

Gleichstellungskonzept 2016

Inhalt

| | |
|---|----|
| 1. Profil und gleichstellungspolitische Ziele der Hochschule..... | 1 |
| 2. Stärken-Schwächen-Analyse der Gleichstellungspolitik der Hochschule | 2 |
| 2.1 Erhöhung der Anteile von Frauen auf Professuren: Neuberufungen und Teilnahme an Sonderprogrammen | 2 |
| 2.2 Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen | 4 |
| 2.3 Integration von Genderinhalten in Lehre und Forschung..... | 5 |
| 2.4 MINT-Studium für Frauen..... | 5 |
| 3. Aktuelle Herausforderungen und Handlungsbedarf | 6 |
| 4. Maßnahmen | 8 |
| 4.1 Durchgängige Gleichstellung | 8 |
| 4.2 Transparente Gleichstellung | 11 |
| 4.3 Chancengleiche und leistungsgerechte Gleichstellung | 12 |
| 4.4 Kompetente Gleichstellung | 16 |
| 4.5 Geschlechterforschung | 16 |

1. Profil und gleichstellungspolitische Ziele der Hochschule

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.

Der fachliche Schwerpunkt der HWR Berlin liegt in den Wirtschafts-, Sozial-, Verwaltungs- und Rechtswissenschaften. Ein kleiner ingenieurwissenschaftlicher Bereich ergänzt 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. Ein Schwerpunkt des Studienangebots liegt in den dualen Studiengängen. Die HWR Berlin hat an zwei Standorten in Berlin insgesamt über 10.000 Studierende und ca. 225 Professor/innen. Lehre und Forschung finden an fünf Fachbereichen und zwei Zentralinstituten statt:

- FB 1 – Wirtschaftswissenschaften
- FB 2 – Duales Studium Wirtschaft • Technik
- FB 3 – Allgemeine Verwaltung
- FB 4 – Rechtspflege
- FB 5 – Polizei und Sicherheitsmanagement
- Zentralinstitut: Institut für Weiterbildung Berlin/ Berlin Professional School
- Zentralinstitut: Institut für Verwaltungsmodernisierung und Polizeireform in Mittel- und Osteuropa

Eine weitere wichtige organisatorische Einheit der Hochschule ist das Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung (HTMI) mit einem in der deutschen Hochschullandschaft weitgehend einmaligen Forschungsprofil.

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 bislang 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 auch untersucht, inwieweit die Ziele erreicht worden sind, welche Defizite in der Zielerreichung bestehen und welche Maßnahmen zur weiteren Erreichung der Ziele erforderlich sind. Das hier vorgelegte aktualisierte und an den „Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen“ orientierte Konzept beleuchtet zunächst die Zielerreichung auf dem Stand von 2015 (Teil 2). 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

Vor der Untersuchung des Erreichten in den 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, wie die Tabelle zeigt, in dieser Hinsicht gleichstellungspolitische Erfolge verzeichnen – vor allem bei der Besetzung von Professuren und Gastprofessuren.

Tabelle 1: Frauenanteile in den Jahren 2011 und 2014

| | Personen | | Frauen | | Frauenanteil in % | |
|------------------------------------|----------|-------|--------|------|-------------------|------|
| | 2011 | 2014 | 2011 | 2014 | 2011 | 2014 |
| Professuren auf Lebenszeit | 179 | 192 | 62 | 74 | 34,6 | 38,5 |
| Gastprofessuren | 20 | 8 | 7 | 4 | 35,0 | 50,0 |
| Wissenschaftler/innen im Mittelbau | 30 | 33 | 20 | 21 | 66,7 | 63,6 |
| Lehrbeauftragte | 832 | 840 | 247 | 261 | 29,7 | 31,1 |
| Studierende | 9429 | 10009 | 4932 | 5238 | 52,3 | 52,3 |
| Studienanfänger/innen | 3579 | 3722 | 1829 | 1925 | 51,1 | 51,7 |
| Absolvent/innen | 2195 | 2528 | 1170 | 1344 | 53,3 | 53,2 |
| Nichtwissenschaftliches Personal | 251 | 287 | 183 | 222 | 72,9 | 77,4 |

Quelle: Zahlenspiegel HWR Berlin 2014, S. 76 (Stand Juni 2015); Zahlenspiegel HWR Berlin 2011, S. 79 (Stand März 2012).

2.1 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 Professorinnenprogrammen und an anderen Sonderprogrammen erfolgreich partizipiert. Seit 2009 konnten mithilfe von Fördergeldern 16 Wissenschaftlerinnen für Professuren an der HWR Berlin gewonnen werden (vgl. Tabelle 2), weitere Berufungsverfahren laufen noch. Finanziert wurden und werden die Professuren durch das Berliner Chancengleichheitsprogramm, durch die Programmlinie 3 des Berliner Masterplans „Ausbildungsoffensive“, durch das Professorinnenprogramm I und II sowie durch Eigenmittel der Hochschule.

Die neuberufenen Frauen der verschiedenen Fächer sind jünger und anders sozialisiert als die Professoren, deren Professuren sie nun einnehmen. Das hat die begrüßenswerte Folge, dass sich ein erheblicher Teil der neuberufenen Frauen für Genderfragen in Lehre und Forschung interessiert und entsprechende Elemente in ihre Lehre integriert. 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 von Frauen sehr erfolgreich umgesetzt hat; sie hat u.a. dadurch den Frauenanteil an den besetzten Professuren seit 2011 um vier Prozentpunkte auf aktuell 38,5 % steigern können (vgl. 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 vorgezogenen Nachfolgeberufungen entwickeln. Aufgrund dieser Akzeptanz und des Erfolges bei der Umsetzung, aber auch der großen und noch wachsenden Zahl anstehender Neuberufungen, werden weitere vorgezogene Nachfolgeberufungen angestrebt.

Tabelle 2: Entwicklung der Neuberufungen (Professor/innenzahl)

| Fachbereiche | 2011 | | | 2012 | | | 2013 | | | 2014 | | | Σ 2010 - 2014 | | |
|---|------|----------------|------|------|----------------|------|------|----------------|------|------|----------------|------|---------------|----------------|------|
| | 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 % |
| Wirtschaftswissenschaften | 6 | 2 | 33 | 5 | 2 | 40 | 5 | 3 | 60 | 6 | 3 | 50 | 22 | 10 | 45,5 |
| Duales Studium Wirtschaft • Technik | 4 | 1 | 25 | 2 | 0 | 0 | 5 | 1 | 20 | 4 | 2 | 50 | 15 | 4 | 26,7 |
| Allgemeine Verwaltung | 2 | 1 | 50 | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 1 | 0 | - | 3 | 1 | 33,3 |
| Rechtspflege | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 1 | 0 | 0,0 |
| Polizei und Sicherheits- management | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100 | 1 | 0 | 0 | 4 | 1 | 25,0 |
| HWR Berlin insgesamt | 14 | 4 | 28,6 | 8 | 2 | 25,0 | 11 | 5 | 45,5 | 12 | 5 | 41,7 | 45 | 16 | 35,6 |

Quelle: Zahlenspiegel der HWR Berlin 2014, S. 81

Trotz des Erreichten sind die Frauenanteile an den besetzten Professuren in den einzelnen Fachbereichen immer noch recht unterschiedlich. Nachholbedarf besteht vor allem im Fachbereich 5 Polizei und Sicherheitsmanagement (vgl. Tabelle 3). Aktuell wird dort die Besetzung von zwei vorgezogenen Nachfolgeberufungen umgesetzt, so dass eine Erhöhung des Frauenanteils zu erwarten ist. Dennoch sind in der Zukunft auf diesen Fachbereich vorrangige und verstärkte Anstrengungen zu richten.

