



**Diversitätsstrategie
der Northern Business School –
University of Applied Sciences (NBS)
für den Zeitraum 2025-2030**

Beschlossen durch den Senat am 27. November 2025

Inhalt

| | |
|--|---|
| Präambel..... | 1 |
| § 1 Zielsetzung und Grundsätze..... | 1 |
| § 2 Ausgangslage an der NBS..... | 2 |
| § 3 Diskriminierungsfreiheit und Diversitätsförderung in den sieben Dimensionen der Diversität..... | 3 |
| § 4 Implementierung und Zeitplan | 4 |

Präambel

Die Northern Business School – University of Applied Sciences (NBS) versteht sich als eine offene, inklusive und zukunftsorientierte Bildungsinstitution. Vielfalt ist ein zentraler Bestandteil ihres Selbstverständnisses und Diskriminierungsfreiheit ein Gebot, welches bereits in der Grundordnung der Hochschule (vgl. § 3, 8) verankert ist. Mit dem vorliegenden Diversitätskonzept wird ein strategischer Rahmen geschaffen, um Diversität aktiv zu fördern, Diskriminierung entgegenzuwirken und Chancengleichheit zu sichern. Dabei geht es nicht nur um die Anerkennung gesellschaftlicher Vielfalt, sondern auch um die bewusste Nutzung der Chancen, die sich aus unterschiedlichen Perspektiven, Lebenswegen und Erfahrungen ergeben.

§ 1

Zielsetzung und Grundsätze

Das Konzept verfolgt das Ziel, die Northern Business School – University of Applied Sciences (NBS) als einen Ort des respektvollen Miteinanders zu gestalten, in dem sich alle Mitglieder unabhängig von Geschlecht/geschlechtlicher Identität, Alter, sozialer Herkunft, ethnischer Herkunft und Nationalität, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung sowie körperlicher und geistiger Fähigkeiten willkommen fühlen. Chancengleichheit soll strukturell verankert werden, während gleichzeitig Maßnahmen etabliert werden, die Diskriminierung vorbeugen. Die NBS verpflichtet sich, Diversität in Lehre, Forschung und Verwaltung sichtbar zu machen und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Damit Diversität nicht auf Einzelinitiativen reduziert bleibt, braucht es eine institutionelle Verankerung. Die Northern Business School richtet eine dauerhafte „AG Diversität“ ein, die als Ansprechpartnerin für Betroffene fungiert, kontinuierlich Maßnahmen überprüft und deren Umsetzung begleitet, Daten erhebt und regelmäßig Statusgruppen befragt. Die AG setzt sich aus der/dem Gleichstellungsbeauftragten (gleichzeitig Repräsentanz der Gruppe der Professor:innen) sowie jeweils einer Vertretung der Studierenden und der Verwaltungsmitarbeitenden zusammen und tagt mindestens einmal pro Semester sowie nach Bedarf. Perspektivisch soll darüber hinaus eine psychologische Beratungsperson als Ansprechpartner:in für alle Statusgruppen eingesetzt werden, die ebenfalls Mitglied der AG Diversität sein soll.

§ 2

Ausgangslage an der NBS¹

Die NBS verfügt über eine Studierendenschaft, die sich durch eine hohe Heterogenität auszeichnet. Eine empirische Erhebung im Sommersemester 2024 hat zentrale Merkmale und Unterschiede sichtbar gemacht, die sowohl Chancen als auch Herausforderungen für den Umgang mit Diversität verdeutlichen.

Im Hinblick auf die Geschlechterverteilung zeigt sich ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis von Frauen (50,8 %) und Männern (49,2 %). Betrachtet man jedoch die einzelnen Studiengänge, treten deutliche Unterschiede hervor: So ist der Frauenanteil in der Sozialen Arbeit besonders hoch, während im Sicherheitsmanagement Männer klar überrepräsentiert sind. Diese fachspezifische Segregation entspricht bundesweiten Tendenzen und verweist auf einen Bedarf, Diversität nicht nur gesamtinstitutionell, sondern auch fachbereichsspezifisch in den Blick zu nehmen.

Die Altersstruktur ist stark diversifiziert: Das Durchschnittsalter der Studierenden liegt bei 26 Jahren, die Spanne reicht jedoch von 19 bis 64 Jahren. Insbesondere durch die berufsbegleitenden Studienangebote finden sich viele sogenannte „non-traditional students“, die mit Berufserfahrung, Familienverantwortung oder längeren Bildungswegen ins Studium eintreten. Damit hebt sich die NBS deutlich von der Altersstruktur vieler staatlicher Hochschulen ab. Die Verbindung von Vollzeit- und Teilzeitprogrammen trägt zusätzlich dazu bei, dass die Studienverläufe stark variieren.

Auch die soziale Herkunft der Studierenden weist auf eine Öffnung der Hochschule für Erstakademiker:innen hin, was den Anspruch auf Durchlässigkeit im Bildungssystem unterstreicht. Gleichzeitig zeigen sich Selektivitätseffekte, die auch an anderen Hochschulen zu beobachten sind. In Bezug auf die internationale Dimension ist eine Zunahme internationaler Studierender zu verzeichnen, insbesondere durch Austauschprogramme sowie erste englischsprachige Studienangebote.

Im Bereich Inklusion und Gesundheit gewinnen Fragen nach psychischer Belastung und psychosozialer Unterstützung zunehmend an Bedeutung. Systematische Erhebungen hierzu liegen bislang nicht vor, sodass für die Zukunft Handlungsbedarf in den Bereichen Prävention, Beratung und strukturelle Unterstützung besteht.

