



Katholische Hochschule
für Sozialwesen **Berlin**



AG DIVERSITÄTSSTRATEGIE | STRATEGIEPAPIER

DIVERSITÄTSSTRATEGIE DER KHSB

Hochschule für alle – Hochschule mit allen!

Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin

August 2025



AG DIVERSITÄTSSTRATEGIE | STRATEGIEPAPIER

DIVERSITÄTSSTRATEGIE DER KHSB

Hochschule für alle – Hochschule mit allen!

Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin
Juli 2025

Inhaltsverzeichnis

DIVERSITÄTSSTRATEGIE DER KHSB –

Hochschule für Alle – Hochschule mit allen!

Präambel	3
1. Diversitätssensible Hochschulkultur	4
2. Strategische und strukturelle Verankerung von Diversität und Antidiskriminierung	5
3. Studierendenschaft	6
4. Personalstruktur und Berufungen	6
5. Nachwuchswissenschaftler*innen	7
6. Stärkung und Verstetigung von Diversität in Lehre, Forschung, Transfer und Weiterbildung	8

DIVERSITÄTSSTRATEGIE DER KHSB – Hochschule für alle – Hochschule mit allen!

Präambel

Die vorliegende Diversitätsstrategie verfolgt das Ziel, die Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) in ihrer Entwicklung hin zu einem diversitätssensiblen, weltoffenen und chancengerechten Lern- und Arbeitsort maßgeblich zu unterstützen. Sie bietet einen Orientierungsrahmen für den institutionellen Transformationsprozess und formuliert Differenzierungsmöglichkeiten zwischen Diversitätskategorien und Diskriminierungsformen, die in verschiedenen Ordnungen der KHSB vertiefend behandelt werden.

Die KHSB versteht sich als Studien- und Arbeitsort, an dem ein respektvoller Umgang miteinander grundlegend ist. Diversität bedeutet für die Hochschule, die vielfältigen und sich überschneidenden Unterschiede zwischen Menschen entlang sozialer Kategorien im Sinne der Intersektionalität anzuerkennen und wertzuschätzen. Zugleich gilt es, individuelle und strukturelle Barrieren abzubauen, die der gleichberechtigten Teilhabe aller entgegenstehen.

Die vorliegende Strategie verpflichtet die Hochschule zu präventiven und interventionellen Maßnahmen, um Diskriminierungen vorzubeugen und bestehende Benachteiligungen abzubauen. Sie zielt darauf ab, die Mitglieder der Hochschule für diskriminierungssensibles Verhalten zu sensibilisieren und zu einer insgesamt diskriminierungsarmen Hochschulkultur beizutragen. Der Abbau von Diskriminierung ist eine Querschnittsaufgabe, die alle Bereiche der Hochschule, alle Mitgliedsgruppen und alle Organe der Selbstverwaltung gleichermaßen einbezieht.

Damit ergänzt die Diversitätsstrategie die bereits bestehende Ordnung zum respektvollen Umgang miteinander und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (USDB-KHSB). Den rechtlichen Rahmen bilden darüber hinaus das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) und das Berliner Hochschulgesetz (BerLHG).

Eine Hochschule wie die KHSB ist ein Ort, an dem nach den Grundsätzen sozialprofessioneller Theorien gesellschaftlicher Wandel und gesellschaftliche Entwicklung, sozialer Zusammenhalt und soziale Gerechtigkeit gefördert und gelebt werden. Die Herausbildung eines kritischen Bewusstseins für strukturell bedingte Ausschließungen und die Erarbeitung von Handlungsstrategien, um der Benachteiligung von Menschen entgegenzutreten, liegen im Fokus. Die Hochschule verfolgt das Ziel, eine Kultur der Anerkennung zu stärken und die kontinuierliche Auseinandersetzung mit Diversität als fortlaufenden Prozess nachhaltig zu verankern. Dieser Prozess soll durch Reflexion, Monitoring und Evaluation abgesichert sein. Für die jeweiligen Kategorien sind geeignete Maßnahmen zu erarbeiten und kontinuierlich zu evaluieren. Dabei können sich – in Abhängigkeit von den jeweiligen strukturellen Gegebenheiten – temporär unterschiedliche Schwerpunktsetzungen ergeben.

