

Akkreditierungsbericht

Erstmaliges Akkreditierungsverfahren

Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg
„Leading Diversity“ (M.A.)

I Ablauf des Akkreditierungsverfahrens

Vertragsschluss am: 11.03.2016

Eingang der Selbstdokumentation: 01.02.2016

Datum der Vor-Ort-Begehung: 27./28.10.2016

Fachausschuss: Geistes-, Sprach- und Kulturwissenschaften

Begleitung durch die Geschäftsstelle von ACQUIN: Stephanie Bernhardt

Beschlussfassung der Akkreditierungskommission am: 28. März 2017, 26. September 2017

Mitglieder der Gutachtergruppe:

- **Prof. Dr. Monika Eigenstetter**
Professorin für Arbeits- u. Organisationspsychologie, Qualifizierung, Hochschule Niederrhein
- **Prof. Dr. Katrin Hansen**
Professorin für BWL, insbesondere Management und Personalentwicklung (unter Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte) an der Westfälische Hochschule; Vizepräsidentin
- **Andreas Heller**
Inhaber Unternehmens- und Personalberatung „Talents Count“, Düsseldorf
- **Doris Pipo-Riß**
Studentin im weiterbildenden Masterstudiengang „Educational Media/Bildung und Medien“ (M.A.) an der Universität Duisburg-Essen

Bewertungsgrundlage der Gutachtergruppe sind die Selbstdokumentation der Hochschule sowie die intensiven Gespräche mit Programmverantwortlichen und Lehrenden, Studierenden und Absolventen sowie Vertretern der Hochschulleitung während der Begehung vor Ort.

Als Prüfungsgrundlage dienen die „Kriterien des Akkreditierungsrates für die Akkreditierung von Studiengängen“ (AR-Kriterien) in der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses gültigen Fassung.

Im vorliegenden Bericht sind Frauen und Männer mit allen Funktionsbezeichnungen in gleicher Weise gemeint und die männliche und weibliche Schreibweise daher nicht nebeneinander aufgeführt. Personenbezogene Aussagen, Amts-, Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen gelten gleichermaßen für Frauen und Männer. Eine sprachliche Differenzierung wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit nicht vorgenommen.

Inhaltsverzeichnis

I	Ablauf des Akkreditierungsverfahrens.....	1
II	Ausgangslage	4
1	Kurzportrait der Hochschule.....	4
2	Kurzinformationen zum Studiengang	4
III	Darstellung und Bewertung	5
1	Ziele.....	5
1.1	Institutionelle Ziele; Einhaltung der Rahmenvorgaben.....	5
1.2	Qualifikationsziele des Studiengangs.....	6
1.3	Fazit.....	8
2	Konzept.....	8
2.1	Zugangsvoraussetzungen	8
2.2	Studiengangsaufbau/-inhalte	9
2.3	Modularisierung und Arbeitsbelastung.....	10
2.4	Prüfungssystem.....	11
2.5	Lernkontext	11
2.6	Fazit.....	12
3	Implementierung	12
3.1	Ressourcen	12
3.2	Entscheidungsprozesse, Organisation und Kooperation	13
3.3	Transparenz und Dokumentation	15
3.4	Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit	15
4	Qualitätsmanagement.....	16
4.1	Organisation und Mechanismen der Qualitätssicherung	16
5	Resümee und Bewertung der „Kriterien des Akkreditierungsrates für die Akkreditierung von Studiengängen“ vom 08.12.2009 i.d.F. vom 20.02.2013.....	17
6	Akkreditierungsvorschlag	18
IV	Beschluss der Akkreditierungskommission von ACQUIN	19
1	Akkreditierungsbeschluss	19
2	Feststellung der Auflagenerfüllung	20
V	Stellungnahme der Hochschule vom 07.03.2017	22

II Ausgangslage

1 Kurzportrait der Hochschule

Die Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg (HSU/UniBw H) ist – neben der Universität der Bundeswehr München (UniBw M) – die zweite wissenschaftliche Hochschule in der Trägerschaft der Bundesrepublik Deutschland. Sie nahm ihren Lehrbetrieb 1973 als Folge einer gesellschaftspolitisch begründeten Reform der Ausbildung für Offiziere auf. Die HSU gliedert sich in die Fakultäten Elektrotechnik, Maschinenbau, Geistes- und Sozialwissenschaften sowie Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und untersteht in allen akademischen Belangen der Aufsicht des Landes Hamburg. Der Präsident wird – wie bei einem Berufungsverfahren – nach einer von der Hochschule erarbeiteten Vorschlagsliste vom Bundesminister der Verteidigung ernannt. In den vier Fakultäten sind rund 100 Professoren, über 200 wissenschaftliche Mitarbeiter, zahlreiche wissenschaftliche Hilfskräfte sowie etwa 100 über Drittmittel finanzierte Mitarbeiter tätig. Insgesamt sind an der Universität etwa 800 Personen in den Bereichen Lehre, Forschung und Verwaltung beschäftigt.

Das auf die Zielgruppe der Offiziere und Offiziersanwärter abgestimmte grundständige Studienangebot der HSU/UniBw H wird ergänzt durch ein weiterbildendes Studienangebot, dessen Organisation dem Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW) der HSU/UniBw H obliegt. Mit der Gründung des ZWW im Jahre 2013 hat sich die HSU/UniBw H für ein nachhaltiges Engagement im Bereich der Weiterbildung entschieden. Mit Blick auf Personalentwicklung und lebenslanges Lernen soll mit dem ZWW ein wesentlicher Beitrag zur Fortentwicklung der HSU/UniBw H als international orientiertem „Wissenschaftspartner des Bundes“ geleistet werden. Mit seinen Angeboten soll sich das Zentrum sowohl an Individualteilnehmende als auch an institutionelle Bedarfsträger (Bundeswehr, Bundesministerien, internationale Streitkräfte, NGOs) wenden. Die Mitarbeiter und Lehrkräfte des ZWW werden mit Ausnahme der Geschäftsführerin ausschließlich in genehmigter Nebentätigkeit tätig.

2 Kurzinformationen zum Studiengang

Der zur erstmaligen Akkreditierung vorliegende berufsbegleitende, weiterbildende Masterstudiengang „Leading Diversity“ (M.A.) umfasst 60 ECTS-Punkte mit einer Regelstudienzeit von zwei Jahren bei berufsbegleitender Absolvierung. Es handelt sich um ein vom ZWW der HSU/UniBw H angebotenes berufsbegleitendes Studium, das als Kombination aus Blockveranstaltungen und zwischengeschalteten Blended-Learning-Phasen konzipiert ist. Im Mittelpunkt des Studiengangskonzepts „Leading Diversity“ (M.A.) steht das Berufsbild einer Führungskraft, die durch die multiperspektivische und interdisziplinäre Auseinandersetzung mit Diversity und Diversity Management organisationale Veränderungsprozesse innovativ und erfolgreich gestaltet. Es stehen jährlich 30 Studienplätze zur Verfügung. Es ist eine Studiengebühr in Höhe von 12.000 Euro zu entrichten.

