

Diversitätskonzept der HdBA

Bestandsaufnahme als Basis für die
strategische Weiterentwicklung des
Diversitätsmanagements an der HdBA

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)
Seckenheimer Landstr. 16
68163 Mannheim

Autorin: Janine Indeche, M.A. – Referentin Wissenschaftliche Weiterbildung und
Inklusionsbeauftragte der HdBA

Stand: 11.05.2026

Management-Summary – Vielfalt anerkennen, Teilhabe sichern

Management-Summary – Vielfalt anerkennen, Teilhabe sichern

- Die HdBA versteht Diversität als Querschnittsaufgabe und integriert alle sechs Diversitätsdimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (BMJV & BfJ, 2025a) sowie die siebte Dimension ‚soziale Herkunft‘ – systematisch in Lehre, Forschung und Organisation.
- Die BA als Trägerin setzt umfassende Maßnahmen um, die an der HdBA wirksam werden, darunter Gleichstellung, Inklusion, Barrierefreiheit sowie die Förderung von Bildungsgerechtigkeit durch finanzierte Studienmöglichkeiten.
- Diversität ist curricular fest verankert: Pflicht-, Schwerpunkt- und Wahlmodule in den Studiengängen sowie Forschungsprojekte greifen zentrale Diversitätsthemen auf und fördern intersektionale Perspektiven.
- Strukturen wie Gleichstellungs- und Inklusionsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat sichern eine verbindliche Umsetzung; flankiert werden sie durch Unterstützungsangebote und eine zunehmend barrierefreie Infrastruktur.
- Stärken bestehen insbesondere in den Dimensionen Geschlecht, Alter, Behinderung und Herkunft; Handlungsbedarf zeigt sich bei Religion und Weltanschauung, sexueller Identität, sozialer Herkunft und psychischer Gesundheit.
- In Abstimmung mit dem Senat und der Leitung der Hochschule ist geplant die Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements in den nächsten Jahren gezielt anzugehen.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Management-Summary – Vielfalt anerkennen, Teilhabe sichern	2
Inhaltsverzeichnis	3
Abkürzungsverzeichnis	4
Abbildungsverzeichnis	5
1. Vielfalt anerkennen, Teilhabe fördern: Die HdBA als diversitätsorientierte Hochschule	6
2. Mission und Diversitätsverständnis der HdBA	6
3. Rechtlicher und politischer Rahmen	8
4. Diversitätsmanagement an der HdBA	9
5. Status Quo	10
5.1. Verankerung von Diversität in der BA	10
5.2. Verankerung von Diversität an der HdBA	12
5.2.1. Diversität im akademischen Programm der Hochschule	13
5.2.1.1. Integration von Diversität in die Lehre – Bachelor-Studiengänge	13
5.2.1.2. Integration von Diversität in die Lehre – Master-Studiengang	14
5.2.1.3. Integration von Diversität in die Lehre – Kontaktstudienangebote	14
5.2.1.4. Integration von Diversität in Forschung	15
5.2.2. Diversität in der Organisation der Hochschule	15
5.2.2.1. Strategische und normative Grundlagen	15
5.2.2.2. Strukturen, Rollen und Gremien mit Diversitätsbezug	16
5.2.2.3. Maßnahmen und Aktivitäten zur Förderung von Diversität	16
5.2.2.4. Unterstützungsangebote für besondere Lebenslagen	17
5.2.2.5. Barrierefreiheit in Studium, Lehre und Verwaltung	17
5.3. Erreichte Entwicklungen und verbleibende Herausforderungen	17
6. Ausblick	18
6.1. Diversität im zukünftigen akademischen Programm der Hochschule	18
6.1.1. Integration von Diversität in der Lehre – Bachelor-Studiengang ab September 2027	18
6.1.2. Integration von Diversität in der Lehre – Master-Studiengang ab Oktober 2027	19
6.2. Datenlage und Informationsgrundlage	20
6.3. Ressourcen und Zuständigkeiten	20
6.4. Langfristige Verankerung in Strategieprozessen	20
Quellenverzeichnis	21
Anhang	27

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AMM	Studiengang „Arbeitsmarktmanagement (B.A.)“
BA	Bundesagentur für Arbeit
BBB	Studiengang „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (B.A.)“
BfJ	Bundesamt für Justiz
BGG	Behindertengleichstellungsgesetz
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz
BMBFSFJ	Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMJV	Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
CaMS	Campus-Management-System
CANS	Computerunterstützte Arbeitsplätze für nichtsehende, schwer sehbehinderte sowie motorisch behinderte Menschen
ECHE	Erasmus Charta for Higher Education
GG	Grundgesetz
HdBA	Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
ILIAS	Integriertes Lern-, Informations- und Arbeitskooperations-System
KCC	Kompetenz-Center-CANS der BA
LHG BW	Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg
SGB II	Sozialgesetzbuch, Zweites Buch
SGB III	Sozialgesetzbuch, Drittes Buch
SGB IX	Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch
StuVO	Studierendenvertretungsordnung
UN-BRK	Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen

Abbildungsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 :Dimensionen des Diversitätsmanagements der HdBA (eigene Darstellung) _____ 8

Vielfalt anerkennen, Teilhabe fördern: Die HdBA als diversitätsorientierte Hochschule

1. Vielfalt anerkennen, Teilhabe fördern: Die HdBA als diversitätsorientierte Hochschule

Die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) wurde 2006 gegründet und ist gemäß Landeshochschulgesetz (LHG) Baden-Württemberg staatlich anerkannt sowie durch den Wissenschaftsrat institutionell akkreditiert. Sie befindet sich in alleiniger Trägerschaft der Bundesagentur für Arbeit (BA) und agiert als besondere Dienststelle der BA an den Campus-Standorten Mannheim und Schwerin (HdBA, 2025g). Mit 220 Beschäftigten (Stand August 2025, davon 85 männliche und 135 weibliche Personen) bietet die HdBA zwei grundständige duale Bachelor-Studiengänge mit 550 Studienplätzen an. Insgesamt sind rund 1.500 Studierende (1.431 Studierende im August 2025, davon 483 männliche, 946 weibliche und 2 diverse Personen) in den Bachelorprogrammen immatrikuliert. Neben den Bachelor-Studiengängen bietet die HdBA einen weiterbildenden berufsbegleitenden Master-Studiengang an mit jährlich 30 Studierenden (74 Studierende im August 2025, davon 23 männliche und 51 weibliche Personen) sowie mehrere Zertifikatsprogramme und Weiterbildungsmodulen im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung mit bis zu 835 Teilnehmenden über das Jahr verteilt (484 aktive Teilnehmende im August 2025, davon 130 männliche und 354 weibliche Personen) (HdBA, 2025t).

Die Vielfalt der Studierenden¹ und Beschäftigten der HdBA spiegelt die Diversität der Kund*innen der BA und der Gesellschaft insgesamt wider. Daher hat sich die HdBA zum Ziel gesetzt, eine diversitätsorientierte Hochschule zu sein, in der Unterschiedlichkeit anerkannt und aktiv gestaltet wird. Dies schließt die gleichberechtigte Partizipation in Entscheidungsprozessen ebenso ein wie diskriminierungssensible Lern- und Arbeitsbedingungen. Diskriminierung hat an der HdBA keinen Platz; Vielfalt und Offenheit prägen vielmehr die Hochschulkultur (HdBA, 2023a, 2024c, 2025k). Dieses Selbstverständnis steht im Einklang mit der Diversitätsstrategie der BA, die Vielfalt als Chance und Gewinn begreift und bereits 2024 mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt ihr Engagement für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld bekräftigt hat. Die Hochschule verpflichtet sich, Diversität als Querschnittsthema systematisch in allen Bereichen weiterzuentwickeln und nachhaltig zu verankern. Mit ihren Aktivitäten im Bereich Diversitätsmanagement will die HdBA dazu beitragen, Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit zu fördern und Diskriminierung präventiv entgegenzuwirken. Offenheit und Wertschätzung gegenüber Vielfalt unterstützen nachweislich die Chancengleichheit und steigern zugleich Innovationskraft und Motivation in Organisationen. Entsprechend soll an der HdBA eine Kultur gefördert werden, die Vielfalt als Bereicherung wertschätzt und Teilhabe für alle Hochschulangehörigen sicherstellt (BA, 2013).

Das vorliegende Diversitätskonzept soll den Studierenden und Beschäftigten eine Orientierung über die Ziele und das Selbstverständnis der HdBA im Kontext des Diversitätsmanagements geben. Dazu wird eine systematische Bestandsaufnahme der bestehenden diversitätsbezogenen Angebote und Maßnahmen sowohl der BA insgesamt als auch spezifisch der HdBA vorgenommen. Darüber hinaus erfolgt ein Ausblick in die Zukunft, in dem geplante Aktivitäten auf dem weiteren Weg zur diversitätsorientierten Hochschulentwicklung benannt werden. Aus dem Diversitätskonzept können Handlungsbedarfe abgeleitet und in einem partizipativen Prozess in den Folgejahren konkrete Ziele formuliert sowie entsprechende Maßnahmen gestaltet werden, um die gesteckten Diversitätsziele der HdBA fortzuschreiben und nachhaltig in der Hochschulpraxis zu verankern.

2. Mission und Diversitätsverständnis der HdBA

Die HdBA versteht sich als eine wissenschaftsbasierte, praxisnahe und gesellschaftlich verantwortungsbewusste Bildungsinstitution. Ihr Auftrag besteht in der akademischen

¹ Der Begriff Studierende umfasst im Rahmen des vorliegenden Diversitätskonzepts die Studierenden in grundständigen und weiterbildenden Studiengängen sowie die Teilnehmenden in den Kontaktstudienangeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung der HdBA.

Mission und Diversitätsverständnis der HdBA

Bildung der Mitarbeitenden der BA – durch exzellente Lehre, transferorientierte Forschung und die konsequente Förderung von Vielfalt und Teilhabe. Damit leistet die HdBA einen Beitrag zu einer offenen und demokratischen Gesellschaft, die allen Menschen Schutz vor Benachteiligung und Diskriminierung bieten soll.

Die HdBA wirkt über ihre Studierenden und Absolvent*innen sowohl in die Gesellschaft als auch in die Organisation ihrer Trägerin hinein. Im Rahmen der akademischen Qualifizierung von Fach- und Führungskräften der BA befähigt sie diese, zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt im Sinne des Auftrags der BA in § 1 des Dritten Sozialgesetzbuches (SGB III) beizutragen (BMJV & BfJ, 2025i). Gleichzeitig werden die Studierenden für die Gleichstellung der Geschlechter, die Vermeidung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf innerhalb der BA im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG, siehe § 1) sensibilisiert (BMJV & BfJ, 2025c). Darüber hinaus trägt die HdBA in der Forschungs- und Hochschul-Community dazu bei, Diversitätsthemen zu verankern und den wissenschaftlichen Austausch über vielfältige Perspektiven zu fördern.

Zu diesem gesellschaftlichen Auftrag bekennt sich die HdBA ausdrücklich in ihrer Grundordnung (HdBA, 2023a) und ihrem Leitbild (HdBA, 2025l) sowie in dem hochschulöffentlichen Statement „Weltoffene Hochschule“ (HdBA, 2024c). Im Mai 2024 unterzeichnete der Rektor der HdBA, Prof. Dr. habil. Andreas Frey, außerdem die Charta der Vielfalt (Diversity-Charta) und bekräftigte damit das Bestreben der Hochschule, für alle Studierenden und Beschäftigten Chancengleichheit zu fördern und Benachteiligungen durch Barrieren oder Diskriminierungen abzubauen. Gelebte Diversität im Hochschulkontext und die Vielfalt der Studierenden sowie Beschäftigten werden als Bereicherung, Beitrag zum Wechsel von Perspektiven und somit Chance zur Innovation für alle Beteiligten angesehen. Um diese Chance zu realisieren, wird Diversität als Querschnittsaufgabe in Lehre, Forschung und Weiterbildung integriert.

Das Verständnis von Diversität der HdBA geht über die zuvor genannte Dimension der Geschlechtergerechtigkeit (inklusive der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf) hinaus. Die Hochschule berücksichtigt weitere Dimensionen der Vielfalt in Anlehnung an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG): „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ (BMJV & BfJ, 2025a)

Die sechs im AGG definierten Kerndimensionen ergänzt die HdBA in ihrem Diversitätsverständnis um die siebte Dimension ‚soziale Herkunft‘. Daraus ergeben sich folgende Diversitätsdimensionen, die an der HdBA ausdrücklich berücksichtigt werden (HdBA, 2025b):

- ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion
- Behinderung
- Alter
- sexuelle Identität
- soziale Herkunft

Rechtlicher und politischer Rahmen

Dimensionen des Diversitätsmanagements der HdBA*



*Sechs Dimensionen orientieren sich am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ergänzend berücksichtigt die HdBA die Dimension der sozialen Herkunft.



Abbildung 1 :Dimensionen des Diversitätsmanagements der HdBA (eigene Darstellung)

Mit dieser Auflistung folgt die HdBA einem umfassenden Diversitätsverständnis, wie es z. B. auch in der Charta der Vielfalt mit sieben Vielfaltdimensionen verankert ist (Charta der Vielfalt, 2025). Darüber hinaus verfolgt die HdBA ein intersektionales Diversitätskonzept, das Mehrfachzugehörigkeiten und sich überlagernde Diskriminierungslagen mitdenkt. So wird gewährleistet, dass Diversität stets ganzheitlich betrachtet wird und keine Person, aufgrund der Kombination verschiedener Diversitätsmerkmale, Nachteile erfährt.