Die Diversitätsstrategie ist in einer Arbeitsgruppe entstanden, in der alle Mitgliedsgruppen der KHSB vertreten waren. Der Akademische Senat hat die Einrichtung dieser Arbeitsgruppe in seiner Sitzung am 14.12.2022 beschlossen; sie sollte viertelparitätisch besetzt sein und unter dem Vorsitz der Präsidentin, die eine beratende Stimme hat, die Strategie erarbeiten. Ihre Mitglieder wurden durch den Akademischen Senat im Som-

mersemester 2023 gewählt. Zur Unterstützung und Professionalisierung der AG wurde eine externe Prozessbegleitung beauftragt. Die Diversitätsstrategie wurde am 16.07.2025 vom Akademischen Senat beschlossen.

Das vorliegende Papier ist nur der Anfang auf dem Weg zu einer Hochschule für alle. Eine ab dem Wintersemester 1015/2026 eingerichtete Koordinierungs- und Steuerungsgruppe wird konkrete Ziele festlegen und Maßnahmen empfehlen, die die Hochschule auf dem Weg zu mehr Diversität sowie zum Abbau von Benachteiligungen und Diskriminierungen unterstützen und den Umsetzungsprozess der Diversitätsstrategie voranbringen.

Die Diversitätsstrategie wird im Wintersemester 2027/2028 evaluiert und ggf. fortgeschrieben.

1. Diversitätssensible Hochschulkultur

Die KHSB möchte eine „Hochschule für alle“ sein und strebt eine diverse Studierenden- und Mitarbeitenden-schaft an. Differenzkategorien wie Geschlecht, Herkunft oder Behinderung sind zentrale Muster in der (Re-)Produktion von Machtverhältnissen und können Anlass für Diskriminierungen sein (z.B. Sexismus, Heteronormativität, Rassismus, Klassismus, Ableismus, Audismus). Diskriminierungsformen sind trotz historischer Verankerung dynamisch und stehen in enger Verbindung zu sozialen, ökonomischen und politischen Machtstrukturen, aus denen sowohl Privilegien als auch Benachteiligungen resultieren. Die Sensibilisierung für die Bedeutung der eigenen Sozialisation und der eigenen gesellschaftlichen Positionierung kann helfen, das kritische Denken aller Hochschulmitglieder zu schulen und einen Perspektivwechsel zu fördern.

Die KHSB verfolgt das Ziel, sich stetig zu einem diversitätssensiblen, weltoffenen und diskriminierungsarmen Lehr-, Lern-, Forschungs- und Arbeitsort weiterzuentwickeln.

Die Diversitätsstrategie hat einerseits das Ziel, Stereotype, Stigmata und Diskriminierungen zu reflektieren und abzubauen, die sich auf folgende Merkmale beziehen können:

- der geschlechtlichen Identität oder geschlechtlicher Zuschreibungen,
- einer rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung,
- der zugeschriebenen oder tatsächlichen Religion oder Weltanschauung,
- der ethnischen Herkunft,
- einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung,
- des Lebensalters,
- der Sprache,
- der sexuellen Identität,
- des körperlichen Erscheinungsbildes,
- einer Neurodiversität,
- der sozialen Herkunft und des sozialen Status sowie
- anderer Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit.

Andererseits zielt die Strategie darauf ab, Studierende und Mitarbeitende dabei zu unterstützen, ihr individuelles, vielfältiges Entwicklungspotenzial zu entdecken und zu entfalten. Der Anspruch aller Hochschulmitglieder soll sich darauf richten, die Hochschule zu einem Ort zu machen, der in Lehre, Forschung und Verwaltung Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe schafft und ermöglicht. Auf diese Weise soll die gesellschaftliche Vielfalt im Sinne der oben genannten Merkmale umfassender repräsentiert sein. Diskriminierungen werden an der KHSB grundsätzlich nicht toleriert. Studierende und Mitarbeitende finden Unterstützung, wenn sie diskriminiert und benachteiligt werden.

Die KHSB will eine offene und diskriminierungskritische Hochschulkultur erreichen, in der Diversität, Internationalität sowie interkultureller und interreligiöser Austausch praktiziert werden.

