



Diversity-Konzept

Diversity Concept

Diversity hat für die HSBA eine zentrale Bedeutung und wird als Querschnittsaufgabe über alle Bereiche der Hochschule hinweg angesehen. Um dies zu unterstreichen, wurde das vorliegende Konzept erstellt und am 27.04.2020 vom Hochschulrat verabschiedet. Es stellt die Fortschreibung und Ergänzung des 2017 vom Hochschulrat verabschiedeten Gleichstellungskonzepts dar. Das vorliegende Diversity-Konzept wurde von der Gleichstellungs- bzw. Diversity-Beauftragten und den Beauftragten für Personen mit Behinderung und/oder chronischen Krankheiten erstellt und gilt für die kommenden fünf Jahre.

1 Diversity an der HSBA

Die HSBA hat erstmalig im Jahr 2008 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und damit die Relevanz von Vielfalt in Bezug auf Herkunft, Nationalität, Geschlecht, Alter, Behinderung, Religion, sexuelle Ausrichtung und sonstige Unterschiede herausgestellt und die Chancen, die sich daraus ergeben, aufgezeigt. Das vorliegende Konzept schließt an diese Verständigung an und geht auf die Diversity-Aspekte Geschlecht, Behinderung/chronische Krankheiten sowie Internationalität für alle Statusgruppen der Hochschule ein.

2 Diversity-Aufgabenträger an der HSBA

Gemäß Statut der HSBA werden vom Hochschulrat ein(e) (§ 6) Diversity-Beauftragte(r) und (§ 7) ein(e) Beauftragte(r) für Personen mit Behinderung und chronischen Krankheiten gewählt. Die Amtszeit beträgt 3 Jahre. Für diese Aufgabe ausgewählt werden können Professorinnen und Professoren, Mitglieder des akademischen Personals sowie andere Hochschulangehörige, die einen Hochschulabschluss und geeignete berufliche Erfahrungen nachweisen können.

Diversity is of central importance to HSBA and is seen as a cross-sectional task across all university departments. To support these efforts, this concept was created and approved by the University Council on 27 April 2020. It is an updated and extended version of the Equality Concept passed by the University Council in 2017. This Diversity Concept was created by the Equality and Diversity Representative and the Representative for Persons with Disabilities and/or Chronic Illnesses and is valid for the next five years.

1 Diversity at HSBA

HSBA first signed the Diversity Charter in 2008, thereby highlighting the relevance of diversity in terms of origin, nationality, gender, age, disability, religion, sexual orientation, and other differences as well as the opportunities that arise from this. This concept builds on this understanding and addresses the diversity aspects of gender, disability/chronic illness, and internationality for all status groups at the university.

2 Diversity Assigned Persons at the HSBA

According to the statute of the HSBA, a (§ 6) Diversity Representative and (§ 7) a Representative for Persons with Disabilities and Chronic Illnesses are elected by the University Council. The term of office is 3 years. Professors, members of the academic staff and other members of the university who can provide proof of a university degree and suitable professional experience may be selected for this task.



Die/Der Diversity-Beauftragte unterstützt die HSBA bei allen Gleichstellungs- und Diversitymaßnahmen. Sie/Er wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung der Hochschule mit und ist an Struktur- und Personalentscheidungen beteiligt. Bei Auswahlverfahren von wissenschaftlichem Personal setzt sie/er sich dafür ein, dass Chancengleichheit für Bewerberinnen und Bewerber gewährleistet wird und dass Frauen sowie Personen mit Migrationshintergrund und/oder Behinderung bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt eingestellt werden. Sie/Er verfügt über ein Sondervotum bei Berufungsverfahren. Für das nichtwissenschaftliche Personal wirkt die/der an Grundsatzfragen zur Berücksichtigung von Diversitymaßnahmen in Personalentscheidungen mit. Die/Der Diversity-Beauftragte hat ein Informations-, Rede- und Antragsrecht im Hochschulrat. Sie/Er kann gegenüber allen Organen der Hochschule Stellung nehmen.

Die/Der Beauftragte für Personen mit Behinderung und chronischen Krankheiten wirkt bei allen Maßnahmen zur sozialen Förderung von Studierenden mit Behinderung oder chronischen Krankheiten und zum Nachteilsausgleich bei der Hochschulzulassung, beim Studium und bei Prüfungen mit. Die/Der Beauftragte für Personen mit Behinderung und chronischen Krankheiten hat ein Informations-, Rede- und Antragsrecht im Hochschulrat. Sie/Er kann gegenüber allen Organen der Hochschule Stellung nehmen.