Tabelle 3: Frauenanteile an den Professuren nach Fachbereichen 2014 und Zielzahlen 2017

| Fachbereiche | Professuren, unbefristet besetzt | davon weiblich | Frauenanteile in % | Zielzahlen 2017* in % |
|--|----------------------------------|----------------|--------------------|-----------------------|
| Wirtschaftswissenschaften | 81 | 32 | 39,5 | 42 |
| Duales Studium Wirtschaft • Technik | 56 | 21 | 37,5 | 40 |
| Allgemeine Verwaltung | 15 | 8 | 53,3 | 53 |
| Rechtspflege | 11 | 5 | 45,5 | 50 |
| Polizei und Sicherheits- management | 22 | 4 | 18,2 | 23 |
| HWR Berlin insgesamt | 185 | 70 | 37,8 | |

* Zu den Zielzahlen vgl. Teil 3. Quelle der übrigen Daten: Zahlenspiegel der HWR Berlin 2014, S. 76f.

2.2 Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

2.2.1 Qualifizierungen von Wissenschaftlerinnen durch Gast- und Vertretungsprofessuren

Die HWR Berlin fördert die Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen vorrangig, 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 indirekt und 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 Selbstverwaltungsaufgaben kennenzulernen und sich dafür entsprechend umfassend zu qualifizieren. Von den Gastprofessorinnen, die in der jüngeren Vergangenheit teils mit Eigenmitteln, teils mit Mitteln des Berliner Chancengleichheitsprogramms 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.

2.2.2 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Stipendienprogramm zur Promotionsförderung von Fachhochschulabsolventinnen

Bereits seit 2000 fördert die HWR Berlin (bzw. ihre Vorläuferin, die FHW 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 oder zumindest fertige Dissertationsschriften vor. Sie arbeiten in der Wissenschaft – als Wissenschaftlerinnen in Forschungsprojekten, als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an Hochschulen, und als Vertretungsprofessorinnen; drei von ihnen konnten Professuren an einer Fachhochschule annehmen. Bei ihnen konnte das Stipendienprogramm damit sein Ziel erfüllen: herausragende Fachhochschulabsolventinnen zur Professur an einer Fachhochschule zu führen. In überdurchschnittlichem Maße werden durch das Programm auch Mütter und vergleichsweise ältere Frauen gefördert, die bei einer Stiftung die Altersgrenzen für eine Regelförderung überschritten hätten. Das Stipendienprogramm erzeugt eine Vorbildfunktion für Studentinnen und Absolventinnen der HWR, 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. zusätzlich 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. Im Jahr 2013/14 beispielsweise wurden fünf Frauen, vier davon mit Migrationshintergrund, durch dieses Programm gefördert. Die Hochschule kommt damit in besonderer Weise ihrer gesellschaftlichen Verpflichtung nach, diese Zielgruppen bei einer wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen.

Die Förderung des eigenen Nachwuchses, aber auch der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, bleibt der Hochschule ein wichtiges Anliegen. Deshalb hat die HWR Berlin seit 2015 ein eigenes Promotionsförderprogramm für interessierte Promovierende installiert, an dem die geförderten Frauen aus dem Stipendienprogramm teilnehmen.

2.2.3 Promotionskolleg der HWR Berlin

Für alle Promovierenden, die von einem Hochschullehrer oder einer Hochschullehrerin der HWR Berlin betreut werden, hat die Hochschule 2015 ein Promotionskolleg eingerichtet, das bisher schon bestehende Angebote zur Qualifizierung während der Promotionsphase bündelt. Das Kolleg bietet Veranstaltungen zur Förderung der Forschungskompetenz (Modul 1), der Führungskompetenz (Modul 2), der Kommunikationskompetenz (Modul 3) und der Fachkompetenz (Modul 4). 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 HWR Berlin 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 Fonds 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 wird aus Mitteln des Professorinnenprogramms II und aus Eigenmitteln der Hochschule finanziert und fördert vor allem Maßnahmen wie Weiterbildung, Übernahme von Reisekosten und/oder Teilnahmegebühren für die Teilnahme an wissenschaftlichen Konferenzen oder für wissenschaftliche Reisen, Organisation von wissenschaftlichen Workshops zur Präsentation und Diskussion der eigenen Forschung sowie Druckkostenzuschüsse für Veröffentlichungen.

2.3 Integration von Genderinhalten in Lehre und Forschung

Die HWR Berlin mit ihrem Fächerspektrum in den Wirtschafts-, Rechts- und Verwaltungswissenschaften hat mit dem Harriet Taylor Mill-Institut 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 expliziten Geschlechterforschung, aber auch der Integration von Geschlechteraspekten in die Lehre an der HWR Berlin maßgeblich bei. Bundesweit ist die Integration von Geschlechteraspekten in die Lehrinhalte und die Forschung der Wirtschafts- und Rechtswissenschaften immer noch unbefriedigend, und auch an der HWR Berlin besteht in dieser Hinsicht noch Verbesserungspotential. Die Hochschule gibt dem Institut deshalb regelmäßig durch seine Bestätigung im Akademischen Senat den Auftrag, weiterzuwirken, damit Lehre, Studium und Forschung geschlechtergerechter werden.

2.4 MINT-Studium für Frauen

Folgende grundständige Studiengänge der HWR Berlin zeichnen sich durch geringe Frauenanteile in der Gruppe der Studierenden aus; in den anderen grundständigen Studiengängen liegt der Anteil der weiblichen Studierenden in der Nähe von 50 % oder darüber. In der gesamten Hochschule machen Frauen mehr als die Hälfte der Studierenden aus (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 4: Studiengänge mit geringen Frauenanteilen (Studierende)

| | 2011 | | | 2014 | | | 2017 Zielzahlen* In % |
|--|------|-----------------|---------------------------|------|-----------------|---------------------------|-----------------------------|
| | Σ | davon Frauen | Frauen- anteil in % | Σ | davon Frauen | Frauen- anteil in % | |
| Fachbereich 1 Wirtschaftswissenschaften | | | | | | | |
| Wirtschaftsingenieur/in Umwelt | 187 | 42 | 22,5 | 155 | 46 | 29,7 | 32 |
| Wirtschaftsinformatik | 204 | 39 | 19,1 | 212 | 42 | 19,8 | 24 |
| Fachbereich 2 Duales Studium Wirtschaft • Technik | | | | | | | |
| Wirtschaftsinformatik | 226 | 46 | 20,4 | 221 | 55 | 24,9 | 26 |
| Facility Management | 68 | 38 | 55,9 | 70 | 28 | 40,0 | 45 |
| Bauwirtschaftsingenieurwesen | 91 | 39 | 42,9 | 92 | 26 | 28,3 | 33 |
| Informatik | 88 | 3 | 3,4 | 100 | 14 | 14,0 | 16 |
| Konstruktion und Fertigung | 85 | 12 | 14,1 | 81 | 15 | 18,5 | 20 |
| Elektrotechnik | 91 | 9 | 9,9 | 96 | 15 | 15,6 | 17 |
| Fachbereich 3 Allgemeine Verwaltung | | | | | | | |
| Verwaltungsinformatik | 133 | 40 | 30,1 | 122 | 56 | 45,9 | 47 |
| Fachbereich 5 Polizei und Sicherheitsmanagement | | | | | | | |
| Polizei | 369 | 97 | 26,3 | 946 | 265 | 28,0 | 30 |
| Sicherheitsmanagement | 140 | 46 | 32,9 | 188 | 68 | 36,2 | 38 |