Die Hochschule lebt einen weiten Inklusionsbegriff. Alle Studierenden, Lehrenden und Mitarbeiter*innen sollen die Möglichkeit zur gleichberechtigten Teilhabe an der Hochschule als Lehr-, Lern-, Forschungs- und Arbeitsort haben. Für die KHSB als Bildungsinstitution heißt das, sie so zu gestalten, dass sie allen Lernenden gerechte Bildungschancen unabhängig von ihren Voraussetzungen und Lebenslagen eröffnet.

2. Strategische und strukturelle Verankerung von Diversität und Antidiskriminierung

Die vorliegende Diversitätsstrategie der KHSB setzt die langjährigen Prozesse der Hochschule im Themenfeld Diversität und Antidiskriminierung fort, entwickelt diese weiter und ist insofern eng mit folgenden bestehenden Regelungen verbunden:

1. dem [Gleichstellungskonzept](#) (Stand 10/2022),
2. der [Ordnung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt](#) (SDBGO vom 21.03.2023, Mitteilungsblatt Nr. 02-2023) sowie
3. der [Ordnung zum respektvollen Umgang und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung](#) (USDB vom 25.09.2023, Mitteilungsblatt Nr. 18-2023).

In enger Zusammenarbeit mit dem Präsidium sind als Ansprechpersonen für Antidiskriminierung und gegen Benachteiligungen benannt:

- die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (§ 21 GO KHSB)
- die*der Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen (§ 22 GO KHSB),
- die*der Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung (§ 23 GO KHSB),
- die Mitglieder des Vertrauensrates (§ 10 SDBGO KHSB),
- die Mitglieder der Mitarbeiter*innenvertretung der KHSB,
- die Ansprechperson im Büro für Diversität und Gleichstellung,
- die Ansprechperson im Büro für Familienangelegenheiten sowie
- die*der Beauftragte für Antisemitismus.

Diversität und Antidiskriminierung sind als Querschnittsthemen von zentraler Bedeutung – sowohl in der Lehre und im Studium als auch in allen Selbstverwaltungsgremien der Hochschule. Sie sind strategisch und strukturell fest in der Hochschulentwicklung verankert, im Sinne des Leitgedankens „Hochschule für alle – Hochschule mit allen“. Alle Mitglieder der Hochschule sind dazu angehalten, sich mit den Themen Diversität und Gleichstellung auseinanderzusetzen und in sämtlichen hochschulbezogenen Prozessen mitzudenken. Das Präsidium sichert gemeinsam mit dem Rat für Gleichstellung und Antidiskriminierung die kontinuierliche Weiterentwicklung dieser Bereiche.

Die Diversitätsstrategie versteht sich als Ergänzung zu den bestehenden Regelungen. Darüber hinaus sollen vorhandene Gestaltungsspielräume im Sinne von Diversität und Antidiskriminierung auch eigeninitiativ weiterentwickelt werden. Beide Ansätze finden Anwendung in den nachfolgend aufgeführten Bereichen.

3. Studierendenschaft

Ein wesentlicher Fokus der vorliegenden Strategie liegt darauf, die Studierenden der KHSB in ihrer Diversität anzuerkennen und zu fördern, Diskriminierungen in Bezug auf alle genannten Diversitätsmerkmale abzubauen und damit auch mehr Studierende mit heterogenen Hintergründen, Lebensumständen und Biografien für ein Studium an der KHSB zu gewinnen.

Das Ziel ist, eine inklusive „Hochschule für alle“ zu sein. Eine wichtige Aufgabe ist, Teilhabe nach innen und nach außen zu leben, zu gestalten und zu ermöglichen. Auf diesem Gebiet liegt auch der Fokus in Forschung und Lehre; Teilhabeforschung ist das profilbildende Dach der Hochschule ([vgl. Forschungsstrategie der KHSB 2024](#)). Dieser Fokus unterstreicht das besondere Anliegen der KHSB als Hochschule im SAGE-Bereich.

Die Sensibilisierung von Forschenden, Lehrenden und Studierenden für den Inklusionsgedanken trägt dazu bei, dass die KHSB ihren – auch gesellschaftlichen – Auftrag darin sieht, insbesondere Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen zu unterstützen. Ziel ist es, ihnen ein barrierearmes Umfeld zu bieten – sowohl in räumlicher Hinsicht als auch im Lehrangebot –, das gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht und strukturelle Benachteiligungen vermeidet.

