

DIVERSITY
INCLUSION
EQUITY
BELONGING

TECHNISCHE
HOCHSCHULE
DEGGENDORF



Vielfalt leben.
Zugehörigkeit schaffen.

DIVERSITÄTSKONZEPT DER TECHNISCHEN HOCHSCHULE DEGGENDORF

Inhalt

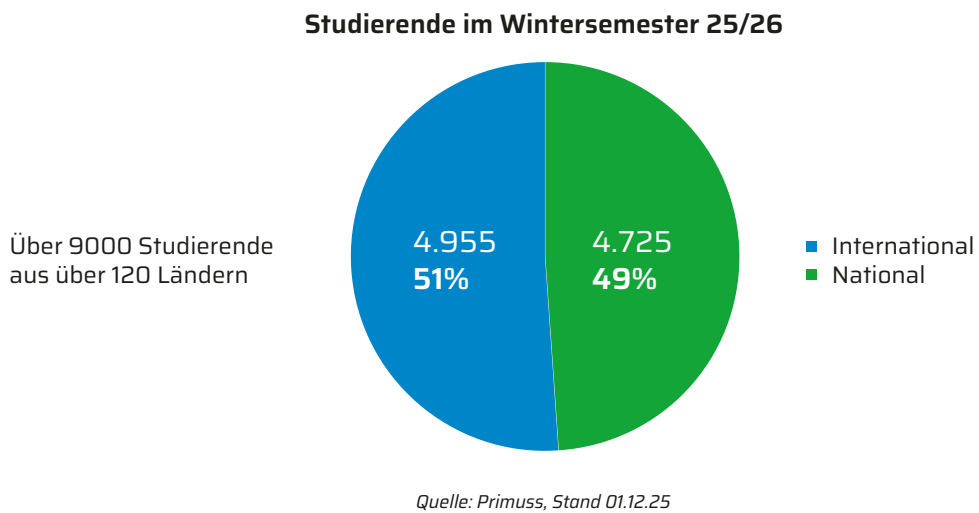
1	Leitbild, Verständnis und rechtlicher Rahmen	3
	<u>STUDIUM</u>	
2	Geschlechtergerechtigkeit im Studium	6
3	Chancengleichheit im Studium	9
3.1	Ausgangslage und Zielbild	9
3.2	Altersbezogene Lebenslagen	9
3.3	Studienformen und Studienrealitäten	10
3.4	Strategische Anforderungen an Chancengleichheit	11
3.5	Handlungsfelder zur Chancengleichheit im Studium	12
4	Geschlecht als Querschnittsdimension und intersektionale Perspektiven	14
	<u>PERSONAL</u>	
5	Diversität in Beschäftigung und Personal	15
	<u>ORGANISATION</u>	
6	Diversität an der THD: Strukturen, Angebote und Governance	16
6.1	Strukturelle Verankerung & Rollen	16
6.2	Beratungs-, Unterstützungs- und Serviceangebote	16
6.3	Prävention, Meldestrukturen und Schutzkonzept	17
6.4	Infrastruktur, Barrierefreiheit und digitale Zugänge	17
6.5	Qualitätssicherung, Monitoring und Weiterentwicklung	18
6.6	Mitgliedschaften & Zertifizierungen	18

1. Leitbild, Verständnis und rechtlicher Rahmen

Die Technische Hochschule Deggendorf (THD) versteht Diversität, Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit als grundlegende Bestandteile ihrer Hochschulkultur und als zentrale Voraussetzungen für Studienerfolg. Dieses Verständnis bildet eine wichtige Grundlage für das Leitbild der Hochschule und für die fortlaufende Entwicklung eines diversitätssensiblen Studien- und Arbeitsumfelds. Die THD zeichnet sich „durch gegenseitigen Respekt, Weltoffenheit, kulturelle Vielfalt, dynamische Entwicklung, demokratische Werte, Chancengleichheit und Diversität aus.“¹

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt² bekennt sich die THD sichtbar zu einem vorurteilsfreien und wertschätzenden Miteinander. Damit setzt die Hochschule ein deutliches Zeichen für Offenheit, Antidiskriminierung und gleiche Teilhabechancen.

Als international ausgerichtete Hochschule vereint die THD an den Standorten Deggendorf, Pfarrkirchen und Cham eine Gemeinschaft von über 11.000 Menschen aus mehr als 130 Ländern, die hier studieren, forschen, lehren und arbeiten. Besonders die Studierenden bringen vielfältige internationale Perspektiven ein – wie die folgende Grafik zeigt. Diese Diversität prägt das Hochschulleben und bildet einen zentralen Gestaltungsauftrag für die THD.