* Zu den Zielzahlen vgl. Teil 3. Quelle der übrigen Daten: Zahlenspiegel der HWR Berlin 2011 und 2014

In der großen Mehrheit der aufgeführten Studiengänge (die fast durchweg zum MINT-Spektrum gehören) ist es – wie die Tabelle zeigt – während der letzten Jahre gelungen, den Anteil der Studentinnen zu erhöhen – zumeist allerdings nur in mäßigem Umfang. Dazu beigetragen hat u.a. das fachbereichsübergreifende Projekt MINT4HWR, das seit 2013 im Rahmen der Berliner Qualitätsoffensive für die Lehre (Masterplan-Nachfolgeprogramm) durchgeführt wird. Es fördert die Gewinnung von Studentinnen für MINT-Studiengänge vor allem durch intensivere Arbeit mit den Schulen sowie durch die Bindung von Studentinnen in der Studieneingangsphase. Das Projekt wurde von vier Professor/innen (darunter drei Frauen) in drei Fachbereichen entwickelt, in denen Informatik-Studiengänge angeboten werden (Informatik sowie Verwaltungs- und Wirtschaftsinformatik). Der Frauenanteil unter den Professuren, die eine Zweckbestimmung „Informatik oder Teil-Informatik“ innehaben, ist in der gesamten Hochschule erfreulich hoch: Von insgesamt 20 Professuren sind 9 mit Frauen besetzt (45 %). Im ingenieurwissenschaftlichen Bereich außerhalb der Informatik ist dagegen nur eine Professur von neun Professuren mit einer Frau besetzt (11 % 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 41,6 % (15 Frauen bei insgesamt 36 Professuren). Die Chancen von im MINT-Bereich qualifizierten Frauen auf eine Professur sind damit an der HWR Berlin sehr 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 auch die Zahlen in der Neuberufenenstatistik beweisen. Zur weiteren und nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren beabsichtigt die HWR Berlin, mit Unterstützung des Berliner Chancengleichheitsprogramms (BCP) drei weitere Professuren durch vorgezogene Nachfolgeberufungen zu besetzen. Eine der anvisierten Nachfolgeberufungen soll im Fachbereich 5 erfolgen, in dem der Frauenanteil an den besetzten Professuren innerhalb der HWR Berlin mit Abstand am niedrigsten ist.

▪ **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 zunehmend – Maßnahmen und Instrumente eingerichtet, um Frauen im wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und ihnen damit den Weg in eine Professur zu ebnet, sieht aber auch hier die Potentiale noch nicht als ausgeschöpft an. Sie will deshalb mit Unterstützung des BCP ihre langjährige Promotionsförderung weiterführen und dabei das bisherige Stipendienprogramm auf ein Programm mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung umstellen.

▪ **Ausbau der Genderforschung**

Die Forschungsschwerpunkte „Ökonomie und Geschlechterforschung“ sowie „Recht und Geschlecht“ des Harriet Taylor Mill-Institut sollen gesichert und ausgebaut werden. Zur Stärkung des Bereiches sowie zur Qualifizierung entsprechend ausgewiesener Frauen für eine reguläre Professur beabsichtigen wir, zwei W2-Professuren auf Zeit mit jeweils einem expliziten Schwerpunkt in den genannten Feldern zu besetzen, sofern dafür Mittel aus dem BCP bereitgestellt werden. Ausgebaut werden soll auch die Genderexpertise des Fachbereiches Rechtspflege durch die Einrichtung einer BCP-geförderten Gastprofessur mit dem Schwerpunkt „Gender in der Rechtspflege“, auf der eine promovierte Nachwuchswissenschaftlerin aus dem Bereich Rechtspflege die Möglichkeit erhalten soll, sich für eine reguläre Professur zu qualifizieren.

▪ **Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Studiengängen**

Der Frauenanteil unter den Studierenden in MINT-Studiengängen, insbesondere in den Informatik- und den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen, ist trotz der erzielten Fortschritte noch längst nicht befriedigend. Ein wesentliches Ziel der nächsten Jahre – festgelegt im Strukturplan der Hochschule – ist deshalb die Erhöhung des Anteils von Studentinnen in diesem Bereich. Es werden Maßnahmen wie das oben beschriebene MINT4HWR und die Schulkooperationen weitergeführt. Zusätzlich soll eine promovierte Absolventin der HWR Berlin mit einem BCP-geförderten Projekt der anwendungsbezogenen Forschung im Bereich der Auswirkungen von Digitalisierung in den Wirtschaftswissenschaften arbeiten. Die Hochschule beteiligt sich darüber hinaus am geplanten BCP-geförderten hochschulübergreifenden Graduiertenprogramm „Digitalisierung“, um weitere Frauen in dem Bereich „MINT und Auswirkungen von Digitalisierung“ zu qualifizieren und dadurch auch Rollenmodelle für künftige Studentinnen im MINT-Bereich zu schaffen.

Für die weitere Erhöhung des Frauenanteils an den besetzten Professuren und an den Studierenden in MINT-Studiengängen hat die HWR Berlin sich Zielzahlen gesetzt, die in den Tabellen 3 und 4 angegeben sind. Die Zielzahlen ergeben sich in der Regel aus der linearen Fortschreibung von Steigerungen der Frauenanteile in der Vergangenheit – bei Professuren unter Berücksichtigung der Zahl voraussichtlich frei werdender Stellen. Die auf diese Weise bestimmten Zielzahlen bieten eine ambitionierte, aber zugleich realistische Perspektive. Eine Festlegung von Zielzahlen gemäß dem von der DFG favorisierten Stufenmodell ist an Fachhochschulen nicht zu realisieren, da an ihnen die Zwischenstufen wissenschaftlicher Karrieren zwischen dem Masterabschluss und der Professur nicht institutionalisiert sind.

4. Maßnahmen

Die im Folgenden dargestellten regelmäßig eingesetzten Maßnahmen und festverankerten Regelungen der HWR Berlin dienen der Umsetzung der Ziele in den vier Bereichen und insbesondere der Bewältigung der im vorangegangenen Abschnitt dargestellten Handlungsbedarfe sowie der Erreichung der Zielzahlen. Sie bilden damit den Unterbau des Gleichstellungskonzepts. Ihre Darstellung entspricht der Struktur der „Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen“. Neben laufenden Maßnahmen sind – davon abgesetzt – geplante neue Maßnahmen aufgeführt. Zeithorizont für die Umsetzung der Maßnahmen ist das Ende der laufenden Hochschulvertragsperiode.