Dabei ist der KHSB auch die Vereinbarkeit von Studium, Erwerbsarbeit und Care-Verantwortung (bezogen auf die Erziehung von Kindern und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) besonders wichtig. Familie bedeutet für die KHSB, dass Menschen füreinander sorgen und Verantwortung übernehmen, dies gilt also für alle Familienformen und unterschiedliche Familienmodelle (Alleinerziehende bzw. Ein-Eltern-Familien, Getrennt-Erziehende, Co-Parenting, Regenbogenfamilien, Patchwork-Familien u.a.). Um der Benachteiligung von Frauen und insbesondere Müttern im Wissenschaftsbetrieb entgegenzuwirken, hat die KHSB Maßnahmen in ihren Gleichstellungskonzepten verankert, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern sollen. Zudem gibt es das Büro für Familienangelegenheiten, das zu Fragen der Vereinbarkeit an der Hochschule berät und unterstützt.

4. Personalstruktur und Berufungen

Eine diversitätsgerechte Personalstruktur umfasst den Bereich der Personalgewinnung und damit die Förderung der Repräsentanz von Menschen unterschiedlicher sozialer, ethnischer, kultureller oder religiöser Prägung und von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen auf den verschiedenen Qualifikationsstufen und in allen Mitgliedsgruppen, auf Leitungsebene, in Gremien und bei Beauftragungen sowie den Bereich der diversitätsgerechten Personalentwicklung. Maßnahmen in diesen Bereichen sind vorrangig struktureller Art und zielen auf eine diversitätssensible Organisationsentwicklung ab. Dabei werden vorhandene und geplante Ziele und Maßnahmen jeweils für einzelne Diversitätskategorien sowie in ihren intersektionalen Verflochtenheiten übergreifend geprüft und weiterentwickelt. Unterstützt wird diese Entwicklung durch die Änderung der kirchlichen Grundordnung zum Januar 2023 (ABl. 01/2023), nachdem der Kernbereich persönlicher Lebensgestaltung rechtlichen Bewertungen im kirchlichen Arbeitsverhältnis entzogen bleibt. Diese Änderung wurde auch durch Bewegungen wie #outinchurch vorangetrieben, die die Hochschule öffentlichkeitswirksam unterstützt. Gleichwohl sind sich die Hochschulmitglieder bewusst, dass es durch Regelungen und Maßnahmen vor der Änderung der kirchlichen Grundordnung zu massiven Verletzungen und Ungerechtigkeiten gekommen ist, die auch in Zukunft mitberücksichtigt werden müssen.

Die KHSB ist Unterzeichnerin der Selbstverpflichtung [„Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“](#), die die Hochschulrektor*innenkonferenz (HRK) in ihrer Mitgliederversammlung am

14.05.2024 verabschiedet hat. Sie hat allerdings bereits zuvor ihre Praxis in Personalauswahlverfahren in den vergangenen Jahren formalisiert und standardisiert und dadurch zu transparenteren und diskriminierungsärmeren Verfahren beigetragen. Diese Praxis gilt es nun noch in verbindlichen Richtlinien sowie im Qualitätshandbuch zu verankern und abzusichern, um so für alle Beteiligten transparente Prozesse zu gewährleisten. Zur Qualitätssicherung der Berufungsverfahren und zur Regelung der einzelnen Schritte und Verantwortlichkeiten wie z. B. die Zusammensetzung der Berufungskommissionen, Profilierung der Stellen (Denominationen) und Ausschreibungstexte, Rekrutierung geeigneter Kandidat*innen u. Ä. hat der Akademische Senat unter Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine Berufsordnung beschlossen, die im Juli 2023 veröffentlicht wurde. Die Berufsordnung formuliert u.a., „dass kein*e Bewerber*in aufgrund ihres*seines Geschlechts, ihrer*seiner ethnischen Herkunft, der Religion und Weltanschauung, einer rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie der sozialen Herkunft und des sozialen Status benachteiligt werden (darf).“ Sie legt zudem fest, dass neben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auch die*der Beauftragte*r für Diversität und Antidiskriminierung an den Berufungskommissionen mit beratender Stimme teilnehmen kann. Nach Inkrafttreten der Grundordnung im April 2023 hat die Hochschule eine Beauftragung für Diversität und Antidiskriminierung (§ 23 GrundO KHSB); eine erstmalige Berufung erfolgte im Oktober 2023.