¹ Dieser Abschnitt stützt sich auf den Artikel „Heterogenität, Inklusion und Steuerung: Eine empirische Analyse der Diversität an einer deutschen privaten Hochschule“ von Prof. Dr. Achim Wortmann und Prof. Dr. Harriet Kleiminger (beide NBS), erschienen im August 2025.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die NBS über klare Stärken verfügt: Sie bietet flexible Studienmodelle, fördert die Durchlässigkeit zwischen Bildungswegen und ist offen für vielfältige Lebens- und Lernbiografien. Gleichzeitig treten Herausforderungen hervor, die künftig stärker adressiert werden müssen. Dazu zählen die soziale Selektivität, geschlechtsspezifische Segregation in einzelnen Fachbereichen, Fragen der psychischen Gesundheit sowie die ungleiche Repräsentanz bestimmter Gruppen in hochschulischen Gremien und Führungspositionen.

Die Ausgangslage der NBS ist damit gekennzeichnet durch eine grundsätzliche Offenheit und Vielfalt, die es in den kommenden Jahren gilt, systematisch auszubauen und durch ein gezieltes Diversitätsmanagement zu unterstützen. Diversität soll dabei nicht nur als bestehende Realität verstanden werden, sondern auch als Handlungsauftrag, der zur Weiterentwicklung der Hochschule in allen Bereichen beiträgt.

§ 3

Diskriminierungsfreiheit und Diversitätsförderung in den sieben Dimensionen der Diversität

Die NBS stützt ihr Diversitätskonzept auf die sieben Dimensionen der Vielfalt, wie sie in der „Charta der Vielfalt“² beschrieben werden:

- Geschlecht und geschlechtliche Identität
- Alter
- Soziale Herkunft
- Ethnische Herkunft und Nationalität
- Sexuelle Orientierung
- Religion und Weltanschauung
- Körperliche und geistige Fähigkeiten

Diese Dimensionen bilden den Orientierungsrahmen für eine diskriminierungsfreie Hochschulkultur und die aktive Förderung von Diversität. Die NBS versteht Diversität dabei nicht als starres Maßnahmenpaket, sondern als dynamischen Handlungsrahmen, der auf die jeweiligen Bedürfnisse und Entwicklungen innerhalb der Hochschule reagiert.

² Charta der Vielfalt e. V. ist eine Initiative von Unternehmen und Institutionen in Deutschland, die sich zur Förderung von Vielfalt und Wertschätzung am Arbeitsplatz verpflichtet haben. Seit 2006 fördert der gemeinnützige Verein die Verankerung von Vielfalt in Wirtschaft und Gesellschaft und fungiert als Agenda-Setter für Diversity-Management in Deutschland.

Maßnahmen zur Diversitätsförderung werden daher nicht vorab pauschal festgelegt, sondern auf Basis evidenzbasierter Erkenntnisse entwickelt. Grundlage hierfür sind:

- hochschulweite Diversitätsbefragungen,
- Monitoringdaten (z. B. zu Repräsentanz, Teilhabe, Studienverläufen),
- qualitative Rückmeldungen aus den Statusgruppen,
- externe Entwicklungen und rechtliche Rahmenbedingungen.

Auf dieser Basis identifiziert die AG Diversität gemeinsam mit relevanten Akteur:innen prioritäre Handlungsfelder in den einzelnen Dimensionen und entwickelt zielgerichtete, anlass- und bedarfsorientierte Maßnahmen. Diese werden regelmäßig überprüft, angepasst und transparent kommuniziert.

§ 4

Implementierung und Zeitplan

Die Umsetzung der Diversitätsstrategie erfolgt evidenzbasiert, schrittweise und adaptiv. Grundlage für die Priorisierung und Planung von Maßnahmen ist die regelmäßige Auswertung quantitativer und qualitativer Daten aus der gesamten Hochschule.

Im Einzelnen umfasst das Vorgehen:

1. Status Quo „Diversität“:
Im Oktober 2025 wird eine hochschulweite Diversitätsbefragung aller Statusgruppen durchgeführt. Diese dient der Erfassung aktueller Bedarfe, der Identifizierung struktureller Herausforderungen und der Validierung bereits vorliegender Daten.
2. Ableitung priorisierter Handlungsfelder:
Auf Basis dieser Ergebnisse definiert die AG Diversität gemeinsam mit relevanten Fach- und Statusgruppen Schwerpunktthemen in den sieben Dimensionen. Die Auswahl orientiert sich an Handlungsrelevanz, Wirkpotenzial und Ressourcenverfügbarkeit.
3. Entwicklung und Umsetzung konkreter Maßnahmen:
Für die priorisierten Handlungsfelder werden maßgeschneiderte Maßnahmenpakete erarbeitet und schrittweise umgesetzt. Die Umsetzung erfolgt flexibel, um auf neue Erkenntnisse und sich wandelnde Rahmenbedingungen reagieren zu können.

4. Monitoring und Evaluation:

Fortschritte werden durch Kennzahlen, regelmäßige Umfragen und qualitative Rückmeldungen überprüft. Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung der Maßnahmen und Schwerpunkte ein.

5. Zyklische Fortschreibung:

Die Diversitätsstrategie wird mindestens alle zwei Jahre überprüft und fortgeschrieben, um ihre Aktualität und Wirksamkeit sicherzustellen. Damit wird Diversitätsmanagement als dauerhafter und lernender Prozess fest in der Hochschulentwicklung verankert.

Die NBS verfolgt einen evidenzbasierten und adaptiven Ansatz, um Diversität als festen Bestandteil einer zukunftsorientierten Hochschulentwicklung zu etablieren. Ziel ist es, durch ein lernendes System strukturelle Barrieren abzubauen, chancengerechte Teilhabe zu fördern und Vielfalt dauerhaft in den Hochschulstrukturen zu verankern.