4.1 Durchgängige Gleichstellung

4.1.1 Verankerung auf den Leitungsebenen

Die gesamte Hochschulleitung fühlt sich dem Bereich „Gleichstellung“ verpflichtet und für ihn zuständig, da eine durchgängig hochschulbezogene Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern eine bedeutende Aufgabe für die Hochschule darstellt, die sich aus Gesetzen des Bundes und des Landes, den Hochschulverträgen und dem Leitbild der Hochschule bestimmt.

Die HWR Berlin setzt die gesetzlich fixierte Aufgabe der Gleichstellung von Männern und Frauen sowie der Herstellung der Chancengleichheit durchgängig und mit großem Engagement in den verschiedensten Ebenen um, weil die Aufgabe ihrem eigenem Selbstverständnis entspricht. Dies beginnt mit der Zuständigkeit für Gleichstellung und Frauenförderung in der Hochschulleitung, die der Präsident in seinem Ressortzuschnitt angesiedelt hat. Als Dienstvorgesetzte der Beschäftigten stellt die Kanzlerin formal und ihrem Anspruch nach eine wichtige Ansprechpartnerin, aber auch Umsetzerin der Aufgabe dar, beispielsweise bei der Entwicklung einer Chancengleichheitssatzung gemäß § 5a BerlHG.

Auf den Ebenen der dezentralen Leitungen liegt die verankerte Zuständigkeit für Gleichstellung bei den jeweiligen Dekanaten/Institutsleitungen, begleitet von den dezentralen Frauenbeauftragten, die entsprechende Anregungen geben, so dass fachbereichsbezogene Entwicklungsmaßnahmen entstehen können.

Das Leitprinzip der Gleichstellungsaufgabe ist in mehreren Basisdokumenten der Einrichtung verankert. Anzuführen ist dabei das 2014 beschlossene Leitbild der Hochschule, als langfristig fixierte Grundlagen sind die Grundordnung und die Satzung zur Governance der Hochschule (mit einer 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 Strukturpläne sowie Rechenschaftsberichte des Präsidenten verweisen auf Bemühungen und Erfolge dieses Arbeitsgebietes. 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, der Berufungsleitfaden, die FAQs des Präsidenten zu Berufungsverfahren sowie die Berichterstattung zu Berufungsverfahren mit Blick auf das Geschlechterverhältnis.

Die Hochschule hat Anfang 2016 die in § 5a BerlHG vorgeschriebene Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter beschlossen.

→ *Planung:*

Die Hochschule beabsichtigt, auf der Grundlage dieser Satzung eine Richtlinie zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt bis Ende 2017 zu erlassen.

Die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags wird in viele hochschulstrategische Prozesse integriert. Die Frauenbeauftragte wird bei Umstrukturierungsarbeiten einbezogen, beispielsweise indem sie mitwirkt an der Evaluation und evtl. Veränderung der Satzung zur Governance der Hochschule (gemäß § 7a BerlHG), an der Leitbildentwicklung und an Veränderungen der Hochschulverwaltung. 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 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 Beratung- 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 oder Stipendienvergabeordnungen 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.

→ *Planung:*

Zusätzlich wird beabsichtigt, auf der Grundlage der Satzung nach § 5a BerlHG Arbeitsmaterialien für den Gebrauch geschlechtergerechter Sprache bereitzustellen.

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 sowie beim Controlling/Monitoring derselben.

Die zentrale Frauenbeauftragte wird regelhaft in die strategischen Prozessen und Entscheidungen (regelmäßige Teilnahme an Gremien, AGs, Besprechungen wie zum Beispiel an Verwaltungsrunden) 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 durch interne Festlegungen in der Grundordnung institutionalisiert, die Aufwandsentschädigungen bzw. ihre Freistellungen sind im Haushalt etatisiert.

Gleichstellungspolitische Maßnahmen von Fachbereichen und ihren Mitgliedern werden z.T. über Zielvereinbarungen gesteuert und in den Fachbereichen selbstständig umgesetzt (z.B. Schulkooperationen zur Gewinnung von Frauen in das MINT-Studium, Girls Day Teilnahme, Mentoringförderung für MINT-Studentinnen).

4.1.3 Systematische Kooperationsstrukturen zwischen und mit den Akteur/inn/en der Gleichstellung in der Einrichtung

Als eine Akteurin der Gleichstellung wirkt die Frauenbeauftragte in den Auswahlkommissionen für die Frauenstipendien zur Promotionsförderung, die Frauenstipendien für weiterbildende Studiengänge sowie die Deutschlandstipendien mit. Die Zusammenarbeit zwischen weiteren gleichstellungspolitischen Akteur/innen der Hochschule wird durch die Einbeziehung der zentralen Frauenbeauftragten in der Chancengleichheitskommission des AS und in die regelmäßige Runde der Kanzlerin mit den Geschäftsführungen der Fachabteilungen und der Dekanate 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.

Enge Kooperationen mit Organisationen, die sich für Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit engagieren, entstehen u.a. durch die Mitwirkung der zentralen Frauenbeauftragten in der Auswahlkommission der familienfördernden Stipendien im Rahmen des Cross-Cultural Mentoring.

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 fragt die Studierenden in der Regel auch nach 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 Absolventen und Absolventinnen, für Befragungen zur Studiensituation einzelner Studiengänge oder zur Gesamtorganisation der Hochschule sowie für Befragungen zur Inanspruchnahme von Regelungen oder Hilfestellungen für die Vereinbarkeit von Studium und Familie.

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 fünften Mal erfolgte Auszeichnung der Hochschule – 2014 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 Professorinnenprogramms I (2008) und des Professorinnenprogramms II (2013). Fachkommissionen bescheinigen der Hochschule damit regelmäßig eine gute Umsetzung von Gleichstellung. Hervorgehoben werden dabei die kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils an den Wissenschaftlerinnen, insbesondere auch bei den Professuren sowie hohe Leistungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung. Die externe Evaluation der Gleichstellungsergebnisse durch das Center of Excellence Women and Science (CEWS) am Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS) platziert die HWR Berlin regelmäßig – zuletzt im August 2015 (Datenbasis 2013) beim siebten bundesweiten „Gleichstellungsranking – in fast allen Auswertungsfeldern in den Spitzengruppen der Bewertungskriterien. In diesen Benchmarkingprozessen wird die HWR Berlin durch ihre Ergebnisse der Gleichstellungsarbeit regelmäßig bestätigt.

Gleichstellungsaktivitäten und gleichstellungsrelevante Ergebnisse finden regelhaft Berücksichtigung im internen Berichtswesen (Berichte der Hochschulleitung, Statistiken, Aufstellung aller relevanten Zahlen nach Geschlecht getrennt, Strukturpläne, Rechenschaftsberichte). 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 UAS7 (dem die HWR angehört) für sich vereinbart hat. Eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung wird auch durch die oben beschriebenen gleichstellungstransparenten und vorurteilsfreien Verfahren für Professurenbesetzungen vorangetrieben.