Die THD setzt sich für ein Studenumfeld ein, das frei von Diskriminierung ist und allen Studierenden gleiche Chancen bietet. Als „grenzenlose Hochschule“³ versteht sich die THD zugleich als ein Ort, an dem Menschen mit unterschiedlichen biografischen Hintergründen, Identitäten und Lebensrealitäten zusammenkommen und das gemeinsame Lernen prägen. Dazu gehören auch Unterschiede in Herkunft und Sprache, verschiedenen körperlichen Voraussetzungen, Glaubensüberzeugungen, sexuellen Orientierungen oder Geschlechtsidentitäten. Dieses internationale und vielgestaltige Miteinander zeigt sich nicht nur auf dem Campus, sondern auch im Stadtbild Deggendorfs, das die Präsenz verschiedener Kulturen sichtbar widerspiegelt. Dieses intersektionale Verständnis von Diversität prägt unser Handeln. Im Sinne unseres Leitbilds arbeiten wir daher konsequent daran, Barrieren abzubauen, Chancengerechtigkeit zu stärken und faire, transparente und inklusive Prozesse sicherzustellen¹.

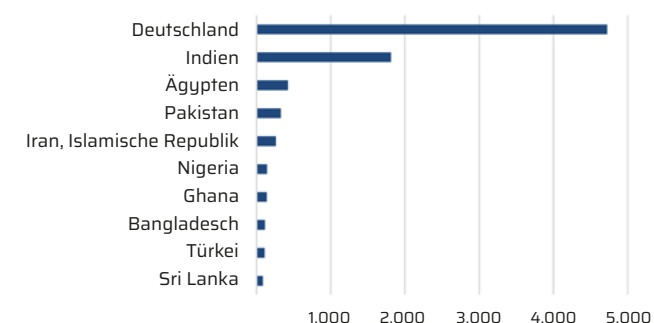
¹ Leitbild der THD: <https://www.th-deg.de/de/hochschule/profil-der-hochschule#leitbilder>

² Charta der Vielfalt: <https://www.charta-der-vielfalt.de/>

³ Profil der Hochschule: <https://www.th-deg.de/de/hochschule/profil-der-hochschule>



Top 10 Herkunftsländer der Studierenden an der THD



Quelle: Primuss, Stand 01.12.25

Als Hochschule mit technisch geprägtem Fächerspektrum begegnet die THD zugleich standort- und fachspezifischen Herausforderungen: einer geringen Frauenquote in MINT-Studiengängen, einer sehr internationalen und heterogenen Studierendenlandschaft, religiöser Vielfalt sowie unterschiedlichen Bildungsbiografien und Lebenslagen. Wir verfolgen dabei ein intersektionales Diversitätsverständnis, das anerkennt, dass unterschiedliche Diversitätsdimensionen – darunter Geschlecht, soziale Lage, Internationalität und Sprachkompetenz, Behinderung oder Beeinträchtigung, Religion sowie Care-Verantwortung – zusammenwirken sich auf Studienentscheidungen, Studienbedingungen und Studienverläufe auswirken können.

Zugleich handelt die Hochschule präventiv und respektbasiert, indem Diskriminierung, Antisemitismus, Extremismus sowie sexualisierte Belästigung und Gewalt aktiv adressiert werden und dadurch eine Enttabuisierung dieser Themen gefördert wird. Diese präventiven und schützenden Strukturen bilden einen zentralen Bestandteil unseres Umgangs mit Vielfalt und der Verantwortung, ein sicheres Studenumfeld zu gewährleisten.

Für die strategische Ausrichtung orientiert sich die THD an etablierten Diversitätsrahmenwerken und wissenschaftlich fundierten Best-Practice-Ansätzen, um Vergleichbarkeit, Qualität und Weiterentwicklung sicherzustellen. Dieses Diversitätskonzept unterscheidet dabei klar zwischen einem strategischen Rahmen und der operativen Umsetzung: Es macht bestehende Strukturen sichtbar, verzahnt sie und setzt verbindliche hochschulweite Orientierungs- und Entwicklungslinien, ohne einen losen Maßnahmenkatalog zu erzeugen.

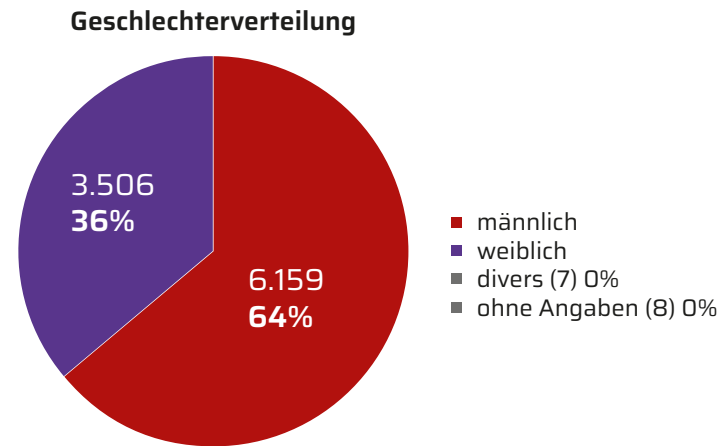
Die rechtliche Grundlage bildet insbesondere § 15 der Bayerischen Studienakkreditierungsverordnung (BayStudAkkV). Diese verpflichtet Hochschulen, Konzepte zur Geschlechtergerechtigkeit und zur Förderung der Chancengleichheit auf Studiengangsebene vorzuhalten. Das Diversitätskonzept der THD schafft hierfür den übergeordneten Rahmen und beschreibt die Handlungsfelder, die für alle Studiengänge verbindlich auszugestalten sind. Die konkrete organisatorische Verankerung (Rollen, Zuständigkeiten, Prozesse) ist in Kapitel 6 dargestellt.

