



Gleichstellungskonzept für Parität der HWR Berlin 2024 zur Einreichung beim Professorinnenprogramm 2030

1. INHALT

1. Struktur und Ausgangssituation an der HWR Berlin	1
2. Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule	2
2.1 Analyse zur quantitativen Repräsentanz	2
Zentrale und dezentrale Leitungen	2
Professuren: Neuberufungen, Bestandszahlen und Besoldung	2
Professoraler Frauenanteil in den Fächern Informatik und Quantitative Methoden	5
Wissenschaftliches Personal	5
Beschäftigte in der Technik, Service und Verwaltung	6
Studierende	6
2.2 Analyse zur qualitativen Gleichstellung und geschlechtergerechten Hochschulkultur	7
Hochschuleigene gleichstellungsrelevante Festlegungen	7
Kooperationsstrukturen für Gleichstellungsaktive	8
Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung: Transparenz, interne Evaluation und Gendercontrolling	8
Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung: Externe Evaluation	9
Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	9
Gleichstellungsorientierter Finanzeinsatz	10
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	10
Umgang mit Vielfalt und Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt	11
3. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele der HWR Berlin	12
3.1 Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren	12
3.2 Systematische Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	13
3.3 Sicherung und Weiterentwicklung der Gender Studies	13
4. Schwerpunktsetzung hinsichtlich Zielgruppe, Handlungsfelder und Gleichstellungsmaßnahmen	14
4.1 Handlungsfeld 1: Gewinnung von Professorinnen, Qualitätssicherung in Berufungsverfahren und Berufungsverhandlungen	14
Gewinnung von Professorinnen	14
Qualitätssicherung in Berufungsverfahren	15
W-Besoldung und Genderaspekte: Verhinderung eines professoralen Gender Pay Gap	15

4.2 Handlungsfeld 2: Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	16
Qualifizierungen von Wissenschaftlerinnen durch Gastprofessuren	16
Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Promotionsförderung von Hochschulabsolventinnen	16
Promotionskolleg und Unterstützungsfonds	17
Akademischer Mittelbau und Frauenförderung	18
Zukunft: Eigenständiges Promotionsrecht in Berlin für HAWs	19
4.3 Handlungsfeld 3: Sicherung und Ausbau von Gender Studies	20
Institutionalisierte Genderforschung: HTML für Ökonomie und Geschlechterforschung	20
Geschlechteraspekte in der Lehre und Denominationen	21
5. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten (neuen) Gleichstellungsmaßnahmen	21
Unterstützung der Maßnahmen einer familiengerechten Hochschule	22
Unterstützungsfonds für weibliche Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierung	22
Gendercontrolling: Aufbau des Schwerpunkts Professuren	22
Unterstützung des Bereichs „Recht und Geschlecht“ im HTML	23
6. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität	25

Abkürzungsverzeichnis

BCP:	Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre
FGB:	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Zentrale FGB:	hauptberufliche FGB für alle Statusgruppen und die gesamte Hochschule zuständig, Wahlamt
Dezentrale FGB:	in den Fachbereichen gewählt und nebenberuflich tätig
HTML:	Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung
ProfKarriere:	BMBF-Projekt „Professorale Karriere an der HWR Berlin“
VNB:	vorgezogene Nachberufung für Frauen

1. Struktur und Ausgangssituation an der HWR Berlin

Der fachliche Schwerpunkt der HWR Berlin 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 und internen Studiengängen, in denen die Unternehmen sowie Behörden die Studierenden auswählen. Die HWR Berlin hat an zwei Standorten in Berlin über 12.000 Studierende, ca. 222 Professor/innen, ca. 88 akademische Mitarbeiter*innen und rund 353 Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV). Zusätzlich sind gut 800 Lehrbeauftragte aktiv (Stand 2023). 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)

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.