3. Rechtlicher und politischer Rahmen

Die Umsetzung von Diversität, Inklusion und Chancengleichheit in der HdBA basiert auf klaren rechtlichen und politischen Vorgaben auf nationaler, landesrechtlicher und europäischer Ebene, wie in Anhang 1 „Rechtlicher und politischer Rahmen im Überblick“ ausführlich dargestellt.

Auf verfassungsrechtlicher Grundlage sichern Artikel 1 und 3 des Grundgesetzes (GG) Menschenwürde, Gleichheit und das Diskriminierungsverbot. Konkretisiert wird dies durch das AGG, das Benachteiligungen aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Identität untersagt und Arbeitgeber*innen zu präventiven Maßnahmen verpflichtet.

Für Menschen mit Behinderungen schaffen das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) und das Neunte Sozialgesetzbuch (SGB IX) verbindliche Vorgaben zu Barrierefreiheit, Rehabilitation und gleichberechtigter Teilhabe.

Als Hochschule unterliegt die HdBA zudem den Regelungen des BGleig. Dieses verpflichtet zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, zur Berücksichtigung von Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie zur Erstellung und Umsetzung verbindlicher Gleichstellungspläne.

Diversitätsmanagement an der HdBA

Für die HdBA gelten an beiden Campus die Bestimmungen des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg (LHG BW). Es verankert die Förderung von Chancengleichheit, Inklusion und Diversität ausdrücklich als Aufgabe der Hochschulen und verpflichtet dazu, Studienbedingungen, Curricula und Prüfungsordnungen diskriminierungsfrei und diversitätssensibel auszugestalten.

Auch europäische Vorgaben setzen klare Akzente: Mit der Erasmus Charta for Higher Education (ECHE) verpflichtet sich die HdBA, Mobilität und Kooperation inklusiv zu gestalten und bisher unterrepräsentierte Gruppen gezielt einzubeziehen.

Insgesamt verdeutlicht dieser rechtliche und politische Rahmen: Diversität, Inklusion und Chancengleichheit sind keine optionalen Ziele, sondern verbindliche Anforderungen. Sie setzen die Grundlage, auf der die HdBA ihr Diversitätsmanagement ausgestaltet und weiterentwickelt – in der Überzeugung, dass die eigentliche Veränderung hin zu einer inklusiven Hochschulkultur im täglichen Handeln aller Hochschulangehörigen liegt.

4. Diversitätsmanagement an der HdBA

Das Diversitätsmanagement der HdBA umfasst alle strategischen Maßnahmen, um ein inklusives Hochschulumfeld zu schaffen, das Verschiedenheit wertschätzt und Chancengleichheit fördert. Dabei wird der Begriff „Vielfalt“ entlang der sieben aufgezeigten Dimensionen verstanden. Die Bestandsaufnahme im Rahmen des Diversitätsberichts im Jahr 2025 zeigt, dass noch nicht alle Diversitätsdimensionen in gleichem Maße adressiert werden und Unterschiede in der Gewichtung im Rahmen des Diversitätsmanagements vorhanden sind. Die bisherige Fokussierung war erforderlich, um die begrenzten Ressourcen effektiv auf die Themen mit einem akuten Handlungsbedarf zu lenken.

Strukturell verankert ist das Diversitätsmanagement der HdBA in der Hochschulleitung, welche dem Thema eine zentrale Bedeutung zuerkennt. Die strategische Verantwortung für das Diversitätsmanagement im Rahmen der aufgezeigten Dimensionen liegt bei dem*r Rektor*in der HdBA. Diese*r wird in der Ausgestaltung und operativen Umsetzung durch institutionalisierte Steuerungsgremien und Ansprechpersonen unterstützt:

- Die **Gleichstellungsbeauftragte** kümmert sich um Fragen der Chancengleichheit der Geschlechter sowie der Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf. Als gewählte Vertreterin der Beschäftigten achtet sie darauf, Benachteiligungen – insbesondere von Frauen – abzubauen und die Geschlechtergerechtigkeit an der HdBA zu fördern.
- Die gewählte **Schwerbehindertenvertretung** vertritt die Interessen der Mitarbeiter*innen mit einer Behinderung, unabhängig eines anerkannten Grades der Behinderung. Sie fördert die Teilhabe am beruflichen Leben – inklusive Entwicklungsmöglichkeiten – sowie den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und den Abbau von Barrieren für Menschen mit Behinderungen. Sie steht ebenfalls Studierenden mit Behinderungen bei Bedarf beratend zur Seite (HdBA, 2025r).
- Die/Der **Inklusionsbeauftragte** ist als Vertreterin der HdBA in Belangen von Menschen mit Behinderungen ernannt. Sie fungiert als Ansprechperson für Studierende und Beschäftigte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Jährlich erarbeitet sie in Abstimmung mit den Mitgliedern der Hochschulleitung und der Schwerbehindertenvertretung einen Aktionsplan Inklusion. Unterstützt wird sie dabei von einem hochschulinternen Arbeitskreis Inklusion, um Maßnahmen zur gleichberechtigten Teilhabe im Hochschulalltag umzusetzen (HdBA, 2025i).

Diese Funktionstragenden sind in der Hochschulorganisation fest verankert und arbeiten eng mit der Hochschulleitung zusammen. Hinzu kommt der Personalrat als gewählte Vertretung der Interessen aller Mitarbeiter*innen. Dieser bringt die Perspektive der Belegschaft ein und wird in diversitätsrelevante Entscheidungen einbezogen, um etwaige Maßnahmen personalverträglich und diskriminierungsfrei zu gestalten. So wird sichergestellt, dass Diversitätsmaßnahmen nicht top-down verordnet, sondern im Dialog mit den Beschäftigten entwickelt werden (HdBA, 2025q).

Status Quo

Angestrebt ist ein regelmäßiger Austausch zwischen Senat, Hochschulleitung und den genannten Beauftragten sowie Gremien an, um das Thema Diversität hochschulweit abzustimmen und zukünftig weiterzuentwickeln. Die Praxis verdeutlicht, wie wichtig eine Verzahnung von Hochschulleitung und Beteiligungsstrukturen für ein nachhaltiges Diversitätsmanagement ist.

Zusammenfassend stützt sich das Diversitätsmanagement an der HdBA auf klar definierte Rollen und Gremien. Die Gleichstellungs- und Inklusionsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat sowie weitere Ansprechpersonen für besondere Situationen (siehe „5.2.2.2. Strukturen, Rollen und Gremien mit Diversitätsbezug“) und die Hochschulleitung bilden ein Netzwerk, das Diversitätsthemen vorantreibt und in der gesamten Organisation verankert.

5. Status Quo

Mit der vorliegenden Bestandsaufnahme wird die konzeptionelle Grundlage für die Weiterentwicklung eines systematischen Diversitätsmanagements an der HdBA beschrieben. Ziel ist es, die bislang realisierten Maßnahmen und Strukturen sowohl auf Ebene der Trägerin – der BA – als auch auf Ebene der Hochschule zu erfassen, sichtbar zu machen und hinsichtlich ihres Bezugs zu den sieben definierten Diversitätsdimensionen zu strukturieren. Der Status quo bildet damit das Fundament für die Ableitung zukünftiger Entwicklungsschritte und für eine nachhaltige Verankerung von Diversität in Studium, Lehre, Forschung und Weiterbildung.

Neben der strategischen und organisatorischen Verankerung von Diversität an der HdBA stehen insbesondere die Inhalte der Lehre und Weiterbildung sowie die Unterstützungsangebote für Studierende und Beschäftigte im Fokus. Der Blick richtet sich dabei sowohl auf explizit formulierte Maßnahmen als auch auf implizite Bezüge innerhalb bestehender Programme und Strukturen. Die Bestandsaufnahme verfolgt einen integrativen Anspruch: Sie bringt hochschulinterne und -externe Aktivitäten zusammen und bereitet sie so auf, dass sie als gemeinsame Grundlage für künftige Maßnahmen dienen können.

5.1. Verankerung von Diversität in der BA

Die BA, hat in den vergangenen Jahren ein umfassendes Diversitätsmanagement etabliert, das sich auf sechs der sieben im Diversitätsbericht der HdBA benannten Diversitätsdimensionen erstreckt. Insofern ist es auch für die HdBA als besondere Dienststelle der BA gültig und bindend. Die BA bekennt sich ausdrücklich zur Wertschätzung von Vielfalt und Unterschiedlichkeit und verfolgt das Ziel, Chancengleichheit, Innovation und ein diskriminierungssensibles Arbeitsumfeld zu fördern. Ihre Diversitätsstrategien und -maßnahmen sind in verschiedenen internen Informations- und Unterstützungsangeboten verankert, insbesondere im Intranet der Organisation und in der BA-Lernwelt. Die BA wurde für ihr Engagement mehrfach ausgezeichnet, u. a. mit dem Prädikat Total E-Quality Diversity (Total-E-Quality Deutschland e. V., 2025) und als „top 4 women 2025“-Arbeitgeberin (BA, 2025g). Zudem ist sie Mitglied im Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie und Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt im Jahr 2007 (BA, 2023b).

Geschlecht (inklusive Gender Mainstreaming sowie Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit dem Beruf)

Die BA verpflichtet sich zur gleichberechtigten Teilhabe aller Geschlechter und berücksichtigt die unterschiedlichen Interessen von Frauen und Männern in allen Entscheidungsprozessen. Maßnahmen hierzu sind:

- Erstellung eines Gleichstellungsplans für die BA insgesamt sowie in allen Dienststellen der Organisation – inklusive der HdBA (vgl. Anhang 7, (HdBA, 2024b)),
- Anwendung gendergerechter Sprache (vgl. Sprachleitfaden der BA vom 15.04.2024, Anhang 6 (BA, 2024a)),

Status Quo

- Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, z. B. durch diverse Teilzeitmodelle – auch in Führungspositionen, flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten und Ausbildung in Teilzeit,
- umfassende Angebote im Bereich Kinderbetreuung (z. B. Familienservice (BA, 2025d) – auch für die Studierenden und Teilnehmer*innen an den Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung der HdBA, Wohnmöglichkeiten für Studierende mit Kind am Campus Schwerin der HdBA – vgl. Anhang 8) und Pflege (Pflegezeit, Familienpflegezeit) (BA, 2019b),
- Fortbildungen auch während Elternzeit sowie digitale Lernangebote von Zuhause zur besseren Vereinbarkeit (BA, 2024b, 2025f).

Behinderung (einschließlich chronischer Erkrankungen)

Im Bereich Inklusion verfolgt die BA ein systematisch aufgebautes Maßnahmenpaket. Die Inklusionsvereinbarung vom 18.04.2018 bildet den normativen Rahmen, der die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen am Arbeitsleben sicherstellen soll (BA, 2018). Relevante Maßnahmen sind (BA, 2019a):

- barrierefreie Gestaltung von Dokumenten und Arbeitsplätzen,
- kompetenzorientierte Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen – auch im Bereich der Gewinnung von Nachwuchskräften,
- inklusive Personalauswahl und Sensibilisierung für „unbewusste Denkschubladen“,
- regelmäßige Aktionswochen (z. B. jährlich zum Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen am 3. Dezember),
- Einsatz von Beratungsdiensten (Ärztlicher Dienst, Berufspsychologischer Service, Technischer Beratungsdienst),
- Beratung bei der behindertengerechten Ausstattung von computerunterstützten Arbeitsplätzen für Beschäftigte mit Körper- und Sinnesbeeinträchtigungen durch das Kompetenz-Center-CANS (KCC),
- spezifische Qualifizierungsangebote für Menschen mit Behinderungen (BA, 2025a, 2025e).

Zudem unterstützt die BA die frühzeitige Information der HdBA über Bedarfe neuer Studierender mit Behinderungen, um ein barrierefreies Studium zu ermöglichen.

Ethnische Herkunft und Nationalität

Die BA ist eine vielfältige Arbeitgeberin mit Beschäftigten aus über 100 Nationalitäten. Ziel ist es, den Anteil von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund weiter zu erhöhen und deren interkulturelle Kompetenzen gezielt in der Arbeit mit Kund*innen einzusetzen. Maßnahmen zur Förderung kultureller Vielfalt sind unter anderem:

- kompetenzorientierte Personalauswahl zur Vermeidung von Diskriminierung – auch bei der Rekrutierung von Auszubildenden und Studierenden,
- regelmäßige Befragungen der Mitarbeiter*innen,
- Sensibilisierungsangebote in der BA-Lernwelt, z. B. fünf Schulungen zur interkulturellen Kompetenz,
- Integration des Themas in die Studien- und Weiterbildungsangebote der HdBA (vgl. „5.2.1. Diversität im akademischen Programm der Hochschule“).

Diese Maßnahmen sollen die Offenheit gegenüber kultureller Vielfalt stärken und ein Arbeitsumfeld schaffen, das Unterschiede als Potenziale versteht (BA, 2024c).