Über die Berufsordnung hinaus wird die KHSB verbindliche Richtlinien für diversitätsgerechte Berufungsverfahren entwickeln, die in Form einer „Checkliste“ während Berufungsverfahren vorliegen. Checkliste und Richtlinie dienen dazu, die bereits fortentwickelte Praxis diskriminierungsarmer Berufungsverfahren abzusichern und zugleich transparenter zu gestalten und so Benachteiligungen zu vermeiden. Darüber hinaus sollen externe Anti-Bias-Schulungen angeboten werden, um die Gender- und Diversitätskompetenz in Berufungs- und Personalverfahren zu erhöhen.

Maßnahmen der Personalentwicklung knüpfen an die unterschiedlichen Bedarfe der Beschäftigten der Hochschule an. Fragen der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Care-Arbeit und die Berücksichtigung von gesundheits- oder behinderungsbedingten Einschränkungen werden bei der Planung und Durchführung von Personalentwicklungsprozessen in besonderem Maße berücksichtigt.

5. Nachwuchswissenschaftler*innen

Entsprechend ihrer Forschungsstrategie stellt die KHSB ein qualitätsgesichertes Umfeld zur Entwicklung eigenständiger Forschungsvorhaben bereit, das auch umfassende Unterstützung für den wissenschaftlichen Nachwuchs beinhaltet. Dies beginnt bereits in den Bachelor- und Masterstudiengängen, in denen Studierende über Promotionsmöglichkeiten informiert und interessierte Studierende von Wissenschaftler*innen der KHSB aktiv bei der Planung von Promotionen im SAGE-Bereich begleitet werden. Promovierende an der KHSB erhalten innerhalb der Hochschule Unterstützung und bei Bedarf eine umfassende, strukturierte Betreuung. Bei der Gewinnung disziplinelgener Nachwuchswissenschaftler*innen werden Diversitäts- und Genderaspekte sowie die Belange von Promovierenden mit Care-Verantwortung berücksichtigt. Im Sinne einer intersektionalen Gleichstellungsperspektive verfolgt die KHSB hier das Ziel, explizit Wissenschaftler*innen mit unterschiedlichen (Bildungs-)Biografien und gesellschaftlichen Positionierungen in der Weiterentwicklung ihrer wissenschaftlichen Karriere zu fördern.

Ergänzend zu den bereits bestehenden Angeboten des Promotionskollegs wird ein flankierendes Veranstaltungsprogramm mit regelmäßigen wissenschaftlichen Qualifizierungsangeboten für Studierende, Promovierende und Alumni zur Nachwuchsförderung erarbeitet und angeboten. Die Qualifizierungsangebote

leisten einen Beitrag dazu, bereits im Studium die Ausbildung einer akademischen Identität aus unterschiedlichen Perspektiven zu fördern, interessierte und qualifizierte Studierende frühzeitig in ihren Bestrebungen im Hinblick auf eine wissenschaftliche Laufbahn zu unterstützen, strukturellen Hemmnissen im Zugang zu einer solchen Laufbahnperspektive zu begegnen und der Diversität und Heterogenität Studierender gerechter zu werden.

6. Stärkung und Verstetigung von Diversität in Lehre, Forschung, Transfer und Weiterbildung

Das gesamte Lehrangebot, verbunden mit entsprechenden Veränderungen in den Modulhandbüchern und Curricula aller Studiengänge, soll Diversitätssensibilität und Diskriminierungskritik als Querschnittsthema systematisch vermitteln, wobei die jeweils Verantwortlichen unter Leitung der*des Vizepräsidentin*Vizepräsidenten für Studium und Lehre diesen Prozess fortlaufend gestalten, prüfen und weiterentwickeln. Lehrende sollen Studierende zu Beginn des Studiums an der Hochschule für Diversität und Diskriminierungskritik sensibilisieren. Dazu sollen bereits in den Einführungswochen Maßnahmen entwickelt, durchgeführt, ausgebaut und verstetigt werden. Hier werden den Studierenden die in dieser Diversitätsstrategie verankerten Ziele und Maßnahmen vermittelt und ein Bewusstsein für die bestehenden Beratungs- und Verfahrensmöglichkeiten geschaffen. Der Zugang zu Beratungsstellen und die Inanspruchnahme von Beratungsmöglichkeiten sollen erleichtert werden, indem bestehende Hürden für Studierende fortlaufend ermittelt und beseitigt werden.