Die THD ist
eine grenzenlose
Hochschule!

2. Geschlechtergerechtigkeit im Studium

Ausgangslage und Zielbild

An der THD studieren insgesamt 6.159 männliche und 3.506 weibliche Studierenden sowie 7 Studierende, die als „divers“ erfasst sind (zuzüglich 8 Studierenden ohne Angabe). Als technisch ausgerichtete Hochschule spiegelt sich dieses Verhältnis besonders in einzelnen Studiengängen wider, in denen Frauen sowie Personen anderer Geschlechtsidentitäten deutlich unterrepräsentiert sind. Am Lehrstandort Cham – an dem ausschließlich technische Studiengänge angeboten werden – liegt die Frauenquote bei rund zehn Prozent.



Quelle: Primuss Statistiksemester 225, Stand 01.12.25

Geschlechtergerechtigkeit wird an der THD nicht auf numerische Verhältnisse reduziert. Aufgabe ist, strukturelle, kulturelle und didaktische Bedingungen so zu gestalten, dass alle Geschlechter diskriminierungsfrei, sicher und chancengerecht studieren können. Ziel ist die kontinuierliche Weiterentwicklung von Studiengängen, sodass sie attraktiv, zugänglich und studierbar sind – einschließlich Abbau geschlechtsbezogener Barrieren, gendersensibler Kommunikation und Didaktik, Wertschätzung geschlechterbezogener Diversität sowie präventiven Handelns.

Strategische Schwerpunkte zur Geschlechtergerechtigkeit im Studium an der THD

Die folgenden Handlungsfelder konkretisieren diesen Anspruch und bilden den verbindlichen Orientierungsrahmen für eine chancengerechte, diskriminierungsfreie Studiensumgebung:

1. Ansprache und Zugang

- stereotypfreie Öffentlichkeitsarbeit
- Sichtbarkeit weiblicher und diversgeschlechtlicher Role Models
- zielgruppengerechte Formate der Studienorientierung (z. B. Mentoring, Peer-Formate)

2. Bewerbung & Zulassungsvoraussetzungen

- anonymisierte Eignungsverfahren bzw. Tests und damit geschlechtergerechte Auswertung

3. Lehre und Didaktik

- gendersensible Lehrmethoden und Beispiele
- Reflexion geschlechtsbezogener Rollenbilder
- barrierearme und transparente Lehrmaterialien

4. Studienorganisation und Prüfungen

- diskriminierungsfreie Lern- und Prüfungskultur
- verlässliche Ansprech- und Beratungsstrukturen für geschlechtsbezogene Anliegen
- Einbettung entsprechender Aspekte in Evaluationen, Feedbackprozesse und Qualitätssicherung

5. Studienklima und Kultur

- transparente Kommunikation zu Beratungs- und Meldestrukturen
- Prävention sexualisierter Belästigung und Gewalt
- Sensibilisierung von Lehrenden und Studierenden zu Geschlechtergerechtigkeit, Rollenbildern und Diskriminierungsrisiken

**DIVERSITY
INCLUSION
EQUITY
BELONGING**

Geschlechtergerechtigkeit wird an der THD als kontinuierlicher Entwicklungsprozess verstanden, der auf präventive Strukturen, reflektierte Lehr- und Lernkulturen sowie eine beständige Weiterentwicklung der Studienbedingungen abzielt.

„Nicht Zahlen sind entscheidend, sondern faire Studienbedingungen für alle Geschlechter.“



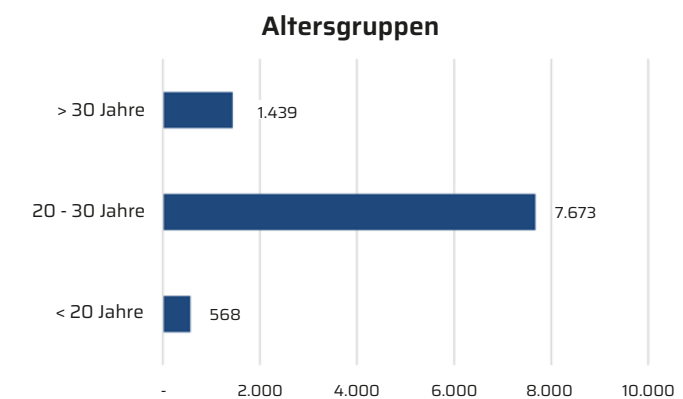
3. Chancengleichheit im Studium

3.1 Ausgangslage und Zielbild

Chancengleichheit bedeutet für die THD, dass alle Studierenden – unabhängig von ihren individuellen Voraussetzungen, Lebenslagen oder biografischen Hintergründen – die gleichen Möglichkeiten zu einem erfolgreichen Studium erhalten.

Aufgrund der internationalen Ausrichtung, der Vielfalt an Bildungswegen und der unterschiedlichen sozialen und familiären Situationen der Studierenden bestehen standort- und fachspezifische Herausforderungen, die sich auf Zugang, Studierbarkeit und Studienverlauf auswirken können.