Religion und Weltanschauung

Obwohl die BA keine expliziten Einzelmaßnahmen zur Förderung von Religion und Weltanschauung auflistet, ist in den zentralen Diversitätsleitlinien ein Bekenntnis zur Wertschätzung individueller Überzeugungen und Haltungen im Rahmen des Verfassungsbogens enthalten. Die Berücksichtigung unterschiedlicher Weltanschauungen

Status Quo

ist Teil des allgemeinen Verständnisses von Vielfalt und Respekt, das in den Leitlinien zum Ausdruck kommt.

Sexuelle Identität und sexuelle Orientierung

Die BA bekennt sich zur Offenheit gegenüber verschiedenen sexuellen Identitäten und Orientierungen. Die Sensibilisierung der Belegschaft wird u. a. durch folgende Maßnahmen gefördert:

- kompetenzorientierte Personalauswahl ohne Diskriminierung – dies gilt auch für die Gewinnung von Nachwuchskräften,
- Workshops zu unbewussten Denkmustern,
- Sichtbarkeit durch das Hissen der Diversity-Flagge zum Christopher Street Day am Verwaltungszentrum der BA in Nürnberg.

Die BA setzt damit ein sichtbares Zeichen für die Anerkennung sexueller Vielfalt und gegen Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung (BA, 2024d).

Alter

Die BA versteht sich selbst als „Mehrgenerationenhaus“ und fördert aktiv den generationenübergreifenden Dialog und die Zusammenarbeit. Im Fokus steht die Berücksichtigung der Bedarfe aller Altersgruppen, z. B. durch:

- altersgerechte Qualifizierungsangebote,
- flexiblere Übergänge in den Ruhestand (flexibler Berufsausstieg, Langzeitkonten),
- Förderung der Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeitender,
- generationenübergreifende Teamarbeit.

Die Vielfalt der Generationen wird als Ressource für Erfahrungsaustausch und Innovationsfähigkeit betrachtet (BA, 2023a).

Soziale Herkunft

Die Dimension „soziale Herkunft“ ist im bisherigen Diversitätsmanagement der BA nicht ausdrücklich benannt, wird jedoch in zahlreichen Maßnahmen implizit mitgedacht. Mit dem finanzierten Studium an der HdBA eröffnet die BA allen Studierenden unabhängig von ihrer finanziellen Situation die Möglichkeit, ein qualifiziertes Hochschulstudium zu absolvieren. Damit leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit und zur Verringerung von Zugangsbarrieren (BA, 2025b).

Darüber hinaus stellt die BA jährlich 50 Förderplätze für ein duales Studium in unterschiedlichen Fachrichtungen zur Verfügung. Dieses Angebot ermöglicht insbesondere jungen Menschen, die ohne eine solche Unterstützung gegebenenfalls keinen Zugang zu einem Hochschulstudium hätten, den Eintritt in die akademische Bildung. Auf diese Weise fördert die BA die Chancengleichheit und die Durchlässigkeit des Bildungssystems unabhängig von der sozialen Herkunft (BA, 2025c).

5.2. Verankerung von Diversität an der HdBA

Diversität ist im Selbstverständnis der HdBA fest verankert und bildet einen zentralen Orientierungsrahmen für ihre hochschulpolitischen Zielsetzungen. Sie ist in strategischen Dokumenten, im Leitbild der Hochschule sowie in den grundlegenden Entwicklungszielen verankert und prägt den Anspruch, Studierende und Weiterbildungsteilnehmende auf die komplexen Anforderungen einer vielfältigen Gesellschaft und Arbeitswelt vorzubereiten. Vielfalt wird als Ressource verstanden, deren Potenziale für Lehre, Forschung und Hochschulentwicklung gezielt genutzt werden. Zugleich erkennt die HdBA die Notwendigkeit an, Diskriminierung vorzubeugen, Chancengerechtigkeit zu fördern und bestehende Barrieren abzubauen.

Die strategische Ausrichtung der Hochschule spiegelt sich sowohl in der inhaltlichen Gestaltung der Studien- und Weiterbildungsangebote als auch in der Organisation des Hochschulbetriebs wider. Diversität ist dabei kein isoliertes Zusatzthema, sondern ein Diversitätskonzept der HdBA

Status Quo

strukturegebendes Prinzip, das in unterschiedlichen Handlungsfeldern verankert ist. Ziel ist es, alle Lernenden – unabhängig von ihren individuellen Voraussetzungen – dazu zu befähigen, in ihrer späteren Berufspraxis inklusiv, diskriminierungssensibel und ressourcenorientiert zu handeln.

Die Umsetzung dieser Zielsetzung erfolgt in zwei eng miteinander verbundenen Bereichen: Zum einen ist Diversität integraler Bestandteil des akademischen Programms der Hochschule. In den Bachelor- und Masterstudiengängen, in den Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung sowie in den Forschungsaktivitäten werden unterschiedliche Diversitätsdimensionen systematisch aufgegriffen. Die Förderung von Diversitätskompetenz zieht sich dabei als Querschnittsaufgabe durch verschiedene Module, Projekte und Lernformate.

Zum anderen ist Diversität strukturell in der Organisation der Hochschule verankert. Dies zeigt sich unter anderem in ihrer Abbildung im Leitbild, in der Berücksichtigung in hochschulrechtlichen Ordnungen, in der Einrichtung spezifischer Professuren mit Diversitätsbezug, in der Etablierung institutionalisierter Rollen sowie in der Umsetzung von Barrierefreiheit. Ergänzend stehen Ansprechpersonen für besondere Lebenslagen zur Verfügung.

Mit dieser doppelten Verankerung – im akademischen Programm und in der Hochschulorganisation – stellt die HdBA sicher, dass Diversität in allen relevanten Bereichen ihrer Arbeit berücksichtigt und gefördert wird. Die folgenden Abschnitte geben einen detaillierten Einblick in beide Bereiche.

5.2.1. Diversität im akademischen Programm der Hochschule

Die inhaltliche Verankerung von Diversität zeigt sich in allen akademischen Kernbereichen der HdBA. Ob in den Curricula der Bachelor-Studiengänge und des Master-Studiengangs, in den Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung oder entlang der Forschungsaktivitäten – die Auseinandersetzung mit Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion ist fester Bestandteil des aktuellen akademischen Programms. Im Folgenden werden die jeweiligen Bezüge zu den einzelnen Formaten und Handlungsfeldern dargestellt, die Bezüge im Kontext des zukünftigen Programms werden im nachfolgenden Kapitel beschrieben (vgl. „6.1. Diversität im zukünftigen akademischen Programm der Hochschule“).

5.2.1.1. Integration von Diversität in die Lehre – Bachelor-Studiengänge

In den grundständigen Bachelor-Studiengängen „Arbeitsmarktmanagement (B.A.)“ (AMM) sowie „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (B.A.)“ (BBB) sind Bezüge zu Diversitätsthemen in allen drei disziplinären Strängen (Wirtschafts-/Sozial- und Rechtswissenschaften) curricular verankert. Diese reichen von Pflichtmodulen mit grundlegender Sensibilisierung für Vielfalt, über den spezifischen Studienschwerpunkt „Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben“ im Studiengang „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“, bis hin zu Wahlpflichtmodulen mit vertiefender Auseinandersetzung mit einzelnen Diversitätsdimensionen. Ein zentrales Ziel beider Studiengänge ist dabei die Befähigung zum gesellschaftlichen Engagement: Die Studierenden werden darin geschult, sozial engagiert zu handeln, indem sie sich für die Kund*innen unter der Maßgabe von Diversität, Chancengleichheit, sozialer Teilhabe, Antidiskriminierung und Inklusion einsetzen. Dieses Engagement orientiert sich zugleich am Gemeinwohl und an den Interessen der Versichertengemeinschaft (HdBA, 2023b).

In den Pflichtmodulen erfolgt eine grundlegende Sensibilisierung für gesellschaftliche Vielfalt, Chancengleichheit und Teilhabechancen. Dabei werden unter anderem migrationsgesellschaftliche und sprachensible Perspektiven berücksichtigt, ebenso wie Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit, ethnischen Herkunft, Behinderung, sozialen Herkunft und des Alters.

Der Bachelor-Studiengang „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“ setzt mit dem Studienschwerpunkt „Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben“ einen besonderen Akzent. Dieser widmet sich der Beratung von Menschen mit Behinderungen und greift auch

Status Quo

rechtliche, organisatorische und arbeitsmarktpolitische Fragen der Teilhabe auf. Darüber hinaus fördern weitere Schwerpunktmodule intersektionale Betrachtungsweisen und zielgruppenorientierte Beratungsansätze.

In den Wahlpflichtmodulen beider Studiengänge können Studierende ihre Kompetenzen in einzelnen Diversitätsdimensionen vertiefen – von Geschlecht und Arbeitsmarkt über Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen bis hin zu Diversitätsmanagement, inklusiver Teilhabe und barrierefreier Beratung im digitalen Zeitalter. Dabei werden auch Querschnittsthemen wie Antidiskriminierung, interkulturelle Kompetenzen und die Auswirkungen gesellschaftlicher Megatrends aufgegriffen.

Einen detaillierten Überblick über die einzelnen Module mit Diversitätsbezug bietet Anhang 2 „Bachelor-Studiengänge „Arbeitsmarktmanagement (B.A.)“ und „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (B.A.)“ – Übersicht der Module mit Diversitätsbezug“.

5.2.1.2. Integration von Diversität in die Lehre – Master-Studiengang

Im Master-Studiengang „Arbeitsmarktorientierte Beratung (M.A.)“ ist die Auseinandersetzung mit Diversität integraler Bestandteil des Curriculums und in zahlreichen Modulen explizit oder implizit verankert (HdBA, 2024a). Diversität wird von Beginn an als integraler Bestandteil der Beratungskompetenz vermittelt. Die Studierenden entwickeln ein Verständnis dafür, wie Beratungsprozesse an unterschiedliche Lebenslagen, Hintergründe und Bedarfe angepasst werden können. Dabei stehen sowohl die Sensibilisierung für strukturelle Benachteiligungen als auch die Befähigung zur adressatengerechten Kommunikation im Mittelpunkt.

Die Auseinandersetzung mit Diversität erfolgt auf theoretischer und praktischer Ebene. Behandelt werden unter anderem gesellschaftliche und arbeitsmarktbezogene Ungleichheiten, demografische Entwicklungen, kulturelle Vielfalt, Fragen der Geschlechtergerechtigkeit sowie die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Ziel ist es, zukünftige Führungs- und Fachkräfte in die Lage zu versetzen, Teilhabe und Chancengleichheit aktiv zu fördern und Barrieren in unterschiedlichen Kontexten zu erkennen und abzubauen.

Darüber hinaus werden internationale und interkulturelle Perspektiven einbezogen, etwa im Rahmen globaler Entwicklungen, migrationsbedingter Herausforderungen oder interkultureller Zusammenarbeit. Ergänzt wird dies durch die Reflexion altersgerechter Bildungs- und Arbeitsgestaltung, sodass allen Personengruppen – unabhängig von Alter, Herkunft oder individuellen Einschränkungen – gleichberechtigte Zugänge zu Beratung, Qualifizierung und Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

Eine detaillierte Übersicht zu den Modulen mit expliziten bzw. impliziten Diversitätsbezug bietet Anhang 3 „Master-Studiengang „Arbeitsmarktorientierte Beratung (M.A.)“ – Übersicht der Module mit Diversitätsbezug“.

Diversitätsthemen finden darüber hinaus in zahlreichen Bachelor- und Masterarbeiten der HdBA Berücksichtigung. Die Studierenden greifen Fragestellungen auf, die sich an aktuellen gesellschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen orientieren – etwa zur Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt, zur migrationssensiblen Berufsberatung, zu Genderaspekten in der Arbeitsmarktintegration oder zu Strategien für altersgerechte Personalentwicklung. Diese Arbeiten leisten einen praxisnahen Beitrag zur Weiterentwicklung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten und verdeutlichen zugleich die Bedeutung von Diversität im akademischen Diskurs der Hochschule.

5.2.1.3. Integration von Diversität in die Lehre – Kontaktstudienangebote

Das Modul „Beratungsorientiertes Controlling“ verbindet fachliche Steuerungsinstrumente mit einer beratungsorientierten Perspektive und bezieht dabei mehrere Diversitätsdimensionen ein. Dazu zählen migrationsbedingte Unterschiede, demografische Aspekte und Teilhabeaspekte für Menschen mit Behinderungen sowie weitere implizite Bezüge wie geschlechtersensible Auswertungen, sozioökonomische Hintergründe und interkulturelle Aspekte (HdBA, 2025m).

Diversitätskonzept der HdBA

Status Quo

Die Module im Zertifikatsprogramm „Leistungen SGB II“ thematisieren verschiedene Diversitätsdimensionen sowohl auf der rechtlichen als auch auf der praktischen Ebene. Sie berücksichtigen unter anderem Behinderung und chronische Erkrankungen, Alter, soziale Herkunft und ethnische Herkunft bzw. Nationalität sowie implizit Geschlecht, Religion und Weltanschauung sowie sexuelle Identität im Rahmen von Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsprinzipien (HdBA, 2025u).