III Darstellung und Bewertung

1 Ziele

1.1 Institutionelle Ziele; Einhaltung der Rahmenvorgaben

Der primäre Auftrag der HSU/UniBw H ist die Ausbildung der Offiziere und Offiziersanwärter. Dies geschieht im Rahmen einer Vielzahl an grundständigen Bachelor- und Masterstudiengängen, die i.d.R. im Rahmen eines Intensivstudiums von den Offizieren und Offiziersanwärtern studiert werden. Zivile Studierende stellen die Ausnahme dar, diese gibt es in geringem Umfang im Rahmen sogenannter Industriestipendien. Im Jahr 2013 wurde das Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW) gegründet, welches als eine zentrale Einrichtung der HSU/UniBw H unmittelbar dem Präsidenten zugeordnet ist und die externe wissenschaftliche Weiterbildung an der HSU/UniBw H bündelt. Das ZWW finanziert sich ausschließlich über Studiengebühren und Drittmittel; die Lehrenden erbringen ihre Leistungen im Rahmen der Nebentätigkeit. Das ZWW ist damit eine wirtschaftlich eigenständige Einheit innerhalb der Universität. Mit seinen Angeboten wendet sich das ZWW an die Absolventen der Bundeswehr, aber auch an Studieninteressierte aus Wirtschaft und Verwaltung und an institutionelle Bedarfsträger. Das ZWW hat für den Aufbau seiner Programme insgesamt sechs Profildomänen erarbeitet, u.a. will es als Wissenschaftspartner des Bundes für Fach-/Führungskräfteentwicklung, Diversität und Internationalisierung gelten. Mit dem ZWW wird das grundständige Studienangebot um ein vielfältiges wissenschaftliches Angebot an Zertifikatskursen, -programmen und berufsbegleitenden Masterangeboten ergänzt und ein Beitrag zum lebenslangen Lernen geleistet. Der vom ZWW angebotene weiterbildende und berufsbegleitende Masterstudiengang „Leading Diversity“ (M.A.) ist fachlich der Fakultät Geistes- und Sozialwissenschaften (GEISO) zugeordnet. Er erweitert sinnvoll Inhalte, die in den Studiengängen von GEISO erworben werden konnten, insbesondere in Bildungs- und Erziehungswissenschaften sowie Psychologie.

Der Entwicklung des Studiengangs „Leading Diversity“ (M.A.) gingen umfangreiche Marktanalysen voran, die den Bedarf an Diversity-Kompetenzen bestätigen. Interessenten wurden explizit befragt, zudem Gruppenleiter in der Bundeswehr, die zeitnah ausscheiden. Der bildungswissenschaftliche Ansatz des Studiengangs unterscheidet ihn von anderen Angeboten und spricht gerade Soldaten mit geisteswissenschaftlichem Hintergrund an, die für den Eintritt in das zivile Wirtschaftsleben eine neue Fundierung benötigen (Näheres zu den Zielgruppen siehe nächstes Kapitel). Gerade vor dem Hintergrund, dass ähnliche bestehende Studiengänge an anderen Universitäten eingestellt wurden, ist man sich der Schwierigkeit bewusst, entsprechende Nachfrage zu

erzeugen, sieht aber einen großen Vorteil der HSU/UniBw H durch die enge Verbindung insbesondere zu Ministerien. Zudem ist die HSU/UniBw H vom BMVg mit dem Führungskräftecoaching von Bundeswehr-Angehörigen beauftragt. Der Studiengang soll bei entsprechender Nachfrage im Jahr 2018 starten. Ein Beirat ist nicht vorhanden, allerdings wird darauf verwiesen, dass man in einem intensiven Austausch mit Behörden und lokaler Wirtschaft steht.

Vor dem Hintergrund der strategischen Orientierung der Universität und der gesellschaftlichen Pluralität ist der Studiengang gut eingebunden und ergänzt in sinnvoller Weise das bestehende Studienangebot. Der Studiengang entspricht zudem in seiner Ausgestaltung den rechtlich verbindlichen Anforderungen des Qualifikationsrahmens für deutsche Hochschulabschlüsse, den Anforderungen der Ländergemeinsamen Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen und den landesspezifischen Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen sowie den Vorgaben durch den Akkreditierungsrat.

1.2 Qualifikationsziele des Studiengangs

Die Qualifikationsziele des weiterbildenden Masterstudiengangs „Leading Diversity“ (M.A.) werden zunächst in einer wissenschaftlich fundierten Ausbildung einer Diversity-Wissens-Kompetenz bezogen auf die verschiedensten Kategorien sozialer Ungleichheit und deren Verhältnis zueinander gesehen, dann aber vor allem in der Vermittlung einer wissenschaftsbasierten Handlungskompetenz im Umgang mit Diversity. Erklärtes pragmatisches Ziel ist nicht allein die Aufklärung über bestehende Ungleichheiten in Organisationen und am Arbeitsmarkt. Der Studiengang soll auch – über die Sensibilisierung im Umgang mit Diversity hinaus – Kompetenzen vermitteln, um „Chancengleichheit auf sozialer, personeller, organisatorischer und struktureller Ebene“ (Selbstdokumentation, S. 79) herzustellen und das nötige Handwerkszeug dafür vermitteln. Zugleich soll das Innovations- und Gestaltungspotenzial durch Diversity-Management erkannt werden, um dieses dann im jeweiligen Arbeitskontext umsetzen zu können.

Eine der Zielgruppen sind, wie bereits oben genannt, die ausscheidenden Offiziere – und da vor allem die mit geisteswissenschaftlichem Hintergrund, die vor dem Eintritt in das zivile Wirtschaftsleben eine neue Fundierung anstreben –, eine andere die der Berufssoldaten, die sich fast täglich mit Diversity-Aspekten auseinandersetzen müssen. Es werden zudem Mitarbeiter in Ministerien auf Bundes- wie Landesebene als potentielle Zielgruppe gesehen. Die HSU/UniBw H hält zu Ministerien und Behörden eine enge Verbindung. Zugute kommt ihr für diesen Studiengang, dass seitens des Verteidigungsministeriums Diversity gefördert wird und die HSU/UniBw H mit dem Führungskräftecoaching von Bundeswehr-Angehörigen beauftragt ist. Im Hinblick auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in der Privatwirtschaft bieten sich auch Kooperationen mit größeren Unternehmen an, in denen die Diversitätsthematik aus verschiedenen Gründen Bedeutung erlangt hat und Diversität zum Teil schon als Asset angesehen wird.