Die Altersstruktur der Studierenden zeigt eine ausgeprägte Vielfalt – von sehr jungen Studierenden bis hin zu Studierenden mit umfangreicher Berufs- und Lebenserfahrung. Diese Heterogenität verdeutlicht, dass sich Studienbedarfe und Unterstützungsanforderungen je nach Alter stark unterscheiden. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit alters- und lebenslagen orientierter Maßnahmen, etwa durch flexible Studienbedingungen, gezielte Beratungsangebote und eine diversitätssensible Gestaltung der Studieneingangs- und Studienverlaufsphase.



Quelle: Primuss Statistiksemester 225, Stand 01.12.25

3.2 Altersbezogene Lebenslagen

Studierende über 30 Jahre

Zur Gruppe der Studierenden über 30 Jahren zählen an der THD insgesamt **1.439 Personen**. Viele von ihnen verbinden Studium, Beruf und Care-Verantwortung und bringen häufig umfangreiche Berufs- oder Lebenserfahrung mit. Dies führt zu spezifischen zeitlichen, organisatorischen und finanziellen Anforderungen.

Bedarfe:

- flexible Studienorganisation (Berufsbegleitende Modelle, hybride und asynchrone Formate)
- angepasste Prüfungs- und Abgaberegeln bei Care-Verpflichtungen
- Anerkennung beruflicher Erfahrung und non-formaler Kompetenzen
- gezielte Beratung für Quer- und Wiedereinstieg
- Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Studierende zwischen 20 und 30 Jahren

Mit **7.673 Studierenden** ist dies die größte Altersgruppe an der THD. Sie ist zugleich sehr heterogen in Bezug auf Herkunft, Bildungswege, Lebenslagen, Erwerbssituationen und Unterstützungsbedarfe.

Bedarfe:

- Stärkung der Studieneingangsphase und Übergänge
- psychosoziale und mentale Gesundheitsunterstützung
- diversitätssensible Lehre, die unterschiedliche Vorwissensstände berücksichtigt
- Career-Services zur Angleichung ungleicher Ausgangsbedingungen
- Finanzierungs-, Wohnraum- und Sozialberatung

Studierende unter 20 Jahren

Diese Gruppe umfasst **568 Studierende**, die häufig unmittelbar aus der Schule kommen und besondere Unterstützung beim Übergang in ein selbstorganisiertes Studium benötigen.

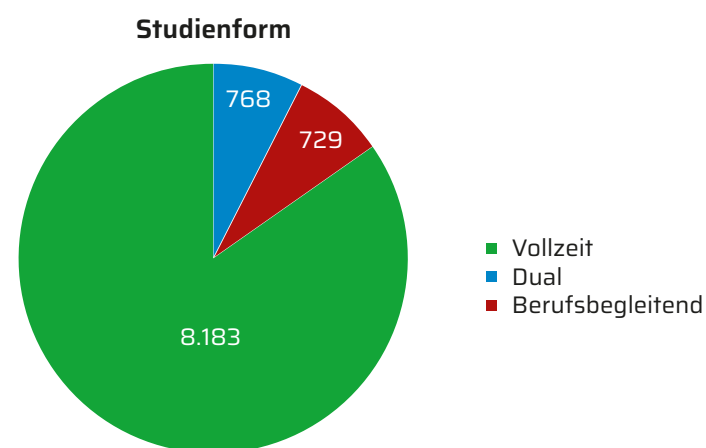
Bedarfe:

- strukturierte und unterstützende Studieneingangsphase (Mentoring, Orientierung, Kompetenzaufbau)
- Förderung von Selbstlern- und Selbstorganisationskompetenzen
- Schutz- und Präventionsmaßnahmen (sexualisierte Gewalt, digitale Sicherheit, Diskriminierung)
- soziale Integration, Peer-Formate und Community-Building

3.3 Studienformen und Studienrealitäten

Die Altersvielfalt innerhalb der Studierendenschaft zeigt, dass unterschiedliche Lebensphasen auch unterschiedliche Bedürfnisse und Rahmenbedingungen mit sich bringen. Diese heterogenen Lebenslagen spiegeln sich zugleich in der Wahl der jeweiligen Studienform wider. Studierende entscheiden sich – abhängig von beruflichen Verpflichtungen, Care-Verantwortung, finanziellen Rahmenbedingungen oder individuellen Lebensphasen – für ein Vollzeit-, berufsbegleitendes oder duales Studium. Jede dieser Studienformen bringt spezifische Anforderungen an Flexibilität, Vereinbarkeit und Unterstützung mit sich, die bei der chancengerechten Ausgestaltung von Lehr- und Lernbedingungen berücksichtigt werden müssen.

Die Verteilung der Studienformen an der THD verdeutlicht, dass Studierende sehr unterschiedliche zeitliche und lebensweltliche Bedingungen mitbringen. Während ein klassisches Vollzeitsstudium für viele die Regelform darstellt, erfordern berufsbegleitend und dual Studierende insbesondere mehr Flexibilität, koordinierte Abläufe und transparente Unterstützungsstrukturen. Diese Vielfalt macht eine chancengerechte Gestaltung der Studienorganisation essenziell, damit alle Studierenden – unabhängig von ihrer Studienform – faire, barrierearme und studierbare Bedingungen vorfinden.