Neben der/dem Diversity-Beauftragten und der/dem Beauftragten für Personen mit Behinderung und chronischen Krankheiten gibt sich die HSBA einen Diversity-Lenkungskreis, um das Thema Diversity organisationsübergreifend bearbeiten zu können und geeignete Maßnahmen zu entwickeln. Der Lenkungs-kreis besteht aus der/dem Diversity-Beauftragten, der/dem Beauftragten für Personen mit Behinderung und/oder chronischen Krankheiten, einer/einem Mitarbeiter_in des International Office, einer/einem Mitarbeiter_in der Personalentwicklung sowie der/dem Vize-Präsident_in für Studium und Lehre. Der Diversity-Lenkungskreis hat jährliche Berichtspflicht gegenüber dem Hochschulrat und ist für die Fortschreibung des Diversity-Reports zuständig.

The Diversity Representative supports the HSBA in all equality and diversity measures. In particular, she/he participates in the development planning of the university and is involved in structural and personnel decisions. In selection procedures for academic staff, she/he works to ensure equal opportunities for applicants and that women and persons with a migration background and/or disability are given preference in the case of equivalent qualifications. She/he has a special vote in appointment procedures. For non-scientific personnel, the diversity officer participates in fundamental questions regarding the consideration of diversity measures in personnel decisions. The Diversity Representative has the right to inform, speak and make proposals in the University Council. He/she can take a stand towards all organs of the university.

The representative for persons with disabilities and chronic illnesses is involved in all measures for the social support of students with disabilities or chronic illnesses and for the compensation of disadvantages in university admission, studies, and examinations. The Representative for Persons with Disabilities and Chronic Illnesses has the right to inform, speak and make motions in the University Council. He/she can take a position towards all organs of the university.

In addition to the Diversity Officer and the Officer for Persons with Disabilities and Chronic Illnesses, the HSBA has established a Diversity Committee to address the issue of diversity across the organization and to develop appropriate measures. The committee consists of the Diversity Representative, the Representative for Persons with Disabilities and/or Chronic Illnesses, an employee of the International Office, an employee of Human Resources Development, and the Vice President for Academic Affairs. The Diversity Committee has an annual reporting duty to the University Council and is responsible for updating the Diversity Report.

3 Gleichstellungs- und Diversity-Ziele

3.1 Erhöhung der Diversity an der HSBA

Ein zentrales Ziel ist es, die Diversity der an der HSBA zu erhöhen. Dafür soll der Anteil der Professorinnen und Promotionsstudentinnen sowie der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund oder Behinderung erhöht werden. Um das zu realisieren, wird bei den Stellenausschreibungen ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sich diese Personengruppen bewerben sollen und bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden. Um dies sicherzustellen, nimmt die/der Diversity-Beauftragte an Personalauswahlverfahren bzw. am Berufungsverfahren teil. Gemäß der Berufsordnung hat die/der Diversity-Beauftragte das Recht auf ein Sondervotum und setzt sich für die Chancengleichheit der Bewerber_innen ein.

3.2 Einbindung des Themas Diversity in den Studienbetrieb

Um die Themen Diversity und Gleichstellung auch in der Lehre zu berücksichtigen, werden Leitfäden und Richtlinien für eine diversitätsgerechte Lehre erstellt. Ziel ist es, auf diese Weise alle Studierenden unabhängig von ihrem Geschlecht und/oder ihrer Lebenslage zu fördern und stereotypische Zuschreibungen zu vermeiden.

3.3 Sichtbare Beratungs- und Dienstleistungsangebote zu Diversitätsthemen für alle Hochschulangehörigen

Um alle Hochschulangehörigen über das Thema Diversity zu informieren, wird die Website: hsba.de/ueber-uns/unsere-hochschule/diversity eingerichtet. Bei Fragen können sich die Interessenten und Studierenden jederzeit an die / den Diversity-Beauftragte(n) (gleichstellung@hsba.de) oder an die/den Beauftragte(n) für Personen mit Behinderung und/oder chronischen Krankheiten (disability@hsba.de) wenden.