Das Pflichtmodul „Erweiterte Beratungskompetenz“ im Zertifikatsprogramm „Professionelle Beratung“ integriert mehrere Diversitätsdimensionen, darunter Behinderung, Alter und ethnische Herkunft bzw. Nationalität, ergänzt um implizite Bezüge zu Geschlecht, Religion, sozialer Herkunft und sexueller Identität (HdBA, 2025n).

Die drei Wahlpflichtmodule des Zertifikatsprogramms „Professionelle Beratung“ greifen ein breites Spektrum an Diversitätsdimensionen auf. Sie befassen sich unter anderem mit Altersunterschieden, sozialer Herkunft, Migrationserfahrungen, digitaler Barrierefreiheit, Genderaspekten, Inklusion, demografischem Wandel sowie impliziten Bezügen wie sozialer Ungleichheit, kultureller und religiöser Vielfalt und sexueller Identität (HdBA, 2025v).

Die Module des Zertifikatsprogramms „Vermittlung“ berücksichtigen in allen Inhalten verschiedene Diversitätsdimensionen. Schwerpunkte liegen unter anderem auf Gleichstellungs- und Genderaspekten, Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, kultureller und religiöser Vielfalt sowie impliziten Bezügen wie sozialer Herkunft, sexueller Identität und generationenspezifischen Perspektiven (HdBA, 2025w).

5.2.1.4. Integration von Diversität in Forschung

Die HdBA integriert Diversitätsthemen systematisch in ihre Forschungstätigkeiten. Laufende und abgeschlossene Projekte widmen sich explizit Fragen der Chancengleichheit, Inklusion und interkulturellen Kompetenz. So untersucht das Forschungsprojekt „Gendersensibles Sprechen in der Berufsberatung“ die Umsetzung des Sprachleitfadens der BA unter Diversitäts- und Gleichstellungsgesichtspunkten (HdBA, 2025c), während das Projekt „Zukunft inklusiv – Die Rolle der BA bei der Gestaltung einer inklusiven Arbeitswelt“ strategische Ansätze zur Förderung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Fokus hatte (HdBA, 2025x).

Auch im internationalen Kontext ist Diversität ein wiederkehrendes Schwerpunktthema. Im Rahmen von Erasmus+-Projekten wie „CAREER LEAD“ (HdBA, 2025d) werden Fragen der Chancengerechtigkeit, kulturellen Vielfalt und Potenzialentfaltung in der Berufsberatung aufgegriffen. Weitere Forschungsaktivitäten adressieren unterschiedliche Diversitätsdimensionen, etwa im Hinblick auf die Integration von Geflüchteten und Migrant*innen in Ausbildung und Arbeitsmarkt, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer*innen oder die Gestaltung inklusiver Arbeitswelten. Mit diesen Projekten unterstreicht die HdBA ihren Anspruch, Diversitätskompetenz nicht nur in der Lehre, sondern auch in der wissenschaftlichen Forschung als festen Bestandteil ihres Profils zu verankern. Die erzielten Ergebnisse fließen in die curriculare Weiterentwicklung sowie in den hochschulweiten Diskurs zu Chancengleichheit und Vielfalt ein.

5.2.2. Diversität in der Organisation der Hochschule

Neben der inhaltlichen Integration in Lehre und Forschung ist Diversität auch auf organisatorischer Ebene fest in der Hochschule verankert. Strategische Leitlinien, rechtliche Rahmenbedingungen, institutionalisierte Rollen und Maßnahmen zur Barrierefreiheit bilden dabei das Fundament. Der folgende Abschnitt gibt einen Überblick über diese strukturellen Verankerungen und die damit verbundenen Verantwortlichkeiten.

5.2.2.1. Strategische und normative Grundlagen

Das Leitbild der HdBA betont Diversität als zentrale Orientierung und beschreibt sie als integralen Bestandteil des hochschulischen Selbstverständnisses (HdBA, 2025l). Diese Ausrichtung wird in verbindlichen Ordnungen und Regelwerken konkretisiert. Die Grundordnung nennt ausdrücklich die Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt, die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung und die Gewährleistung

Status Quo

von Barrierefreiheit (HdBA, 2023a). Die Studierendenvertretungsordnung unterstreicht in § 1 Absatz 3 Nr. 4 StuVO die Verpflichtung zur Förderung von Chancengleichheit und Abbau von Benachteiligungen unter den Studierenden (HdBA, 2020b). In den Studien- und Prüfungsordnungen für Bachelor-, Master- und Kontakt-Studiengänge sind jeweils im § 4 Nachteilsausgleiche sowie Regelungen zur Vereinbarkeit von Studium, Familie und Pflege verankert, die Studierende in besonderen Lebenslagen unterstützen (HdBA, 2025e).

5.2.2.2. Strukturen, Rollen und Gremien mit Diversitätsbezug

Zur Umsetzung und Weiterentwicklung der Diversitätsziele verfügt die HdBA über institutionalisierte Rollen und Gremien. Dazu zählen (HdBA, 2025a):

- Gleichstellungsbeauftragte
- Schwerbehinderten-Vertretung
- Vertrauensdozent*innen
- Inklusionsbeauftragte
- Ansprechpersonen Antidiskriminierung
- Ansprechpersonen bei Fragen zu sexueller Belästigung
- Ombudspersonen
- Personalrat
- Studierendenbegleitung

Auch in der Lehre und Forschung ist Diversität strukturell seit dem Jahr 2019 verankert – etwa durch Professuren zu „Beratungswissenschaften – Interkulturelle Kompetenz und Migration“ (HdBA, 2025j) sowie „Integration in Arbeit – Teilhabe am Arbeitsleben“ (HdBA, 2025k).

5.2.2.3. Maßnahmen und Aktivitäten zur Förderung von Diversität

Die inhaltliche Arbeit der Hochschule wird durch strategische Programme und zielgerichtete Projekte flankiert.

Der Gleichstellungsplan 2024–2027 (vgl. Anhang 7, (HdBA, 2024b)) setzt Schwerpunkte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie oder Pflege (HdBA, 2024b). Darüber hinaus initiiert die Gleichstellungsbeauftragte der HdBA im Jahresverlauf Aktionen zur Förderung der Diversität und Vermeidung von Benachteiligungen oder Diskriminierungen, z. B. Informations- und Diskussionsveranstaltungen im Rahmen des „Weltfrauentags“ jährlich am 8. März und der „Orange Week“ zur Prävention sexualisierter Gewalt.

Das Themenfeld Inklusion wird seit 2020 durch eine Inklusionsbeauftragte und regelmäßige Projekte sichtbar gestaltet. Darunter:

- der jährliche Aktionsplan Inklusion seit 2021 (vgl. Aktionsplan Inklusion 2025, Anhang 9 (HdBA, 2025h)),
- Sensibilisierungsworkshops „Wenn anders sein normal ist: Die UN-BRK erlebbar machen.“ für die Beschäftigten der HdBA,
- Informationsveranstaltungen mit der Schwerbehinderten-Vertretung wie „Die HdBA als Studienort für Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen“ oder „Die HdBA als Arbeitsort für Beschäftigte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen“,
- Aktionstage wie der „Inklusionstag“ am Campus Mannheim im November 2024 oder
- inklusive Freizeitangebote für Studierende und Beschäftigte.

Ausführliche Informationen zu den Angeboten der Gleichstellungs- und Inklusionsbeauftragten sowie weiterer Ansprechpersonen für besondere Situationen finden Studierende und Beschäftigte der HdBA auf der hochschuleigenen Lernplattform ILIAS unter [„Hochschulservice – Gremien – Öffentliches“ im Bereich „Funktionsträger*innen“](#) oder auf der Homepage der HdBA unter [„Campus >> Ansprechpersonen für besondere Situationen“](#).

Status Quo

5.2.2.4. Unterstützungsangebote für besondere Lebenslagen

Die HdBA hält für Studierende und Beschäftigte in besonderen Lebenssituationen gezielte Unterstützungsangebote bereit.

Für Studierende in den Bachelor-Studiengängen umfasst das Angebot folgendes:

- Kernzeitgruppen mit Veranstaltungszeiten nur zwischen 8 und 15:30 Uhr für Studierende mit Betreuungs- oder Pflegepflichten oder Behinderungen und
- Appartements für Studierende mit Kindern (vgl. Anhang 8 „Studieren mit Kind an der HdBA vom 12.03.2025“ (HdBA, 2025s)) oder mit Mobilitätseinschränkungen am Campus Schwerin.

Darüber hinaus gibt es für die Studierenden Angebote der psychologischen Beratung. Studierende in Mannheim können das Angebot in Zusammenarbeit mit dem Studierendenwerk Mannheim nutzen (Studierendenwerk Mannheim, 2025). Für Studierende am Campus Schwerin wird das Angebot in Kooperation mit dem Studierendenwerk Rostock-Wismar zur Verfügung gestellt (Studierendenwerk Rostock-Wismar, 2025).

Beschäftigte haben die Möglichkeit, ihre Kinder in Einzelfällen mit an den Campus zu bringen. An den Standorten Mannheim und Schwerin sind hierfür Spielsachen für Kinder unterschiedlicher Altersgruppen vorhanden, die von Mitarbeiter*innen im eigenen Büro genutzt werden können. Studierende haben bei kurzfristigem Betreuungsbedarf ebenfalls die Möglichkeit, frei verfügbare Räume zur Betreuung ihrer Kinder zu nutzen, sofern keine alternativen Betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

5.2.2.5. Barrierefreiheit in Studium, Lehre und Verwaltung

Barrierefreiheit wird an der HdBA umfassend verstanden: Sie umfasst sowohl die bauliche Zugänglichkeit der Campus-Gebäude als auch die digitale Barrierefreiheit in Lehr- und Lernumgebungen, Verwaltungsprozessen und Kommunikationskanälen. Nachteilsausgleiche sichern den gleichberechtigten Zugang zu Lehr- und Prüfungsleistungen. Ergänzend bestehen spezifische Unterstützungsangebote für Studierende und Beschäftigte mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen.

Besondere Aufmerksamkeit gilt der barrierefreien Gestaltung von Lehr- und Lernmaterialien. Hierfür stehen den Beschäftigten verschiedene Schulungsangebote zur Verfügung, etwa das Online-Seminar „Barrierefreie Lehre“ im Februar 2025 oder der bereits seit 2020 etablierte OnePager zur Barrierefreiheit in der Lehre (vgl. Anhang 10 (HdBA, 2020a)). Die Lernplattform ILIAS wird zudem fortlaufend auf Barrierefreiheit geprüft und weiterentwickelt (Grackle-Docs, 2024). Für die barrierefreie Gestaltung der Inhalte selbst sind die Lehrenden und Studierenden verantwortlich.

Auch die zentrale Verwaltungssoftware der Hochschule wird sukzessive an die Anforderungen der Barrierefreiheit angepasst. So berücksichtigt das künftige Campus-Management-System (CaMS) diese Anforderungen bereits bei der Entwicklung. Die HdBA-App ist seit Juli 2025 vollständig barrierefrei zertifiziert und ab September 2025 in den Stores verfügbar. Darüber hinaus ist die Webseite der HdBA nach BITV 2.0 zertifiziert und im Footer entsprechend ausgewiesen (HdBA, 2025f).

Mit dieser Kombination aus strategischen Grundlagen, klar definierten Rollen und Gremien, gezielten Projekten sowie einer inklusiven Infrastruktur stellt die HdBA sicher, dass Diversität nicht nur programmatisch, sondern auch organisatorisch nachhaltig verankert ist.

5.3. Erreichte Entwicklungen und verbleibende Herausforderungen

Die HdBA hat in den vergangenen Jahren wesentliche Grundlagen für eine gelebte Diversitätskultur geschaffen. Zahlreiche Maßnahmen in Lehre, Forschung und Organisation zeigen, dass Vielfalt an der Hochschule nicht nur als Querschnittsaufgabe verstanden, sondern auch strukturell verankert ist. Insbesondere in den Dimensionen Geschlecht inklusive Familien- und Pflegeaufgaben, Alter, Behinderung und Herkunft sind klare

Ausblick

Strukturen, Unterstützungsangebote und Projekte etabliert, die den Anspruch der Hochschule auf Chancengleichheit und Teilhabe untermauern.

Gleichzeitig macht die Analyse deutlich, dass bisher im Diversitätsmanagement der HdBA nicht alle Diversitätsdimensionen in gleicher Tiefe berücksichtigt sind. So finden sich in den Bereichen Religion und Weltanschauung, sexuelle Identität sowie soziale Herkunft bislang nur punktuelle Bezüge. Aspekte der psychischen Gesundheit sind bislang primär im Rahmen der Diversitätsdimension ‚Behinderung‘ über Unterstützungsangebote und einzelne Lehrinhalte berücksichtigt; bislang erfolgt keine explizite strategische Schwerpunktsetzung innerhalb der bestehenden Diversitätsdimension. Die Darstellungen zeigen, dass die Hochschule über ein solides Fundament verfügt, das perspektivisch weiterzuentwickeln bzw. anzupassen ist.

Mit diesem Fundament und dem Bewusstsein für kontinuierlichen Entwicklungs- und Anpassungsbedarf wird die HdBA ihre Strukturen konsequent weiterentwickeln, um alle sieben Diversitätsdimensionen in Zukunft umfassend einzubeziehen. Ziel ist es, bestehende Ansätze auszubauen, die Sichtbarkeit von Diversitätsthemen im Hochschulalltag weiter zu erhöhen und durch kontinuierliche Reflexion die nachhaltige Sicherung von Chancengleichheit, Teilhabe und Inklusion für alle Mitglieder der Hochschule zu gewährleisten.