Studierende sollen ein Bewusstsein und den kompetenten Umgang damit entwickeln, dass Hochschule kein völlig geschützter oder diskriminierungsfreier Ort sein kann. Daher besteht die kontinuierliche Herausforderung, sich mit in der KHSB wirksamen gesellschaftlichen Ungleichheiten auseinanderzusetzen, um die diskriminierenden Auswirkungen von Machtverhältnissen und Diskriminierung zu reflektieren und ihnen mit geeigneten Maßnahmen zu begegnen. In der Hochschule als Lernraum sollen Studierende und Lehrende bezüglich aller Diversitätsmerkmale dafür sensibilisiert sein, dass diskriminierende Verhaltensweisen, Sprache und Taten im Hochschulkontext zwar nie ganz ausgeschlossen, aber erkannt und eingedämmt werden können bzw. müssen. Aus diesem Verständnis der KHSB als Lernraum folgt, dass Studierende und Lehrende die Bereitschaft zeigen müssen, ihre Diversitätssensibilität und ihre Kritikkompetenz weiterzuentwickeln.

Da Lehrende den Rahmen für eine diversitätssensible Interaktion im Hochschulkontext herstellen und absichern müssen, sollen Lehrende ermutigt und mit Anreizen dazu motiviert werden, hochschuleigene bzw. in Berlin vorhandene Angebote (vgl. BZHL) zur Planung und Umsetzung diversitätssensibler Lehre wahrzunehmen.

Die Mitarbeitenden in den Bereichen Technik, Service und Verwaltung sind neben den Lehrenden der Hochschule in ihrer Interaktion mit Studierenden und Kolleg*innen in der Verantwortung, sich diversitätssensibel und möglichst diskriminierungsfrei zu verhalten.

Diversitätsaspekte sollen Berücksichtigung bzw. Anwendung finden in allen Phasen der Forschungspraxis, wie z. B. in Personalauswahl, Arbeitsformen, Erhebungsmethodik, Ergebnisdarstellung usw., orientiert an der inklusiven Forschungsstrategie und verbunden mit der Internationalisierungsstrategie. Alle im Bereich Forschung Tätigen und Verantwortlichen gestalten diesen Prozess in enger Zusammenarbeit mit der*dem Vizepräsidentin*Vizepräsidenten für Forschung, Transfer und Weiterbildung. Die Forschungsstrategie identifiziert gesellschaftliche Potenziale und Handlungserfordernisse sowie Restriktionen gesellschaftlicher

Teilhabe und einschränkende Lebensbedingungen. Bezogen auf alle hier zugrunde gelegten Diversitätskriterien sind Inklusions- und Exklusionsprozesse im wechselseitigen Verhältnis zwischen einzelnen Personen und den gesellschaftlichen Bedingungen in den Blick zu nehmen. Insofern ist die KHSB bestrebt, die Aspekte Diversität und Diskriminierungskritik als relevante Querschnittsthemen in allen Forschungsschwerpunkten aufzugreifen und weiter zu stärken.

Das bisherige Angebot in den Bereichen Weiterbildung und Transfer soll zu den Themen der Diversität und Diskriminierungskritik weiterentwickelt und gestärkt werden. Die in diesem Feld Tätigen und Verantwortlichen gestalten diesen Prozess in enger Zusammenarbeit mit der*dem Vizepräsidentin*Vizepräsidenten für Forschung, Transfer und Weiterbildung und suchen die Vernetzung externer Partner*innen mit Expertise aus der Praxis der SAGE-Professionen.

Kontakt

Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin
Catholic University of Applied Sciences
Staatlich anerkannte Hochschule für Sozialwesen

Köpenicker Allee 39-57
10318 Berlin



Mehr Infos unter:
<https://www.khsb-berlin.de>