Quelle: Primuss Statistiksemester 225, Stand 01.12.25

Vollzeitstudierende

An der THD studieren als größte Gruppe insgesamt 8.183 Personen im Vollzeitformat. Sie sind in der Regel eng an die Präsenzzeiten und den strukturierten Ablauf des regulären Studienbetriebs gebunden, was ein hohes Maß an zeitlicher Verfügbarkeit voraussetzt.

Bedarfe:

- strukturierte Studienverläufe und klar kommunizierte Zeitpläne Unterstützung für Studierende, die parallel arbeiten müssen
- psychosoziale und mentale Gesundheitsangebote
- studien Erfolgssichernde Formate für große Kohorten (Tutorien, Mentoring, Kompetenzentwicklung)

Berufsbegleitend Studierende

Die 729 berufsbegleitend Studierenden bringen vielfältige Lebensrealitäten, Bildungsbiografien und Verantwortungskontexte zusammen. Sie verbinden akademisches Lernen mit Erwerbsarbeit, familiären Verpflichtungen und vielfältigen Care-Aufgaben, etwa für Kinder, pflegebedürftige Angehörige oder andere nahestehende Personen. Diese Mehrfachrollen machen ihre Perspektiven zu einem zentralen Bestandteil hochschulischer Diversität. Unsere Studienorganisation trägt dieser Vielfalt durch flexible Lehr- und Lernformate, transparente Anforderungen und ein hohes Maß an zeitlicher und räumlicher Gestaltbarkeit Rechnung. Vereinbarkeit wird dabei nicht als individueller Sonderfall verstanden, sondern als strukturelle Aufgabe der Hochschule, die Chancengerechtigkeit, Teilhabe und Studienerfolg nachhaltig unterstützt.

Bedarfe:

- Zeitliche Flexibilität: planbare Präsenzphasen, Blockformate, Abend- und Wochenendangebote sowie verlässliche Stundenpläne mit langfristiger Planung
- Räumliche und digitale Flexibilität: hybride bzw. digitale Lehrformate, Aufzeichnungen und asynchrone Lernmöglichkeiten
- Transparente Studienstrukturen: klare Modulanforderungen, frühzeitige Information zu Prüfungen und Abgabefristen
- Individuelle Unterstützungs- und Beratungsangebote: studienorganisatorische Beratung mit Verständnis für Erwerbs und Care-Arbeit

Dual Studierende

Im dualen Studium sind 768 Studierende eingeschrieben, die akademische Ausbildung und betriebliche Praxisphasen miteinander verbinden. Dies führt zu einer doppelten Belastung und komplexen Abstimmungsanforderungen.

Bedarfe:

- koordinierte Abstimmung von Lehrveranstaltungen, Prüfungsperioden und Praxisphasen
- Transparenz über Zuständigkeiten zwischen Hochschule und Praxispartnern
- Sicherstellung qualitativ hochwertiger, fairer Rahmenbedingungen in Betrieben
- Unterstützung bei Konflikten zwischen Studium und Arbeit
- Maßnahmen zur Überlastungsprävention

3.4 Strategische Anforderungen an Chancengleichheit

1. Studienformübergreifende Inklusion: Gleichwertiger Zugang zu Lehr-, Lern-, Beratungs- und Unterstützungsangeboten.
2. Flexibilisierung von Studium und Prüfungen: Lernformate, Zeitmodelle und Prüfungsformen berücksichtigen unterschiedliche Bedarfe – besonders bei Erwerbstätigkeit, Care-Verpflichtungen oder variierenden zeitlichen Ressourcen.
3. Anerkennung von Lebenslagen und Erwerbsrealitäten: Strukturen, die Mehrfachbelastungen berücksichtigen und individuelle Gestaltung ermöglichen.
4. Transparenz und Orientierung: klare, konsistente und niedrigschwellig kommunizierte Informationen zu Anforderungen, Abläufen und Unterstützungsangeboten.

Diese Anforderungen knüpfen an bestehende Strukturen an und markieren zugleich zentrale Entwicklungsfelder für das Diversitätskonzept. Chancengleichheit sollte strukturell, organisatorisch und beratungsbezogen gedacht werden. Dazu gehören der Abbau von Barrieren in Lehre und Infrastruktur, verlässliche Unterstützungsangebote sowie eine Studienorganisation, die vielfältige Lebenslagen systematisch mitdenkt (z. B. Internationalität und Sprachkompetenzen, Care-Verpflichtungen, gesundheitliche oder psychische Beeinträchtigungen, religiöse Bedürfnisse oder herausfordernde Belastungssituationen).

Chancengleichheit ist eine gesamtinstitutionelle Verantwortung: Service- und Beratungseinrichtungen, Fakultäten und Studiengänge leisten Beiträge zu fairen, transparenten und studierbaren Bedingungen.