6. Ausblick

Aufbauend auf den konzeptionellen Verankerungen und erreichten Entwicklungen sowie der Analyse bestehender Herausforderungen richtet die HdBA den Blick kontinuierlich nach vorn. Ziel ist es, Diversität hochschulweit weiter zu stärken, vorhandene Strukturen auszubauen und weitere Handlungsfelder konsequent zu erschließen. Das folgende Kapitel skizziert zentrale Zukunftsaufgaben und zeigt auf, wie Diversität als Leitprinzip nachhaltig in Lehre, Forschung und Organisation verankert werden soll.

6.1. Diversität im zukünftigen akademischen Programm der Hochschule

Mit der Einführung neuer Studiengänge ergeben sich zusätzliche Möglichkeiten, Diversität systematisch in Curricula und Lehrformate einzubinden. Dies betrifft sowohl die Integration diversitätssensibler Inhalte in Pflicht- und Wahlmodule als auch die methodisch-didaktische Umsetzung im Sinne einer inklusiven, barrierefreien und partizipativen Lehre. Dadurch wird der Anspruch der HdBA unterstrichen, Studierende auf die komplexen Anforderungen einer vielfältigen Arbeitswelt vorzubereiten und Diversitätskompetenz als Schlüsselqualifikation auszubauen.

6.1.1. Integration von Diversität in der Lehre – Bachelor-Studiengang ab September 2027

Im geplanten weiterbildenden Bachelor-Studiengang „Arbeitsmarkt und Beratung (B.A.)“ wird Diversität als Querschnittsaufgabe verstanden, die sich in inhaltlichen Schwerpunkten ebenso wie in der methodisch-didaktischen Gestaltung der Lehre widerspiegelt. Ziel ist es, die Studierenden zu befähigen, in Beratung, Vermittlung und Verwaltungsmodernisierung innerhalb der BA professionell, chancengerecht und inklusiv mit gesellschaftlicher Vielfalt umzugehen (HdBA, 2025p).

Diversitätsbezüge zeigen sich auf mehreren Ebenen: In der Auseinandersetzung mit Beratungs- und Kommunikationskompetenzen werden unterschiedliche Lebenslagen und Zielgruppen reflektiert sowie kultursensible, adressatengerechte und barriereärmere Zugänge gefördert. Rechtliche und sozialpolitische Grundlagen thematisieren Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Teilhabe als normative und ethische Rahmenbedingungen verantwortlichen Handelns. Arbeitsmarkt- und organisationsbezogene Inhalte verdeutlichen die Bedeutung heterogener Perspektiven für Qualität, Innovation und Zusammenarbeit; sie stärken die Kompetenz, Diversität in Personal- und

Ausblick

Organisationsentwicklung, Kooperation und Veränderungsprozessen mitzudenken und wirksam zu gestalten.

Im Kontext der Digitalisierung werden Fragen der Zugänglichkeit, Barrierefreiheit und digitalen Teilhabe aufgegriffen. Die Studierenden lernen, digitale Beratungs- und Arbeitsumgebungen so zu gestalten, dass sie fairen Zugang ermöglichen und strukturelle Hürden abbauen. Reflexions-, Praxis- und Wahlbereiche vertiefen die Auseinandersetzung mit verschiedenen Diversitätsdimensionen – etwa Geschlecht, Behinderung, Migration, sozialer Herkunft oder interkultureller Perspektiven – und übertragen diese auf konkrete berufliche Handlungsfelder.

Damit verankert der Studiengang Diversität sowohl als Gestaltungsprinzip moderner, serviceorientierter Verwaltungs- und Beratungsarbeit als auch als Kompetenzbereich professionellen Handelns. Er leistet einen zentralen Beitrag dazu, Chancengerechtigkeit, Inklusion und Teilhabe in der Praxis der Arbeitsverwaltung nachhaltig zu fördern.

Der Anhang 4 „Bachelor-Studiengang „Arbeitsmarkt und Beratung (B.A.)“ – Übersicht der Module mit Diversitätsbezügen“ bietet eine detaillierte Darstellung der Module mit expliziten bzw. impliziten Diversitätsbezügen und ergänzt die inhaltliche Einordnung dieses Kapitels.

Der Studiengang befindet sich derzeit in der Entwicklung und Akkreditierungsphase (Akkreditierung für 12/26 geplant). Vorbehaltlich der erfolgreichen Akkreditierung wird der Studiengang erstmals zum 01.09.2027 angeboten werden.

6.1.2. Integration von Diversität in der Lehre – Master-Studiengang ab Oktober 2027

Im geplanten Masterstudiengang „Führung, Management und digitale Transformation (M.A.)“ ist Diversität als durchgängiges Leitprinzip angelegt, das sich inhaltlich und didaktisch in verschiedenen Studienbereichen widerspiegelt. Der Studiengang zielt darauf ab, Führungskräfte auf die Herausforderungen einer zunehmend diversen und dynamischen Arbeitswelt vorzubereiten und sie dafür zu sensibilisieren, Inklusion, Chancengerechtigkeit und Teilhabe verantwortungsvoll in ihr Führungshandeln zu integrieren (HdBA, 2025o).

Die Auseinandersetzung mit Vielfalt erfolgt in unterschiedlichen fachlichen Kontexten. Fragen von Führung und Kommunikation werden mit Blick auf heterogene Teams, unterschiedliche Rollenverständnisse und Motivationslagen behandelt. Themen wie Ethik, Nachhaltigkeit und verantwortungsbewusstes Entscheiden greifen Aspekte von Fairness, Gleichbehandlung und sozialer Verantwortung auf. In den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung wird Diversität als Ressource verstanden, die Lernprozesse bereichert und Innovationskraft stärkt.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf den Zusammenhängen zwischen Digitalisierung, Führung und Teilhabe. Hier werden die Auswirkungen technologischer Veränderungen auf Gleichstellung, Barrierefreiheit und Arbeitsgestaltung reflektiert. Die Studierenden lernen, Transformationsprozesse so zu gestalten, dass sie Zugänge eröffnen, Beteiligung fördern und Benachteiligung vermeiden.

Darüber hinaus wird Diversität auch im Hinblick auf organisationales Lernen und internationale Perspektiven adressiert. Praxisprojekte, Wahlmodule und mögliche Auslandsaufenthalte ermöglichen den Transfer interkultureller Erfahrungen in unterschiedliche berufliche Kontexte.

Damit verankert der Studiengang Diversität sowohl als Gestaltungsprinzip moderner Führung als auch als Kompetenzbereich für verantwortungsbewusstes und zukunftsorientiertes Handeln in öffentlichen und dienstleistungsorientierten Organisationen.

Eine detaillierte Übersicht zu den Modulen mit expliziten bzw. impliziten Diversitätsbezügen bietet Anhang 5 „Master-Studiengang „Führung, Management und digitale Transformation (M.A.)“ – Übersicht der Module mit Diversitätsbezügen“.

Ausblick

Der Studiengang befindet sich derzeit in der Entwicklung und Akkreditierungsphase (Akkreditierung für 12/26 geplant). Vorbehaltlich der erfolgreichen Akkreditierung wird der Studiengang erstmals zum 01.10.2027 angeboten werden.

6.2. Datenlage und Informationsgrundlage

Eine zentrale Herausforderung liegt im Umgang mit der Datenlage zu Diversitätsdimensionen. Während bestimmte Daten vorliegen, bestehen in anderen Bereichen Lücken, die eine differenzierte Analyse erschweren. Gleichzeitig sind datenschutzrechtliche Vorgaben strikt einzuhalten.

Derzeit verfügt die HdBA über valide Daten zu einzelnen Diversitätsdimensionen – insbesondere zu Geschlecht und Alter von Beschäftigten und Studierenden. Diese Informationen werden regelmäßig erhoben und fließen in Berichterstattungen ein.

Deutlich schwieriger gestaltet sich hingegen die Datenerhebung im Hinblick auf die Dimension Behinderung. Zwar liegen zu den Beschäftigten, aufgrund der Funktion der Schwerbehindertenvertretung und der gesetzlichen Meldepflichten, vergleichsweise belastbare Informationen vor, jedoch sind die Daten zu Studierenden nur sehr eingeschränkt verfügbar. Angaben hierzu beruhen auf freiwilliger Mitteilung und werden von den Studierenden aus unterschiedlichen persönlichen Gründen häufig nicht gemacht.

Für weitere Diversitätsdimensionen – etwa Religion und Weltanschauung – liegen derzeit weder bei den Beschäftigten noch bei den Studierenden systematische Informationen vor.

Künftig wird es daher darauf ankommen, valide Datenquellen zu erschließen, methodisch reflektiert auszuwerten und dabei den Schutz individueller Rechte zu gewährleisten. Nur so lassen sich Entwicklungen sichtbar machen und Maßnahmen gezielt steuern.

6.3. Ressourcen und Zuständigkeiten

Diversitätsarbeit an der HdBA wird derzeit überwiegend von Funktions- und Rolleninhaber*innen – wie der Gleichstellungsbeauftragten, der Inklusionsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung – wahrgenommen. Diese wirken im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten eng mit der Hochschulleitung sowie weiteren Gremien zusammen. Durch diesen kooperativen Ansatz ist sichergestellt, dass unterschiedliche Perspektiven in die Gestaltung von Maßnahmen einfließen und Diversität als gemeinschaftliche Aufgabe verstanden wird. Perspektivisch kann es darauf ankommen, die vorhandenen Strukturen weiter zu vernetzen und Zuständigkeiten klarer zu definieren, um Synergien zwischen den bestehenden Rollen zu nutzen und die Wirksamkeit von Diversitätsmaßnahmen zu erhöhen.

6.4. Langfristige Verankerung in Strategieprozessen

Damit Diversität nicht nur als Projektaufgabe, sondern als dauerhafter Bestandteil der Hochschulkultur verankert wird, soll das Thema kontinuierlich in die strategischen Planungs- und Steuerungsprozesse der HdBA integriert werden. Dies umfasst sowohl Ziel- und Steuerungsinstrumente als auch die regelmäßige Evaluation von Fortschritten. Auf diese Weise wird gewährleistet, dass Diversität dauerhaft sichtbar bleibt und als Leitprinzip das Handeln der Hochschule prägt.

Der Ausblick verdeutlicht, dass die HdBA bereits eine solide Basis geschaffen hat, auf der sie in den kommenden Jahren weiter aufbauen kann. Zugleich wird deutlich, dass für eine nachhaltige Weiterentwicklung gezielte Schritte erforderlich sind, die strukturiert geplant, überprüfbar umgesetzt und fortlaufend reflektiert werden. Vor diesem Hintergrund ist angedacht, die Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements in Abstimmung mit dem Senat und der Leitung der Hochschule in den kommenden Jahren gezielt anzugehen.