Der Studiengang soll die Kompetenz grundsätzlich jeder Führungskraft im Umgang mit Diversität entwickeln. Er ist von dem Berufsbild einer Führungskraft geleitet, die in der Lage ist, folgende Aufgaben übernehmen zu können: „Entwicklung von Sensibilisierungsmaßnahmen, Implementierung von Programmen der Chancengleichheit, Bildungsarbeit, Maßnahmen-, Ressourcen-, Organisationsanalyse, Qualifizierung auf Führungsebene, Organisationsentwicklungsprozesse, Evaluation und Controlling unter Diversityaspekten.“ (ebd.) Die Absolventen verfügen über ein Kompetenzprofil, das einerseits auf fachlichen Grundlagen des Gebiets Diversity beruht, andererseits eher überfachlich orientiert ist, nämlich in Richtung einer multiperspektivischen Analyse und Gestaltung von organisationalen Strukturen und Prozessen, zudem der Befähigung, entsprechende Veränderungen (Change) auch zu evaluieren. Die Absolventen sollen damit in der Lage sein, ihre erworbenen fachlichen und überfachlichen sowie methodischen Kenntnisse im beruflichen Kontext anzuwenden. Das angestrebte Berufsbild ist eher allgemein beschrieben. Im Fokus steht die Führungskräfteentwicklung in den verschiedensten Sektoren, im öffentlichen Dienst, der Wissenschaft sowie der Privatwirtschaft – in Berufsfeldern, in denen Diversity und Diversity Management von zentraler Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit und Nachhaltigkeit sind. Absolventen sollen Positionen als Gender- und Diversity- sowie als Gleichstellungsbeauftragte im öffentlichen Dienst und in privatwirtschaftlichen Unternehmen einnehmen. Gemäß dem Modul „Diversität in der Hochschullehre und wissenschaftliche Weiterbildung“ scheint ein besonderer Fokus auch auf entsprechenden Positionen im Bildungsbereich zu liegen. Insgesamt empfiehlt es sich, das Berufsspektrum, d.h. die möglichen Berufsfelder, die mit dem Studiengang erreicht werden können, spezifischer aufzuzeigen, nicht zuletzt, weil die Motivation, einen weiterbildenden Masterstudiengang zu absolvieren, doch stark mit einer klaren beruflichen Perspektive verbunden ist.

Zur besseren Reflexion der Anforderungen der Berufspraxis werden curriculare Ergänzungen empfohlen. Neben der Abbildung der ganzen Breite von Diversity sollte auch dem in der Praxis so wichtigen Thema „Inklusion“ im Curriculum entsprechender Raum gegeben werden: Z.B. hat der Aspekt „Mensch-Technik-Interaktion“ beim Design von Arbeitsplätzen zunehmende Bedeutung. Diese Aspekte sollten in das Absolventenbild aufgenommen und damit entsprechend im Curriculum abgebildet bzw. in den Modulbeschreibungen dargestellt werden. Nicht zuletzt sollte die Vermittlung der „Controlling“-Perspektive stärker im Curriculum verankert und in den Modulbeschreibungen deutlich dargestellt werden.

Dass dieser Studiengang eine angemessene Persönlichkeitsentwicklung und die Befähigung zu gesellschaftlichem Engagement gewährleistet, steht außer Frage. Die multiperspektivische und interdisziplinäre Auseinandersetzung mit dieser ohnehin schon gesellschaftsrelevanten Thematik sowie das innovative, divers geprägte Lehr-Lern-Arrangement, die vorgesehene Kleingruppenarbeit und insbesondere die Möglichkeit, Ansätze zur Problemlösung und Modellprojekte in der Gestaltung von Veränderungsprozessen im eigenen Arbeitsumfeld umzusetzen, belegen das eindeutig.

1.3 Fazit

Der Studiengang verfügt über eine hinreichend klare Zielsetzung. Zur weiteren Optimierung wird empfohlen, zum einen mögliche Berufsfelder, die mit dem Studiengang erreicht werden können, spezifischer aufzuzeigen, zum anderen die Anforderungen der Berufspraxis im Hinblick auf die Aspekte „Inklusion“ und „Mensch-Technik-Interaktion“ in sein Absolventenbild aufnehmen und damit auch entsprechend curricular abzubilden. Der Aspekt „Controlling“ sollte im Curriculum stärkere Berücksichtigung finden bzw. deutlich aus den Modulbeschreibungen ersichtlich sein. Die Nachfrage am Arbeitsmarkt scheint im Moment gesichert, ist aber durchaus vom weiteren politischen und gesellschaftlichen Diskurs abhängig. Der Beitrag des Studiengangs zur angemessenen Persönlichkeitsentwicklung und insbesondere zur Befähigung zu gesellschaftlichem Engagement ist durchaus hoch einzuschätzen. Angesichts der aktuellen politischen Situation und der Integrationsproblematik der Flüchtlinge wird der Bedarf nach einem diversitätssensiblen Umgang in vielfältigen Bereichen wahrgenommen und als gesellschaftliche Aufgabe verstanden. Insofern scheint die Ausgangslage für den Studiengang durchaus günstig, vor allem dann, wenn diverse attraktive Berufsfelder hinterlegt sind.

2 Konzept

2.1 Zugangsvoraussetzungen

Zur Zulassung werden 300 ECTS-Punkte sowie eine mindestens einjährige berufspraktische Tätigkeit nach Erwerb des berufsqualifizierenden Hochschulabschlusses erwartet. Außerdem müssen ein adäquates Qualifikationsprofil sowie mündlich und schriftlich die Motivation dargelegt werden. Die Zulassungsmodalitäten sind in § 5 der Prüfungsordnung klar und nachvollziehbar geregelt. Die Zugangsvoraussetzungen sind hoch, was die verlangten ECTS-Punkte angeht. Was genau hier (neben Masterabschlüssen) anerkannt wird, könnte transparenter dargelegt werden. Die Erschließung der geeigneten/gewünschten Zielgruppe wird durch diese hohe Anforderung an ECTS-Punkten eingeschränkt. Im Rahmen der Begehung wurde dies angesprochen. Die Fakultät ist sich dessen bewusst und hält an den Voraussetzungen fest. Die Gutachtergruppe regt an, die Anforderung an ECTS-Punkten im Zuge der Einführung des Studiengangs, die für 2018 geplant ist, zu überprüfen.

Das vorgesehene Auswahlverfahren ist adäquat und in der Prüfungsordnung abgebildet. Die Studierbarkeit erscheint gewährleistet. Hinsichtlich der Masterarbeit liegt die Belastung für die Studierenden am oberen Rand, da neben der Abfassung der Thesis die Vorbereitung und Durchführung einer wissenschaftlichen Tagung enthalten ist. Das Konzept konnte die Kommission voll

überzeugen; allerdings empfiehlt die Kommission, nach dem ersten Durchlauf des Studiengangs den Workload zu evaluieren und ggf. die ECTS-Punkte nach oben anzupassen.

Der Studiengang soll auch international attraktiv sein bzw. zur Internationalisierung der HSU/UniBw H beitragen. Dabei kann auf das Sprachenzentrum und auf Erfahrungen aus anderen Studiengängen zurückgegriffen werden. Konkrete Aussagen zur besonderen Betreuung von Studierenden aus dem Ausland im hier geplanten Studiengang sind noch nicht vorhanden, es ist aber davon auszugehen, dass diese bei Konkretisierung der Akquisitionsmaßnahmen noch erfolgen werden.