3.5 Strategische Schwerpunkte zur Chancengleichheit im Studium

1. Beratung und Orientierung

- lebenslagenspezifische und niedrigschwellige Beratung
- praxisnahe FAQs/Q&As zu typischen Anliegen (z. B. Schwangerschaft, trans/inter* Fragen, Sport/Toiletten, Stipendien)

2. Barrierefreie Lehre und digitale Zugänge

- barrierearme Lehr- und Lehrmaterialien sowie digitale Plattformen
- hybride und flexible Lehrformate zur Förderung studierbarer Strukturen
- barrierearme, screenreader-kompatible Webangebote

3. Infrastruktur und Lernräume

- kontinuierlicher Abbau baulicher Barrieren gemäß EU-Vorgaben
- vielfältige Lern-, Arbeits- und Rückzugsräume für unterschiedliche Bedürfnisse

4. Studienorganisation und Übergänge

- transparente, gut navigierbare Prozesse
- Unterstützung bei relevanten Übergängen (z. B. Studienstart, Prüfungsphasen, Berufseinstieg)
- zielgruppenspezifische Angebote wie Career Service, psychosoziale Beratung oder internationale Beratung

Chancengleichheit wird an der THD als gemeinsame Verantwortung verstanden, die strukturell, organisatorisch und beratungsseitig verankert ist. Die dargestellten Handlungsfelder bieten hierfür den verbindlichen Orientierungsrahmen und ermöglichen eine Studienumgebung, die vielfältige Lebenslagen berücksichtigt und allen Studierenden faire, barrierearme und transparente Studienbedingungen eröffnet.



4. Geschlecht als Querschnittsdimension und intersektionale Perspektiven

Geschlecht wird an der THD als Querschnittsthema verstanden, das in allen Bereichen von Studium und Lehre systematisch mitzudenken ist. Geschlecht wirkt nicht isoliert, sondern in Kombination mit weiteren Diversitätsdimensionen (z. B. Internationalität, soziale Lage, Care-Verantwortung, gesundheitliche Einschränkungen oder studienformbezogene Belastungen).

Eine intersektionale Perspektive ermöglicht, vielfältige Lebenslagen präzise wahrzunehmen, stereotype Zuschreibungen zu hinterfragen und strukturelle Benachteiligungen sichtbar zu machen. Sie schafft einen Rahmen, Lehr- und Lernkulturen, Kommunikationsformen und organisatorische Prozesse sensibel, bewusst und differenziert zu gestalten.

Strategische Schwerpunkte zur Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsdimension

1. Inklusive Sprache und Kommunikation

- verständlich, inklusiv und differenziert
- Sichtbarmachung vielfältiger Perspektiven
- Vermeidung stereotyper oder normierender Zuschreibungen

2. Reflexive Lehr- und Lernkulturen

- Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenslagen und Rollenbilder
- Vielfalt in Beispielen, Fallstudien und Materialien
- Sensibilisierung für geschlechtsbezogene und intersektionale Biases

3. Strukturelle Sensibilität

- systematische Berücksichtigung intersektionaler Faktoren in Abläufen und Strukturen
- kritische Reflexion von impliziten Normen in Lehre, Beratung und Organisation
- Mitdenken von Geschlecht in Studienorganisation, Orientierung und Supportangeboten

4. Intersektionale Perspektivwechsel

- Wahrnehmung von Mehrfachzugehörigkeiten (z. B. international + weiblich + Care-Verantwortung)
- Analyse unterschiedlicher Ausgangslagen und Bedarfe
- bewusste Vermeidung eindimensionaler Kategorisierungen

Geschlecht als Querschnittsdimension zu verstehen, bedeutet für die THD, Geschlechtergerechtigkeit nicht isoliert, sondern im Zusammenspiel vielfältiger Lebenslagen zu denken. Die beschriebenen Handlungsfelder dienen als Orientierung, um intersektionale Perspektiven nachhaltig in Studienbedingungen, Lehrkulturen und institutionelle Prozesse einzubetten.

5. Diversität in Beschäftigung und Personal

Der Bereich „Beschäftigte“ wird als nächster Entwicklungsschritt betrachtet. Themen wie Arbeitskultur, Vereinbarkeit, Personalentwicklung, Führung oder Rekrutierungsprozesse sind eng mit Diversität verbunden, werden jedoch aufgrund des aktuellen Fokus auf Studierende nachgeordnet bearbeitet. Perspektivisch sollen diese Themen mit dem vorliegenden Rahmen verzahnt werden.



6. Diversität an der THD: Strukturen, Angebote und Governance

Die Umsetzung eines diversitätssensiblen und chancengerechten Studiensumfelds gelingt nur, wenn Verantwortlichkeiten klar geregelt, Beratungs- und Unterstützungsangebote gut zugänglich und institutionelle Strukturen wirksam miteinander verzahnt sind. Die THD verfügt bereits heute über zahlreiche Bausteine, die den Schutz vor Benachteiligung, die Förderung von Vielfalt und die Teilhabe aller Studierenden unterstützen. Dieses Kapitel beschreibt den aktuellen Stand der strukturellen Verankerung, der Ansprech- und Unterstützungsangebote sowie der Maßnahmen zur Prävention, Barrierefreiheit und Qualitätssicherung.