4.1.5 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

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. Dazu gehört die Ausstattung der hauptamtlichen Frauenbeauftragten sowie verbindlicher Förderinstrumente (u.a. POLITEIA-Preis für Genderarbeiten, Aufwandsentschädigungen oder Freistellungen sowie Weiterbildungen für dezentrale Frauenbeauftragte, Geschäftsführungsausstattung für das HTM-Institut, Ermäßigung des Lehrdeputats für die Beauftragte für Frauen- und Geschlechterforschung des Präsidenten). Befristet eingerichtete Stipendien für Frauen im Weiterbildungsbereich werden über Zielvereinbarungen fixiert und dann finanziell im Haushalt abgesichert.

→ *Planung:*

Die HWR Berlin beabsichtigt ihre interne Mittelverteilung an die Fachbereiche in Zukunft stärker an die Indikatoren der leistungsbezogenen Hochschulfinanzierung binden. Dazu können in Abhängigkeit von einem noch abzuschließenden Hochschulvertrag auch gleichstellungspolitische Indikatoren gehören. So würden für die Fachbereiche zusätzliche gleichstellungspolitische Anreize entstehen.

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). In der Verantwortung des Hochschulcontrollings werden die relevanten Daten im Zahlenspiegel der Hochschule geschlechtergetrennt ausgewiesen. Die Hochschulleitung berichtet den Gremien/der zentralen Frauenbeauftragten zu Fragen der geschlechtsspezifischen Berufungsstatistik einschließlich Berufungszulagen etc. in anonymisierter Form.

In folgenden Berichten, Papieren und Publikationen werden entsprechende Daten veröffentlicht: in Gleichstellungskonzepten, Berichten der Hochschulleitung, auf der Homepage der Hochschule, in der Studierendenstatistik, im Bericht der Frauenbeauftragten, in der Berufungsstatistik, in Struktur- und Entwicklungsplanungen, in Rechenschaftsberichten, im internen Berichtswesen für dezentrale Einheiten zum Beispiel zur Planung von vorgezogenen Nachfolgeprofessuren für Frauen. Die Berichterstattung erfolgt bedarfsorientiert jährlich, zweijährlich oder durch ad-hoc-Abfragen.

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

→ *Planung:*

Es wird angestrebt, folgende gleichstellungsrelevante Daten durch das Hochschulcontrolling zusätzlich routinemäßig bereitzustellen:

- a. Besetzte Professuren nach Fächergruppe/Disziplin und Geschlecht*
- b. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen nach Tarifgruppen und Geschlecht*
- c. (sofern verfügbar) Studienbewerber/innen nach Geschlecht*
- d. Weitere Studienparameter wie Art der Hochschulzugangsberechtigung, Auslandsmobilität und Studienerfolg/Abschlussnoten nach Geschlecht*

4.2.2 Strukturierte und formalisierte Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Auf die verankerten Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen von Berufungsverfahren ist bereits hingewiesen worden (Satzung zur Durchführung von Berufungsverfahren, Frauenförderrichtlinie, Berufungsleitfaden, FAQs zu Berufungsverfahren, Berichterstattung zu Berufungsverfahren, Qualitätsstandards der UAS7-Hochschulen zu Berufungsverfahren, Anwendung der DFG-Befangenheitsregelungen). Grundlage der Berufungsverfahren sind gleichstellungsorientierte Leitfäden/Richtlinien, nicht auf bestimmte Personen zugeschnittene Denominationen, die ergebnisoffene Formulierung des Ausschreibungstextes sowie die Benennung der Frauenbeauftragten als Ansprechperson im Ausschreibungstext sowie Regelungen zur Besetzung von Berufungskommissionen. Die Hochschule wirkt daraufhin, dass eine mögliche Befangenheit ebenso transparent (vgl. Befangenheitsregelungen der DFG) wie die Bildung von Auswahlkriterien und die Entscheidungsfindung behandelt wird. Die Frauenbeauftragte bietet ein Beratungs- und Kontaktangebot, übermittelt über ein Anschreiben an die Bewerberinnen. Es sind Verfahren zur Abstimmung festgelegt, die Wahrung der Vertraulichkeit (durch Kommissionsmitglieder und -vorsitz) wird beachtet, ergebnisoffene Gutachtenanfrage werden von unbefangenen Gutachter/innen erbeten, die Beteiligung der Frauenbeauftragten sowie die Mitwirkung eines externen professoralen Kommissionsmitgliedes aus einer UAS7-Hochschule sind bindend. Ein Formblatt zur Mitwirkung der Frauenbeauftragten sowie die schriftliche Stellungnahme der beteiligten Frauenbeauftragten an die ruferteilende Senatorin runden die Maßnahmen ab.

→ *Planung:*

Zusätzlich wird eingeführt, dass die Mitglieder von Berufungskommissionen verpflichtet werden, schriftlich Angaben zu einer möglichen Befangenheit zu machen (Richtlinie/FAQ des Präsidenten: März 2016)

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

Festgelegte und standardisierte Verfahren bei Vertretungspositionen (Gastdozenturen und -professuren sowie Vertretungsprofessuren) und bei der Gewinnung von Lehrbeauftragten (u.a. durch Kommissionsteilnahme) werden unter Mitwirkung der dezentralen Frauenbeauftragten (und später auch der zentralen Frauenbeauftragten) durchgeführt.

Bei Nominierungen durch Gremien oder Jurys (z.B. DAAD-Preis, Besetzung von Honorarprofessuren) wird der Vorgang dem Gender Check „Auswirkungen auf die Chancengleichheit“ unterzogen und mindestens eine Frauenbeauftragte in den Vorgang einbezogen.

4.3 Chancengleiche und leistungsgerechte Gleichstellung

4.3.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die HWR Berlin ist regelmäßig aktiv durch offensive Rekrutierung in Fächern mit Unterrepräsentanz durch Schulkooperationen, Girls' Day, Tage der offenen Tür, regionale Kooperationen zur Gewinnung von Studienanfänger/innen – vorrangig im MINT-Bereich, belegte Kandidatinnensuche für Stellenausschreibungen (für den Leitungsbereich) und Berufungsverfahren (Netzwerkabfragen, Datenbanken).

Die Hochschule setzt regelmäßig im Sinne der gleichstellungsorientierten Personalentwicklung auf Maßnahmen der vorgezogenen Nachfolgeberufungen für Frauen bei demnächst freiwerdenden Professuren und besetzt die Professuren mithilfe dieses nachhaltigen Instruments dann in aller Regel durch Frauen. Als weitere gleichstellungsorientierte Maßnahme wirken die Promotionsförderung durch die Vergabe von Promotionsstipendien an Absolventinnen von Berliner Fachhochschulen sowie die gezielte Förderung von Frauen auf Gastprofessuren und Gastdozenturen, teilweise mit explizitem Genderbezug.

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 aber einer Aktualisierung.