2.2 Studiengangsaufbau/-inhalte

Der Studiengang ist modular aufgebaut. Er besteht aus drei Studienblöcken und der Master Thesis als vierten Studienblock. Er ist berufsbegleitend angelegt mit Phasen des Blended Learning (begleitete Projektarbeit) und i.d.R. zwei jeweils dreitägigen Präsenzphasen je Modul. Der Studiengang umfasst insgesamt 60 ECTS-Punkte.

Der erste Studienblock dient der Einführung in das Diversity Management und umfasst die Module „Diversität als Konzept und Strategie“, „Dimensionen von Diversität“ und „Organisationale und rechtliche Grundlagen von Diversität“. Der zweite Studienblock befasst sich mit der wissenschaftlichen Perspektiven zu Diversity und setzt sich kritisch mit unterschiedlichen Forschungsansätzen und -methoden auseinander. Er umfasst die Module „Forschungswerkstatt zur Diversität“, „Forschung zu Diversität in Organisationen“ und „Diversität in Hochschullehre und wissenschaftlicher Weiterbildung“. Der dritte Studienblock konzentriert sich auf den Aspekt Diversity in Führungs- und Change-Management-Prozessen. Er umfasst die Module „Diversität im Führungs- und Selbstkonzept“, „Führungsinstrumente der Diversität“ und „Change Management und organisationaler Wandel“. Alle Module sind als Pflichtmodule konzeptioniert, innerhalb derer individuelle Schwerpunkte gesetzt werden können und sollen. Wahlmodule sind nicht vorgesehen. Jedes Modul umfasst 5 ECTS-Punkte, jeder Studienblock entsprechend 15 ECTS-Punkte. Dies gilt auch für die Abfassung und Verteidigung der Masterthesis.

Der Studiengang erscheint hinsichtlich der Umsetzung der angestrebten Studiengangsziele grundsätzlich strukturell stimmig aufgebaut. Fragen ergaben sich hinsichtlich des Moduls „Diversität in Hochschullehre und wissenschaftlicher Weiterbildung“. Da nur ein (kleiner) Teil der beschriebenen Zielgruppe seine Berufsperspektive auf Hochschulen richten dürfte, erscheint es hinterfragbar, diese Themen in einem Pflichtmodul mit erheblichem ECTS-Umfang an alle Studierenden zu richten. In der vorliegenden Form könnte das Modul als Wahlmodul sinnvoll sein. Sollte an der Konzeption als Pflichtmodul festgehalten werden, wäre eine Ausweitung auf die Personalentwicklung

in Organisationen verschiedenen Charakters (neben Hochschulen z.B. Ministerien, aber auch NGOs und Unternehmen) sinnvoll.

Eine seitens der Gutachtergruppe vor Ort angeregte Öffnung des Curriculums im Sinne eines angebotenen Wahlpflichtbereichs wird nicht als sinnvoll erachtet. Man hätte sich auf bestimmte Module konzentriert und genau für diese Module Lehrbeauftragte gesucht, die qualitativ dafür gut in Frage kommen. Dazu möchte man den Studiengang klein halten. Bei formulierten Bedarfen wolle man aber zusätzlich tätig werden. Wünschenswert wäre eine größere Interdisziplinarität hinsichtlich des Wahlpflichtbereiches, der bisher verschiedene „praktische“ Aspekte der Diversity gerade hinsichtlich Inklusion, z.B. Ergonomie und barrierefreie Technologien (siehe Kapitel Ziele), nicht abdeckt. Zudem regt die Gutachtergruppe an, nach Synergien zwischen den verschiedenen Weiterbildungsstudiengängen zu suchen und diese gezielt zu erschließen, um den Studierenden Wahlmöglichkeiten zu eröffnen und auch, um die (internationalen) Studierenden aus anderen Studiengängen als (Diversity) Ressource zu nutzen.

Die Module bauen sinnvoll aufeinander auf. Praxiselemente sind durch die Projektphasen integriert und erbringen ECTS-Anteile in angemessenem Umfang. Die Abschlussarbeit wird intensiv vorbereitet und gut betreut. Hervorzuheben ist der Plan, eine wissenschaftliche Tagung an den Abschluss des Studiums zu setzen.

Die Qualifikationsziele der einzelnen Module tragen zur Gesamtkompetenz der Absolventen bei. Neben fachlichen Kompetenzen (mit klarer Orientierung an methodischen Fragen) sind Schlüsselkompetenzen durchweg beachtet und werden durch die Lehr-Lern-Arrangements adäquat adressiert.

Aktuelle Forschungsthemen werden reflektiert und die methodologische Diskussion vor allem in den Modulen des zweiten Studienblocks geführt. Der Transfer in die anderen Module könnte transparenter gemacht werden. Auch sollte in die Modulbeschreibungen die Kernliteratur aufgenommen werden, auf deren Basis die aktuellen Forschungsthemen durch die Studierenden erarbeitet werden sollen. Dies wurde bei der Begehung thematisiert. Die Hochschule hat versprochen, entsprechende Unterlagen vorzulegen.

2.3 Modularisierung und Arbeitsbelastung

Die Arbeitsbelastung erscheint durchweg angemessen. Die Planung des Studiengangs ist transparent und angemessen. Da es sich um einen berufsbegleitenden Studiengang handelt, sind die Präsenzzeiten naturgemäß kurz, aber nicht unangemessen kurz. Wichtige Lernerfahrungen werden im Blended Learning erbracht. Auf Wünsche der Studierenden wird generell in den Weiterbildungsstudiengängen an der HSU/UniBw H eingegangen, wo dies möglich und sinnvoll ist, wie

die Gespräche mit aktuellen Studierenden zeigten. Die hervorragende Betreuungsqualität wurde durch die befragten Studierenden deutlich hervorgehoben.

Eine Studierbarkeit erscheint grundsätzlich gewährleistet. Hinsichtlich der Masterarbeit liegt die Belastung für die Studierenden am oberen Rand, da neben der Abfassung der Thesis die Vorbereitung und Durchführung einer wissenschaftlichen Tagung enthalten ist. Das Konzept konnte die Kommission voll überzeugen, allerdings empfiehlt die Kommission, wie bereits weiter oben angemerkt, den Workload nach dem ersten Durchlauf des Studiengangs zu evaluieren und ggf. die ECTS-Punkte für das Modul „Abfassung und Präsentation der Master-Thesis“ nach oben anzupassen.