Quellenverzeichnis

Quellenverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2022). Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Online verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Baden-Württemberg Landesrecht BW. (2025a). Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG) Vom 1. Januar 2005): § 2 Aufgaben. Online verfügbar unter https://www.landesrecht-bw.de/perma?j=HSchulG_BW_!_2, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Baden-Württemberg Landesrecht BW. (2025b). Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG) Vom 1. Januar 2005): § 32 Prüfungen; Prüfungsordnungen. Online verfügbar unter https://www.landesrecht-bw.de/perma?j=HSchulG_BW_!_32, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Baden-Württemberg Landesrecht BW. (2025c). Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG) Vom 1. Januar 2005): § 4 Chancengleichheit von Frauen und Männern; Gleichstellungsbeauftragte. Online verfügbar unter https://www.landesrecht-bw.de/perma?j=HSchulG_BW_!_4, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesagentur für Arbeit (BA). (2013). Diversity Management in der BA. Online verfügbar unter https://www.arbeitsagentur.de/datei/diversity-management_ba026890.pdf#:~:text=gezielt%20f%C3%BCr%20den%20Gesch%C3%A4ftserfolg,Ver%02waltungskultur%20und%20sind%20den%20k%C3%BCnftigen, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesagentur für Arbeit (BA). (2018). Weisung 201804017 vom 20.04.2018 – Vereinbarung zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Online verfügbar im BA-Intranet unter <https://www.baintranet.de/011/004/005/004/Seiten/Weisung-201804017.aspx>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesagentur für Arbeit (BA). (2019a). Instrumentenkoffer zur Umsetzung der Inklusionsvereinbarung der BA. Online verfügbar im BA-Intranet unter https://www.baintranet.de/005/013/003/Documents/Instrumentenkoffer_Inklusionsvereinbarung.pdf, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesagentur für Arbeit (BA). (2019b). Pflegezeit und Familienpflegezeit. Online verfügbar im BA-Intranet unter <https://www.baintranet.de/006/009/007/Seiten/Personal-Pflegezeit.aspx>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesagentur für Arbeit (BA). (2023a). Alter und Generationen. Online verfügbar im BA-Intranet unter <https://www.baintranet.de/006/009/006/001/Seiten/default.aspx>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesagentur für Arbeit (BA). (2023b). Diversity Management. Online verfügbar im BA-Intranet unter <https://www.baintranet.de/006/009/006/002/Seiten/Diversity-Management.aspx>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesagentur für Arbeit (BA). (2024a). Der Sprachleitfaden der Bundesagentur für Arbeit: Klar. Nahbar. Fair. Online verfügbar im BA-Intranet unter <https://www.baintranet.de/007/010/002/Seiten/Sprachleitfaden-der-BA.aspx>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesagentur für Arbeit (BA). (2024b). Gleichstellung, Chancengleichheit und Gender Mainstreaming. Online verfügbar im BA-Intranet unter <https://www.baintranet.de/006/009/006/005/Seiten/Diversity-Gender-Chancengleichheit.aspx>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Quellenverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit (BA). (2024c). Kulturelle Vielfalt. Online verfügbar im BA-Intranet unter <https://www.baintranet.de/006/009/006/006/Seiten/Diversity-Kulturelle-Vielfalt.aspx>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesagentur für Arbeit (BA). (2024d). Sexuelle Identität. Online verfügbar im BA-Intranet unter <https://www.baintranet.de/006/009/006/009/Seiten/default.aspx>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesagentur für Arbeit (BA). (2025a). Bewusstseinsbildung und Qualifizierung. Online verfügbar im BA-Intranet unter <https://content.baintranet.de/zentral/9003/SitePages/Bewusstseinsbildung-und-Qualifizierung.aspx?web=1>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesagentur für Arbeit (BA). (2025b). Dein Studium bei der Bundesagentur für Arbeit. Online verfügbar unter <https://www.arbeitsagentur.de/bakarriere/studium>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesagentur für Arbeit (BA). (2025c). Dein Studium mit BA-Förderung – Betriebswirtschaft, Soziale Arbeit, Wirtschafts- oder Sozialrecht. Online verfügbar unter <https://www.arbeitsagentur.de/bakarriere/studium/foerderstudium>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesagentur für Arbeit (BA). (2025d). Familienservice der BA. Online verfügbar im BA-Intranet unter <https://www.baintranet.de/006/009/006/004/Seiten/Familienservice.aspx>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesagentur für Arbeit (BA). (2025e). Inklusion. Online verfügbar im BA-Intranet unter <https://content.baintranet.de/zentral/9003/SitePages/Inklusion.aspx>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesagentur für Arbeit (BA). (2025f). Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Online verfügbar im BA-Intranet unter <https://www.baintranet.de/006/009/006/004/Seiten/Diversity-Vereinbarkeit-Beruf-Privatleben.aspx>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesagentur für Arbeit (BA). (2025g). Vorteile bei der Bundesagentur für Arbeit. Online verfügbar unter <https://www.arbeitsagentur.de/bakarriere/vorteile>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) & Bundesamt für Justiz (BfJ). (2025a). Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): § 1 Ziel des Gesetzes. Online verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/agg/__1.html, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) & Bundesamt für Justiz (BfJ). (2025b). Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): § 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers. Online verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/agg/__12.html, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) & Bundesamt für Justiz (BfJ). (2025c). Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleiG): § 1 Ziele des Gesetzes. Online verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig_2015/__1.html, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) & Bundesamt für Justiz (BfJ). (2025d). Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleiG): § 11 Zweck. Online verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig_2015/__11.html, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) & Bundesamt für Justiz (BfJ). (2025e). Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der

Quellenverzeichnis

Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleig): § 4 Allgemeine Pflichten. Online verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/bgleg_2015/___4.html, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) & Bundesamt für Justiz (BfJ). (2025f). Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz - BGG): § 7 Benachteiligungsverbot für Träger öffentlicher Gewalt. Online verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/bgg/___7.html, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) & Bundesamt für Justiz (BfJ). (2025g). Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland: Artikel 1. Online verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_1.html, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) & Bundesamt für Justiz (BfJ). (2025h). Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland: Artikel 3. Online verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) & Bundesamt für Justiz (BfJ). (2025i). Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594): § 1 Ziele der Arbeitsförderung. Online verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/___1.html, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ). (2025). Bundesgleichstellungsgesetz. Online verfügbar unter https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/frauen-in-fuehrungspositionen/oeffentlicher-dienst/bundesgleichstellungsgesetz#js-jump-link__1, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Charta der Vielfalt. (2025). Die Dimensionen von Vielfalt. Online verfügbar unter <https://www.charta-der-vielfalt.de/#:~:text=PERS%C3%96NLICHKEIT>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

European Commission. (2020). Erasmus Charter for Higher Education 2021-2027: Guidelines. Online verfügbar unter https://erasmus-plus.ec.europa.eu/sites/default/files/charter-annotated-guidelines-feb2020_en.pdf, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Grackle-Docs. (2024). 2024 ILIAS LMS Accessibility Progress Statement. Online verfügbar unter https://docu.ilias.de/ilias.php?baseClass=ilrepositorygui&cmdNode=xv:n0&cmdClass=ilObjFileGUI&cmd=sendfile&ref_id=15477, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2020a). OnePager zur Barrierefreiheit in der Lehre vom 24.11.2020.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2020b). Studierendenvertretungsordnung (StuVO) der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in der Fassung des Beschlusses des Senats vom 23. September 2020. Online verfügbar unter <https://www.hdba.de/fileadmin/media/downloads/ordnungen/StuVo.pdf>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2023a). Grundordnung der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit: Auf der Grundlage des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg vom 17.12.2020, in der Fassung gemäß Senatsbeschluss vom 28.04.2023. Online verfügbar unter https://www.hdba.de/fileadmin/media/downloads/ordnungen/230809_Grundordnung_HdBA_bf.pdf, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2023b). Modulkatalog Bachelor-Studiengänge: Arbeitsmarktmanagement (AMM) und Beratung für Bildung, Beruf und

Diversitätskonzept der HdBA

Quellenverzeichnis

Beschäftigung (BBB) ab 2023. Online verfügbar unter https://www.hdba.de/fileadmin/media/downloads/informationen_zum_studium/Modulkatalog_Curriculum_2023_01.pdf, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2024a). Berufsbegleitender Masterstudiengang: Arbeitsmarktorientierte Beratung (AMB) – Modulhandbuch ab 2024. Online verfügbar unter https://www.hdba.de/fileadmin/media/downloads/informationen_zum_studium/241008_HdBA-Master_AMB_Modulkatalog_2024_bf.pdf, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2024b). Gleichstellungsplan der HdBA für den Gültigkeitszeitraum 01. Januar 2024 bis 31. Dezember 2027 vom 09.07.2024.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2024c). Weltoffene Hochschule: Demokratie braucht weltoffene Hochschulen. Online verfügbar unter <https://www.hdba.de/hochschule/profil/weltoffene-hochschule/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025a). Ansprechpersonen für besondere Situationen. Online verfügbar unter <https://www.hdba.de/campus/ansprechpersonen-fuer-besondere-situationen/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025b). Antidiskriminierung: Diskriminierung hat keinen Platz. Online verfügbar unter <https://www.hdba.de/campus/ansprechpersonen-fuer-besondere-situationen/antidiskriminierung/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025c). Begleitforschung zum Sprachleitfaden der Bundesagentur für Arbeit – Gendersensibles Sprechen in der Berufsberatung: Akzeptanz, Nutzung und Umsetzbarkeit des Sprachleitfadens der BA. Online verfügbar unter <https://www.hdba.de/forschung/hdba-projekte/gendersensibles-sprechen-in-der-berufsberatung-akzeptanz-nutzung-und-umsetzbarkeit-des-sprachleitfadens-der-ba/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025d). CAREER LEAD – ein Europäisches Netzwerk für Berufliche Orientierung. Online verfügbar unter <https://www.hdba.de/forschung/drittmittelprojekte/career-lead/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025e). Downloads im Überblick. Online verfügbar unter <https://www.hdba.de/campus/downloads/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025f). Erklärung zur Barrierefreiheit. Online verfügbar unter <https://www.hdba.de/erklaerung-zur-barrierefreiheit/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025g). Hochschule. Online verfügbar unter <https://www.hdba.de/hochschule/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025h). Inklusion an der HdBA – Aktionsplan 2025 vom 15.04.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025i). Inklusionsbeauftragte. Online verfügbar unter <https://www.hdba.de/campus/ansprechpersonen-fuer-besondere-situationen/inklusionsbeauftragte/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025j). Lehrende: Prof. Dr. Gundula Gwenn Hiller. Online verfügbar unter <https://www.hdba.de/hochschule/organisation/lehrende/profil/profil-hiller/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Quellenverzeichnis

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025k). Lehrende: Prof. Dr. Silvia Keller. Online verfügbar unter <https://www.hdba.de/campus/lehrende/lehrendenprofil/profil-keller/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025l). Leitbild. Online verfügbar unter <https://www.hdba.de/hochschule/profil/leitbild/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025m). Modul Beratungsorientiertes Controlling. Online verfügbar unter <https://www.hdba.de/studium/wissenschaftliche-weiterbildung/weiterbildungsmodule/beratungsorientiertes-controlling/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025n). Modul Erweiterte Beratungskompetenz. Online verfügbar unter <https://www.hdba.de/studium/wissenschaftliche-weiterbildung/weiterbildungsmodule/erweiterte-beratungskompetenz/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025o). Modulkatalog Master-Studiengang: Führung, Management und digitale Transformation ab 2027.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025p). Modulkatalog weiterbildender Bachelor-Studiengang: Arbeitsmarkt und Beratung ab 2027.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025q). Personalrat. Online verfügbar unter <https://www.hdba.de/hochschule/organisation/weitere-gremien/personalrat/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025r). Schwerbehindertenvertretung. Online verfügbar unter <https://www.hdba.de/campus/ansprechpersonen-fuer-besondere-situationen/schwerbehindertenvertretung/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025s). Studieren mit Kind an der HdBA vom 12.03.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025t). Wissenschaftliche Weiterbildung. Online verfügbar unter <https://www.hdba.de/studium/wissenschaftliche-weiterbildung/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025u). Zertifikatsprogramm Leistungen SGB II“. Online verfügbar unter <https://www.hdba.de/studium/wissenschaftliche-weiterbildung/zertifikatsprogramme/leistungen-sgb-ii/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025v). Zertifikatsprogramm Professionelle Beratung. Online verfügbar unter <https://www.hdba.de/studium/wissenschaftliche-weiterbildung/zertifikatsprogramme/professionelle-beratung/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025w). Zertifikatsprogramm Vermittlung. Online verfügbar unter <https://www.hdba.de/studium/wissenschaftliche-weiterbildung/zertifikatsprogramme/vermittlung/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). (2025x). Zukunft inklusiv – Die Rolle der Bundesagentur für Arbeit bei der Gestaltung einer inklusiven Arbeitswelt. Online verfügbar unter <https://www.hdba.de/forschung/hdba-projekte/zukunft-inklusiv/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

REHADAT. (2025a). Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Behindertengleichstellungsgesetz (BGG). Online verfügbar unter <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Behindertengleichstellungsgesetz-BGG/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Quellenverzeichnis

REHADAT. (2025b). Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX). Online verfügbar unter <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Sozialgesetzbuch-Neuntes-Buch-SGB-IX/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Studierendenwerk Mannheim (2025). PBS Psychologische Beratungsstelle. Online verfügbar unter <https://www.stw-ma.de/beratung-service/pbs/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Studierendenwerk Rostock-Wismar. (2025). Soziale Dienste: Psychologische Beratung. Online verfügbar unter <https://www.stw-rw.de/de/soziale-dienste/beratung/psychologische-beratung.html>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Total-E-Quality Deutschland e. V.. (2025). Bundesagentur für Arbeit. Online verfügbar unter <https://www.total-e-quality.de/de/die-praedikatstragerinnen/datenbank/8/bundesagentur-fur-arbeit/>, zuletzt abgerufen am 28.08.2025.