→ Planung:

- a. Die Hochschule wird ihr Personalentwicklungskonzept von 2008/2009 weiterentwickeln (angestrebt bis Ende 2017).
- b. Die HWR Berlin strebt an, ab März 2016 mit Mitteln des BCP ihr Promotionsprogramm für Fachhochschulabsolventinnen fortzuführen und es dabei vom bisherigen Stipendienprogramm auf ein Programm mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung umzustellen. Bei inhaltlicher Passung können geförderte Frauen dem geplanten, beim BCP eingereichten, hochschulübergreifenden Graduiertenprogramm assoziiert werden.

4.3.2 Maßnahmen zur Sicherung gleicher Chancen im Wettbewerb

Die HWR Berlin beteiligt sich seit langem umfassend und regelmäßig mit viel Erfolg an verschiedenen Frauenförderprogrammen (BCP, PPI und II).

In verschiedenen allgemeinen Hochschulförderprogrammen (Qualitätspakt Lehre und Studienbedingungen, Berliner Qualitätspakt, Masterplan; Hochschulpakt 2020) werden regelmäßig gleichstellungspolitische Maßnahmen beantragt und bei Bewilligung umgesetzt (z.B. MINT-Projekt, Förderung des Cross-Cultural Mentoring, Einrichtung eines Familienbüros oder Serviceberatungsstelle für beruflich qualifizierte Studierende ohne Abitur).

Die Mitglieder des HTML schlagen gezielt Frauen für fachliche bzw. politische Expert/innennetzwerke vor. Im Bereich der Forschung werden regelmäßig und erfolgreich – überwiegend durch Kolleginnen aus dem Harriet Taylor Mill-Institut – Anträge im Rahmen von Forschungsförderungsorganisationen und Stiftungen gestellt, die die gleichen Chancen für Frauen gewährleisten sollen. Das Projekt „Strategische Kompetenz von Frauen in Aufsichtsräten“ dient explizit der Kompetenzerweiterung interessierter Frauen.

4.3.3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Chancengleichheitsaspekte in der Öffentlichkeitsarbeit finden in der Strategischen Kommunikation Berücksichtigung (durch Handreichungen, Ratgeber, Flyer, Website, Publikationen). 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). Beispielsweise besteht die Möglichkeit, die Studiengänge der HWR Berlin im Teilzeitstudium zu studieren oder flexible Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen.

4.3.4 Differenzsensible Verfahren und Maßstäbe bei der Bewertung von Qualifikationen und bei der Personalauswahl finden beispielsweise Anwendung, indem Teilzeitarbeit neben einer Familienarbeit als Vollzeitarbeit im Rahmen von Berufungsverfahren angerechnet werden kann. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Seit Februar 2011 besteht an der Hochschule ein Familienbüro zur Unterstützung Hochschulangehöriger bei Fragen und Problemen zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und/oder Beruf. Ziel ist es, die unterschiedlichen Angebote und Informationen an der Hochschule zu bündeln und neue Aktivitäten zu initiieren. Das Familienbüro ist mit einer Stelle (TV-L11) im Umfang von 50 %

der Arbeitszeit befristet eingerichtet und durch die Finanzierung im Qualitätspakt Lehre / 3. Säule Hochschulpakt bis 2016 gesichert.

Die HWR Berlin bietet – teilweise über das Familienbüro organisiert – folgende Aktivitäten/Angebote und Nachteilsausgleiche an:

- Beratung von Studierenden, Studieninteressierten und Schwangeren
- Durchführung von Informations- und Vernetzungsveranstaltungen in Kooperation mit der Sozialberatung des Studentenwerks an beiden Standorten (für alle Fachbereiche) sowie im Rahmen von Tagen der offenen Tür und Semesterbegrüßungsveranstaltungen
- Beantwortung von Anfragen Studieninteressierter mit Familie aus dem nichteuropäischen Ausland
- Mitarbeit an familienfreundlichen Neuregelungen in der Rahmenstudien- und -prüfungsordnung sowie der Studierendenordnung der HWR Berlin
- Beratung zu aktuellen gesetzlichen Regelungen sowie hochschulinterner Neuregelungen von Ordnungen an die Zielgruppe: u.a. erweiterte Beurlaubungsregelungen, Begünstigungen bei Belegverfahren und Studienplatzvergabe, verlängerte Bearbeitungszeit für Abschlussarbeiten, Nachteilsausgleich, Mutterschutz für Studentinnen etc.
- Mitwirkung an der teilweisen Flexibilisierung der Praktikumsbedingungen für Studierende mit Kindern am Fachbereich 1 (Wirtschaftswissenschaften) sowie im Studiengang ÖVW am Fachbereich 3 (Allgemeine Verwaltung)
- Mitwirkung bei der Initiierung einer Studiengruppe mit familienfreundlichen Vorlesungszeiten sowohl im Studiengang ÖVW am Fachbereich 3 (Allgemeine Verwaltung) als auch im Studiengang Polizeivollzugsdienst am Fachbereich 5 (Polizei und Sicherheitsmanagement)
- Eltern- und kinderfreundliche Ausstattung und Ergänzung der drei „Familienzimmer“ der HWR Berlin, die Schwangeren und stillenden Müttern als Rückzugsorte dienen, aber auch allen Hochschulangehörigen für die selbstorganisierte Kinderbetreuung am Campus zur Verfügung stehen
- Einrichtung einer „Flexiblen Kinderbetreuung“ in semesterbegleitender Form oder zu flexiblen Einzelterminen in den hochschuleigenen Familienräumen einerseits zur Unterstützung Studierender und Beschäftigter mit Kindern bei Betreuungsengpässen, andererseits zur Unterstützung beim sanften Wiedereinstieg in das Studium nach „Babypause“ und Elternzeit für Studierende bzw. alle Mitglieder der HWR Berlin
- Bereitstellung dreier „Spielekoffer“ zur Beschäftigung von Kleinkindern
- Mitwirkung bei Maßnahmen zur Verminderung negativer Folgen einer langen Überschneidungszeit von vorlesungsfreier Zeit und Schulferien bei ungünstiger Lage der Berliner Schulferien einschließlich Organisation eines Ferienangebots für Berliner Hochschulkinder in den Sommerferien 2013 bei Überschneidung mit der Vorlesungszeit
- Beratung zu der seit 1997 existierenden Kindertagesstätte in der Trägerschaft des Studentenwerkes mit 40 Ganztagsplätzen für Kinder Studierender und Beschäftigter ab dem Säuglingsalter am Campus Schöneberg
- Beratung und Informationsangebote für Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen

Zum Oktober 2015 wurde eine halbe Beschäftigungsposition, die das Verfahren zum Audit familiengerechte Hochschule koordiniert, personell besetzt. Insgesamt sind Gelder für die Auditierung und die erste Reauditierung bis zum November 2019 durch das Professorinnenprogramm II bereitgestellt. Die Hochschule kommt aus eigenen Mitteln für die externen Auditierungskosten auf.