3.4 Barrierefreiheit der HSBA-Infrastruktur

Die HSBA legt Wert auf eine barrierefreie bzw. barrierearme Nutzbarkeit der Hochschul- und Bibliotheksdienste sowie der Infrastruktur. Zugleich werden alle Statusgruppen der HSBA für eine barrierearme Nutzung der Lehr- und Lernmaterialien sowie für den

3 Equality and diversity goals

3.1 Increasing Diversity at HSBA

It is a main objective to increase the diversity of the workforce at HSBA. For this purpose, the proportion of female professors and doctoral students as well as the proportion of persons with a migration background or disability shall be increased. In order to realize this, it is explicitly stated in job advertisements that these groups of people should apply and will be given preference in the event of equal qualifications. To ensure this, the diversity officer participates in personnel selection procedures and the appointment process. According to the appointment regulations, the diversity representative has the right to a special vote and is committed to equal opportunities for applicants.

3.2 Integrating the topic of diversity into studies

In order to also consider the topics of diversity and equality in teaching, guidelines and directives for diversity-appropriate teaching are being created. The objective is to support all students in this way, regardless of their gender and/or life situation, and to avoid stereotypical attributions.

3.3 Visible counseling and service opportunities on diversity issues for all university members

To inform all university members about the topic of diversity, the website: hsba.de/about-us/our-university/diversity is established. If interested individuals and students have any questions, they can contact the Diversity Representative (gleichstellung@hsba.de) or the Representative for Persons with Disabilities and/or Chronic Illnesses (disability@hsba.de) at any time.

3.4 Accessibility of HSBA infrastructure

The HSBA values barrier-free or low barrier usability of university and library services as well as infrastructure. At the same time, all social status groups at the HSBA are made aware of the need for barrier-free

Nachteilsausgleich aufmerksam gemacht. Hier informiert die/der Beauftragte für Personen mit Behinderung und/oder chronischen Krankheiten regelmäßig alle Beschäftigten, Lehrenden und Studierenden der HSBA (Einführungswochen der Studierenden, Einarbeitungsleitfaden für neue Mitarbeitende sowie regelmäßige Gespräche mit dem Prüfungsamt).

3.5 Einrichtung einer Beschwerdestelle gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für die Beschäftigten der HSBA

Ein weiteres Ziel ist die Einrichtung einer Beschwerdestelle gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), um allen Beschäftigten ihr Beschwerderecht zu gewährleisten und um Erkenntnisse über mögliche Benachteiligungen und Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu erhalten.

3.6 Zentrale Verankerung des Themas Diversity in der Hochschuldarstellung

Um das Thema Diversity zentral der HSBA zu verankern und intern sowie extern sichtbar zu machen, werden Veranstaltungen zu diesen Themen angeboten. Hierzu gehören u.a. Workshops, die den Umgang mit Studierenden mit Behinderung und/oder chronischen Krankheiten behandeln, ebenso wie Lounges für ein größeres Publikum zu verschiedenen Diversity-Themen.

4 Umsetzung der Diversity-Ziele

Die Umsetzung der Diversity-Ziele wird vom Diversity-Lenkungskreis regelmäßig geprüft und vorangetrieben. Ihr aktueller Stand wird jährlich im Diversity-Report veröffentlicht. Er gibt zudem einen Ausblick auf das jeweils folgende Jahr. Für die Jahre 2017 bis 2019 wird einmalig ein Report über den Zeitraum dieser drei Jahre erstellt.



Dr. Christoph Jermann
Geschäftsführer
Managing Director

use of teaching and learning materials and for compensation for disadvantages. Here, the representative for persons with disabilities and/or chronic illnesses regularly informs all employees, teachers, and students of the HSBA (introductory weeks for students, orientation guide for new employees as well as regular discussions with the examination office).

3.5 Establishment of a complaints office in accordance with the General Equal Treatment Act (AGG) for employees of the HSBA

Another goal is to set up a complaints office in accordance with the General Equal Treatment Act (AGG) to guarantee all employees their right to complain and to obtain information about possible discrimination and disadvantages in the workplace.

3.6 Anchoring the topic of diversity centrally in the university presentation

To anchor the topic of diversity at HSBA and make it visible both internally and externally, events are offered covering these topics. They include workshops on how to deal with students with disabilities and/or chronic illnesses, as well as lounges for a larger audience on various diversity topics.

4 Implementation of diversity goals

The Diversity Committee regularly reviews and promotes the implementation of the diversity goals. Their current status is published annually in the Diversity Report. It also provides an orientation for the following year. For the years 2017 to 2019, a report covering the period of these three years will be prepared once.



Alexander Freier
Kanzler, Stv. Geschäftsführer
Chancellor, Dep. Managing Director