2.4 Prüfungssystem

Das Prüfungssystem mit den angegebenen Prüfungsformen ist für den berufsbegleitenden Studienverlauf angemessen, die Prüfungsformen sind zur Überprüfung der Qualifikationsziele des jeweiligen Moduls geeignet. Sie sind in der Studien- und Prüfungsordnung hinreichend beschrieben (§11, 12, 13) und im Modulhandbuch definiert. Folgende Prüfungsformen sind vorgesehen: Projektberichte mit mündlicher Erläuterung, Seminararbeiten bzw. wissenschaftliche Hausarbeiten, Projektplanungen, Forschungsmethoden-Portfolio, Dokumentation einer Methodenberatung, Präsentation. Die Prüfungsdichte und -organisation erscheint angemessen und die Studierbarkeit zu gewährleisten. Der Nachteilsausgleich für Studierende mit Behinderung und in besonderen Lebenslagen ist in der Studien- und Prüfungsordnung verankert (§12(8)). Die Anerkennung von Leistungen und Kompetenzen, die außerhalb der Hochschule erreicht wurden, muss noch klar geregelt und entsprechend in der Studien- und Prüfungsordnung verankert werden.

2.5 Lernkontext

Die Module bestehen jeweils aus zwei Präsenzphasen von je drei Tagen, die den Charakter von Vorlesungen, ergänzt um Gruppenarbeit und Diskussionen, haben, und einer 8-wöchigen Blended-Learning-Phase, in der die Studierenden Projekte aus ihrem beruflichen Umfeld wissenschaftlich fundiert be- bzw. erarbeiten. Dabei wird überwiegend im Team gearbeitet.

Die Fernstudienphase wird durch die E-Learning-Plattform ILIAS der HSU/UniBw H unterstützt. Die eingesetzten unterschiedlichen Lehr- und Lernformen sind gut gewählt und erscheinen geeignet, um die angestrebten Qualifikationsziele zu erreichen.

Mit dem Beginn des Moduls wird Literatur zur Verfügung gestellt, um sich in die Thematik einzufinden. In der ersten Präsenzphase nähern sich die Studierenden dem Thema, außerdem werden die Projekte initiiert. In der Selbstlernphase werden die Projekte oft in Kleingruppen mittels eines

Problem-Based-Learning-Ansatzes durchgeführt und von Dozenten begleitet. Abschließend werden in der zweiten Präsenzphase die Projekte vorgestellt. Im Nachgang wird der Bericht zumeist finalisiert. Es gibt eine kontinuierliche Koordinatorin, pro Modul gibt es mehrere Dozenten, die jeweils Kontaktperson für die einzelnen Gruppen sind. Die Projektbegleitung ist telefonisch und per E-Mail allzeit erreichbar. Die Studierenden der derzeitigen Master- und Zertifikatsstudiengänge bestätigen die gute Erreichbarkeit und den Support.

2.6 Fazit

Das Konzept des Studiengangs erscheint insgesamt geeignet, die Studiengangsziele zu erreichen. Das Konzept ist studierbar und überwiegend transparent. In der Studien- und Prüfungsordnung verankert werden muss noch die Anerkennung außerhochschulisch erworbener Leistungen.

3 Implementierung

3.1 Ressourcen

Der weiterbildende und anwendungsorientierte Masterstudiengang „Leading Diversity“ (M.A.) ist fachlich der Fakultät Geistes- und Sozialwissenschaften (GEISO) zugeordnet und wird vom ZWW organisiert. Die ausgewiesenen starken Forschungsaktivitäten der Lehrenden aus GEISO (insbesondere in Bezug auf Diversity, Gender, Diskriminierung, Führung, Organisationales Commitment und Methoden) verweisen bereits auf eine gute personelle Ausstattung, von der auch Studierende der Weiterbildungsstudiengänge profitieren können. Die Lehrenden entstammen neben der Fakultät GEISO der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie der Fakultät Maschinenbau. Sie werden von Lehrbeauftragten ergänzt, Zuordnungen der Lehrenden wurden nachgereicht und bestätigen die adäquate qualitative und quantitative personelle Ausstattung des Studiengangs. Es werden im Jahr zwei bis drei Module angeboten, dabei bestehen pro Modul zwei Präsenzwochenenden (Do-Sa). In jedem Modul sind etwa acht bis zehn externe Lehrende sowie Lehrende der Fakultät selbst angedacht. Die Lehrenden müssen ein Jahr vor Beginn der Module ihr wissenschaftliches Profil vorlegen, so dass die Passgenauigkeit überprüft werden kann. Damit besteht ein attraktives und vielfältiges Angebot an Lehrenden für die Studierenden. Maßnahmen zur internen Personalentwicklung und -qualifizierung bestehen, an der Universität gibt es diesbezüglich ein ausgeprägtes Angebot. Bestandteil ist auch die hochschuldidaktische Weiterbildung.

Die Studierenden im Weiterbildungsstudiengang (maximal 30) können auf die zentralen Einrichtungen der HSU/UniBw H zugreifen und profitieren von deren relativ guter bis ausgezeichneter Ausstattung. Dies gilt generell und besonders für die Bibliotheks-, Raum- und EDV-Ausstattung.

Die Bibliothek ist hervorragend ausgestattet und wird zunehmend digitalisiert, was einem Studium, das in großen Teilen im Selbststudium durchgeführt wird, entgegenkommt. Ein kontinuierlich besetzter Helpdesk der Bibliothek unterstützt die Studierenden u.a. über die sozialen Medien. Innerhalb der Bibliothek sind ausreichend Plätze für ein Selbststudium vorhanden. Berufsbegleitende Studiengänge mit einem hohen Anteil an Fernstudienanteilen sind weniger auf eine räumliche Ausstattung angewiesen. Die Studierenden erhalten ihre Materialien über die Kommunikations- bzw. E-Learning-Plattform ILIAS, die u.a. auch Möglichkeiten bietet, Foren und Chats zu initiieren. Für die ILIAS-Lernplattform gibt es einen kontinuierlichen Ansprechpartner. Auch die methodischen Anforderungen sollten mit den üblichen Office-Paketen zu bewältigen sein, zudem sind kostenfreie (lizenzfreie) Statistikpakete am Markt. Während der Präsenzphasen können Studierende und Lehrende auf dem Campus im Gästehaus übernachten. Dies ermöglicht den Studierenden einen intensiven Austausch.

Dem ZWW kommt im Studiengang die Rolle eines Dienstleisters zu. Das Zentrum finanziert sich ausschließlich aus Drittmitteln und Studienbeiträgen, da keine Weiterbildung durch grundständige Mittel finanziert wird. Die komplette Weiterbildung wird von Lehrpersonal in Nebentätigkeit ausgeführt mit Ausnahme der Geschäftsführerin des ZWW, wobei sie selbst ebenfalls als Lehrende in (unbezahlter) Nebentätigkeit beschäftigt ist. Dieses Modell wird im Moment auch von weiteren Lehrenden gelebt. Es gilt der Satz „Führung durch Vorbild“. Man könne von anderen nur erwarten, was man selbst vorlebt, was die Gefahr in sich trägt, dass die Lehrenden sich selbst „ausbeuten“, was auf Dauer negative Beanspruchungseffekte erwarten lässt. Die Gutachter regen an, diese Praxis zu reflektieren, wenn auch der damit ausgestrahlte Idealismus überzeugt. Diese Praxis stellt allerdings sicher, dass der Studiengang für die Dauer der Akkreditierung auch im Falle eines Scheiterns angemessen zu Ende geführt werden kann. Grundsätzlich bestehen durch die Erhebung von Studiengebühren und durch die vor Ort ersichtliche Motivation der Hochschulleitung der HSU/UniBw H, der Geschäftsführung des ZWW und des Lehrpersonals keine Zweifel, dass die Finanzierung des Studiengangs sichergestellt ist.