Für Beschäftigte (Professor/innen, Wissenschaftler/innen und Mitarbeiter/innen in Verwaltung/Technik) gibt es verschiedene, auch am individuellen Fall orientierte Regelungen zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Berufstätigkeit. Dazu gehören (befristete) Teilzeitregelungen, Arbeitszeitregelungen (Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit wurde 2014 erneuert) und befristete Freistellungsregelungen. Auch Home-Office-Lösungen, basierend auf einer zwischen Personalrat und Hochschulleitung ausgehandelten Dienstvereinbarung, werden in den letzten Jahren verstärkt in Anspruch genommen. Die Dienstvereinbarung wurde im Juni 2013 ergänzt und neu aufgelegt.

Der Akademische Senat hat zur Frage nach familienfreundlichen Gremienzeiten insbesondere für seine eigenen Sitzungszeiten nach umfangreichen Diskussionen beschlossen, die Sitzung in der Regel spätestens um 17 Uhr enden zu lassen, damit Kinderabholzeiten eingehalten werden können. Voraussichtlich längere Einzelsitzungen müssen vorab bekannt gegeben werden. Die Festlegungen sollen es Menschen mit Kindern ermöglichen, für die Wahl in Zentralgremien zu kandidieren, und für andere Gremien der Hochschule eine Vorbildfunktion erfüllen.

→ Planung:

- a. *Im Rahmen der Budgetplanung für die zweite Förderphase des Qualitätspakts Lehre (3. Säule Hochschulpakt) ab Herbst 2016 wird die Hochschule eine Fortführung von Familienberatungs- und Unterstützungsservices vorsehen.*
- b. *Die Hochschule wird 2016 mit der Auditierung der HWR Berlin zur familiengerechten Hochschule beginnen (angestrebte Erstauditierung: Dezember 2016).*

4.3.5 Umgang mit Vielfalt an der Hochschule

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

- Unter dem Motto „Gefährdungen vermeiden – erkennen – adäquat reagieren“ bietet die Hochschule ein Selbstschutzseminar für Frauen an. Leiter ist ein Polizeitrainer, der Hintergründe und Tipps zum Selbstschutztraining und zum Verhalten in Gefahrensituationen, speziell für Frauen, vermittelt.
- Im Rahmen des Cross-Cultural Mentoring werden regelmäßig Angebote wie Diversity-Workshops sowie verschiedene Veranstaltungen wie Vorbildtagungen, Girls' & Boys' Days für Jugendliche mit Migrationshintergrund angeboten. 2015 wurde in einem zweitägigen interdisziplinären Workshop den Teilnehmer/innen die Gelegenheit gegeben, die Vielfalt der Akteur/innen an der Hochschule in einem anderen Rahmen als im Hochschulbetrieb wahrzunehmen und erlebbar zu machen. Der Workshop bot verschiedene Übungen, welche die Teilnehmer/innen für ihre eigene kulturelle Prägung sensibilisieren und ein Bewusstsein und Verständnis für andere Werte schaffen sollten. Die Organisatorinnen der Workshops sind im Cross-Cultural-Mentoring-Programm der Hochschule tätig, mit Beschäftigungspositionen eingeworben durch die Qualitätsoffensive „Bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre“.
- Die Hochschule hat im Rahmen der Studiengangsentwicklung darauf hingewirkt, dass die Anforderung zum Verständnis der Vielfalt in unserer Gesellschaft in die Laufbahnbeschreibung bestimmter Studiengänge (öffentlicher Dienst, Polizei) Eingang gefunden hat.
- Die Chancengleichheitssatzung etabliert ein Verfahren zur Erarbeitung von Vorschlägen für die Vermeidung von Verstößen gegen Benachteiligungstatbestände gemäß AGG. Zur Förderung der Mitarbeiter/innen bei der Entwicklung eines kooperativen bzw. partnerschaftlichen Verhaltens/Förderung von Teamarbeit hat der Personalrat 2006 mit der Hochschulleitung eine „Dienstvereinbarung zur Anti-Diskriminierung und zum Umgang mit Mobbinghandlungen“ geschlossen. Darin sind auch Verfahrensweisen aufgrund des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)“ für diese Beschäftigtengruppe festgelegt.
- Auf der Homepage der Hochschule werden Informationen zum Umgang mit Formen von Diskriminierung (sexuelle Belästigung, Stalking etc.) gegeben. Für den Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie sexueller Belästigung verweist die neue Satzung zur Chancengleichheit auf eine zu erarbeitende Richtlinie des Präsidenten.

→ Planung:

- a. *Es wird angestrebt, auf der Grundlage der Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit gemäß § 5a BerlHG eine Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie sexueller Belästigung zu erlassen (s.o. 4.1.1).*
- b. *Neben dem bereits existenten Selbstschutzseminar wird für Studentinnen und interessierte weibliche Beschäftigte im Rahmen der verfügbaren Finanzierung ein interdisziplinärer Empowerment-Workshop geplant, welcher notwendige und realisierbare Gegenstrategien vor allem bei sexualisierten Grenzüberschreitungen zu vermitteln vermag.*

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 Personal auswählenden Mitarbeitenden wurden schriftliche Ausführungen von der Personalstelle zur Nichtdiskriminierung und zum Umgang mit den Anforderungen des AGG erstellt, die durchgängig zur Verfügung gestellt werden. Regelhaft muss eine entsprechende Dokumentation nach einem Personalauswahlprozess angefertigt werden. Die Kanzlerin der Hochschule wurde als AGG-Beauftragte benannt.

→ Planung:

Folgende Veranstaltungen sollen in Kürze 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*

4.4.2 Vorkehrungen zum Umgang mit persönlichen Abhängigkeiten

Schutz im Umgang mit persönlichen Abhängigkeiten bieten institutionalisierte Verfahren. Die Auswahlverfahren für wissenschaftliche Mitarbeitende finden deshalb immer unter Mitwirkung der dezentralen und zentralen Frauenbeauftragten statt. Das oben (2.2.2) beschriebene Promotionsförderungsprogramm der HWR Berlin einschließlich des Promotionskollegs und des Fonds zur Karriereförderung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Promovierenden bietet Leistungen zentral durch das Forschungsreferat und reduziert damit persönliche Abhängigkeiten durch die individuelle Promotionsbetreuung.

4.5 Geschlechterforschung

4.5.1 Berücksichtigung von Ergebnissen der Geschlechterforschung in Forschung und Lehre: Gender Studies/Genderprofessuren

Die HWR Berlin hat mehrere Professuren mit einer Teildenomination „Gender“ definiert: die Professur „Wirtschaft und Geschlechterverhältnisse“ sowie die Professur „Familienrecht; Rechtswirkungsforschung und Jugendorganisation unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Frauen“. Die Denominationen mehrerer weiterer Professuren und Gastprofessuren haben einen geschlechtsspezifischen Zusatz.

Gemäß einer Vorschrift in 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 Berufungsliste 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 wurde von der Vorläuferhochschule FHVR initiiert und nach der Fusion der beiden Hochschulen 2009 studiengangübergreifend und mit erhöhten Preisgeldern fortgeführt. Vergeben werden jährlich ein mit 1.000 € dotierter POLITEIA-Preis und bis zu drei mit jeweils 400 € dotierte POLITEIA-Medaillen.