6.1 Strukturelle Verankerung & Rollen

Die Verantwortung für Diversität, Chancengleichheit und Antidiskriminierung ist an der THD in verschiedenen zentralen und dezentralen Rollen verankert. Die Ansprechperson für Diversität — unterstützt durch eine Stellvertretung — bildet die zentrale Anlaufstelle für strategische Fragestellungen, berät die Hochschulleitung und begleitet die konzeptionelle Weiterentwicklung des Themenfelds. Die Verortung im Kreis der Hochschulbeauftragten stellt sicher, dass Diversität als Querschnittsthema in der Gesamtorganisation sichtbar verankert ist^{5, 6}.

Die Gleichstellungsbeauftragten sowie die Beauftragten für Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst koordinieren geschlechterbezogene Maßnahmen und Weiterentwicklungen, erarbeiten hochschulweite Konzepte und unterstützen Fakultäten und Studiengänge bei spezifischen Fragestellungen. Ergänzend übernehmen die Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung die Beratung und Unterstützung dieser Zielgruppe und wirken an Entscheidungen zu Nachteilsausgleichen oder Fragen der Barrierefreiheit mit. Die Antidiskriminierungsstelle sowie die Zentrale Studienberatung fungieren als niedrigschwellige, vertrauliche Anlaufstellen bei Diskriminierungs- und Konfliktfällen.

Die operative Umsetzung einer chancengerechten Studienkultur erfolgt in den Fakultäten und an den Standorten Deggendorf, Cham und Pfarrkirchen. Sie berücksichtigen standortspezifische Bedarfe — etwa die hohe Internationalität am ECRI oder die Geschlechterverteilungen in technischen Studiengängen — und wirken an der Weiterentwicklung von Studienorganisation, Prüfungsformaten und Lehrkulturen mit. Der Prüfungsausschuss stellt diskriminierungsfreie Prüfungsbedingungen sicher, während das Qualitätsmanagement Diversitätsaspekte in Evaluationen integriert und so zur datenbasierten Weiterentwicklung beiträgt. Die Hochschulleitung unterstützt diese Strukturen durch klare Priorisierung und durch die Bereitstellung entsprechender Ressourcen.

Ergänzend tragen verschiedene Service- und Unterstützungseinheiten zu einer chancengerechten Studienumgebung bei. Innovative Lehre & Marketing fördert barrierearme Lehrmaterialien, digitale Zugänge und die Weiterentwicklung barrierefreier Webangebote. Der Career Service sowie die psychosoziale Beratung adressieren unterschiedliche Studierendengruppen — darunter internationale Studierende, Frauen in MINT oder Studierende mit Care-Verantwortung — und bieten standortspezifische Unterstützungsformate wie die interkulturelle psychosoziale Beratung am ECRI. Das International Office begleitet Studierende durch zielgruppenspezifische Orientierungs- und Community-Formate wie den International Lunch oder das Erzählcafé. Das MINT-Team fördert die Gewinnung und Begleitung von Frauen in MINT und trägt zur gendersensiblen Nachwuchsförderung bei.

Insgesamt ergibt sich ein Netzwerk aus Verantwortlichkeiten, das Diversität an der THD sowohl strategisch verankert als auch operativ handlungsfähig macht.

„Diversität an der THD ist strukturell verankert und durch klare Zuständigkeiten unterstützt.“

6.2 Beratungs-, Unterstützungs- und Serviceangebote

Ein chancengerechtes Studium setzt voraus, dass Studierende mit unterschiedlichen Lebensrealitäten, Hintergründen und Identitäten passende Unterstützungsangebote finden. Die THD hält hierfür vielfältige Services bereit, die niedrigschwellig zugänglich sind und sich an den unterschiedlichen Bedarfen der Studierenden orientieren.

Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Care-Verantwortung

Die THD unterstützt Studierende, die Studium, Beruf und familiäre Aufgaben miteinander vereinbaren müssen, durch bedarfsgerechte Infrastruktur und persönliche Beratung. Am Campus steht ein Eltern-Kind-Raum zur Verfügung; weitere unterstützende Angebote erleichtern insbesondere Studierenden mit Care-Verantwortung einen kontinuierlichen und studierbaren Hochschulalltag.

Studieren mit Behinderung oder chronischer Erkrankung

Die THD verfolgt das Ziel, Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Die Beauftragten beraten zu Studienorganisation, Prüfungsfragen, Zugängen und individuellen Nachteilsausgleichen. Kooperationen mit psychosozialen Beratungsstellen und externen Unterstützungsnetzwerken ergänzen das Angebot. Bauliche Barrierefreiheit — etwa durch zugängliche Gebäude, Aufzüge und sanitäre Anlagen — sowie barrierearme Bibliotheks- und Mensabereiche unterstützen die physische Zugänglichkeit. Digitale Barrierefreiheit wird durch benutzerfreundliche Online-Angebote, klare Navigation und Kompatibilität mit Hilfstechnologien gefördert.

