

Diversity Audit „Vielfalt gestalten“

Die Technische Universität Nürnberg (UTN) versteht Diversity, Equity, Inclusion und Belonging (DEI+B) als zentrale Grundlage für akademische Exzellenz, Innovation und gesellschaftliche Verantwortung. Als junge Universität im Aufbau nutzt die UTN das Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands gezielt als Instrument der Organisations- und Kulturentwicklung. Ziel ist es, DEI+B Schritt für Schritt strukturell, strategisch und kulturell in der Universität zu verankern – und eine Culture of Belonging, Wellbeing and Compassion für alle Mitglieder der Universität zu schaffen.

DEI+B an der UTN: Haltung und Struktur

DEI+B bedeutet, dass persönliche oder soziale Merkmale wie Geschlecht, Herkunft, Alter, Behinderung, Religion oder sexuelle Orientierung keine Barrieren für Studium, Forschung, Arbeit oder Karriere darstellen dürfen. Besonderes Gewicht liegt dabei auf der Kultur für ein starkes Zugehörigkeitsgefühl (Belonging), das nachweislich entscheidend für Wohlbefinden, Leistungsfähigkeit und Bindung an die Universität ist.

Zur institutionellen Verankerung wurde 2023 ein DEI-Office eingerichtet, das als zentrale Anlaufstelle für Diversitätsthemen fungiert, Maßnahmen koordiniert, berät und sensibilisiert. Eine Unit- und Departmentübergreifend besetzte Steuerungsgruppe begleitete den Auditprozess und förderte eine breite Beteiligung aus Wissenschaft, Verwaltung und Studierendenschaft. Perspektivisch wird DEI+B strategisch in der neuen Vizepräsidentschaft für Beschäftigte, Alumni und Gleichstellung verankert.

Schwerpunkte des Auditprozesses

Im Diversity Audit konzentrierte sich die UTN auf drei zentrale Handlungsfelder:

- Studium und Lehre: Förderung diversitätssensibler Lehre, Unterstützung von Lehrenden, erste Strukturen für Nachteilsausgleich und möglichst barrierearme Lernformate.
- Service und Beratung: Aufbau einer Welcome Culture, Weiterentwicklung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten, Stärkung von Mehrsprachigkeit und mentaler Gesundheit.
- Interne und externe Kommunikation & Partizipation: Sensibilisierung für DEI+B, barrierearme Kommunikation, neue Austauschformate und breit angelegte partizipative Prozesse.

In Workshops mit Mitgliedern der gesamten Universität entstanden über 50 Ideen. Elf davon wurden als priorisierte Maßnahmen ab 2025 initiiert, darunter u. a. Kultur- und Zufriedenheitsbefragungen, der Aufbau von Beschwerdestrukturen, Trainings- und Sensibilisierungsmaßnahmen, ein Leitbild für Mehrsprachigkeit sowie Informationen für diversitätssensible Lehre.

Lernen, Wachstum und Ausblick

Der Auditprozess machte deutlich: Partizipation, transparente Kommunikation und empathische Führung sind entscheidend für nachhaltige Veränderung. Gleichzeitig stellte das starke Wachstum der UTN hohe Anforderungen an Ressourcen, Koordination und Strukturen. Als besondere Stärke erwies sich die wachsende UTN Community for Diversity and Belonging, die sich aktiv für ein inklusives Hochschulumfeld einsetzt.

In den kommenden Jahren wird die UTN die begonnenen Maßnahmen weiter umsetzen, evaluieren und ausbauen. Ein umfassendes Diversity-Konzept soll bis 2027 verabschiedet werden. Langfristig soll DEI+B fester Bestandteil aller strategischen Prozesse, der Lehre, der Führungskultur und des universitären Alltags werden. Eine mögliche Re-Auditierung dient der nachhaltigen Weiterentwicklung dieses Weges.