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, zuvor wurde 2003 die Berufsakademie Berlin eingegliedert und bekam als Fachbereich den Namen „Duales Studium Wirtschaft • Technik“. In den Fachbereichen „Rechtspflege“ und „Polizei und Sicherheitsmanagement“ wird eigens ausgebildetes Personal für die Besetzung von Professuren in dem Studiengang Rechtspflege (freiwillige Gerichtsbarkeit) sowie im Bereich Polizei und dabei für Führungslehre in der Polizei, Kriminalistik oder auch Verkehrswesen gesucht. Diese Fachleute werden in den behördlichen Einrichtungen bzw. auch der HWR Berlin oder Polizeihochschulen/-akademien selbst ausgebildet, können sich auch weiterbilden (Master für Polizei, Kriminalistik, Polizeimanagement) und damit formale Promotionszugänge erlangen. Aber bei der Möglichkeit einer fachbezogenen Dissertationsmöglichkeit sind diese Personen darauf angewiesen, dass andere Fachrichtungen sie zur Promotion annehmen, da es diese Fächer an den Universitäten nicht angeboten werden. Wenn darüber hinaus gerade für die Lehre am Fachbereich Polizei und Sicherheitsmanagement noch langjährige und hochrangige Führungserfahrung in den passenden Einrichtungen und langjährige Lehrerfahrung gefordert werden, verringert sich die Grundmenge der anzusprechenden Kräfte und der Frauenanteil auf dieser Ebene wird noch viel geringer. Dieses Strukturelement spiegelt sich in dem zu niedrigen Frauenanteil in diesen Fächern an der Hochschule wieder.

2008 hatten sich beide Vorgängerhochschulen erfolgreich im PP I beworben und wurden dann als eine fusionierte HS mit vier Professuren gefördert. Auch die Bewerbungen im PP II und PP III waren erfolgreich, in beiden Zeiträumen konnten jeweils drei Professuren weiblich besetzt werden. Insgesamt wurde die HWR Berlin damit von den Professorinnenprogrammen mit zehn Professuren (fünf vorgezogene

Nachfolgeberufungen und fünf Regelprofessuren) sowie den daraus entstandenen gleichstellungspolitischen Maßnahmen gefördert. Ebenfalls erhielt die HWR Berlin als Auszeichnung achtmal und 2023 sogar zusätzlich für Diversität das Total E-Quality Prädikat für eine chancengerechte Hochschul- und Personalpolitik. Seit 2016 führt sie das Siegel „Audit familiengerechte Hochschule“.

In Berlin ist die gesetzlich bereits vorgesehene Einführung des Promotionsrechtes für HAWs noch nicht umgesetzt, so dass Dissertationen nur in Kooperation mit Universitäten/Hochschulen mit vorhandenem Promotionsrecht realisiert werden können.

2. Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule

2.1 Analyse zur quantitativen Repräsentanz

Zentrale und dezentrale Leitungen

Für die gleichstellungspolitische Grundhaltung sowie die Karriere- und Personalentwicklung von Frauen – insbesondere von Nachwuchswissenschaftlerinnen – kann von Bedeutung sein, wie stark Frauen in Leitungsorganen und Entscheidungsgremien als Role Models und Entscheiderinnen vertreten sind.

An der HWR Berlin ist der Frauenanteil in allen Entscheidungsorganen seit 2013, aber auch zum Vergleichsjahr 2017, gestiegen.

Tabelle 1: Beteiligung von Frauen in Entscheidungsorganen

	2013			2017			2024		
	Σ	Frauen	Frauen in %	Σ	Frauen	Frauen in %	Σ	Frauen	Frauen in %
Präsidium	5	1	20	5	2	40,0	5	4	80
Dekanate	14	4	28,6	12	4	33,3	12	7	58,8
Kuratorium	13	7	53,8	13	6	46,2	11	7	63,6
Akademischer Senat	19	7	36,8	19	10	52,6	19	10	52,6

Quelle: Eigene Auszählungen

Seit 2017 ist der Frauenanteil in der Hochschulleitung durch das aktuelle Wahlergebnis 2024 von 40 % auf 80 %, seinem Höchstwert in allen Wahlperioden, gestiegen. Ebenso sehr erfreulich ist der höhere Anteil in den Dekanaten von 33,3 % im Jahr 2017 auf 58,8 % im Jahr 2024 sowie die Steigerung des Frauenanteils im Kuratorium von 46,2 % auf 63,6 %. Im Akademischen Senat konnte der Anteil der weiblichen Vertretungen bei dem Wert von 52,6 % gehalten werden.

