt die Hochschule das Ziel, die Studienerfolge ihrer Studierenden nachhaltig zu stärken und Studienabbrüche zu verringern.

### Ziel 6: Diversitätsaspekte in Lehr- und Prüfungsformaten stärken

Durch die Berücksichtigung unterschiedlicher Bedarfe und den systematischen Abbau von Barrieren Lehrformate und Prüfungsbedingungen diversitätsgerecht gestalten, um ein chancengerechtes, inklusives und wertschätzendes Lehr-Lern-Umfeld zu fördern.

#### Implementierung:

- a) Sichtung der Rahmenprüfungsordnung und Beratung zur Überarbeitung hinsichtlich Diversität, Barrierefreiheit und Chancengerechtigkeit

|             |           |
|-------------|-----------|
| Zeitraumen: | 2026-2029 |
|-------------|-----------|

|                                                        |                                  |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------|
| Kooperationspartner:innen / verantwortliche Einheiten: | Stabstelle PAQ<br>Diversity Team |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------|

- b) Entwicklung von Vorschlägen einschließlich eines Beispielkatalogs zur Berücksichtigung diversitätsgerechter Inhalte in der Curricula-Gestaltung

|             |           |
|-------------|-----------|
| Zeitraumen: | 2026-2029 |
|-------------|-----------|

|                                                        |                                                        |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Kooperationspartner:innen / verantwortliche Einheiten: | Abt. V   Studienqualitätsentwicklung<br>Diversity Team |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|

- c) Ausbau hochschuldidaktischer Angebote zu diversitätsgerechten Lehr- und Prüfungsformaten

|             |           |
|-------------|-----------|
| Zeitraumen: | 2026-2029 |
|-------------|-----------|

|                                                                                                                                      |                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kooperationspartner:innen / verantwortliche Einheiten:                                                                               | Abt. V   Didaktik und digitale Lehre<br>LLZ   Team Hochschuldidaktik, Weiterbildung und Lernkultur<br>Diversity Team                                    |
| d) Beratung und Unterstützung bei der Integration von Diversitätsaspekten in Forschungsanträge                                       |                                                                                                                                                         |
| Zeitraumen:                                                                                                                          | 2026-2029                                                                                                                                               |
| Kooperationspartner:innen / verantwortliche Einheiten:                                                                               | Abt. VI   Forschung, Transfer & wiss. Nachwuchs<br>Diversity Team                                                                                       |
| e) Integration von Diversitätsaspekten in bestehende Instrumente und Erarbeitung von Vorschlägen zur Lehrveranstaltungsevaluation.   |                                                                                                                                                         |
| Zeitraumen:                                                                                                                          | 2026-2029                                                                                                                                               |
| Kooperationspartner:in / verantwortliche Einheit:                                                                                    | Abt. V   Evaluation und Hochschulstatistik<br>Diversity Team                                                                                            |
| f) Erarbeitung und Implementierung eines Awareness-Konzeptes zur Gestaltung diskriminierungssensibler und inklusiver Lehr-Lern-Räume |                                                                                                                                                         |
| Zeitraumen:                                                                                                                          | 2026-2029                                                                                                                                               |
| Kooperationspartner:innen / verantwortliche Einheiten:                                                                               | Diversity Team<br>LLZ   CCC<br>Abt. V   Didaktik und digitale Lehre<br>Hochschulkommunikation<br>AStA Referate: Politische Bildung, Antidiskriminierung |
| g) Einrichtung und Verstetigung eines Beratungsangebots zu Diversität in Studium und Lehre für Lehrende und Studierende              |                                                                                                                                                         |
| Zeitraumen:                                                                                                                          | 2026-2029                                                                                                                                               |
| Kooperationspartner:innen / verantwortliche Einheiten:                                                                               | Diversity Team<br>LLZ   CCC<br>Abt. V   Didaktik und digitale Lehre<br>Anlauf- und Beratungsstellen                                                     |

h) Weiterführung von Tandem- und Mentoringprogrammen für internationale Lehrende und Studierende (z. B. Buddy-Programme zwischen internationalen und lokalen Studierenden/Lehrenden)

Zeitraumen:

2026-2029

Kooperationspartner:innen /  
verantwortliche Einheiten:

Diversity Team  
Büros für Internationales

## INKRAFTTRETEN

Diese Regelung tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft.