

Gleichstellungszukunftskonzept 2018

Inhalt

1. Profil und gleichstellungspolitische Ziele der Hochschule	1
2. Stärken-Schwächen-Analyse der Gleichstellungspolitik der Hochschule	2
2.1 Umsetzungsstand der Planungen aus den Gleichstellungskonzepten 2008 und 2013 (PP I und PP II) und weitere laufende Förderinstrumente	2
2.2 Erhöhung der Anteile von Frauen auf Professuren: Neuberufungen und Teilnahme an Sonderprogrammen.....	5
2.3 Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	6
2.4 Integration von Genderinhalten in Lehre und Forschung	7
2.5 Studiengänge mit geringen Frauenanteilen	8
3. Aktuelle Herausforderungen und Handlungsbedarf.....	9
4. Maßnahmen	10
4.1 Durchgängige Gleichstellung	10
4.2 Transparente Gleichstellung	13
4.3 Chancengleiche und leistungsgerechte Gleichstellung	14
4.4 Kompetente Gleichstellung	17
4.5 Geschlechterforschung.....	17

1. Profil und gleichstellungspolitische Ziele der Hochschule

Der fachliche Schwerpunkt der HWR Berlin¹ liegt in den Wirtschafts-, Sozial-, Verwaltungs- und Rechtswissenschaften. Ein kleiner ingenieurwissenschaftlicher Bereich ergänzt und bereichert das Profil. In ihrem Studienangebot versteht sich die Hochschule vor allem als Kompetenzzentrum zur Managementqualifizierung für den privaten, den öffentlichen und den gemeinnützigen Sektor. Dies schließt Studienangebote für den gehobenen Polizeivollzugsdienst und das Sicherheitsmanagement ein. Einer der Schwerpunkte des Studienangebots liegt in den dualen Studiengängen. Die HWR Berlin hat an zwei Standorten in Berlin insgesamt rund 11.200 Studierende, ca. 210 Professor/innen, ca. 35 akademische Mitarbeiter/innen und rund 300 Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung (MTV). Lehre und Forschung finden an fünf Fachbereichen und einem Zentralinstitut statt:

- FB 1 – Wirtschaftswissenschaften
- FB 2 – Duales Studium Wirtschaft • Technik
- FB 3 – Allgemeine Verwaltung
- FB 4 – Rechtspflege
- FB 5 – Polizei und Sicherheitsmanagement
- Berlin Professional School (BPS) (vormals Zentralinstitut IMB „Institute of Management Berlin“ und Zentralinstitut FSI „Institut für Fernstudien“)

Eine weitere organisatorische Einheit der Hochschule ist das Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung (HTMI) mit einem in der deutschen Hochschullandschaft weitgehend einmaligen Forschungsprofil, das auch Fragestellungen von „Verwaltung, Recht und Geschlecht“ bearbeitet.

Glossar:

BCP: Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre
 PP: Professorinnenprogramm des BMBF
 HTMI: Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin
 VNB: vorgezogene Nachfolgeberufung

¹ Die Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin ist 2009 aus der Fusion der Fachhochschule für Wirtschaft (FHW) Berlin und der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege (FHVR) Berlin entstanden.

Die HWR Berlin hat mit ihrer Gleichstellungspolitik in den vergangenen Jahren vorrangig vier Ziele verfolgt: (1) die Erhöhung der Anteile von Frauen auf Professuren, (2) die Qualifizierung von Frauen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, (3) die Integration von Genderinhalten in Lehre und Forschung und (4) – mit etwas geringerer Priorität angesichts der Fächerstruktur der Hochschule – die Gewinnung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Diese Ziele hat die Hochschule in ihren Gleichstellungskonzepten von 2008 und 2013 definiert und dabei jeweils untersucht, welche Defizite noch bestehen und welche weiteren Maßnahmen zur Erreichung der Ziele erforderlich sind.

Die HWR Berlin hat sich 2015 gemeinsam mit allen Berliner Hochschulen und den zuständigen Senatsverwaltungen darauf geeinigt, die „Allgemeinen Gleichstellungsstandards der Berliner Hochschulen“ zu beschließen, die in Anlehnung an die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG entwickelt wurden, um für alle Berliner Hochschultypen systematische Gleichstellungsziele aufstellen zu können und die gleichstellungspolitische Qualitätsentwicklung zu sichern.

Das hier vorgelegte aktualisierte Zukunftskonzept beleuchtet zunächst die Situationsanalyse und Zielerreichung gemäß der Planung aus den Gleichstellungskonzepten 2008 und der Dokumentation von 2013 für die Bewerbung bei den früheren Professorinnenprogrammen (PP). Es erläutert danach auf dieser Grundlage, welche aktuellen Herausforderungen und Handlungsbedarfe für die Gleichstellungspolitik der Hochschule bestehen (Teil 3) und welche Maßnahmen und Instrumente eingesetzt werden (und ggf. künftig zusätzlich eingesetzt werden sollen), um den aktuellen Herausforderungen gerecht zu werden (Teil 4).

2. Stärken-Schwächen-Analyse der Gleichstellungspolitik der Hochschule

2.1 Umsetzungsstand der Planungen aus den Gleichstellungskonzepten 2008 und 2013 (PP I und PP II) und weitere laufende Förderinstrumente

Maßnahmen	Beschreibung	Umgesetzt bzw. weitergeführt Bewertung/ Nachweis
Berufung von Frauen auf Professuren		
Förderung von vorgezogenen Nachfolgeberufungen (PP I & II)	Die fusionierte HWR wurde durch das PP I mit vier Professuren gefördert (eine als Regelprofessur)	4 Professuren unbefristet mit einer erstberufenen Frau besetzt
Besetzung von weiblichen Regelprofessuren (PP I & PP II)	Bereiche Verwaltungsinformatik, Bauplanung und Finanzwirtschaft	3 Professuren unbefristet mit einer erstberufenen Frau besetzt
Besetzung von weiteren VNB (finanziert durch Berliner Sonderprogramme)	Weitere VNB (u.a. Rechtsmedizin, Betriebl. Informationssysteme, BWL und VWL, Polizeirecht)	12 Professuren unbefristet weiblich besetzt (2009 bis heute)
Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen auf Professuren		
Veranstaltung „Berufsperspektive Professorin an einer FH“ mit Role Model (Professorinnen versch. Fachrichtungen stellen ihre Lebensläufe vor)	Veranstaltung für allgemeine Informationen zur Professur an einer FH, Austausch/ Networking, individuelle Fragen an Expertinnen-Tischen	Seit 2016 jährlich in Kooperation mit 2 Berliner FHs durchgeführt, wechselnder Ausrichtungsort: HWR Berlin (2016), Beuth HS (2017), HTW Berlin (2018) Berufsperspektive Professorin
Die Hochschulen des UAS 7-Netzwerkes zeigen mit einer „Info-Roadshow“ gemeinsam die Wege zur Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) auf	Um auf das Geschlechterverhältnis adäquat einzugehen, wurden mehr Professorinnen als Role Model vorgestellt und das Thema „Familienfreundlichkeit“ beim Berufsbild Professur beleuchtet	UAS 7 Roadshow
Überarbeitung der Informationsbroschüre „Auf dem Weg zur Professur an einer Fachhochschule/ HAW“	Informationsmaterial für „Interessierte und Bewerberinnen“ sowie die Bereitstellung von einschlägigen Informationen auf der HWR-Homepage	Berufung Prof. werden Informationsbroschüre FH-Professur
Qualifizierungsunterstützung (akademische Nachwuchsförderung)		
Erfolgreiche Promotionsförderung für Frauen durch das PP I	Nachwuchswissenschaftlerinnen als Ausstattung der geförderten VNBs	2 abgeschlossene Promotionen, eine Arbeit wird weiterhin bearbeitet
Gastprofessuren für qualifizierte Berufspraktikerinnen verschiedener Disziplinen, oftmals mit einem Genderschwerpunkt im HTML angesiedelt	Mehrere Frauen mittlerweile unbefristet als reguläre Professorinnen beschäftigt	Fördermaßnahme erfolgreich abgeschlossen. Integration und Unterstützung für eine Lebenszeitprofessur direkt an der HWR gelang besonders häufig, wenn die befristeten Professuren im HTML unterstützt wurden
Promotionsstipendienförderprogramm für Absolventinnen von Berliner FHs Seit 2016 Förderprogramm für Absolventinnen durch befristete wiss. Beschäftigungspositionen	Seit 2000 Nachwuchsförderung für Fachhochschulabsolventinnen; sozialversicherungsbasierte Beschäftigungspositionen sollen die Frauen besser absichern als die frühere Stipendienform	16 Promotionen abgeschlossen 5 ehemals geförderte Frauen haben mittlerweile eine Professur an einer FH einnehmen können Seit 2016 werden fünf Frauen gefördert Promotionsförderung
Frauenteilstipendien für weiterbildende MBA-Studiengänge und das weiterbildende Fernstudium M.A. Sicherheitsmanagement	Um die Studiemöglichkeit von Frauen zu erhöhen, vergibt die HWR Berlin seit 2005 jährlich vier Stipendien im MBA-Bereich und seit 2012 jährlich zwei Stipendien für das	Frauenteilstipendien Sicherheitsmanagement Frauenteilstipendien

	Fernstudium	
Förderung der Karriereentwicklung durch die Einrichtung eines Unterstützungsfonds	Für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs, ausführlicher siehe 2.3.3	Seit 2015 mit Mitteln der Regelprofessur aus dem PP II begonnen, wird weitergeführt: Unterstützungsfonds
Qualifizierungsstelle in der Rechtspflege mit Genderaspekten	Promotion als Diplom-Rechtspflegerin an der FU Berlin im Fach Jura	Mit „magna cum laude“ 2016 bestanden, damit wichtige Berufsvoraussetzung erfüllt
Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzepts von 2008/2009	Personalentwicklungskonzept für alle Statusgruppen der HS aktualisiert	Abgabe im Jahr 2018 an Senatskanzlei (Anforderung des neu abgeschlossenen Hochschulvertrags)
Frauenförderprojekte (Auswahl) externe Adressatinnen		
Weiterbildungsangebot „Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten“	Mit einer Anschubfinanzierung des BCP vom HTMI entwickelt, in der BPS gestartet und weitergeführt	Frauen in Aufsichtsräte
Genderförderprojekte der vergangenen Jahre (Planungen seit 2008), oftmals im HTMI angesiedelt, dort eingeworben und durch verschiedene Drittmittelgeber finanziert	U. a. wiss. Summer School mit Genderthema; Projekt: „Verankerung von Genderaspekten in der Lehre“ (Gender Pakets); Praxistransferstelle „Gender und Diversity Management“	Alle umgesetzt, Wissenschaftlerinnen wurden in ihrer Qualifizierung gefördert, Dokumentation i.d.R. durch entsprechende Forschungsberichte einsehbar Genderförderprojekte
Projekt Gender-Kompetenz für Hochschulräte (GeKo HR) 2015 bis 2016	Einbeziehung von Mitgliedern von Hochschulräten/ Kuratorien als Akteure des gleichstellungsorientierten Wandels an HS	Entwicklung, Bereitstellung von Factsheets ist erfolgt und eine Schulungstagung durchgeführt: http://www.hochschul-raete.de/
Entwicklung eines Gleichbehandlungs-Checks (gb-check) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als Analyseinstrument für diskriminierungsfreie Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer	„gb-check“ ermöglicht es Unternehmen und Organisationen, Gleichbehandlung der Geschlechter im Bereich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zu prüfen und potenzielle Ungleichbehandlungen aufzudecken. Sensibilisierung für das Thema	Instrument wurde von Mitarbeiterinnen des HTMIs entwickelt und wird in Unternehmen und Organisationen eingesetzt: gb-check
Projekte im studentischen Bereich		
Cross-Cultural Mentoring: Mentoringprogramm zur Förderung der Chancengleichheit aller Studierenden im Bildungssystem, Frauenquote im Jahr 2017 bei den Mentees: ca. 71 %	Zielgruppe auf alle Fachbereiche erweitert, Schwerpunktsetzung auf Studiengänge der Polizeiausbildung und Allgemeine Verwaltung; Seit 2016 zusätzlich Begleitforschung mit einer zum Thema promovierenden Nachwuchswissenschaftlerin	Fortführung und Erweiterung um Forschung sowie hochschulinternes Weiterbildungselement Veröffentlichungen zum Thema als Instrument organisationsübergreifender Personalentwicklung
Projekt: Förderung von Studentinnen im MINT-Studium: „Mint4“	IT-Kompetenzen der Studierenden in den 4 Informatikstudiengängen fördern; Einstieg in ein Informatikstudium an der HWR Berlin befördern: MINT-Sprechstunde, IT-Workshops, Informations-, Vernetzungs- und Mentoringveranstaltungen	Seit Wintersemester 2013/ 14 frühere Planung umgesetzt, seit Januar 2017 neue Zielsetzungen festgelegt, inhaltlich evaluiert und optimiert: http://www.mint4.de/
Teilnahme am Girls' Day, verschiedene technisch orientierte Studiengänge in mehreren Fachbereichen	Bereich Wirtschaftswissenschaften: Wirtschaftsinformatik; Bereich Technik im Dualen Studium: Wirtschaftsinformatik, Informatik, Elektrotechnik; Bereich Allg. Verwaltung: Verwaltungsinformatik	Umgesetzt und weitergeführt: mittlerweile bedarf die Durchführung in den Fachbereichen externer Unterstützung durch Finanzierung, ggf. noch Weiteres
Genderforschungsprojekte		
Beibehaltung des Politeia-Preises für studentische Abschlussarbeiten	Festveranstaltung mit prominenter Beteiligung, näheres siehe 4.5.2. Jährlich weitergeführt, durch Richtlinie der HS und Mittelbereitstellung im Haushalt abgesichert	Politeia Preis
Genderforschungsprojekte der vergangenen Jahre (Planungen seit 2008), oftmals im HTMI angesiedelt, da von dort eingeworben und durch verschiedene Drittmittelgeber finanziert	Erfolgreiche Existenzgründungen und Gründungsmotivation von Frauen in Berlin; „Quantifizierung der Lohndiskriminierung im Sinne des AGG – Welche Rolle spielen Geschlecht, Alter und Nationalität?“, Health at work „An Inquiry into the Health and Safety at Work, a EU Perspective“, Zeitverwendung „Time-use, domestic production and public goods ...“	Alle umgesetzt, mehrheitlich wurden Wissenschaftlerinnen dadurch weiterqualifiziert, Dokumentation i.d.R. durch entsprechende Forschungsberichte einsehbar Forschungsbericht 2009-2011 , S. 46 sowie S. 204ff. Forschungsbericht 2007-2008 , S. 70f.
Genderforschungsprojekte seit 2013	Verschiedene Projekte ² , alle umgesetzt, mehrheitlich wurden Wissenschaftlerinnen dadurch weiterqualifiziert	Dokumentation i.d.R. durch entsprechende Forschungsberichte einsehbar: Genderforschungsprojekte
Geschäftsführerin IRG (Planung: Aufbau des Instituts für Recht und Geschlecht)	PP I: Juristin eingestellt, die den Schwerpunkt „Recht und Gender“ aufgebaut und sich damit weiterqualifiziert hat (Dissertation ist abgeschlossen/	Das Institut „Recht und Geschlecht“ ging als Schwerpunkt „Recht, Justiz und Verwaltung“ im HTMI auf. Aktuelles Forschungsprojekt: „Menschenwürdige Arbeit und Zugang zum

² Einige Projekttitel: „Flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte. Forschungs Kooperation und Netzwerktätigkeit im Dialog von Wissenschaft und Praxis“; „Gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Pflege im Alter. Unterstützung von Vielfalt und Individualität in der Pflege (GLEPA)“; „Gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Selbstbestimmung im Alter: milieusensibles und selbstbestimmtes Wohnen im Alter als Beitrag innovativer kommunaler Altenhilfe? (GLESA)“; „Der Erfolg selbstständiger Frauen. Gründungsverläufe zwischen Familie und Ökonomie“; „Soziale Interaktion und geschlechtsspezifisches Wettbewerbsverhalten“; „PROTECT. Lernen und helfen im Ehrenamt: Stärkung der Beteiligung von Migrant/innen an alternativen Bildungsangeboten bei Freiwilligenorganisationen zur Förderung der sozialen und beruflichen Eingliederung“; „Gender Equality in Digital Entrepreneurship“.

	Leitungsfunktion im Ministerium angenommen) PP II: promovierte Juristin zur Weiterführung von „Recht und Gender“, die sich zugleich qualifiziert	Recht? Eine rechtsvergleichende Untersuchung der Rechte von Hausangestellten in Diplomat_innenhaushalten in Deutschland, Österreich und der Schweiz“
Gender in der Lehre		
Explizite Gender-Wahlpflichtfächer „Managing Diversity“, „Ökonomie und Geschlechterverhältnis“ und „Gender and Globalisation“	Regelmäßige Durchführung der Veranstaltungen, siehe ausführlich unter 4.5.4	Gender-Wahlpflichtfächer Gender and Globalisation
Familiengerechte Hochschule		
Auditierung der HS zur familien-gerechten Hochschule, 2013 als Mentoringprogramm für Studierende mit Familie geplant (finanzielle Förderung PP II) und 2015 im Auftrag der Hochschul-leitung aufgrund der größeren Reichweite des Audit für die gesamte HS in eine Geschäfts-stelle fg audit/ Familienservice umgewandelt	Dezember 2016 Zielvereinbarungen für familiengerechte Hochschule unterzeichnet, Erstauditierungszeitraum bis Ende Oktober 2019 (umfangreiche Finanzierungsmittel der HS wurden dafür eingesetzt, siehe auch 4.3.4)	Familienbüro und Familienservice für alle Hochschulangehörigen, Beratung zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie inkl. Pflegehemen, Informations-veranstaltungen, flexible Kinderbetreuung am Hochschulort, Familienräume, Still- und Wickelmöglichkeiten, Pflege-Sprechstunde audit familiengerechte hochschule
Kooperationsvertrag mit einer Kita in Lichtenberg (Planung 2013)		Vertrag ist aufgrund der allg. angespannten Lage im Kitabereich nicht zustande gekommen
Qualitätsmanagement: Steuerung- und Controllinginstrumente		
Total E-Quality Auszeichnung zum 6. Mal in Folge mit Nachhaltigkeitsauszeichnung	Auszeichnung einer vorbildlich an Chancengleichheit und Diversity orientierten Personal- und Unternehmenspolitik	TEQ
Zielvereinbarungen (ZV) zur Gleichstellung	Einsatz des Instruments Zielvereinbarung zur internen Steuerung der Fachbereiche (auch zur Gleichstellung) nur bis 2014	
Steuerung durch Strategischen Entwicklungsfonds (SEF)	Erstmalig Steuerung der Fachbereiche durch interne Mittelverteilung ab 2018 (neuer HS-Vertrag) entlang der Indikatoren der leistungsbezogenen Hochschulfinanzierung.	
Steuerung durch Struktur- und Entwicklungsplan (SEP)	2017 haben alle (Fach-) Bereiche ihre Planungen für die kommenden fünf Jahre (2018-2022) für den SEP aufgestellt, die durch die HL als Gesamtplanung mit Gleichstellung als übergreifender Aspekt verbunden wird	
Gender Check Regelmäßige Aussagen über die Auswirkungen auf die Chancengleichheit im Sinne des Prinzips Gender Mainstreaming	Beschlussvorlagen für den Akademischen Senat sowie die Fachbereichsräte	Wird weiterhin durchgeführt
Kommission des AS für Chancengleichheit (CGK)	Auftrag der Kommission wurde über die neue „Satzung der HWR Berlin zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter“, 09.02.2016 definiert (§ 7 Satzung)	Bindend eingerichtet über die Grundordnung der HWR sowie der Satzung der HS; Mitglieder über Akademischen Senat eingesetzt
Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (SDG)		
Richtlinie zum Schutz vor SDG sowie Schulung für Hochschulleitung, Dekanate und Fachvorgesetzte	Einrichtung einer regelmäßig tagenden Arbeitsgruppe gemäß Richtlinie steht noch aus, umfangreicheres Infomaterial erstellt und verteilt, einschließlich Handlungsanweisungen für Pforten	Inkraftsetzung der Richtlinie 2017, Schulung der Ansprechpersonen 2017
Interdisziplinärer Empowerment-Workshop, notwendige und realisierbare Gegenstrategien bei Grenzüberschreitungen	Für Studierende, Beschäftigte und Lehrende der HWR Berlin kostenfrei und als Arbeitszeit	Durchführung 2014, 2015 und 2017 von Fachkraft (Professor am Fachbereich Polizei- und Sicherheitsmanagement mit 20-jähriger Praxiserfahrung)

Vor der Beschreibung der Ergebnisse in den ausgewählten vier Zielbereichen wird in der nachfolgenden Tabelle zusammenfassend dargestellt, wie sich der Anteil von Frauen an einzelnen Personengruppen in der Hochschule in den letzten Jahren entwickelt hat. Die HWR Berlin kann in dieser Hinsicht gleichstellungspolitische Erfolge verzeichnen – vor allem bei der Besetzung von Professuren und Gastprofessuren.

Tabelle 1: Frauenanteile in den Jahren 2008, 2011 und 2017

	Personen			Frauen			Frauenanteil in %		
	2008*	2011	2017	2008*	2011	2017	2008	2011	2017
Professuren auf Lebenszeit	115	179	211	34	62	82	29,6	34,6	38,7
Gastprofessuren	7	20	21	2	7	8	28,6	35,0	42,9
Wissenschaftler/innen im Mittelbau	8	30	35	8	20	19	100	66,7	54,3
Lehrbeauftragte	490	832	917	123	247	265	25,1	29,7	28,9
Studierende	5635	9429	11193	2908	4932	5700	51,6	52,3	50,9
Studienanfänger/-innen	2011	3579	4773	1056	1829	2435	52,5	51,1	51,0
Absolvent/innen	1080	2195	2571	551	1170	1391	51,0	53,3	54,1
Nichtwissenschaftliches Personal	140	251	311	106	183	243	75,7	72,9	78,1

Quelle: Zahlenspiegel HWR Berlin 2011, S. 79 (Stand März 2012); sowie vorläufiger Zahlenspiegel HWR Berlin 2017

* Zahlen nur FHW Berlin vor der Fusion mit der FHVR Berlin

2.2 Erhöhung der Anteile von Frauen auf Professuren: Neuberufungen und Teilnahme an Sonderprogrammen

Ihr Bemühen, Frauen in wachsendem Umfang in wissenschaftliche Spitzenpositionen der Hochschule zu bringen, hat die HWR Berlin kontinuierlich verfolgt. Neben der Neubesetzung von Professuren im Rahmen von Regelberufungen hat sie dazu auch an den PP und an anderen Sonderprogrammen partizipiert. Seit 2009 konnten mithilfe von Fördergeldern 16 Wissenschaftlerinnen zusätzlich für Professuren an der HWR Berlin gewonnen werden. Finanziert wurden und werden die Professuren durch das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP), durch die Programmlinie 3 des Berliner Masterplans „Ausbildungsoffensive“, durch das PP I und II sowie durch Eigenmittel der Hochschule.

Die neuberufenen Frauen der verschiedenen Fächer sind jünger und anders sozialisiert als ihre Vorgänger und Vorgängerinnen. Das hat die begrüßenswerte Folge, dass sie für die Behandlung von Genderfragen in Lehre und Forschung offen sind. Mehrere neuberufene Professorinnen sind Mitglied im Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin (HTMI) geworden.

Damit ist die HWR Berlin eine Hochschule, die das Instrument der vorgezogenen Nachfolgeberufungen (VNB) von Frauen sehr erfolgreich umgesetzt hat; sie hat u.a. dadurch den Frauenanteil an den besetzten Professuren seit 2011 um vier Prozentpunkte auf aktuell 38,7 % steigern können (siehe Tabelle 1). Zur erfolgreichen Umsetzung war es notwendig, in den Fachbereichen eine Sensibilität für diese Verfahren zu fördern. Da dies weitgehend gelungen ist, konnte sich in den Fachbereichen eine hohe Akzeptanz für das Instrument der VNB entwickeln. Aufgrund dieser Akzeptanz und des Erfolges bei der Umsetzung, aber auch der großen und noch wachsenden Zahl anstehender Neuberufungen, werden weitere VNB angestrebt.

Tabelle 2: Entwicklung der Neuberufungen (Professor/innenzahl) 2013 bis 2017

Fachbereiche	2013			2014			2015			2016			2017			Σ 2013 - 2017		
	Σ	davon weiblich		Σ	davon weiblich		Σ	davon weiblich		Σ	davon weiblich		Σ	davon weiblich		Σ	davon weiblich	
		abs.	in %		abs.	in %		abs.	in %		abs.	in %		abs.	in %		abs.	in %
Wirtschaftswissenschaften	5	3	60,0	6	3	50,0	2	1	50,0	4	3	75,0	2	0	0,0	19	10	52,6
Duales Studium Wirtschaft • Technik	5	1	20,0	4	2	50,0	2	1	50,0	1	0	0,0	3	1	33,3	15	5	33,3
Allgemeine Verwaltung	0	0	-	1	0	0,0	2	0	0,0	1	0	0,0	3	1	33,3	7	1	14,3
Rechtspflege	0	0	-	0	0	-	0	0	-	1	0	0,0	1	1	100,0	2	1	50,0
Polizei und Sicherheitsmanagement*	1	1	100,0	1	0	0,0	1	0	0,0	2	1	50,0	4	1	25,0	9	3	33,3
HWR Berlin insgesamt	11	5	45,5	12	5	41,7	7	2	28,6	9	4	44,4	13	4	30,8	52	20	38,5

Quelle: Zahlenspiegel der HWR Berlin 2017

* Im April bzw. Juni 2018 traten bzw. treten weitere zwei neuberufene Frauen ihre unbefristete Professur im Fachbereich Polizei- und Sicherheitsmanagement an.

Trotz erfolgreicher Arbeit in den letzten Jahren sind die Frauenanteile an den besetzten Professuren in den einzelnen Fachbereichen noch recht unterschiedlich. Nachholbedarf besteht vor allem im Fachbereich 5 Polizei und Sicherheitsmanagement. Die ab 2015 geplanten Besetzungen von zwei VNB wurden in 2016 und Juni 2018 umgesetzt, so dass der Frauenanteil auf 28,6 % steigen wird (Juni 2018).

Tabelle 3: Frauenanteile an den Professuren nach Fachbereichen 2011 und 2017

Fachbereiche	2011			2017			Gesetzte Zielzahlen für 2017 in %	Neue Zielzahlen bis 2020 in %
	Professuren, unbefristet besetzt	davon weiblich	Frauenanteile in %	Professuren, unbefristet besetzt	davon weiblich	Frauenanteile in %		
Wirtschaftswissenschaften	72	26	36,1	82	35	42,7	42	44
Duales Studium Wirtschaft • Technik	50	18	36,0	58	21	36,2	40	40
Allgemeine Verwaltung	19	9	47,4	19	9	47,4	53	53
Rechtspflege	11	5	45,5	13	6	46,2	50	50
Polizei und Sicherheitsmanagement	22	3	13,6	27	6	22,2*	23	30
HWR Berlin insgesamt	179	62	34,6	204	79	38,7		

Quelle: Zahlenspiegel der HWR Berlin 2011, S. 76f. sowie vorläufige Zahlen des Zahlenspiegels 2017

* Am Fachbereich 5 liegt der Frauenanteil im April 2018 bei 25 % und mit dem Arbeitsbeginn der neuberufenen Professorin zum 01.06.2018 steigt der Frauenanteil dann auf 28,6 %. In der BPS und der Zentralverwaltung sind weitere Professuren angesiedelt für die keine Neubesetzungen und Zielzahlen geplant sind.

Die neuen Zielzahlen sollen spätestens Ende 2020 erreicht werden, um als Grundlage für den Gleichstellungsworkshop, der für 2021 durch den Hochschulvertrag festgelegt wurde, zu dienen.

2.3 Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

2.3.1 Qualifizierungen von Wissenschaftlerinnen durch Gast- und Vertretungsprofessuren

Die HWR Berlin fördert die Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt, um ihnen mittelfristig den Weg zu einer Professur zu ebnen und ihre Berufungschancen zu verbessern. Sie verfolgt damit auch in diesem Zielbereich das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils an den besetzten Professuren – allerdings nicht allein auf die eigene Hochschule bezogen. Ein Instrument zur entsprechenden Karriere- und Personalentwicklung ist die Vergabe von Gast- und Vertretungsprofessuren. Insbesondere Frauen, deren letzte Tätigkeit in der Forschung oder in der hochschulexternen Berufspraxis angesiedelt war, wird durch eine Gastprofessur die Möglichkeit gegeben, das breite Arbeitsgebiet einer Professorin mit Lehr-, Forschungs- und Selbstverwaltungs-aufgaben kennenzulernen und sich dafür entsprechend umfassend zu qualifizieren. Von den Gastprofessorinnen, die in der Vergangenheit teils mit Eigenmitteln, teils mit Mitteln des BCP beschäftigt wurden, haben mehrere mittlerweile reguläre Professuren an Hochschulen angetreten, darunter auch eine Frau an einer Universität. Die besetzten Gastprofessuren wurden des Öfteren mit einer Genderzweckbestimmung versehen.

2.3.2 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Promotionsförderung von weiblichen Fachhochschulabsolventen

Bereits seit 2000 fördert die HWR Berlin systematisch die Promotion von Fachhochschulabsolventinnen durch Stipendien zur Entwicklung und Durchführung eines Promotionsvorhabens; dafür bieten andere Stipendienggeber in der Regel keine Fördermittel an, weil sie die spezifische Zielgruppe der Fachhochschulabsolventinnen nicht im Blick haben.

Von mehr als der Hälfte aller Frauen, die bisher gefördert wurden, liegen abgeschlossene Promotionen vor. Sie arbeiten in der Wissenschaft als Wissenschaftlerinnen in Forschungsprojekten, als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an Hochschulen und als Vertretungsprofessorinnen; fünf von ihnen erhielten Professuren an einer Fachhochschule. Bei ihnen konnte das Stipendienprogramm damit sein Ziel erfüllen: herausragende Fachhochschulabsolventinnen zu einer Hochschulprofessur zu führen. In überdurchschnittlichem Maße wurden durch das Programm auch Mütter und vergleichsweise ältere Frauen gefördert, die bei einer Stiftung die Altersgrenzen für eine Regelförderung überschritten hätten. Das Stipendienprogramm erzeugte eine Vorbildfunktion für Studentinnen und Absolventinnen der HWR Berlin, da Studierende in den Masterstudiengängen

angeregt und ermutigt werden, sich auch mit der Möglichkeit einer Promotion zu beschäftigen. Durch die Förderung von qualifizierten Absolventinnen aus dem eigenen Ausbildungssystem erhöht die Hochschule zudem ihre Attraktivität für Studienbewerber/innen, die eine Promotion nicht von vornherein ausschließen wollen.

Im Vergleich zu Universitäten wagen an Fachhochschulen mehr Menschen ohne akademisches Elternhaus (evtl. auch mit Migrationshintergrund) den Schritt in die wissenschaftliche Ausbildung. Das Stipendienprogramm konnte deshalb auch relativ viele Frauen aus dem Kreis derjenigen erreichen, die aus ihrer Familie heraus erstmalig den Zugang in die Wissenschaft gefunden haben. Ab dem Jahr 2016 wurde das Frauenstipendienprogramm in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungspositionen überführt, um den Frauen eine bessere Absicherung zu bieten.

2.3.3 Promotionskolleg der HWR Berlin und Unterstützungsfonds

Seit 2015 hat die HWR Berlin ein eigenes Promotionsförderprogramm für interessierte Promovierende installiert, an dem auch alle geförderten Frauen teilnehmen. Für die Promovierenden, die von Hochschullehrenden der HWR Berlin betreut werden, wurde ein Promotionskolleg eingerichtet, das Angebote zur Qualifizierung während der Promotionsphase bündelt. Das Kolleg bietet Veranstaltungen zur Förderung der Forschungskompetenz, der Führungskompetenz, der Kommunikationskompetenz und der Fachkompetenz. Es fördert damit die Promovierenden nicht nur für die Promotionsphase selbst, sondern qualifiziert auch für berufliche Karrieren nach der Promotion, die auch außerhalb der Hochschule liegen können und sollen. Zudem können alle Promovierenden als Lehrbeauftragte in der selbständigen Lehre an der Hochschule tätig sein und so einschlägige Lehrerfahrung gewinnen.

Das Promotionskolleg wird ergänzt durch Maßnahmen zur Vernetzung von beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Lehrbeauftragten und Promovierenden zu ihrer Betreuung und Beratung in Fragen der wissenschaftsbezogenen Karriereplanung. Darüber hinaus wurde ein Unterstützungsfonds zur Karriereförderung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Promovierenden eingerichtet, der ihnen über die Tätigkeit in ihrem jeweiligen spezifischen Projekt hinaus eine optimale Entfaltung ihrer wissenschaftlichen Kompetenzen sowie zusätzliche Sichtbarkeit und Sicherheit im Wissenschaftsbetrieb ermöglichen soll. Der Fonds (Mittel des PP II und Eigenmittel) fördert vor allem Maßnahmen wie Weiterbildung, Übernahme von Reisekosten und/ oder Teilnahmegebühren für wissenschaftliche Konferenzen oder für wissenschaftliche Reisen, Organisation von wissenschaftlichen Workshops zur Präsentation und Diskussion der eigenen Forschung sowie Druckkostenzuschüsse für Veröffentlichungen.

2.3.4 Verbundprogramm DiGiTal

Das gemeinsam von den Berliner Hochschulen entwickelte Verbundprogramm „DiGiTal – Digitalisierung: Gestaltung und Transformation“ ist ein hochschulübergreifendes Förderprogramm, das kooperative Promotionen von Fachhochschulabsolventinnen zum Ziel hat. Insgesamt 13 Positionen zur Qualifikation und Profilschärfung wurden im Themenfeld Digitalisierung, das verschiedene Disziplinen umfasst, eingerichtet. Die HWR Berlin ist in dem Verbund beteiligt, mit einer Professorin in der Auswahlkommission vertreten, auch wenn derzeit keine Promotion einer HWR-Absolventin zustande gekommen ist.

2.3.5 Mittelbau an Berliner Fachhochschulen

Die neueröffnete Möglichkeit, gemäß dem Hochschulvertrag wissenschaftliche Mitarbeiterinnen einzustellen und deren Qualifizierung zu fördern, bietet eine hervorragende Chance, das Ziel „mehr Wissenschaftlerinnen“ zu unterstützen. Die bereits beschlossenen Maßnahmen und die darauf aufbauenden Planungen werden im Kapitel 4.3.1 beschrieben.

2.4 Integration von Genderinhalten in Lehre und Forschung

Die HWR Berlin mit ihrem Fächerspektrum in den Wirtschafts-, Rechts- und Verwaltungswissenschaften hat mit dem HTMI eine Geschlechterforschungseinrichtung aufbauen können, die bundesweit einmalig ist und in die Hochschule hineinwirkt. Die Mitarbeit von vielen Professorinnen, mit und ohne Denomination Geschlechterforschung, trägt zur Verstärkung der Geschlechterforschung, aber auch der Integration von Geschlechteraspekten in die Lehre an der HWR Berlin maßgeblich bei. Bundesweit, aber auch an der HWR Berlin, ist die Integration von Geschlechteraspekten in die Lehrinhalte und die Forschung der Disziplinen Wirtschafts- und Rechtswissenschaften ausbaufähig, so dass die HWR Berlin dem Institut regelmäßig durch eine Bestätigung des Akademischen Senats den Auftrag gibt, weiterzuwirken.

2.5 Studiengänge mit geringen Frauenanteilen

Folgende Studiengänge der HWR Berlin zeichnen sich durch geringe Frauenanteile in der Gruppe der Studierenden aus; in fast allen anderen Studiengängen liegt der Anteil der weiblichen Studierenden bei nahezu 50 % oder darüber. In der gesamten Hochschule machen Frauen mehr als die Hälfte der Studierenden aus (siehe Tabelle 1).

Tabelle 4: Studiengänge mit geringen Frauenanteilen an den Studierenden und Ergebnisse der Zielzahlen von 2017 und Festlegung neuer Zielzahlen

	2006	2011	2017			Gesetzte Zielzahlen für 2017 in %	Neue Zielzahlen bis 2020 in %
	Frauen-anteil in %	Frauen-anteil in %	Σ	davon Frauen	Frauen-anteil in %		
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften							
Wirtschaftsingenieur Umwelt	31,9	22,5	210	75	35,7	32	38
Wirtschaftsinformatik	25,8	19,1	276	67	24,3	24	28
Fachbereich Duales Studium Wirtschaft • Technik							
Wirtschaftsinformatik	26,1	20,4	241	58	24,1	26	27
Facility Management	28,1	55,9	1	0	0,0	45	/
Technisches Facility Management	-	-	82	18	22,0	*	30
Bauwirtschaftsingenieurwesen	18,2	42,9	147	49	33,3	33	35
Informatik	15,6	3,4	96	23	24,0	16	26
Konstruktion und Fertigung	13,3	14,1	72	12	16,7	20	20
Elektrotechnik	-	14,1	101	9	8,9	17	17
Fachbereich Allgemeine Verwaltung							
Verwaltungsinformatik	n.b.	30,1	252	171	67,9	47	
Fachbereich Polizei und Sicherheitsmanagement							
Polizei	n.b.	26,3	1594	469	29,4	30	33
Sicherheitsmanagement	n.b.	32,9	187	67	35,8	38	38

Quelle: Zahlenspiegel der HWR Berlin 2011, S. 73f; Zahlenspiegel der HWR Berlin 2017

* Der Studiengang „Facility Management“ wurde 2017 in den Studiengang „Technisches Facility Management“ umgewandelt.

In fast allen aufgeführten Studiengängen ist es – wie die Tabelle zeigt – gelungen, die angestrebten Zielzahlen für 2017 zu erreichen, mehrfach sogar zu übertreffen. Nur die Umwandlung des Studiengangs „Facility Management“ in „Technisches Facility Management“ hat eine starke Einbuße für den Frauenanteil zur Folge gehabt. Hilfreich für die Erreichung der Zielzahlen war u.a. das fachbereichsübergreifende Projekt MINT4, das die Gewinnung von Studentinnen für MINT-Studiengänge vor allem durch intensivere Arbeit mit den Schulen sowie durch die Bindung von Studentinnen in der Studieneingangsphase förderte. Das Projekt wurde von vier Professor/innen in drei Fachbereichen entwickelt, in denen Informatik-Studiengänge angeboten werden. Ganz besonders zu erwähnen ist der herausragende Frauenanteil im Studiengang „Verwaltungsinformatik“ mit 67,9 %. In der letzten Spalte sind neue Zielzahlen gemäß dem Hochschulvertrag für den Zielkorridor Ende 2020 festgelegt, auch um dem aktuellen Hochschulvertrag zu entsprechen.

Gut sieht es auch im professoralem Bereich aus: Der Frauenanteil unter den Professuren, die eine Zweckbestimmung „Informatik oder Teil-Informatik“ innehaben, ist in der gesamten Hochschule erfreulich hoch: Von insgesamt 22 Professuren sind 9 mit Frauen besetzt (40,9 %). Im ingenieurwissenschaftlichen Bereich außerhalb der Informatik ist dagegen nur eine Professur von zehn Professuren mit einer Frau besetzt (10 % Frauenanteil). Wenn zum MINT-Bereich auch die Mathematikprofessuren gerechnet werden, die methodische Grundlagen in den wirtschaftswissenschaftlichen und technischen Studiengängen vermitteln, liegt der Frauenanteil im MINT-Bereich insgesamt an der HWR Berlin bei 37,5 % (15 Frauen bei insgesamt 40 Professuren). Bei den Mathematikprofessuren sind von acht Professuren fünf weiblich besetzt (62,5 % Frauenanteil). Die Chancen von im MINT-Bereich qualifizierten Frauen auf eine Professur sind damit an der HWR Berlin gut.

3. Aktuelle Herausforderungen und Handlungsbedarf

Die Hochschule sieht die oben genannten vier Zielbereiche weiterhin als vorrangige Felder für ihre Gleichstellungspolitik an. Zur Zielerreichung sieht sie auf der Grundlage der vorangegangenen Darstellung in den vier Zielbereichen vor allem folgenden gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf:

- **Weitere Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren**

Hier hat die HWR Berlin, wie gezeigt, in den zurückliegenden Jahren erhebliche Fortschritte gemacht und ihre gute Position in der Hochschullandschaft gefestigt. Die Potentiale für weitere Steigerungen sind aus ihrer Sicht jedoch noch nicht ausgeschöpft, wie es auch die Zahlen in der Neuberufenenstatistik aufzeigen. Zur weiteren und nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren beabsichtigt die HWR Berlin, zwei weitere Professuren durch VNB zu besetzen. Mit einer anvisierten weiblich besetzten Regelberufung sollen weitere gleichstellungsfördernde Maßnahmen umgesetzt werden. Ergänzend ist ein umfangreiches Maßnahmenpaket zur Gewinnung von Professorinnen vorgesehen. Geplant sind u.a. Scouting-Maßnahmen und/oder Head-Hunting-Maßnahmen, diese und weitere Maßnahmen werden in Kapitel 4.1.1 vorgestellt.

- **Systematische Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**

Die HWR Berlin versteht sich ihrem Leitbild gemäß als stark forschungsorientierte Hochschule für angewandte Wissenschaften, auch weil gute akademische Lehre forschungsgeleitet sein muss. Sie hat in der Vergangenheit – und in jüngster Zeit erneut – Maßnahmen und Instrumente eingerichtet, um Frauen im wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und ihnen damit den Weg in eine Professur zu ebnen, sieht aber auch hier die Potentiale noch nicht als ausgeschöpft an. Sie will deshalb das langjährige Promotionsprogramm mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung weiterführen, sowie im Rahmen der Besetzung von befristeten und unbefristeten Positionen für den neuen akademischen Mittelbau durch die oben beschriebenen Maßnahmen (frauenfördernde Besetzung durch Anwendung des Kaskadenmodells) die angestrebten Ergebnisse erzeugen (näheres in Kapitel 4.3.2.) sowie durch die Maßnahmen des Chancengleichheitsfonds.

- **Sicherung und Ausbau der Gender Studies**

Die Forschungsschwerpunkte „Ökonomie und Geschlechterforschung“ sowie „Recht und Geschlecht“ des HTMI sollen gesichert und ausgebaut werden. Als explizite Genderprofessuren lehren und forschen derzeit die Professorin für „Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Wirtschaft und Geschlechterverhältnisse“ (FB 1) und die Professorin für „Rechtswirkungsforschung und Justizorganisation unter besonderer Berücksichtigung der Rolle von Frauen und Familienrecht“ (FB 4). Durch möglichst zeitnahe Denominationen der freiwerdenden „Genderprofessuren“ – zum Jahr 2020 wird die Professur mit dem Schwerpunktzusatz „Wirtschaft und Geschlechterverhältnis“ voraussichtlich frei werden – würden die Gender Studies der HWR Berlin gesichert, das HTMI könnte eine langfristige Stärkung erfahren. Der POLITEIA-Preis für studentische Arbeiten zur Chancengleichheit und Geschlechterforschung ist finanziell und institutionell verstetigt. Darüber hinaus wird das erfolgreiche Weiterbildungsprogramm „Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten“ durch die BPS in Kooperation mit dem HTMI, unter der Voraussetzung andauernder hoher Nachfrage mit einer akademischen Leitung, weitergeführt.

- **Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Studiengängen und in Fächern mit geringerem Studentinnen-Anteil**

Der Frauenanteil in Fächern mit geringeren Studentinnen-Anteilen, insbesondere in den Informatik- und den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen, ist trotz der erzielten Fortschritte noch nicht befriedigend. Ein wesentliches Ziel der nächsten Jahre – festgelegt im Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschule – ist deshalb die Erhöhung des Anteils von Studentinnen in diesem Bereich. Es werden Maßnahmen wie das oben beschriebene MINT4 in geeigneter Form weitergeführt und im Zuge der neu angekündigten Hochschulpaktprogramme neue Förderkonzepte beantragt. Im Rahmen des neu entwickelten Chancengleichheitsfonds können die Fachbereiche/Facheinheiten finanzielle Unterstützung für die Durchführung von fördernden Maßnahmen erhalten und so maßgeschneiderte Ideen umsetzen. Tätigkeiten im anwendungsbezogenen Bereich zu den Auswirkungen von Digitalisierung in den Wirtschaftswissenschaften sollen das Gebiet bereichern.

4. Maßnahmen

Die im Folgenden dargestellten regelmäßig eingesetzten Maßnahmen und festverankerten Regelungen der HWR Berlin dienen der Umsetzung der Ziele in den vier Bereichen. Sie bilden damit den Unterbau des Gleichstellungskonzepts in der Struktur der „AGS an den Berliner Hochschulen“. Neben laufenden Maßnahmen sind geplante neue Maßnahmen aufgeführt. Zeithorizont für die Umsetzung der Maßnahmen soll die im Hochschulvertrag geplante Konferenz zu Ergebnissen der Gleichstellungspolitik an den Berliner Hochschulen im Jahr 2021 sein.

Planungen für die Zukunft (Zusammenfassung)

Umwidmung von Einzeltoiletten zu Unisex-Toiletten , um Diskriminierungen vorzubeugen; Auftrag des Bundesverfassungsgerichtsurteils zum 3. Geschlecht im Sanitärbereich	Entwurf geeigneter Piktogramme von der Marketing-Abteilung vorhanden, zusätzlich Überarbeitung der geschlechtslosen Beschilderung von Wickelplätzen/ barrierefreiem Zugang
Einführung einer Befangenheitserklärung für Mitglieder von Berufungskommissionen	Verpflichtung der Berliner Hochschulen, ihre Berufungssatzung bis zum Juni 2018 vorzulegen (§ 101 BerHfG)
Bereitstellung von Arbeitsmaterialien für den Gebrauch geschlechtergerechter Sprache (Auftrag aus der Chancengleichheitssatzung)	Derzeit Erarbeitung der Materialien, zusätzliche Mitarbeiterin ist mit dieser Aufgabe betraut
Bereitstellung gleichstellungsrelevanter Daten durch das Hochschulcontrolling zusätzlich routinemäßig nach Geschlecht (sofern derzeit durch das Campus-Management-System möglich)	a. Besetzte Professuren Fächergruppe/ Disziplin/ Geschlecht b. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen nach Tarifgruppen c. Studienbewerber/innen d. Aufschlüsselung der Hochschulzugangsberechtigung, Auslandsmobilität und Studienerfolg/ Abschlussnoten
Erneute Schulungen zum AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)	Insbesondere für neu hinzugekommene Fachvorgesetzte, Vermittlung von themen- bzw. situationsspezifischer Gleichstellungskompetenz, für Entscheidungsträger und -trägerinnen/ Auswahlgremien
Akademische Personalentwicklung: Förderung des weiblichen Mittelbaus zur Erhöhung der Frauenanteile auf Professuren und der Qualifizierung von Frauen für den wissenschaftlichen Nachwuchs	Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, um ihnen mittelfristig den Weg zu einer Professur zu ebnen und ihre Berufungschancen zu verbessern Anwendung des Kaskadenmodells bei der Vergabe der neuen Positionen im „Akademischen Mittelbau“ (siehe ausführlicher unter „ akademische Personalentwicklung “ 4.3.2); Ausweitung des Unterstützungsfonds für Promovierende
Chancengleichheitsfonds (CGF) zur Verhinderung oder Verringerung einer weiblichen Drop-out-Quote durch Abschlussstipendien für Promotionen, die von HWR-Professor/innen betreut werden und für Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen auf Professuren (Bewerbungspool vergrößern)	Unterstützung der Chancengleichheit durch: a) Individualförderung: Anschub- und Abschlussstipendien für Promotionen von Nachwuchswissenschaftlerinnen/ Berufspraktikerinnen; b) Projektunterstützung zur Gewinnung von Frauen auf Professuren (hochschulinternes Wettbewerbsverfahren) Entwicklung und Installation erstmalig 2018, Richtlinie im Mai 2018 beschlossen (hochschulinternes Wettbewerbsverfahren)
Nachbesetzung einer Gender-Professur	Nachfolge einer Gender-Professur am Fachbereich 1
Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen	Maßnahmenpaket mit dem Ziel, qualifizierte Kandidatinnen zu identifizieren, zu beraten und für eine Professur zu gewinnen (siehe ausführlicher unter 4.1.1)
Audit familiengerechte Hochschule	Vorbereitung der zweiten Zertifizierung und Unterstützung aller HWR-Angehörigen als Familienservice
Unterstützung für MINT-Studiengänge und Studiengänge mit geringem Frauenanteil	Verschiedene Maßnahmen wie Girls' Days und IT-Workshops sowie Kooperationen mit Schulen werden ausgebaut

4.1 Durchgängige Gleichstellung

4.1.1 Verankerung auf den Leitungsebenen

Für die Karriere- und Personalentwicklung von Frauen – insbesondere von Nachwuchswissenschaftlerinnen – kann auch von Bedeutung sein, wie stark Frauen in Leitungsorganen und Entscheidungsgremien vertreten sind.

Tabelle 5: Beteiligung von Frauen in Entscheidungsorganen

	2007			2013			2017		
	Insg.	Frauen	Frauen in %	Insg.	Frauen	Frauen in %	Insg.	Frauen	Frauen in %
Präsidium/ Rektorat	2	0	0	5	1	20,0	5	2	40,0
Dekanate	2	0	0	14	4	28,6	12	4	33,3
Kuratorium	10	3	30,0	13	7	53,8	13	6	46,2
Akademischer Senat	13	4	30,8	19	7	36,8	19	10	52,6

Quelle: Eigene Auszählungen

An der HWR Berlin ist der Frauenanteil in allen Entscheidungsorganen seit 2008 deutlich gewachsen (siehe Tabelle 5). Im Kuratorium ist dieser Zuwachs durch eine Frauenquote gestützt. Die

Grundordnung der HWR Berlin regelt, dass unter den aus der Wirtschaft, Verwaltung und Arbeitswelt benannten Mitgliedern mindestens fünf Frauen sein müssen.

Seit 2013 ist der Frauenanteil in der Hochschulleitung von 20 % auf 40 % gestiegen, ebenso erfreulich der Anteil in den Dekanaten von 28,6 % auf 33,3 % und im Akademischen Senat ist er sogar auf 52,6% gestiegen. Einzig im Kuratorium ist der Frauenanteil von 53,8 % auf 46,2 % gesunken.

Der Präsident hat die Ressortzuständigkeit für den Bereich Gleichstellung und Frauenförderung persönlich übernommen. Als Dienstvorgesetzte des nicht-wissenschaftlichen Personals stellt die Kanzlerin formal und ihrem Anspruch nach eine wichtige Ansprechpartnerin, aber auch Umsetzerin der Aufgabe dar. Die gesamte Hochschulleitung fühlt sich dem Thema verpflichtet. Eine durchgängige Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern stellt eine bedeutende Aufgabe für die Hochschule dar, die sich aus Gesetzen des Bundes und des Landes, den Hochschulverträgen und dem Leitbild der Hochschule herleitet. Die HWR Berlin setzt die gesetzlich fixierte Aufgabe der Gleichstellung von Männern und Frauen sowie der Herstellung der Chancengleichheit durchgängig und mit großem Engagement auf den verschiedensten Ebenen um, weil die Aufgabe ihrem eigenen Selbstverständnis entspricht.

Auf den Ebenen der dezentralen Leitungen liegt die verankerte Zuständigkeit für Gleichstellung bei den jeweiligen Dekanaten bzw. der Institutsleitung, begleitet von den dezentralen Frauenbeauftragten, die entsprechende Anregungen geben, so dass fachbereichs- bzw. institutsbezogene Entwicklungsmaßnahmen entstehen können.

Das Leitprinzip der Gleichstellungsaufgabe ist in mehreren Basisdokumenten der Hochschule verankert. Anzuführen ist dabei das 2014 beschlossene Leitbild der Hochschule. Weitere langfristig fixierte Grundlagen sind die Grundordnung und die Satzung der Hochschule (mit der Frauenquote für die Kuratoriumsbesetzung), die Durchführungsrichtlinie zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge (Anreize zur Anwendung von Genderaspekten in Lehre und Forschung) sowie die Frauenförderrichtlinie zu nennen. Regelmäßig zu aktualisierende Struktur- und Entwicklungspläne und verschiedene Berichte verweisen auf Bemühungen, Ressourceneinsatz und Erfolge in diesem Arbeitsgebiet.

Gerade für den wichtigsten Bereich, die Gewinnung von Frauen für Professuren, stehen verschiedenste Arbeitsmaterialien zur Verfügung, die die Hochschulmitglieder anleiten, gleichstellungsgemäß zu handeln: die Ausführungen in der Satzung zur Durchführung von Berufungsverfahren von Professuren, verschiedene Handreichungen zur Durchführung von Berufungsverfahren sowie die Berichterstattung zu Berufungsverfahren mit Blick auf das Geschlechterverhältnis.

Maßnahmenpaket zur Gewinnung von Professorinnen

Aufgrund des besonderen Interesses der Hochschulleitung und der Dekanate für die Gewinnung von neuen Professorinnen plant die Hochschulleitung ein umfangreiches Maßnahmenpaket zur Gewinnung von Professorinnen zu installieren. Geplant ist die Unterstützung von Zielgruppenanalysen mit dem Ziel, auch über den Aufbau von Datenbanken, potentiell geeignete Kandidatinnen zu identifizieren und Scouting-Maßnahmen und/oder Head-Hunting-Maßnahmen durchzuführen. Ferner sollen Ausschreibungen so positioniert werden, dass auch potentielle Bewerberinnen aus dem Ausland systematisch angesprochen werden können. Kandidatinnen sollen geeignete Qualifizierungs-, Coaching- und Beratungsangebote gemacht werden. Das Modell der „UAS 7-Roadshow“ zum Karriereweg Professur an einer Fachhochschule soll explizit für die Zielgruppe „Frauen“ genutzt werden, um gezielt in kleineren Veranstaltungen, z. B. nur für Informatikerinnen, Berufsperspektiven aufzuzeigen. Es sollen Karrieretage für Absolventinnen und Alumnae zum Thema Promotion und Professur angeboten werden.

Das Maßnahmenpaket ist ein Beispiel zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags, der in viele hochschulstrategische Prozesse integriert ist. So wird die Frauenbeauftragte bei Umstrukturierungsarbeiten einbezogen, beispielsweise bei Strukturdiskussionen und -entwicklungen. Die zentrale Frauenbeauftragte kann durch die Rückkoppelung mit den dezentralen Frauenbeauftragten und den Frauenräten als Beratungsgremien Impulse in alle Einheiten einbringen.

Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags wird gestaltet und gesichert mithilfe durchgängiger Verfahren (Mitwirkung der zentralen/ dezentralen Frauenbeauftragten an allen Stellenbesetzungsverfahren im professoralen und wissenschaftlichen Bereich sowie im Verwaltungsbereich) bei den Planungen, Ausschreibungen und Besetzungen. Die Arbeit der Frauenbeauftragten wird ergänzt durch die Einrichtung von Kommissionen oder Arbeitsgruppen zur Chancengleichheit mit jeweils spezifischen Aufgabenbereichen (Frauenrat als Beratungs- und Initiativgremium, Chancengleichheitskommission des Akademischen Senats sowie Ansprechpartner/innen bei Diskriminierungsfällen

im Verwaltungsbereich). Das dazugehörige Regelwerk zur Gleichstellung wie Frauenförderrichtlinien und die Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter regelt die Verfahrensweisen. Beschlussvorlagen für Entscheidungen der Fachbereichsräte und aller zentralen Gremien (Akademischer Senat, Kuratorium) bedürfen einer Analyse der „Auswirkungen auf die Chancengleichheit (Gender Check)“ von den Antragstellenden.

Zusätzlich wird ein Leitfaden für die Nutzung geschlechtergerechter Sprache erarbeitet und spätestens Mitte 2019 zur Verfügung gestellt. (Festgelegt in der HWR-Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter 2016)

4.1.2 Gleichstellungsstrukturen

Die Teilnahme von Frauenbeauftragten an zentralen und dezentralen Gremien ist gesetzlich sowie durch hochschulinterne Regelungen festgeschrieben. Die Frauenbeauftragten sind an der Generierung von Zielzahlen und Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit der Fachbereiche und Institute beteiligt – ebenso bei der Weiterentwicklung und beim Controlling/ Monitoring derselben.

Die zentrale Frauenbeauftragte wird regelhaft in die strategischen Prozesse und Entscheidungen (regelmäßige Teilnahme an Gremien, AGs) einbezogen. Dem Hochschulcontrolling ist die Aufbereitung eines gleichstellungspolitisch relevanten statistischen Zahlenwerkes überantwortet.

Wie oben angeführt, werden Beschlussvorlagen durch Antragsvordrucke dem „Gender Check“ zum Thema „Auswirkungen auf die Chancengleichheit“ unterzogen.

Die Zusammenarbeit zwischen zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten wird durch gemeinsame Treffen gewährleistet. Die Beteiligung der Frauenbeauftragten fördert und kontrolliert die Durchdringung des Themas Gleichstellung in den verschiedenen Ebenen der Fachbereiche/ Abteilungen bei Entscheidungsprozessen (fester Punkt auf Tagesordnungen, systematische Berücksichtigung der Auswirkung von Entscheidungen auf die Gleichstellung, Thematisierung gleichstellungspolitischer Fragestellungen). Die Teilhabe der gewählten Frauenbeauftragten ist sowohl gesetzlich als auch durch interne Festlegungen in der Grundordnung institutionalisiert, die Aufwandsentschädigungen bzw. ihre Freistellungen sind im Haushalt etatisiert.

Die Hochschulen entsenden die Frauenbeauftragten in die LaKoF (Landeskonferenz der Frauenbeauftragten), um auf Landesebene Qualitätsweiterentwicklung voranzutreiben und gleichstellungsfördernde Strategien zu konzipieren. Auch die Vertretung auf Bundesebene in der BuKoF (Bundekonferenz der Frauenbeauftragten) ist eine wichtige gleichstellungspolitische Vernetzungs- und Handlungsebene.

4.1.3 Systematische Kooperationsstrukturen zwischen den gleichstellungspolitisch Aktiven

Als eine Akteurin der Gleichstellung wirkt die Frauenbeauftragte in den Auswahlkommissionen für alle Promotionsförderungen sowie für die Frauenteilstipendien für weiterbildende Studiengänge und bei der Auswahl der familienfördernden Stipendien im Rahmen des Cross-Cultural Mentoring mit. Die Zusammenarbeit zwischen weiteren gleichstellungspolitischen Akteur/innen der Hochschule wird durch die Einbeziehung der zentralen Frauenbeauftragten in der Chancengleichheitskommission des AS und im regelmäßigen Austausch mit der Kanzlerin und dem Präsidenten gewährleistet.

Kooperationen zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zu Gender-Themen forschen und lehren, und den Gleichstellungsakteurinnen der Hochschule werden z.B. durch die gemeinsame Teilnahme an verschiedenen Gremien umgesetzt: Austausch im Frauenrat und in der Auswahlkommission des POLITEIA-Preises für Gender-Arbeiten. (siehe Kapitel 4.5.2)

4.1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

4.1.4.1 Interne Evaluation

Die Integration von Gleichstellung als Kriterium zur Qualitätssicherung wurde in der Erarbeitung der Leitbildentwicklung aufgenommen. Die semesterweise interne Evaluation der Lehrveranstaltungen befragt die Studierenden auch hinsichtlich der Berücksichtigung von Genderaspekten in der Lehre und nach der Geschlechtszugehörigkeit, so dass Fragestellungen nach dieser Kategorie differenziert werden können. Dasselbe gilt für Befragungen von Absolventinnen und Absolventen, für Befragungen zur Studiensituation einzelner Studiengänge sowie für Befragungen zur Inanspruchnahme von Regelungen oder Hilfestellungen für die Vereinbarkeit von Studium und Familie.

Das Gleichstellungszukunftskonzept wurde, um ein möglichst hohes Niveau der Qualitätssicherung zu erreichen, dem Akademischen Senat zur Stellungnahme vorgelegt und wird dem Kuratorium zur Kenntnis gegeben. Ferner wird es der Senatskanzlei übermittelt werden.

4.1.4.2 Externe Evaluation

Die Integration und Beurteilung von Gleichstellungsprozessen und -ergebnissen erfolgt auch durch die erfolgreiche Teilnahme an externen Wettbewerben, Rankings und Evaluationen. Die zum sechsten Mal erfolgte Auszeichnung der Hochschule – 2017 sogar mit Nachhaltigkeitspreis – durch das Total E-Quality-Prädikat bestätigt den Weg der HWR Berlin ebenso wie die positive Begutachtung der Aktivitäten der Hochschule im Rahmen des PP I und II. Fachkommissionen bescheinigen der Hochschule damit regelmäßig eine gute Umsetzung von Gleichstellung. Hervorgehoben werden dabei die kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal, insbesondere bei den Professuren, sowie hohe Leistungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung. In den Benchmarkingprozessen durch das Center of Excellence Women and Science (CEWS) am Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS) wird die HWR Berlin durch ihre Ergebnisse der Gleichstellungsarbeit regelmäßig bestätigt – zuletzt im Juni 2017 (Datenbasis 2015).

Gleichstellungsaktivitäten und gleichstellungsrelevante Ergebnisse finden regelhaft Berücksichtigung im internen Berichtswesen (Berichte der Hochschulleitung, Statistiken, Aufstellung aller relevanten Zahlen nach Geschlecht getrennt, Struktur- und Entwicklungspläne, verschiedene Berichte). Dazu bereitet das Hochschulcontrolling durchgängig das relevante Zahlenwerk nach gleichstellungspolitischen Kriterien auf.

In hochschulpolitischen Kooperationen ist Gleichstellung ebenfalls verankert – beispielsweise in den gemeinsamen Qualitätskriterien für Berufungsverfahren, die der Hochschulverbund UAS 7 (dem die HWR angehört) für sich vereinbart hat. Eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung wird auch durch die oben beschriebenen gleichstellungstransparenten und vorurteilsfreien Verfahren für die Besetzung von Professuren vorangetrieben.

4.1.5 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement und Finanzeinsatz

Die gleichstellungspolitischen Aktivitäten werden im Haushalt abgebildet und finanziell abgesichert. Das Gesamtvolumen der explizit gleichstellungsorientierten Ausgaben wird in einem Anhang zum Haushalt als Etat zur Frauenförderung gebündelt ausgewiesen. Befristet eingerichtete Stipendien für Frauen im Weiterbildungsbereich werden über Zielvereinbarungen fixiert und dann finanziell im Haushalt abgesichert. Insgesamt sind bei dem Finanzvolumen von 79 Mio. Euro Haushalt ca. 914.000 Euro für den frauenfördernden Einsatz reserviert (u.a. POLITEIA-Preis, Aufwandsentschädigungen oder Freistellungen sowie Weiterbildungen für dezentrale Frauenbeauftragte, wissenschaftliche Geschäftsführung und Ausstattung für das HTML sowie eine akademische Leitung für den Schwerpunkt „Recht und Geschlecht“, Ermäßigung des Lehrdeputats für die Beauftragte für Frauen- und Geschlechterforschung des Präsidenten, Frauenförderstipendien sowie Promotionsstellen, VNB, hauptamtliche Frauenbeauftragte sowie Mitarbeiterinnen und Geschäftsausstattung, Mitarbeiterinnen im Familienförderbereich, PostdocStelle MINT und Gender, Gelder für die flexible Kinderbetreuung vor Ort sowie der finanzielle Ansatz für den Chancengleichheitsfonds). Einige dieser Finanzansätze sind eingeworbene Sondermittel, andere Ansätze werden ausschließlich aus dem Hochschulhaushalt zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus werben die Genderforschungsprojekte der Wissenschaftlerinnen zusätzlich Geld ein.

Die HWR Berlin unterliegt der leistungsbezogenen Hochschulfinanzierung, zu der auch gleichstellungspolitische Indikatoren gehören. Sie wird zielgerichtet Finanzmittel einsetzen, um die diese Indikatoren zu erreichen.

4.2 Transparente Gleichstellung

4.2.1 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Es existieren standardisierte Verfahren der Erhebung und Auswertung von Daten zur Gleichstellungssituation (Verantwortlichkeit beim Hochschulcontrolling in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung). Die Daten werden im Zahlenspiegel der Hochschule geschlechtergetrennt ausgewiesen. Die Hochschulleitung berichtet entsprechend der einschlägigen Regelungen den Gremien/ der zentralen Frauenbeauftragten zu Fragen der geschlechtsspezifischen Berufungsstatistik einschließlich Berufungszulagen etc. in anonymisierter Form.

Entsprechende Daten werden bedarfsorientiert veröffentlicht in: Gleichstellungskonzepten, Berichten der Hochschulleitung, in der Studierendenstatistik, in Berichten der Frauenbeauftragten, in der Berufungsstatistik, in Struktur- und Entwicklungsplanungen, im internen Berichtswesen für dezentrale Einheiten zum Beispiel zur Planung von VNB für Frauen und auf der Homepage der Hochschule. Die Berichterstattung erfolgt jährlich, zweijährlich oder durch ad-hoc-Abfragen, beispielsweise durch das Abgeordnetenhaus.

Die Ergebnisse werden für die strategische Hochschulplanung allgemein, für die Planung von VNB und anderen Entwicklungen von Gleichstellungsmaßnahmen (Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen für Wissenschaft, Forschung, MTV), nutzbar gemacht - z.B. auch für Anträge an Förderprogramme.

Das Hochschulcontrolling stellt, unter Beachtung des Datenschutzes, sofern verfügbar folgende gleichstellungsrelevante Daten bereit:

- a. *Besetzte Professuren nach Fächergruppe/ Disziplin und Geschlecht*
- b. *Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen nach Tarifgruppen und Geschlecht*
- c. *Studienbewerber/innen nach Geschlecht*

4.2.2 Strukturierte und formalisierte Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Auf die verankerten Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen von Berufungsverfahren ist im Themenblock Verankerung auf Leitungsebene hingewiesen worden (Satzung zur Durchführung von Berufungsverfahren, Frauenförderrichtlinie, Berufungsleitfaden, FAQs zu Berufungsverfahren, Berichterstattung zu Berufungsverfahren, Qualitätsstandards der UAS 7-Hochschulen zu Berufungsverfahren, Anwendung von Befangenheitsregelungen in Anlehnung an die DFG-Regelungen). Grundlage der Berufungsverfahren sind gleichstellungsorientierte Leitfäden/ Richtlinien, nicht auf bestimmte Personen zugeschnittene Denominationen, die ergebnisoffene Formulierung des Ausschreibungstextes, die Benennung der Frauenbeauftragten als Ansprechperson im Ausschreibungstext sowie Regelungen zur Besetzung von Berufungskommissionen. Die Hochschule wirkt daraufhin, dass eine mögliche Befangenheit ebenso transparent (siehe Befangenheitsregelungen der DFG) wie die Bildung von Auswahlkriterien und die Entscheidungsfindung behandelt wird. Die Frauenbeauftragte bietet ein Beratungs- und Kontaktangebot, das über ein Anschreiben an die Bewerberinnen übermittelt wird. Es sind Verfahren zur Abstimmung festgelegt, die Wahrung der Vertraulichkeit (durch Kommissionsmitglieder und -vorsitz) wird beachtet, ergebnisoffene Gutachtenanfragen werden von unbefangenen Gutachter/innen erbeten, die Beteiligung der Frauenbeauftragten sowie die Mitwirkung eines externen professoralen Kommissionsmitgliedes, vorzugsweise aus einer UAS 7-Hochschule, sind bindend. Ein Formblatt zur Mitwirkung der Frauenbeauftragten sowie die schriftliche Stellungnahme der beteiligten Frauenbeauftragten an das ruferteilende Senatsmitglied ergänzen diese Maßnahmen. Ferner sollen gendersensible Schulungen für BK-Mitglieder angeboten werden.

Im Rahmen der Aktualisierung der Berufsrichtlinie wird festgelegt werden, dass die Mitglieder von Berufungskommissionen Erklärungen zu möglichen Befangenheiten abgeben.

Für die Besetzung von Qualifizierungsstellen stehen standardisierte Verfahren (z.B. ergebnisoffene Ausschreibung) unter Beteiligung der Frauenbeauftragten zur Verfügung.

Festgelegte und standardisierte Verfahren bei Gastdozenturen und -professuren und bei der Gewinnung von Lehrbeauftragten (u.a. durch Kommissionsteilnahme) sowie für wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal werden unter Mitwirkung der Frauenbeauftragten durchgeführt.

Bei Nominierungen durch Gremien oder Jürs (z.B. DAAD-Preis) wird der Vorgang dem Gender Check „Auswirkungen auf die Chancengleichheit“ unterzogen und mindestens eine Frauenbeauftragte einbezogen.

4.3 Chancengleiche und leistungsgerechte Gleichstellung

4.3.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die Vereinbarungen zur (gleichstellungsorientierten) Personalentwicklung bei Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (MTV), Beurteilungen (Probezeit, etc.), Entfristungen, Fort- und Weiterbildung, Höhergruppierung und Aufgabenzuschnitt sind vorhanden, bedürfen einer Aktualisierung, die im Jahr 2019 der zuständigen Senatsbehörde vorgelegt wird. Ebenfalls wird ein PE-Konzept für wissenschaftliches Personal erwartet.

Die HWR legt im Jahr 2018 ein Personalentwicklungskonzept vor.

4.3.2 Aufbau eines akademischen Mittelbaus an der HWR Berlin und Frauenförderung

Mit dem Inkrafttreten des Hochschulvertrages des Landes Berlin mit den Berliner Fachhochschulen eröffnet sich ab 2018 erstmalig die Möglichkeit, an den Fachhochschulen einen akademischen Mittelbau zu schaffen. Dafür stellt das Land Berlin Mittel für den sukzessiven Aufbau von Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung. Ziel ist die Schaffung von 0,25 Stellen

je Professur; an der HWR Berlin werden so bis 2022 52 zusätzliche Stellen geschaffen. Die HWR Berlin beschleunigt diesen Aufwuchs durch den Einsatz eigener Mittel in den Jahren 2018 und 2019. Die Stellen werden zur Unterstützung der Forschung, der Stärkung der Drittmittelfähigkeit der HWR Berlin, den Innovationstransfer zwischen Wissenschaft und Gesellschaft sowie für die Durchführung kooperativer Promotionsverfahren eingesetzt. Die neuen Positionen sollen außerdem einen Beitrag zur wissenschaftlichen Qualifizierung zukünftiger Fachhochschulprofessoren und -professorinnen leisten.

Die HWR hat zur Verteilung dieser Stellen ein Grundsatzkonzept sowie ein transparentes Vergabeverfahren erarbeitet und von den Hochschulgremien verabschieden lassen. Darin sind ausdrückliche Festlegungen getroffen, mit denen die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen gesichert wird. Neben der geschlechtergerechten Besetzung aller Auswahlgremien zur Besetzung o. g. Stellen verpflichtet sich die HWR Berlin in diesem Gleichstellungszukunftskonzept darauf, die Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt zu fördern, um ihnen mittelfristig den Weg zu einer Professur zu ebnen. Dazu soll der Vergabe von Qualifikationsstellen das Kaskadenmodell zu Grunde gelegt werden.

Das Kaskadenmodell wurde explizit für den Wissenschaftsbereich entwickelt. Danach ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe. Dabei zeigt sich der Erfolg von Gleichstellung vor allem daran, wie Frauen und Männern auf den jeweiligen Qualifizierungsstufen anteilig vertreten sind.

Für die Ausgestaltung der Zielquoten werden folgende Rahmenbedingungen beachtet:

- Um den unterschiedlichen Voraussetzungen in den einzelnen Bereichen Rechnung zu tragen, wird jeweils eine flexible, am Kaskadenmodell orientierte Festlegung getroffen (bis ein Frauenanteil von 50% erreicht ist).
- Auch unter Anwendung des Kaskadenmodells bleibt die Qualität der Bewerberinnen und Bewerber das entscheidende Auswahlkriterium in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren. Es gilt das Eignungsprinzip, nach dem ein/e jede/r nach ihrer/seiner „Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte“ hat (Art. 33 (2) Grundgesetz).
- Die Einführung und Überprüfung von Zielquoten muss transparent sein. Deshalb sollte ein wirksames Monitoring, das Aufschluss über den Stand der Zielerreichung auf allen institutionellen Ebenen gibt, etabliert und in Berichtsform jährlich der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden.

Folgende Schritte wird die Hochschule umsetzen:

- Grundsätzlich werden alle Positionen öffentlich ausgeschrieben.
- Das Auswahlgremium soll zur Hälfte mit Frauen besetzt sein.
- Frauenbeauftragte werden von Anfang an in den Auswahlprozess eingezogen und bei der Formulierung des Anforderungsprofils und des Ausschreibungstextes mitwirken.
- Die jeweils zuständigen Einrichtungen und Personen (Hochschullehrende/ Fachbereiche) werden im Vorfeld der Stellenausschreibung nach geeigneten Bewerberinnen suchen und diese zur Bewerbung auffordern.
- Wenn passend, werden Kenntnisse in der Geschlechterforschung als besonders erwünschte Qualifikation in die Stellenbeschreibung aufgenommen.
- Bei der konkreten Beantragung zur Besetzung einer Position legt die antragstellende Einrichtung/ Person dar, welche Aktivitäten sie zur Gewinnung von Frauen betrieben hat.
- Bei den befristeten wissenschaftlichen Positionen wird der Vertrag in der Regel nach dem Wissenschaftszeitvertrag (WissZeitVG) gestaltet, um die günstigste Regelung im Falle von Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit gewähren zu können und somit die Befristungsdauer bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder um zwei Jahre pro Kind zu verlängern. Bei drittmittelunterstützter Forschung gemeinsam mit HWR-Professoren und Professorinnen wird wissenschaftlicher Ersatz eingestellt, wenn der Elternzeitfall eintritt.

Darüber hinaus unterstützt der neu eingerichtete Chancengleichheitsfonds den Abschluss von kooperativen Promotionen gezielt durch Abschlussstipendien. Allen Promovierenden soll auch weiterhin der der Unterstützungsfonds zur Karriereförderung zur Verfügung stehen (siehe 2.3.3). Dieser wird angemessen dotiert werden, damit auch die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem neu zu schaffenden wissenschaftlichen Mittelbau von diesen Unterstützungsmitteln profitieren können.

4.3.3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Chancengleichheitsaspekte finden in der Öffentlichkeitsarbeit durch Handreichungen, Ratgeber, Flyer, Website und Publikationen Berücksichtigung. Regelungen zur gendergerechten Sprache und Bildverwendung werden in der Chancengleichheitssatzung, im Leitfaden zu „Corporate Spelling“ sowie im Leitfaden zu den HWR Berlin-Veröffentlichungsreihen aufgeführt.

Für Studierende finden Nachteilsausgleiche Berücksichtigung; der Umgang damit ist in verschiedenen Ordnungen geregelt (Studierendenordnung, Studien- und Prüfungsordnungen, Richtlinie zum Mutterschutz für Studentinnen). Beispielsweise besteht die Möglichkeit, die Studiengänge der HWR Berlin im Teilzeitstudium zu studieren oder flexible Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen.

Differenzsensible Verfahren und Maßstäbe bei der Bewertung von Qualifikationen und bei der Personalauswahl finden beispielsweise Anwendung, indem Teilzeitarbeit im Umfang von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit neben einer Familienarbeit als Vollzeitarbeit im Rahmen von Berufungsverfahren angerechnet wird.

4.3.4 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die HWR Berlin hat im November 2016 die Zielmaßnahmen für das „audit familiengerechte hochschule“ der „berufundfamilie GmbH“ unterzeichnet. Damit verpflichtet sie sich zur stetigen Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familie. Für diesen dreijährigen Prozess hat die Hochschule knapp 17.000,00 € bereitgestellt und eine auf die Projektlaufzeit befristete E-11 Stelle mit 100 % Arbeitszeit eingerichtet (50 % über PP II finanziert). Die Geschäftsstelle Audit und Familienservice verfasst jährlich einen Bericht über den Status quo der vereinbarten Zielmaßnahmen und ist die erste Anlaufstelle für alle nicht studierenden Hochschulmitglieder zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für alle Beschäftigten gibt es verschiedene Regelungen zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Berufstätigkeit. Das bereits seit Februar 2011 bestehende Familienbüro zur Unterstützung Studierender, seit 2016 im Studierendenservice angesiedelt, und die Geschäftsstelle Audit und Familienservice arbeiten umfänglich und erfolgreich zusammen.