Eine adäquate Durchführung des Studiengangs hinsichtlich der qualitativen und quantitativen personellen, sächlichen und räumlichen Ausstattung erscheint gesichert. Eine Verflechtung mit anderen Studiengängen besteht derzeit nicht.

3.2 Entscheidungsprozesse, Organisation und Kooperation

3.2.1 Organisation und Entscheidungsprozesse

Die Zuständigkeiten und Entscheidungsprozesse der am Studiengang beteiligten Institutionen sind klar definiert. Der weiterbildende Masterstudiengang „Leading Diversity“ (M.A.) ist institutionell in der Fakultät der Geistes- und Sozialwissenschaften (GeiSo) verankert. Die Fakultät verfügt über

eine entsprechende Gremienstruktur und Mitspracherechte für Studierende. Dem ZWW kommt, wie bereits dargestellt, die Rolle des wissenschaftsorganisatorischen Dienstleisters zu, dessen Organisation in einer Satzung geregelt ist. In dieser ist die Existenz eines Beirats festgeschrieben, der sich aus Mitgliedern verschiedener Fakultäten und zwei Studentenvertretenden zusammensetzen hat. Die wissenschaftsbasierte Entwicklung und Umsetzung der vom ZWW durchgeführten Studiengänge wird durch die Organisations- und Studiengangsleitung garantiert. Sie sind auch, unter Einbeziehung der jeweiligen Lehrbeauftragten, für die inhaltliche Ausrichtung der Module verantwortlich. Im Rahmen der Spezifika des Studiengangs als ein weiterbildender Fernstudiengang und die Besonderheiten der HSU/UniBw H ist die Beteiligung der Studierenden an der Organisation des Studiengangs gewährleistet. Das Vor-Ort-Gespräch der Gutachter mit Studierenden aus einem medizinisch ausgerichteten Zertifikatsstudiengang für Führungskräfte ergab eine sehr hohe Zufriedenheit in Hinblick auf die Organisation der Lehre und des Studiums sowie die Beteiligungsmöglichkeiten von Studierenden.

Die Ansprechpartner am ZWW zwecks Studienorganisation sind transparent benannt und im Internet auf der Seite des ZWW aufgeführt. Zum Zeitpunkt der Begehung fanden sich dort noch keine Informationen zum Studiengang selbst. Laut Auskunft der Studiengangsleitung ist eine Ausarbeitung und Veröffentlichung der Inhalte im Internet in Planung und nach der Akkreditierung vorgesehen. Einen Informationsflyer gibt es bereits.

Die individuelle Unterstützung und Beratung der Studierenden an der HSU/UniBw H ist allgemein sehr intensiv und für den Studiengang „Leading Diversity“ (M.A.) angemessen geplant. Das Studiengangskonzept sieht die konsequente, kontinuierliche Teilnahme an betreuter Lehre und Selbststudium sowie den kontinuierlichen Nachweis erbrachter Leistungen vor. Die Studierenden aus einem medizinisch ausgerichteten Zertifikatsstudiengang für Führungskräfte gaben im Vor-Ort-Gespräch zum Ausdruck, dass sie die Unterstützung und Beratung durch stets ansprechbare und aktive Lehrende sehr schätzen. Um noch besser auf die Bedürfnisse der Studierenden und auch Studieninteressierten eingehen zu können, wird für den Bereich des Studiengangsmanagements am ZWW eine Studienkoordinationsstelle ausgeschrieben werden.

3.2.2 Kooperationen

Die HSU/UniBw H verfügt über nationale und internationale Kooperationen vielfältiger Art. Ihre Internationalität möchte die HSU/UniBw H maßgeblich fördern, indem Austauschprogramme auf Ebene der Wissenschaftler wie der Studierenden forciert sowie internationale Studienangebote etabliert werden, mit denen Angehörige befreundeter Nationen aus der NATO/EU oder Ländern, die man in ihrer Entwicklung fördern möchte, angesprochen werden. Eine exemplarische Zielgruppe sind auch international tätige Führungskräfte, die über Förderprogramme hochqualifizierter Flüchtlinge gewonnen werden könnten. Man möchte sich in der Zukunft zudem stärker dem

nordeuropäischen Raum öffnen. Die Möglichkeit einer starken interkulturellen Interaktion ist sowohl in der projektorientierten Teamarbeit wie auf dem Campus in den Präsenzphasen gegeben und reflektiert sich damit wiederum in den Qualifikationszielen des zur Akkreditierung vorliegenden Studiengangs. Auf nationaler Ebene kooperiert die HSU/UniBw H bisher in erster Linie mit Unternehmen mit Bezug zur Verteidigungsindustrie, von denen sogenannte Industriestipendiaten an die HSU/UniBw H zum – grundständigen – Studium entsandt werden. Auch mit dem zur Akkreditierung vorliegenden Studiengang bieten sich Kooperationen zu Unternehmen der Privatwirtschaft an, hier soll nach Angaben der Verantwortlichen bereits ein Austausch bestehen.

3.3 Transparenz und Dokumentation

Zum Zeitpunkt der Begehung lagen als studienorganisatorisch relevante Dokumente das Modulhandbuch und die Prüfungs- und Studienordnung vor. Nachzureichen sind ein studiengangsbezogenes Diploma Supplement und das Transcript of Records.

Die vorliegende Studien- und Prüfungsordnung wurde vom Fakultätsrat für Geistes- und Sozialwissenschaften beschlossen. Das Genehmigungsverfahren und die Veröffentlichung erfolgen nach der Akkreditierung. In der Studien- und Prüfungsordnung sind mit Ausnahme von Regelungen zu außerhochschulisch erworbenen Leistungen alle üblichen Aspekte zum Studiengang verankert, u.a. die Anerkennung von hochschulisch erbrachten Leistungen gemäß der Lissabon Konvention, Regelungen zum Nachteilsausgleich, der Umfang von Zeitstunden pro ECTS-Punkt sowie die Vergabe einer relativen Abschlussnote. Die zum Zeitpunkt der Begehung noch nicht verankerten Regelungen zur Anerkennung außerhochschulisch erworbener Leistungen sind noch aufzunehmen. Alle Ordnungen der HSU/UniBw H werden in der Abteilung Rechts- und Prüfungsangelegenheiten der HSU/UniBw H einer Rechtsprüfung unterzogen.