Anhang

Anhang

Anhang 1: Rechtlicher und politischer Rahmen im Überblick	28
Anhang 2: Bachelor-Studiengänge „Arbeitsmarktmanagement (B.A.)“ und „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (B.A.)“ – Übersicht der Module mit Diversitätsbezügen (nach Schwerpunkten und Modul-Code) (HdBA, 2023b)	29
Anhang 3: Master-Studiengang „Arbeitsmarktorientierte Beratung (M.A.)“ – Übersicht der Module mit Diversitätsbezügen (in der Reihenfolge der Module vom 1. bis zum 4. Semester) (HdBA, 2024a)	32
Anhang 4: Bachelor-Studiengang „Arbeitsmarkt und Beratung (B.A.)“ – Übersicht der Module mit Diversitätsbezügen (nach Schwerpunkten) (HdBA, 2025p)	33
Anhang 5: Master-Studiengang „Führung, Management und digitale Transformation (M.A.)“ – Übersicht der Module mit Diversitätsbezügen (in der Reihenfolge der Module vom 1. bis zum 5. Semester) (HdBA, 2025o)	36
Anhang 6. Übersicht der Forschungsprojekte mit Diversitätsbezügen (nach Schwerpunkten)	37
Anhang 7: Sprachleitfaden der BA vom 15.04.2024 (BA, 2024a)	38
Anhang 8: Gleichstellungsplan der HdBA für den Zeitraum 2024 bis 2027 vom 09.07.2024 (HdBA, 2024b)	38
Anhang 9: Studieren mit Kind an der HdBA vom 12.03.2025 (HdBA, 2025s)	38
Anhang 10: Inklusion an der HdBA – Aktionsplan 2025 vom 15.04.2025 (HdBA, 2025h)	38
Anhang 11: OnePager zur Barrierefreiheit in der Lehre vom 24.11.2020 (HdBA, 2020a)	38

Anhang

Anhang 1: Rechtlicher und politischer Rahmen im Überblick

Rechtsquelle	Relevanz für Diversitätsmanagement der HdBA
Grundgesetz (GG)	Artikel 1 GG garantiert den Schutz der Menschenwürde (BMJV & BfJ, 2025g). Artikel 3 GG verankert das Gleichheitsgebot und Diskriminierungsverbote (u. a. wegen Geschlecht, Behinderung, Herkunft) (BMJV & BfJ, 2025h).
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2022; BMJV & BfJ, 2025a; BMJV & BfJ, 2025b)	Schutz vor Benachteiligungen im Arbeits- und Bildungsbereich aufgrund ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion bzw. Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Identität.
Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) (BMJV & BfJ, 2025f; REHADAT, 2025a) & SGB IX (REHADAT, 2025b)	Sicherung gleichberechtigter Teilhabe und Barrierefreiheit; verbindlicher Rahmen für Hochschulen zur Umsetzung angemessener Vorkehrungen.
Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) (BMBFSFJ, 2025; BMJV & BfJ, 2025e; BMJV & BfJ, 2025d)	Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Bundesbehörden; Verpflichtung zur Gleichstellung in Personalentscheidungen, Vereinbarkeit von Familie sowie Pflege und Beruf.
Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg (LHG BW) (Baden-Württemberg Landesrecht BW, 2025a, 2025b, 2025c)	Verpflichtung der Hochschulen zur Förderung von Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie sowie Pflege und Berücksichtigung von Diversität in Lehre, Studium sowie Prüfungen.
Erasmus+ & Erasmus Charta (ECHE) (European Commission, 2020)	Verpflichtung zur Förderung von Inklusion und Diversität in internationaler Mobilität; gezielte Einbeziehung bisher unterrepräsentierter Gruppen.

Anhang

Anhang 2: Bachelor-Studiengänge „Arbeitsmarktmanagement (B.A.)“ und „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (B.A.)“ – Übersicht der Module mit Diversitätsbezügen (nach Schwerpunkten und Modul-Code) (HdBA, 2023b)

Wirtschaftswissenschaften

Modul	Diversitätsbezug
1310 - Personalmanagement (AMM / BBB, Pflichtmodul)	Impliziter Bezug: Diversitätsmanagement angerissen, Chancengleichheit in Personalprozessen.
1760 - Arbeitsmarktökonomie und Gender (AMM / BBB, Wahlmodul)	Expliziter Bezug: Ökonomische Analyse von Geschlechterungleichheit.
1820 - Diskriminierung und Arbeitsmarkt (AMM / BBB, Wahlmodul)	Expliziter Bezug: Ethnische Herkunft, Alter, Behinderung, Religion, sexuelle Identität.
1830 - Ursachen und Konsequenzen arbeitsmarktbezogener Migration (AMM / BBB, Wahlmodul)	Expliziter Bezug: Ethnische Herkunft, Migration, Religion.

Sozialwissenschaften

Modul	Diversitätsbezug
2110 - Grundlagen der Integration und Teilhabe: Institutionen, Strukturen und Instrumente (AMM / BBB, Pflichtmodul)	Impliziter Bezug: Fokus auf soziale Teilhabe und Integration, besonders für Menschen mit Behinderungen und sozial benachteiligte Gruppen.
2120 - Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Beratung (AMM / BBB, Pflichtmodul)	Impliziter Bezug: Sensibilisierung für unterschiedliche Lebenslagen, Reflexion eigener Werte, interkulturelle Perspektiven.
2210 - Sozialstruktur und Teilhabechancen in der Erwerbsarbeitsgesellschaft (AMM / BBB, Pflichtmodul)	Expliziter Bezug: Geschlecht, ethnische Herkunft, Behinderung, soziale Herkunft, Alter.
2220 – Berufliche Aus- und Weiterbildung für AMM (Pflichtmodul)	Expliziter Bezug: Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderung in der beruflichen Bildung.
2230 – Berufliche Aus- und Weiterbildung für BBB (Pflichtmodul)	Expliziter Bezug: Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderung in der beruflichen Bildung.
2240 - Professionelle Beratung I – Ansätze und Methoden (AMM / BBB, Pflichtmodul)	Expliziter Bezug: Beratung unter verschiedenen Kontextbedingungen, inklusive Migration und Diversität.
2310 – Berufs- und Arbeitswissenschaft (AMM / BBB, Pflichtmodul)	Expliziter Bezug: Geschlechterverteilung und -ungleichheit in Berufen bzw. Berufsfeldern.
2330 - Professionelle Beratung II – Verständnis und Gestaltung von Beratungsprozessen (AMM / BBB, Pflichtmodul)	Expliziter Bezug: Migrationsgesellschaftliche und diversitätssensible Perspektiven, sprachensible Beratung.
2420 - Fallmanagement in der Beschäftigungsförderung I (BBB, Fallmanagement in der Beschäftigungsförderung, Schwerpunktmodul)	Impliziter Bezug: Vielfältige Problemlagen, intersektionale Betrachtung.

Anhang

Modul	Diversitätsbezug
2430 - Gruppenveranstaltungen in der Berufsberatung (BBB, Berufliche Beratung, Schwerpunktmodul)	Impliziter Bezug: Zielgruppenorientierung (Alter, Herkunft, Geschlecht).
2450 - Berufsbiografie und berufliche Mobilität (BBB, Berufliche Beratung, Schwerpunktmodul)	Impliziter Bezug: Zielgruppenspezifische Besonderheiten (Geschlecht, Alter, Herkunft, Migrationserfahrung).
2460 - Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben I (BBB, Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben, Schwerpunktmodul)	Expliziter Bezug: Beratung zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen.
2480 - Ganzheitliche Beratungs- und Betreuungsansätze für langzeitarbeitslose Menschen (AMM, Arbeitsmarktintegration und -transformation, Schwerpunktportfoliomodul)	Impliziter Bezug: Mehrfachproblemlagen (Alter, Behinderung, soziale Herkunft).
2490 - Gruppenveranstaltungen Integrationsberatung (BBB, Fallmanagement in der Beschäftigungsförderung, Schwerpunktmodul)	Impliziter Bezug: Zielgruppenorientierung (Langzeitarbeitslose, Migrant*innen, Ältere).
2550 - Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben II (BBB, Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben, Schwerpunktmodul)	Expliziter Bezug: Chancen und Herausforderungen der Mega-Trends für die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen.
2560 - Lebenslagenbezogene Beratung und Vermittlung (AMM, Arbeitsmarktintegration und -transformation, Schwerpunktmodul)	Expliziter Bezug: Ethnische Herkunft, Behinderung, soziale Herkunft, Alter; Diversitätsmanagement.
2570 - Komplexe Beratungssituationen – Interdisziplinäre Fallstudien analysieren und in die Beratungspraxis übertragen (AMM, Portfoliomodul / BBB, Erweiterungsmodul)	Expliziter Bezug: Intersektionalität (Alter, Herkunft, Behinderung, soziale Herkunft).
2660 - Aktuelle Fragen von Geschlecht und Arbeitsmarkt (AMM / BBB, Wahlmodul)	Expliziter Bezug: Geschlecht und Geschlechtergerechtigkeit.
2670 - Diversity Management in der Arbeitsmarktintegration und Personalarbeit (AMM / BBB, Wahlmodul)	Expliziter Bezug: Alle sieben Kerndimensionen.
2710 - Aktuelle Aspekte der Arbeitsmigration und Integration (AMM / BBB, Wahlmodul)	Impliziter Bezug: Erwerbsmigration und -integration (Herkunft).
2720 - Europa im Zeichen der Inklusion – Status quo und Chancen des Wandels für Menschen mit Behinderung (AMM, Erweiterungs- und Wahlmodul / BBB, Vertiefungs- und Wahlmodul)	Expliziter Bezug: Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen im europäischen Kontext.
2730 - Inklusive Teilhabe am Arbeitsleben – Arbeit 4.0, Digitalisierung, Teilhabe-Prozess, Beratung und Vermittlung von Menschen mit Behinderung (AMM / BBB, Erweiterungs- und Wahlmodul)	Expliziter Bezug: Chancen und Herausforderungen der inklusiven Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen im Fokus der Megatrends.
2740 - Psychisch kranke Kunden und der Umgang mit ihnen (AMM, Erweiterungsmodul)	Impliziter Bezug: Sensibilisierung für Kund*innen mit einer psychischen Erkrankung (Behinderung).

Anhang

Modul	Diversitätsbezug
2750 - Suchterkrankungen im Kontext SGB II / III (AMM, Erweiterungsmodul)	Impliziter Bezug: Sensibilisierung für Kund*innen mit Suchterkrankungen (Behinderung).
2790 - Sprach- und kultursensibles berufliches Handeln in Beratung und Vermittlung (AMM / BBB, Vertiefungsmodul)	Impliziter Bezug: Befähigung für sprachensible Interaktion (Diversität).
2890 - Beratung von Menschen mit Behinderungen – inklusiv, barrierefrei, digital (BBB, Vertiefungs- und Wahlmodul)	Expliziter Bezug: Barrierefreie Beratung von Menschen mit Behinderungen im digitalen Zeitalter.
2930 - Inklusive Teilhabe am Arbeitsleben II – Wandel und Innovation (AMM / BBB, Erweiterungs- und Wahlmodul)	Expliziter Bezug: Chancen und Herausforderungen der Mega-Trends für die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen.

Rechtswissenschaften

Modul	Diversitätsbezug
3110 - Rechtswissenschaftliche Grundlagen (AMM / BBB, Pflichtmodul)	Impliziter Bezug: Grundwissen zu Gleichheitsgrundsatz und Antidiskriminierungsrecht (AGG).
3210 - Grundlagen des Sozialrechts (AMM / BBB, Pflichtmodul)	Impliziter Bezug: Teilhaberecht (SGB IX) und Gleichbehandlungsgrundsätze.
3320 - Grundsicherung für Arbeitsuchende (BBB, Pflichtmodul)	Impliziter Bezug: Fokus auf sozial benachteiligte Gruppen.
3430 - Rechtliche Aspekte der Teilhabe am Arbeitsleben (BBB, Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben, Schwerpunktmodul / AMM / BBB, Wahlmodul)	Expliziter Bezug: Behinderung, Antidiskriminierungsrecht (AGG).
3660 - Ausgewählte Rechtsfragen zur Teilhabe am Arbeitsleben (AMM / BBB: Vertiefungsmodul)	Expliziter Bezug: Behinderung, BA als Trägerin der beruflichen Rehabilitation, rechtliche Aspekte der Einstellung und Kündigung.

Disziplinübergreifend

Modul	Diversitätsbezug
4610 - Diversity-Management & Diversity Kompetenz (AMM / BBB, Wahlmodul)	Impliziter Bezug: Sensibilisierung und Befähigung für den Umgang mit Diversität im allgemeinen.

Anhang

Anhang 3: Master-Studiengang „Arbeitsmarktorientierte Beratung (M.A.)“ – Übersicht der Module mit Diversitätsbezügen (in der Reihenfolge der Module vom 1. bis zum 4. Semester) (HdBA, 2024a)

Modul	Diversitätsbezug
Modul 01: Professionelle Beratung	Impliziter Bezug: Zielgruppen- und kontextgerechte Beratung, Sensibilisierung für unterschiedliche Lebenslagen (Geschlecht, Alter, Herkunft, soziale Herkunft).
Modul 02: Berufliche Arbeitsmärkte	Impliziter Bezug: Analyse ungleicher Chancen verschiedener Gruppen (ethnische und soziale Herkunft, Geschlecht).
Modul 03: Arbeitsmarktmodelle	Expliziter Bezug: Migration, Diskriminierung (Herkunft, Geschlecht, Alter, Behinderung).
Modul 06: Ziele, Mittel & Methoden der Beratung	Impliziter Bezug: Anpassung der Beratung an unterschiedliche Zielgruppen (Alter, Herkunft, Geschlecht, Behinderung).
Modul 07: Berufsbiografien im Vergleich	Impliziter Bezug: Zielgruppenspezifische Besonderheiten (Geschlecht, Alter, Herkunft, Migrationserfahrung).
Modul 11: Themenfelder & Akteure in der Beratung	Expliziter Bezug: Demografischer Wandel, interkulturelle Beratung, Beratung älterer Menschen.
Modul 12: Zukunft der Arbeit	Expliziter Bezug: Alter, Geschlecht, Behinderung, ethnische Herkunft; Work-Life-Balance, Migration.
Modul 13: Regionale Arbeitsmärkte & demografischer Wandel	Expliziter Bezug: Alter. Impliziter Bezug: Geschlecht, ethnische Herkunft.
Modul 16: Internationaler Theorie-Praxis Transfer	Expliziter Bezug: Ethnische Herkunft. Impliziter Bezug: Weltanschauung.
Modul 17: Lebenslanges Lernen	Expliziter Bezug: Alter. Impliziter Bezug: Ethnische und soziale Herkunft.