Zu den familienfreundlichen Maßnahmen der HWR Berlin gehören:

- Flexible Arbeitszeitmodelle, gleitende Arbeitszeit, Tele- und Heimarbeit
- Beratung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zu relevanten Pflegeethemen
- Pflege-Sprechstunde mit dem Pflegestützpunkt Berlin
- Informationsveranstaltungen zu familienrelevanten Themen (ElterngeldPlus, Patientenverfügung u. w.)
- Unterstützung bei der Kita- und Schulplatzsuche, Kita des „studierendenWERK BERLIN“
- Flexible Kinderbetreuung an beiden Standorten, zum Großteil durch die Hochschule finanziert
- Drei Familienräume, zahlreiche Still- und Wickelmöglichkeiten an beiden Standorten
- Ausleihbare Spielekoffer, Sitzbälle und -kissen für Schwangere
- Kooperation mit dem Dual Career Netzwerk Berlin, mit dem Netzwerk Erfolgsfaktor Familie
- Maßnahmen zur Verminderung negativer Folgen einer geringen Überschneidungszeit von vorlesungsfreier Zeit und Berliner Schulferien
- Beratung von Studierenden, Schwangeren und Studieninteressierten, auch aus dem nichteuropäischen Ausland
- Teilzeitstudium
- Durchführung von speziellen Informations- und Vernetzungsveranstaltungen in Kooperation mit der Sozialberatung des „studierendenWERK BERLIN“, bei allgemeinen Informationsveranstaltungen für Studieninteressierte und Studierende
- Mitarbeit an familienfreundlichen Neuregelungen in der Rahmenstudien- und -prüfungsordnung sowie der Studierendenordnung, und z.B. der Richtlinie zum Mutterschutz der HWR Berlin
- Beratung zu gesetzlichen Regelungen sowie hochschulinternen Neuregelungen: u.a. erweiterte Beurlaubungsregelungen, Begünstigungen im Belegverfahren und der Studienplatzvergabe, verlängerte Bearbeitungszeit für Abschlussarbeiten, Nachteilsausgleich, Mutterschutz für Studentinnen
- Mitwirkung an der Flexibilisierung der Praktikumsbedingungen für Studierende mit Kindern
- Initiierung einer Studiengruppe mit familienfreundlichen Vorlesungszeiten

Alle Maßnahmen wurden zielgruppenspezifisch eingeführt und etabliert. Sie sind notwendig, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familienaufgaben zu ermöglichen und fördern sowohl die Zufriedenheit der Mitarbeitenden als auch die Bindung an die Hochschule. Die Maßnahmen sollen fortgeführt werden. Hierfür wird die HWR Berlin Personalkapazitäten bereitstellen, mit denen insbesondere die Vorbereitung der zweiten Zertifizierung durchgeführt und allen HWR-Angehörigen im Rahmen eines Familienservice Unterstützung angeboten werden soll.

4.3.5 Umgang mit Vielfalt und Schutz vor Diskriminierung an der Hochschule

Die HWR Berlin sorgt aufgrund der Diversität ihrer Mitglieder für eine Vielzahl von Angeboten zum Umgang mit Diversität. Besonders zu nennen sind u.a.:

- Cross-Cultural Mentoring: regelmäßig Angebote wie Diversity-Workshops sowie verschiedene Veranstaltungen wie Vorbildtagungen, Girls' & Boys' Days für Jugendliche mit Migrationshintergrund
- Anforderung zum Verständnis der Vielfalt in unserer Gesellschaft in die Laufbahnbeschreibung bestimmter Studiengänge (öffentlicher Dienst, Polizei) aufgenommen
- Abschluss einer Dienstvereinbarung und Etablierung eines Beschwerdeverfahrens zur Anti-Diskriminierung und zum Umgang mit Mobbinghandlungen 2006 gemäß AGG für Hochschulmitglieder
- Richtlinie der HWR Berlin zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (Januar 2017), erste Schulung für die dort genannten Ansprechpersonen
- Bereitstellung von Informationen, die für alle Mitglieder der HWR gelten, über die Homepage und Flyer auf Deutsch und Englisch, Schulung der Pförtner:innen

4.3.6 Unterstützung von MINT-Studiengängen und Studiengängen mit geringerem Frauenanteil

Einzelne Studiengänge im MINT-Bereich, aber auch in einzelnen anderen Fächern, weisen einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil auf. Die HWR Berlin wird geeignete Maßnahmen durchführen, um den Frauenanteil in diesen Studiengängen zu erhöhen. Dies beinhaltet die regelmäßige Durchführung von Girls' Days. Ferner soll die IT-Kompetenz von Studentinnen gefördert werden, um den Einstieg in Informatikstudiengänge und technische Studiengänge an der HWR Berlin zu fördern. Entsprechende Formate wie IT-Workshops für studieninteressierte Schülerinnen sowie Vernetzungsveranstaltungen in Kooperation mit Schulen sollen weiterentwickelt werden.

4.4 Kompetente Gleichstellung

4.4.1 Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung

Die Hochschule hat für die Abteilungsleitungen und Fachvorgesetzten 2007 eine umfangreiche Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz durchführen lassen. Für die Personalauswahl zuständigen Mitarbeitenden wurden schriftliche Ausführungen von der Personalstelle zur Nichtdiskriminierung und zum Umgang mit den Anforderungen des AGG erstellt, die durchgängig zur Verfügung gestellt werden. Regelmäßig muss eine entsprechende Dokumentation nach einem Personalauswahlprozess angefertigt werden. Die Kanzlerin der Hochschule wurde als AGG-Beauftragte benannt.

Folgende Veranstaltungen sollen durchgeführt werden:

- a. Erneute Schulung zum AGG, insbesondere für neu hinzugekommene Fachvorgesetzte
- b. Vermittlung von themen- bzw. situationsspezifischer Gleichstellungskompetenz, insbesondere für Entscheidungsträger:innen und Auswahlgremien

4.5 Geschlechterforschung

4.5.1 Berücksichtigung von Ergebnissen der Geschlechterforschung in Forschung und

Lehre: Gender Studies/ Gender-Professuren

Gemäß dem Auftrag der Satzung zur Durchführung von Berufungsverfahren wird bei der Zweckbestimmung von Professuren regelmäßig geprüft, ob eine Teilzweckbestimmung mit dem Zusatz „Gender und Diversity“ erfolgen soll. Zweckbestimmungen erhalten mehrheitlich den Zusatz „Die Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschung und Lehre wird erwartet“. Die Erfüllung dieser Erwartung wird im Auswahlprozess folglich regelmäßig geprüft und geht in die Bewertung der Qualifikationen von Bewerberinnen und Bewerbern bei der Erstellung einer Berufsliste mit ein.

4.5.2 POLITEIA-Preis für Genderarbeiten

Mit dem POLITEIA-Preis ehrt die HWR Berlin seit 2000 hervorragende Arbeiten von Studierenden und Absolvent:innen auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung sowie der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Der POLITEIA-Preis dient der Stärkung von Frauen- und Geschlechterforschung und der Sensibilisierung für gleichstellungspolitisch relevante Forschungsthemen. Er ist für alle Studiengänge geöffnet. Jährlich werden ein mit 1.000 € dotierter POLITEIA-Preis und drei mit jeweils 400 € dotierte POLITEIA-Medaillen in einer Feier mit externer Prominenz vergeben.

4.5.3 Institutionalisierte Genderforschung: Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung (HTMI)

Ökonomie und Geschlechterverhältnisse bilden seit vielen Jahren einen zentralen Forschungs- und Studienschwerpunkt an der HWR Berlin. Als einzige Hochschule verfügt die HWR Berlin mit dem HTMI über ein interdisziplinäres Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung. Am Institut werden zahlreiche anwendungsbezogene, drittmittelgeförderte Forschungsprojekte, genderbezogene Discussion Paper sowie verschiedene Veranstaltungen, Fachtagungen, Workshops und Summer Schools zu diesem Themenschwerpunkt realisiert. Am HTMI werden auch verstärkt Geschlechterfragen in Recht und Verwaltung bearbeitet. Um die kritische Auseinandersetzung mit den Wirkungen von Recht auf Geschlechterverhältnisse zu fördern, wurden beispielsweise seit 2011 drei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen beschäftigt, die aus der Einwerbung von Mitteln durch das PP I und II finanziert wurden. Diese Juristinnen brachten und bringen den Aufbau und die Aktivitäten dieses Gender-Schwerpunktes voran.

Weitere Wissenschaftlerinnen haben durch Drittmittel-Forschungsprojekte eine adäquate Beschäftigung am Institut gefunden und damit die inhaltliche Arbeit an Geschlechterthemen ausgeweitet. Die Geschlechterforschung hat in der Hochschule durch die Profilierung des Instituts eine verstärkte Akzeptanz gewinnen können.

Darüber hinaus konnten die Forschungstätigkeiten von Professorinnen und forschenden Fachhochschulabsolventinnen Anerkennung in Universitäten und in Forschungseinrichtungen finden, die in zahlreiche Kontakte und gemeinsame Forschungstätigkeiten mündeten. Mittlerweile wird das Institut von über 20 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aller Fachbereiche getragen.

Die HWR Berlin ist über das Institut Mitglied der afg, der „Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an den Berliner Hochschulen“. Dieses Kompetenznetzwerk von Frauen- und Geschlechterforscherinnen und -forschern fokussiert die systematische Profilbildung der Einrichtungen und hochschulübergreifenden Kooperationen in Forschung und Lehre. Die HWR Berlin war an der Gründung des Netzwerks EFAS (economics, feminism and science) beteiligt, das neben dem Ziel der Förderung geschlechtsbezogener Forschung und Lehre auch die Unterstützung von Wirtschaftswissenschaftlerinnen fokussiert. Zudem besteht eine Vernetzung zum „Deutschen Juristinnenbund“, der ein Zusammenschluss von Juristinnen, Volks- und Betriebswirtinnen zur Fortentwicklung des Rechts ist.

Die politische Debatte der Genderquote für Aufsichtsräte und Unternehmensvorstände aufgreifend, wurde mithilfe einer Anschubfinanzierung durch das BCP ein besonders herausragendes Weiterbildungsangebot mit dem Titel „Strategische Kompetenz von Frauen in Aufsichtsräten“ konzipiert. Der Weiterbildungskurs vermittelt fundierte theoretische und praxisbezogene Inhalte für die Wahrnehmung eines Aufsichtsratsmandats im privaten oder öffentlichen Sektor. Die BPS führt das Angebot aus und stellte dazu zeitweise eine halbe Gastprofessur bzw. z.Z. eine extra eingestellte akademische Leitung zur Durchführung des Programms aus eigenen Finanzmitteln (teilweise aus Weiterbildungsentgelten) ein, beide Positionen könnten mit Frauen, die sich dadurch qualifizieren können, besetzt werden. Zahlreiche Teilnehmerinnen haben diesen Kurs erfolgreich und mit Gewinn absolviert.

4.5.4 Berücksichtigung von Ergebnissen der Geschlechterforschung in der Lehre

Regelmäßig wird ein Wahlpflichtfach „Managing Diversity“ im Bachelorstudiengang Business Administration des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften angeboten. Im Master-Studiengang „Labour Policies and Globalisation“ wird in Kooperation mit der Universität Kassel regelmäßig im Sommersemester die Veranstaltung „Gender and Globalisation“ durchgeführt.

Am Fachbereich Allgemeine Verwaltung wurden 2015 u.a. in den Studiengängen „Öffentliche Verwaltung“ und „Verwaltungsinformatik“ explizite Lehrinhalte zu Fragestellungen von „Diversity und Gender“ in das Curriculum einiger Module aufgenommen.

Bereits seit 1997 wurde im Diplomstudiengang „Wirtschaft“ am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften ein Wahlpflichtfach „Ökonomie und Geschlechterverhältnis“ mit insgesamt 12 Semesterwochenstunden zu wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen sowie juristischen Aspekten des Geschlechterverhältnisses angeboten. Im nachfolgenden Bachelor-Studiengang „Business Administration“ wird dieses Wahlpflichtfach weiterhin angeboten. Die Verankerung dieses Wahlpflichtfaches im angegebenen Umfang in wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen kann auch heute noch als Innovation gewertet werden.