Die Anforderungen für die Zielgruppen werden durch die Studien- und Prüfungsordnung und in persönlichen Gesprächen, ggf. auch durch den Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BFD) transparent gemacht. Zusätzlich liegt für den Studiengang ein Informationsflyer vor, in dem u.a. das Studiengangskonzept, die Zugangsvoraussetzungen und der Studiumsverlauf beschrieben sind. Wie bereits weiter oben ausgeführt, beabsichtigt die Studiengangsleitung, weiteres Informationsmaterial im Internet zu veröffentlichen.

3.4 Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit

Die Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit werden durch die gewählte Gleichstellungsbeauftragte, die gewählten Vertrauenspersonen und eine Schwerbehinderten-Vertretung gewährleistet, die jeweils in die Gremien eingebunden sind. Die Belange von Studierenden mit

Kindern werden einerseits durch entsprechende in der Studien- und Prüfungsordnung verankerte Regelungen zu Mutterschutz und Elternzeit berücksichtigt, andererseits reserviert die HSU/UniBw H in zwei nahegelegenen Kindertagesstätten Plätze für Angestellte und Studierende mit Kindern. Die Anzahl der reservierten Plätze richtet je nach Anfrage. Die Präsenzphasen im Fernstudium werden ferner so rechtzeitig festgelegt, dass es den Studierenden möglich ist, sich rechtzeitig organisatorisch darauf einzustellen. Die Belange von Studierenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen werden ebenfalls durch entsprechende Regelungen in der SPO – zeitliche und formale Vorgaben – berücksichtigt, damit im Studium alle abschließenden oder studienbegleitenden Leistungsnachweise sichergestellt werden. Zudem sind die Gebäude mit Fahrstühlen und Toiletten für Rollstuhlfahrer ausgestattet. Ausländische Studierende sowie Studierende mit Migrationshintergrund sind grundsätzlich an der HSU/UniBw H voll integriert. Der Zugang zum Studiengang steht allen Interessenten, die die notwendigen Zulassungsvoraussetzungen mitbringen, gleichermaßen offen, gleich welcher Herkunft und welchen Geschlechts.

Die Gutachtergruppe stellt fest, dass die Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit in allen Bereichen adäquat erfolgt.

4 Qualitätsmanagement

Die HSU/UniBw H verfügt über ein etabliertes Qualitätssicherungssystem. Die Lehrevaluation wird computergestützt durchgeführt. Lehrberichte, Studierenden- und Absolventenbefragungen gehören ebenso zum Standardrepertoire wie Rückkopplungen mit den Bedarfsträgern. Das QM-System wird von der Stabsstelle für Hochschulplanung und -steuerung, die dem Präsidenten direkt unterstellt ist, verantwortet. Das mehrfach verbesserte System ist zeitgemäß und mündet in einen geschlossenen Qualitätskreislauf. Innerhalb einer jeden Fakultät ist die Lehrevaluation zudem ein Kriterium bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe. Die Lehrenden haben sich außerdem zu einer „Politik der offenen Tür“ verpflichtet, was zusätzlich ihren Blick auf Lehrverbesserungen und Nachhaltigkeit schärft. Die HSU/UniBw H bzw. das ZWW erheben standardmäßig statistische Daten zu allen Studiengängen.

4.1 Organisation und Mechanismen der Qualitätssicherung

Zuständig für das QM-System in der Weiterbildung und damit für den zur Akkreditierung vorliegenden Studiengang ist das ZWW. Dieses nimmt im Rahmen der bestehenden Evaluationsordnung der Universität die Lehrevaluation am Ende eines jeden Kurses wahr und erbittet hierüber Rückmeldungen über Inhalte, Lernergebnisse, Organisation und Workload. Da der Studiengang noch nicht besteht, kann nur aus Erfahrungen von anderen aktiven Weiterbildungsprogrammen

auf den neu einzuführenden Studiengang geschlossen werden. Auf der Vor-Ort-Begehung bestand Gelegenheit zum Gespräch mit Teilnehmern aus einem medizinisch ausgerichteten Weiterbildungsstudiengang für Führungskräfte. Sie berichteten, dass sie nicht nur am Ende der Kurse Gelegenheit zur Evaluation haben, sondern auch während der Kurse von einem ständigen Feedback mit den Lehrenden und den ZWW-Verantwortlichen profitieren. Rückfragen würden telefonisch oder elektronisch umgehend beantwortet. Auf Wünsche und Anfragen würde stets reagiert, so dass keinerlei Anlass für Beschwerden oder qualitative Verbesserungen bestünde.

5 Resümee und Bewertung der „Kriterien des Akkreditierungsrates für die Akkreditierung von Studiengängen“ vom 08.12.2009 i.d.F. vom 20.02.2013

Der Masterstudiengang „Leading Diversity“ (M.A.) der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg verfügt grundsätzlich über eine klare Zielsetzung und ein studierbares Konzept, das transparent dargestellt ist, es sind allerdings noch ein studiengangsbezogenes Diploma Supplement und das Transcript of Records nachzureichen, außerdem sind noch Regelungen zur Anerkennung außerhochschulisch erworbener Leistungen in die Studien- und Prüfungsordnung aufzunehmen. Die personellen, räumlichen und sächlichen Ressourcen sowie die Organisationsprozesse tragen maßgeblich zur zielgerichteten und konsequenten Umsetzung des Studiengangskonzepts bei. Es ist ein gut funktionierender Rahmen gegeben, innerhalb dessen Entscheidungsprozesse transparent ablaufen. Die HSU/UniBw Hamburg verfügt über geeignete Qualitätssicherungsinstrumente zur kontinuierlichen Überprüfung und Weiterentwicklung der Zielsetzung des Studiengangs sowie zur Implementierung des Konzepts.

Der begutachtete Studiengang entspricht den Anforderungen des Qualifikationsrahmens für deutsche Hochschulabschlüsse vom 21.04.2005, den landesspezifischen Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen sowie der verbindlichen Auslegung und Zusammenfassung dieser Dokumente durch den Akkreditierungsrat (Kriterium 2 „Konzeptionelle Einordnung des Studiengangs in das Studiensystem“). Der Studiengang entspricht den Anforderungen der Ländergemeinsamen Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen vom 10.10.2003 i.d.F. vom 04.02.2010.

Hinsichtlich der weiteren Kriterien des Akkreditierungsrates stellen die Gutachter fest, dass die Kriterien „Qualifikationsziele“ (Kriterium 1), „Studiengangskonzept“ (Kriterium 3) „Studierbarkeit“ (Kriterium 4), „Prüfungssystem“ (Kriterium 5), „Studiengangsbezogene Kooperationen“ (Kriterium 6), „Ausstattung“ (Kriterium 7), „Qualitätssicherung und Weiterentwicklung“ (Kriterium 9) sowie „Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit“ (Kriterium 11) erfüllt sind.