Professuren: Neuberufungen, Bestandszahlen und Besoldung

Kontinuierlich verfolgt die Hochschule ihr Ziel, Frauen in wissenschaftliche Spitzenpositionen der Hochschule zu bringen. Neben der regelmäßigen Neubesetzung von Professuren im Rahmen von Regelberufungen hat sie dazu auch an den Professorinnenprogrammen und an anderen Sonderprogrammen (u.a. BCP) erfolgreich partizipiert. Von November 2009 bis Juni 2024 wurden 32 Berufungsverfahren für vorgezogene weibliche Nachfolgeberufungen (VNB) und Regelprofessuren beantragt, bewilligt und in den Fachbereichen durchgeführt. Von diesen Verfahren wurden zum heutigen Stand zweiundzwanzig vorgezogene Nachfolgeberufungen und Regelprofessuren an der HWR Berlin mit Frauen besetzt. Neben den neuen Professorinnen (Zweckbestimmungen: u.a. Betriebliche Informations- und Kommunikationssysteme, A BWL Marketing, Volkswirtschaftslehre, Betriebspsychologie und Cross-Cultural Management und Zivilrecht für die öffentliche Verwaltung, Verwaltungsinformatik, Bauplanung,

A BWL Finanzwirtschaft, Strategisches Management und Wirtschaftsinformatik, Rechtsmedizin, Betriebl. Informationssysteme, BWL und VWL, Polizeirecht) sind damit auch erhebliche Finanzmittel den Fachbereichen/der Hochschule zugeflossen, da alle Überlappungszeiträume der vorgezogenen Nachfolgeprofessur mit der regulären Professur durch Sondermittel des Landes/des Bundes finanziert wurden. Die fünf Regelprofessuren über die Professorinnenprogramme I, II und III wurden weiblich besetzt und für die damit eingeworbenen Gelder wurden und werden zusätzliche gleichstellungspolitische Maßnahmen eingesetzt. Zusätzlich konnten 6 WiMi-Stellen für die Professorinnen, anteilig aus Haushaltsmitteln, eingerichtet und besetzt werden. Regelmäßig wurden auch eigene Finanzmittel der Hochschule für diese gezielte Förderung der Geschlechterparität eingesetzt.

Und im Jahr 2021 wurde eine W2-Professur auf Zeit (4 Jahre) im Berliner Frauenförderprogramm BCP beantragt, bewilligt und hat 2024 die Ruferteilung durch die Senatsverwaltung erhalten.

Zur erfolgreichen Umsetzung des frauenfördernden Instruments war es notwendig, in den Fachbereichen eine Sensibilität für diese Verfahren zu etablieren, aber auch kontinuierlich die laufende Berufungskommission zu gewinnen, da regelmäßig neue Aktive dazukommen.

Da dies weitgehend gelang, entwickelte sich in den Fachbereichen eine Akzeptanz für das Instrument der VNB. Aufgrund der Entwicklung der gleichstellungsoffenen Kultur und des Erfolges bei der Umsetzung, aber auch der großen und noch wachsenden Zahl anstehender Nachbesetzungen, strebt die HWR Berlin erneut die Besetzung von zwei vorgezogenen weiblichen Nachfolgeberufungen an.