Anhang

Anhang 4: Bachelor-Studiengang „Arbeitsmarkt und Beratung (B.A.)“ – Übersicht der Module mit Diversitätsbezügen (nach Schwerpunkten) (HdBA, 2025p)

Hinweis: Der Studiengang befindet sich derzeit in der Entwicklung und Akkreditierung (geplant 12/26). Vorbehaltlich einer erfolgreichen Akkreditierung wird der Studiengang inklusive der nachfolgend gelisteten Module erstmals zum 01.09.2027 angeboten und durchgeführt.

Wirtschaftswissenschaften

Modul	Diversitätsbezug
Arbeitsmarkt: Arbeitgeberberatung II	Impliziter Bezug: Analyse von regionalen Strukturen der Erwerbspersonen, u. a. Demografie, Bildung und Arbeitsmarktmobilität.
Arbeitsmarktökonomie und Gender (Vertiefungs- und Wahlpflichtmodul)	Expliziter Bezug: Analyse von Gender-Gaps und weiterer geschlechtsspezifischer arbeitsmarktrelevanter Unterschiede. Instrumente und Maßnahmen zur Gleichstellung und deren Wirksamkeit.
Beschäftigung, Familie und Bevölkerung (Vertiefungs- und Wahlpflichtmodul)	Impliziter Bezug: Analyse von Kennzahlen im Kontext von Familie, Demografie und Erwerbsbeteiligung in Deutschland und anderen Ländern.
BWL – Vertiefung: Personalmanagement (Portfoliomodul)	Impliziter Bezug: Auseinandersetzung mit den Herausforderungen des Personalmanagements, u. a. Diversität.
Diskriminierung und Arbeitsmarkt (Vertiefungs- und Wahlpflichtmodul)	Expliziter Bezug: Thematisiert Mechanismen und Folgen von Diskriminierung im Arbeitsleben; rechtliche und gesellschaftliche Handlungsansätze.
Leadership und Arbeiten 4.0 (Erweiterungs-, Vertiefungs- und Wahlpflichtmodul)	Expliziter Bezug: Beschäftigung mit Generationen- und Lebensphasenkonzepten sowie Individualisierung des Personalmanagements, Work-Life und Diversity.
Ursachen und Konsequenzen arbeitsmarktbezogener Migration (Vertiefungs- und Wahlpflichtmodul)	Impliziter Bezug: Beschäftigung mit Ursachen und Folgen von (Arbeits-)Migration.

Sozialwissenschaften

Modul	Diversitätsbezug
Angewandte Beratungsfelder“: Ganzheitliche Beratungs- & Betreuungsansätze für langzeitarbeitslose Menschen (Portfoliomodul)	Impliziter Bezug: Aktuelle Ansätze und Umsetzungsstrategien zur Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit.
Berufs- und Arbeitswissenschaft im Kontext beruflicher Beratung	Impliziter Bezug: Diversitätsdimensionen im Kontext von Beruf und Arbeit.

Anhang

Modul	Diversitätsbezug
Gruppenveranstaltungen in der Beratung (Erweiterungs-, Vertiefungs- und Wahlpflichtmodul)	Impliziter Bezug: Entwicklung zielgruppenorientierter Kommunikations- und Moderationsstrategien in heterogenen Gruppen.
Komplexe Beratungssituationen	Impliziter Bezug: Förderung interdisziplinärer Perspektiven und Sensibilisierung für unterschiedliche Lebenslagen und Diversitätsdimensionen.
Professionelle Beratung	Impliziter Bezug: Beratung unter verschiedenen Kontextbedingungen, inklusive Migration und Diversität, und sprachensible Beratung.
Sprach- und kultursensibles berufliches Handeln in Beratung und Vermittlung (Vertiefungsmodul)	Expliziter Bezug: Förderung interkultureller und sprachsensibler Kompetenzen; Abbau kommunikativer Barrieren in Beratung und Vermittlung.

Rechtswissenschaften

Modul	Diversitätsbezug
Aktuelle Aspekte der Arbeitsmigration und Integration (Erweiterungs- und Wahlpflichtmodul)	Impliziter Bezug: Auseinandersetzung mit der Arbeitsmigration und -integration von Arbeitnehmer*innen aus unterschiedlichen Herkunftsländern.
Arbeitsmarktpolitik in systemvergleichender und europäischer Perspektive	Impliziter Bezug: Thematisiert unterschiedliche institutionelle Rahmenbedingungen von Arbeitsmärkten und Gleichstellungspolitiken; Reflexion sozialer und kultureller Unterschiede im internationalen Vergleich.
Ausgewählte Rechtsfragen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Vertiefungsmodul)	Expliziter Bezug: Behinderung, BA als Trägerin der beruflichen Rehabilitation, rechtliche Aspekte der Einstellung und Kündigung.
Beratungskontexte der BA: Inklusion und Teilhabe (Topic-Modul)	Expliziter Bezug: Auseinandersetzung mit einem inklusiven Arbeitsmarkt und aktuellen Forschungsergebnissen. Die berufliche Rehabilitation in Zeiten des Wandels. Spezifische Behinderungsarten und Beratungssettings. Rechtliche Grundlagen, u. a. SGB IX.
Inklusive Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen – Arbeit 4.0 / Digitalisierung / Europa (Wahlpflichtmodul)	Expliziter Bezug: Behandelt Teilhabe im digitalen Wandel, inklusive Beratung und barrierefreie Arbeitsumgebungen.
Sozialstruktur und Teilhabechancen in der Erwerbsgesellschaft	Expliziter Bezug: Analyse sozialer Ungleichheit, Teilhabe und Diskriminierung; Sensibilisierung für Diversitätsdimensionen wie Geschlecht, Alter und Herkunft.
Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Arbeitsförderung und arbeitsmarktbezogener sozialer Sicherung	Impliziter Bezug: Methoden und Konzepte sozialer Teilhabe. Soziologische Grundlagen zur Lebenssituation der Kund*innen der Arbeitsverwaltung. Intersektionale Betrachtungen von Entwicklungs-chancen und Armutsrisiken.

Anhang

Disziplinübergreifend

Modul	Diversitätsbezug
Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Themenfeld Beratung, Vermittlung und Integration (Wahlpflichtmodul)	Expliziter Bezug: Aktuelle Entwicklungen im Bereich Sucht, psychische Erkrankungen, Zuwanderung und (Geschlechterspezifika in der) Arbeitsmigration, sprach- und kultursensible Beratung.
Angewandte Beratungsfelder: Arbeitgeberberatung I (Portfoliomodul)	Impliziter Bezug: Beschäftigung mit betrieblichen Herausforderungen und Fördermöglichkeiten bei der Rekrutierung und Beschäftigung von Bewerber*innen in besonderen Lebenslagen.
Beratungskontexte der BA: Arbeitsmärkte und Integration im Wandel (Topic-Modul)	Impliziter Bezug: Aktuelle und zukünftige arbeitsmarktpolitische Herausforderungen wie z.B. demografischer Wandel oder regionale und internationale Migration. Analyse von Arbeitsmarktstatistiken. Arbeitsmarkttransformation und internationale Aspekte als strukturprägende Hintergründe und Folgen für die Heterogenität von Lebenslagen und Zielgruppen.
Beratungskontexte der BA: Berufliche Beratung (Topic-Modul)	Impliziter Bezug: Berufsbiografische Perspektiven in der Beratung.
Diversity-Management & Diversity-Kompetenz (Wahlpflichtmodul)	Expliziter Bezug: Vermittelt Konzepte und Strategien des Diversitätsmanagements; Entwicklung praktischer Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt.

Anhang

Anhang 5: Master-Studiengang „Führung, Management und digitale Transformation (M.A.)“ – Übersicht der Module mit Diversitätsbezügen (in der Reihenfolge der Module vom 1. bis zum 5. Semester) (HdBA, 2025o)

Hinweis: Der Studiengang befindet sich derzeit in der Entwicklung und Akkreditierung (geplant 12/26). Vorbehaltlich einer erfolgreichen Akkreditierung wird der Studiengang inklusive der nachfolgend gelisteten Module erstmals zum 01.10.2027 angeboten und durchgeführt.

Modul	Diversitätsbezug
Modul 04: Grundlagen von Personalmanagement, Führung und Organisationsentwicklung	Impliziter Bezug: Berücksichtigung von Kompetenz- und Wissensdiversität in der Personalentwicklung; Förderung einer wertschätzenden Sicht auf Vielfalt in Teams.
Modul 08: Leadership	Impliziter Bezug: Thematisierung von Rollenverständnis, Motivation und Beziehungsstrukturen in diversen Teams; Förderung von Perspektivenvielfalt und Reflexion interpersoneller Dynamiken.
Modul 09: Digitale Transformation und Verwaltung	Impliziter Bezug: Thematisierung von digitaler Teilhabe, Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Kontext der Verwaltungsmodernisierung.
Modul 15: Changemanagement und Organisationsentwicklung	Impliziter Bezug: Sensibilisierung für individuelle und organisationale Unterschiede in Veränderungsprozessen; Förderung partizipativer, diversitätssensibler Kommunikation und Führung.
Wahlpflichtmodul 18 A: Führen im Kontext von Diversity	Expliziter Bezug: Zentrales Modul zu Diversitätsmanagement, Inklusion und Inclusive Leadership; Reflexion verschiedener Diversitätsdimensionen (z. B. Geschlecht, Behinderung, kulturelle Herkunft, Religion); Entwicklung diskriminierungssensibler Führungsstrategien.
Wahlpflichtmodul 18 B: Ethik und Nachhaltigkeit im Führungshandeln	Impliziter Bezug: Auseinandersetzung mit moralischen Dilemmata, Verantwortung und Gerechtigkeit in Organisationen; Verknüpfung von Nachhaltigkeit, Fairness und Teilhabe.
Wahlpflichtmodul 19 B: Digitalisierung in der Arbeitsverwaltung	Impliziter Bezug: Reflexion der Auswirkungen digitaler Technologien auf Chancengleichheit und Zugang zu Verwaltungsdienstleistungen; ethische Fragen algorithmischer Systeme.
Wahlpflichtmodul 20 C: Organisationales Lernen – Theorie, Praxis und Gestaltungsperspektiven in der BA	Impliziter Bezug: Förderung einer dialogischen Lernkultur und Auseinandersetzung mit Lernprozessen über Hierarchieebenen hinweg; Stärkung organisationaler Inklusion.
Wahlpflichtmodul 22 A/B: Auslands- oder Betriebspraktikum: Perspektiven des Managements	Impliziter Bezug: Förderung interkultureller Kompetenz und organisationsübergreifender Perspektiven; Sensibilisierung für Vielfalt in internationalen und interorganisationalen Kontexten.

Anhang

Anhang 6. Übersicht der Forschungsprojekte mit Diversitätsbezügen (nach Schwerpunkten)

Wirtschaftswissenschaften

Forschungsprojekt	Diversitätsbezug
Titel: The Effect of Age Diversity in Groups on Peer Evaluations and Individual Performance Projektleitung: Prof. Dr. Katja Görlitz Laufzeit: 2023-2026	Impliziter Bezug: Diese Studie analysiert anhand von Mikrodaten, wie Personen die Leistung ihrer Mitspieler in einem Turnier bewerten, nachdem sie zufällig einer altershomogenen oder altersheterogenen Gruppe zugeteilt wurden. Die Daten ermöglichen zudem die Untersuchung von Expertenbewertungen, da sie objektive Einschätzungen eines unabhängigen Experten enthalten. Darüber hinaus untersucht die Studie, wie sich altersgemischte Gruppen auf die individuelle Leistung in professionellen Golfturnieren auswirken.

Sozialwissenschaften

Forschungsprojekt	Diversitätsbezug
Titel: Berufsorientierung an Förderschulen stärken Projektleitung: Prof. Dr. Matthias Kohl und Prof. Dr. Jane Porath Laufzeit: 2026-2028	Expliziter Bezug: Wirkungsbetrachtung zum vertieften Berufsorientierungsangebot für Schüler*innen aller Förderschwerpunkte.
Titel: Transkribierte Berufsbiografien für Forschung, Lehre und Beratung. Aufbau einer internationalen Datenbank (BioDataBase) Projektleitung: Prof. Dr. Kathrin Breuing Laufzeit: 2025-2026	Expliziter Bezug: Analyse verschiedener Diversitätsdimensionen im Kontext berufsbiografischer Verläufe; Diskriminierungserfahrungen, soziale Kategorisierungen, individuelle Bewältigungsstrategien; Implikationen für Bildungs- und Berufsberatung, Personalentwicklung, Forschung (,diversitätssensible Biografiearbeit').

Anhang

Anhang 7: Sprachleitfaden der BA vom 15.04.2024 (BA, 2024a)

Anhang 8: Gleichstellungsplan der HdBA für den Zeitraum 2024 bis 2027 vom 09.07.2024 (HdBA, 2024b)

Anhang 9: Studieren mit Kind an der HdBA vom 12.03.2025 (HdBA, 2025s)

Anhang 10: Inklusion an der HdBA – Aktionsplan 2025 vom 15.04.2025 (HdBA, 2025h)

Anhang 11: OnePager zur Barrierefreiheit in der Lehre vom 24.11.2020 (HdBA, 2020a)