Religion und Weltanschauung

Die THD ist ein Ort religiöser und weltanschaulicher Vielfalt. Studierende können seelsorgerische Begleitung unabhängig von ihrer religiösen Zugehörigkeit nutzen und finden durch Kooperationen mit regionalen Einrichtungen zusätzliche Ansprechpersonen. Am ECRI besteht die Möglichkeit eines Rückzugs- und Besinnungsraums. Die Kennzeichnung von Zutaten und Herkunft in Mensa und Cafeteria unterstützt eine religions- und kulturkonforme Ernährung.

Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

Zur Unterstützung von LGBTIQ*-Studierenden bietet die THD einen offenen und sicheren Raum für Austausch, Vernetzung und Unterstützung. Das Engagement der THD wurde im Proud LGBTIQ+ Campus Index ausgezeichnet und trägt zur Sichtbarkeit und Sensibilisierung im Hochschulalltag bei.

Migration, Fluchterfahrung und sozialer Status

Die THD engagiert sich aktiv für Studierende mit Migrations- oder Fluchterfahrung. Programme wie Welcome@DIT erleichtern sprachliche, akademische und soziale Übergänge. In Kooperation mit regionalen Initiativen und Beratungsstellen werden Studierende beim Ankommen in Studium und Region, beim Zugang zu Netzwerken und bei alltäglichen Herausforderungen unterstützt. Diese Angebote fördern Integration und soziale Mobilität.

⁵ Hochschulbeauftragte | THD: <https://www.th-deg.de/de/hochschule/kontakt/hochschulbeauftragte>

⁶ Organigramm der THD: <https://www.th-deg.de/Hochschule/organigramm.pdf>

6.3 Prävention, Meldestrukturen und Schutzkonzept

Ein diskriminierungsfreies Studenumfeld erfordert klare Verfahren, transparente Zuständigkeiten und eine Kultur des Hinsehens. Die THD stellt Informationen zu Beratungs- und Meldestrukturen gut sichtbar bereit und bietet vertrauliche Erstgespräche über die Antidiskriminierungsstelle, die Zentrale Studienberatung und weitere interne Stellen. Präventionsmaßnahmen — etwa zu sexualisierter Belästigung, Gewalt, Machtmissbrauch, digitaler Sicherheit oder diskriminierungssensibler Kommunikation — richten sich an Studierende und Lehrende. Perspektivisch wird die Einführung anonymer Meldewege geprüft, um ein zusätzliches niedrigschwelliges Angebot zu schaffen. Die THD fördert aktiv eine Kultur, in der Betroffene und Beobachtende ermutigt werden, Vorfälle anzusprechen.

6.4 Infrastruktur, Barrierefreiheit und digitale Zugänge

Eine chancengerechte Studiumgebung umfasst barrierearme Gebäude, zugängliche Lern- und Arbeitsräume sowie digitale Formate, die unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht werden. Die THD baut bauliche Barrieren schrittweise ab und berücksichtigt Anforderungen der Barrierefreiheit bei Neu- und Umbauten. Lernräume werden diversitätssensibel gestaltet, indem Rückzugsorte, Gruppenarbeitsflächen und offene Lernzonen gleichermaßen berücksichtigt werden. Die Weiterentwicklung digitaler Angebote umfasst gut strukturierte Lernumgebungen, barrierearme Websites und klare Sprache, um flexible und zugängliche Studienbedingungen zu gewährleisten.

6.5 Qualitätssicherung, Monitoring und Weiterentwicklung

Die THD versteht Diversität als fortlaufende Entwicklungsaufgabe. Ein systematisches Monitoring diversitätsbezogener Bedarfe, Barrieren und Unterstützungsstrukturen ermöglicht eine kontinuierliche Verbesserung der Studienbedingungen. Zukünftig sollen Kennzahlen, Indikatoren und qualitative Rückmeldungen in ein regelmäßiges Reporting überführt werden, das Trends sichtbar macht und Handlungsbedarfe aufzeigt. Standortperspektiven — etwa am ECRI oder in Cham — werden dabei bewusst einbezogen. Die Zusammenarbeit zwischen Fakultäten, Beratungseinrichtungen und zentralen Stellen bildet die Grundlage für ein nachhaltiges und lernendes Diversitätsmanagement.

6.6 Mitgliedschaften & Zertifizierungen

- „Familienfreundliche Hochschule“ (Zertifizierung seit 2007)⁷
- Mitglied im Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“ (seit 2014)⁸.
- Mitglied im „Familienpakt Bayern“ (seit 2018)⁹
- Unterzeichnerin der „Charta der Vielfalt“ (seit 2019)¹⁰

⁷ Studieren mit Familie | THD: <https://www.th-deg.de/de/studieninteressierte/beratung-und-unterstuetzung/studieren-mit-familie>

⁸ Familie in der Hochschule: <https://ec.th-deg.de/de/Presseartikel?id=20327>

⁹ Familienpakt Bayern: <https://www.th-deg.de/Studieninteressierte/Beratung/urkunde-familienpakt-bayern.pdf>

¹⁰ Charta der Vielfalt: <https://www.charta-der-vielfalt.de>