Hinsichtlich des Kriteriums „Transparenz und Dokumentation“ (Kriterium 8) sind noch (1) ein studiengangsbezogenes Diploma Supplement und Transcript of Records nachzureichen, außerdem

ist noch (2) die Anerkennung von außerhochschulisch erworbenen Leistungen in der Studien- und Prüfungsordnung zu regeln.

Zu Kriterium 10 „Studiengänge mit besonderem Profilanspruch“: Da es sich bei dem Studiengang um einen berufsbegleitenden und weiterbildenden Studiengang handelt, wurde er unter Berücksichtigung der Handreichung der AG „Studiengänge mit besonderem Profilanspruch“ (Beschluss des Akkreditierungsrates vom 10.12.2010) begutachtet. Die darin für den Studiengang relevanten aufgeführten Kriterien werden als erfüllt bewertet.

6 Akkreditierungsvorschlag

Die Gutachtergruppe empfiehlt folgende Auflagen:

1. Ein studiengangsbezogenes Diploma Supplement und Transcript of Records sind nachzureichen.
2. In die Studien- und Prüfungsordnung ist die Anerkennung von außerhochschulisch erworbenen Leistungen zu regeln.

IV Beschluss der Akkreditierungskommission von ACQUIN¹

1 Akkreditierungsbeschluss

Auf der Grundlage des Gutachterberichts, der Stellungnahme der Hochschule und der Stellungnahme des Fachausschusses fasste die Akkreditierungskommission in ihrer Sitzung am 28. März 2017 den folgenden Beschluss:

Der Masterstudiengang „Leading Diversity“ (M.A.) wird mit folgenden Auflagen erstmalig akkreditiert:

- **Ein studiengangsbezogenes Diploma Supplement und Transcript of Records sind nachzureichen.**
- **In der Studien- und Prüfungsordnung ist die Anerkennung von außerhochschulisch erworbenen Leistungen zu regeln.**

Die Akkreditierung ist befristet und gilt bis 30. September 2018.

Bei Feststellung der Erfüllung der Auflagen durch die Akkreditierungskommission nach Vorlage des Nachweises bis 1. Januar 2018 wird der Studiengang bis 30. September 2022 akkreditiert. Bei mangelndem Nachweis der Aufgabenerfüllung wird die Akkreditierung nicht verlängert.

Falls die Hochschule zu der Einschätzung gelangt, dass die Auflagen nicht innerhalb von neun Monaten behebbar sind, kann das Akkreditierungsverfahren nach Stellungnahme der Hochschule für eine Frist von höchstens 18 Monaten ausgesetzt werden. Diese Stellungnahme ist bis 29. Mai 2017 in der Geschäftsstelle einzureichen.

Für die Weiterentwicklung des Studienprogramms werden folgende Empfehlungen ausgesprochen:

- Die möglichen Berufsfelder, die mit dem Studiengang erreicht werden können, sollten spezifischer aufgezeigt werden.

¹ Gemäß Ziffer 1.1.3 und Ziffer 1.1.6 der „Regeln für die Akkreditierung von Studiengängen und die Systemakkreditierung“ des Akkreditierungsrates nimmt ausschließlich die Gutachtergruppe die Bewertung der Einhaltung der Kriterien für die Akkreditierung von Studiengängen vor und dokumentiert diese. Etwaige von den Gutachtern aufgeführte Mängel bzw. Kritikpunkte werden jedoch bisweilen durch die Stellungnahme der Hochschule zum Gutachterbericht geheilt bzw. ausgeräumt, oder aber die Akkreditierungskommission spricht auf Grundlage ihres übergeordneten Blickwinkels bzw. aus Gründen der Konsistenzwahrung zusätzliche Auflagen aus, weshalb der Beschluss der Akkreditierungskommission von der Akkreditierungsempfehlung der Gutachtergruppe abweichen kann.

- Die Aspekte „Inklusion“ und „Mensch-Technik-Interaktion“ sollten in das Absolventenbild aufgenommen und entsprechend im Curriculum abgebildet bzw. in den Modulbeschreibungen dargestellt werden. Der Aspekt „Controlling“ sollte curricular stärker verankert und in den Modulbeschreibungen deutlich dargestellt werden.
- Das Modul „Abfassung und Präsentation der Master-Thesis“ sollte nach dem ersten Durchlauf des Studiengangs evaluiert und hinsichtlich des vorgesehenen Zeitumfangs ggf. entsprechend angepasst werden.
- In die Modulbeschreibungen sollte die Kernliteratur aufgenommen werden.

2 Feststellung der Auflagenerfüllung

Die Hochschule reichte fristgerecht die Unterlagen zum Nachweis der Erfüllung der Auflagen ein. Diese wurden an den Fachausschuss mit der Bitte um Stellungnahme weitergeleitet. Der Fachausschuss sah die Auflagen als erfüllt an. Auf Grundlage der Stellungnahme des Fachausschusses fasste die Akkreditierungskommission in ihrer Sitzung am 26. September 2017 folgenden Beschluss:

Die Auflagen des Studiengangs „Leading Diversity“ (M.A.) an der Helmut-Schmidt-Universität/ Universität der Bundeswehr Hamburg sind erfüllt. Der Studiengang wird bis zum 30. September 2022 akkreditiert.

V Stellungnahme der Hochschule vom 07.03.2017²

„[...] Gerne nehmen wir zu einigen Einzelpunkten des Gutachtens nachfolgend Stellung.

Die möglichen Berufsbilder haben wir im Akkreditierungsantrag dargelegt, insbesondere mit Blick darauf, neue berufliche Tätigkeiten wie z.B. Diversity-Beauftragte zu professionalisieren. Darüber hinaus streben wir an, Diversity Management als „integrative“ Führungsaufgabe nachhaltig zu verankern und hierfür didaktische Modelle zu entwickeln. Inklusion wird selbstverständlich mitberücksichtigt.

In Zusammenarbeit mit der Fakultät für Maschinenbau thematisieren wir in verschiedenen Forschungs- und Lehrzusammenhängen die „Mensch- Technik-Interaktion“ (ein eigener Lehrstuhl in der Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften ist der Technikgeschichte gewidmet), den Aspekt „Controlling“ lassen wir vor allem als wertebasierten Ansatz einfließen.

Alle Fachmodule wie das Masterthesis-Modul werden in Begleitforschung evaluiert, so dass im laufenden Prozess Nachsteuerungsmaßnahmen erfolgen können. Die modulbezogene Realisierung sieht die Angabe von „Kernliteratur“, aber auch fakultativer Literatur zu möglichen Schwerpunktbereichen vor.

Die Aufnahme der Anerkennung von außerhochschulischen Leistungen

wird zeitnah im Zuge der innerfakultären Verständigung zur SPO erfolgen, ebenfalls werden selbstverständlich das Diploma Supplement und das Transcript of Records noch nachgereicht. [...]“

² Auf Wunsch der Hochschule wird im Folgenden ihre Stellungnahme zum Gutachten veröffentlicht.