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 deutsche 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. Seit der Fusion der FHW Berlin mit der FHVR Berlin zur HWR Berlin werden am HTMI 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 zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen beschäftigt, die aus der Einwerbung von Mitteln durch das Professorinnenprogramm I finanziert wurden. Beide Juristinnen brachten den Aufbau und die Aktivitäten dieses Gender-Schwerpunktes am Campus Lichtenberg voran. Durch Einwerbung des Professorinnenprogramms II wird eine neue wissenschaftliche Mitarbeiterin für den Bereich „Recht und Geschlecht“ eingestellt, die an die Themenstellung anknüpfen wird. Das Institut ist mit einer Geschäftsführungsposition und einer Geschäftsausstattung im Haushalt etatisiert.

Weitere Wissenschaftlerinnen haben durch Drittmittel-Forschungsprojekte eine adäquate Anstellung im 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.

Folgende relevante Forschungsprojekte im Gender- und Chancengleichheitsbereich wurden in den letzten zehn Jahren durchgeführt.

- Geschlechterstereotype als Ursache persistenter Geschlechterdisparitäten
- Die Verhandlungsfamilie. Empirische Evidenz familienökonomischer Verhandlungsmodelle
- Ehegattenunterhalt und sozialrechtliches Subsidiaritätsprinzip als Hindernisse für eine konsequente Gleichstellung von Frauen in der Existenzsicherung
- Quantifizierung der Lohndiskriminierung im Sinne des AGG - Welche Rolle spielen Geschlecht, Alter und Nationalität?
- Zeitverwendung, Haushaltsproduktion und öffentliche Güter im familieninternen Entscheidungsprozess: Theoretische, ökonometrische und experimentelle Analysen
- Der Erfolg selbstständiger Frauen – Gründungsverläufe zwischen Familie und Ökonomie
- Gestaltbare Technologien & Diversity als Durchgangspunkt für nachhaltige Innovationen im ostdeutschen KMU-Sektor
- Partizipative und gendersensible Gestaltung von technologieunterstützten Lernszenarien
- Diversity Management im Berliner KMU-Sektor

- Gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Selbstbestimmung im Alter: milieusensibles und selbstbestimmtes Wohnen im Alter als Beitrag innovativer kommunaler Altenhilfe?
- Übergänge erfolgreich gestalten: Übergangsmanagement im Übergangsraum zwischen Schule und Ausbildung sowie Studium
-
- Flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte - Forschungsk Kooperation und Netzwerk t ä t i g k e i t im Dialog von Wissenschaft und Praxis
- Genderkompetenz für Hochschulräte
- Gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Pflege im Alter - Unterstützung von Vielfalt und Individualität in der Pflege
- Evaluation des Gesetzes zur Förderung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Tagespflege des Landes Sachsen-Anhalt
- Ökonomische Eigenständigkeit von Frauen und Männern fördern - durch Einsatz von Gleichbehandlungs-Check (gb-check)

Darüber hinaus konnten die Forschungstätigkeiten von Professorinnen und auch forschenden Fachhochschulabsolventinnen Anerkennung in Universitäten und in Forschungseinrichtungen finden, die in zahlreichen Kontakten und gemeinsamen Forschungstätigkeiten mündeten. Mittlerweile wird das Institut von über 20 Wissenschaftler/innen aller Fachbereiche getragen. Das Institut ist Mitglied der AFG, der „Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an den Berliner Hochschulen“. Seit 2012 hat das HTML eine wissenschaftliche Mitarbeiterinnenstelle für fünf Jahre mit dem Schwerpunkt Lehre (eingeworben über den Berliner Qualitätspakt), die Stelleninhaberin lehrt und promovierte im Bereich Macroeconomics, Gender and Globalization.

Im Zusammenhang mit der politischen Debatte um eine Genderquote für Aufsichtsräte und Unternehmensvorstände wurde mithilfe einer Anschubfinanzierung durch das BCP ein besonders herausragendes Weiterbildungsprojekt konzipiert mit dem Titel „Strategische Kompetenz von Frauen in Aufsichtsräten“. Das Qualifizierungsprojekt für Frauen, die an der Übernahme von Aufsichtsratsmandaten interessiert sind, soll dem Argument, es gäbe zu wenige für einen Aufsichtsrat qualifizierte Frauen, entgegenwirken. Der Weiterbildungskurs, dessen erster Durchgang von April bis November 2014 an der HWR Berlin stattfand, vermittelt fundierte theoretische und praxisbezogene Inhalte für die Wahrnehmung eines Aufsichtsratsmandats im privaten oder öffentlichen Sektor – vor allem auch strategische Kompetenzen, damit sich Frauen zunächst in den Nominierungs- und später in den Entscheidungsprozessen gleichberechtigt durchsetzen können. Neben sechs inhaltlichen Wochenendmodulen dient ein flankierendes Coachingangebot der Entwicklung einer jeweils maßgeschneiderten individuellen Strategie zur Erreichung der persönlichen Ziele. 2015 fand ein zweiter Durchgang statt, im Frühjahr 2016 startet der dritte Durchgang. Das Angebot wurde im Institut für Weiterbildung Berlin/Berlin Professional School angesiedelt. Seit Januar 2016 hat dieses Zentralinstitut die Position einer Gastprofessorin (50 % der Arbeitszeit für zwei Jahre) besetzt. Diese Professorin ist mit der Durchführung und Weiterentwicklung dieses spezifischen Weiterbildungsangebotes betraut. Somit kann von einer – wenn auch befristeten – Institutionalisierung des Angebotes aus Teilnehmerinnengebühren gesprochen werden.

→ *Planung:*

Das Angebot für künftige Aufsichtsrätinnen soll weitergeführt werden, solange eine entsprechende Nachfrage besteht, und ggf. im Hinblick auf Veränderungen der Zielgruppe weiterentwickelt werden.

4.5.4 Berücksichtigung von Ergebnissen der Geschlechterforschung in der Lehre

Seit 1997 wurde im früheren Diplomstudiengang „Wirtschaft“ am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der FHW Berlin ein Wahlpflichtfach „Ökonomie und Geschlechterverhältnis“ mit insgesamt 12 Semesterwochenstunden zu wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen sowie juristischen Aspekten des Geschlechterverhältnisses angeboten. In den Bachelor-Studiengängen „Business Administration“ sowie „Economics“ wird dieses Wahlpflichtfach weiterhin angeboten. Die Verankerung

dieses Wahlpflichtfaches im angegebenen Umfang in wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen kann auch heute noch als Innovation gewertet werden. Regelmäßig wird zudem ein Wahlpflichtfach „Managing Diversity“ in den Bachelorstudiengängen „Business Administration“ und „Economics“ des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften angeboten.

Neben diesem Kern der geschlechtsspezifischen Lehrangebote werden immer wieder Lehrveranstaltungen im Studium Generale durchgeführt – beispielsweise im Wintersemester 2015/16 die Veranstaltung „Gender in all its forms – The Law in Europe“. 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 sind 2015 u.a. in den Studiengängen „Öffentliche Verwaltung“ und „Verwaltungsinformatik“ explizite Lehrinhalte zu Fragestellungen von „Diversity und Gender“ in das Curriculum einiger Module aufgenommen werden.