Tabelle 2: Entwicklung der Neuberufungen (Frauenanteil) 2019 bis 2023

Fachbereiche	2019			2020			2023			Σ 2019- 2023		
	Σ	davon weiblich		Σ	davon weiblich		Σ	davon weiblich		Σ	davon weiblich	
		abs	in %		abs	in %		abs	in %		abs	in %
Wirtschaftswissenschaften	3	2	66,7	4	1	25	5	3	60	16	7	43,8
Duales Studium Wirtschaft • Technik	2	1	50	2	2	100	1	0	0	8	3	37,5
Allgemeine Verwaltung	12	0	0,0	6	4	66,7	0	0	/	8	4	50
Rechtspflege	1	0	-	0	0	0	1	0	0	4	0	0
Polizei und Sicherheitsmanagement	4	2	50	2	1	50	2	0	0	15	5	33,3
HWR Berlin insgesamt	7	2	45,5	14	8	57,1	9	3	33,3	51	19	37,3

Quelle: Zahlenspiegel 2017 und 2023 der HWR Berlin

Die neuberufenen Frauen der verschiedenen Fächer sind jünger und anders sozialisiert als ihre Vorgänger*innen. Das hat die begrüßenswerte Folge, dass sie für die Behandlung von Genderfragen in Lehre und Forschung offen sind. Mehrere neuberufene Professorinnen sind dem HTMI beigetreten oder forschen unabhängig regelmäßig zu Geschlechterfragen.

Folgende Ergebnisse bei den Frauenanteilen auf den unbefristeten Professuren können derzeit und im Rückblick in den Fachbereichen festgestellt werden.

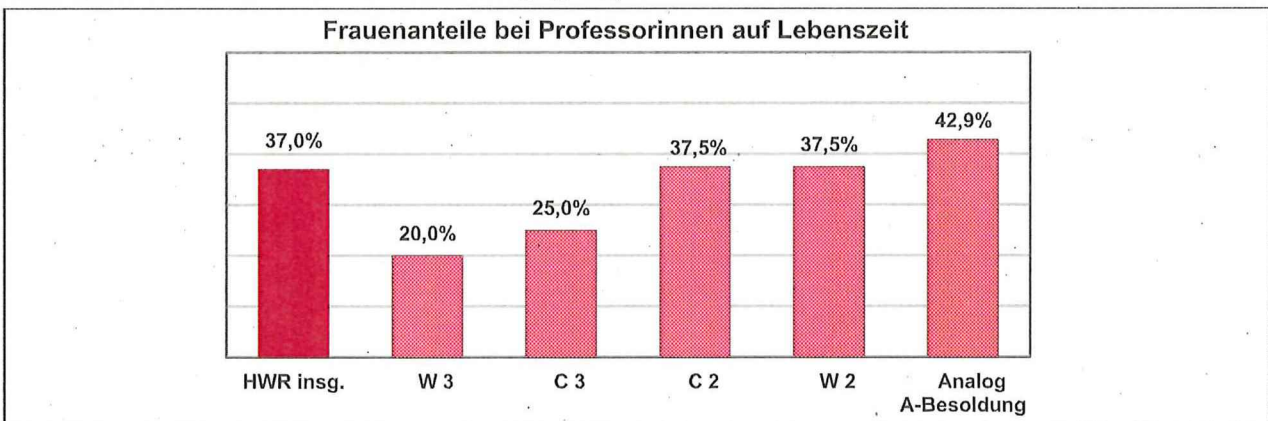
Tabelle 3: Frauenanteile an den Professuren nach Fachbereichen 2017 und 2023

Fachbereiche	2017			2023			Differenz in %
	Professuren, unbefristet	davon weiblich	Frauenanteile in %	Professuren, unbefristet	davon weiblich	Frauenanteile in %	
Wirtschaftswissenschaften	82	35	42,7	87	35	40,2	-2,5
Duales Studium Wirtschaft • Technik	58	21	36,2	55	17	30,9	-5,3
Allgemeine Verwaltung	19	9	47,4	26	12	46,2	-1,2
Rechtspflege	13	6	46,2	10	3	30	-16,2
Polizei und Sicherheitsmanagement	27	6	22,2	37	13	35,1	+12,9
HWR Berlin insgesamt	204	79	38,7	216	80	37	-1,7

Quelle: Zahlenspiegel 2017 und 2023 der HWR Berlin

Der auffällige Einbruch des Frauenanteils beim Fachbereich Rechtspflege ist u. a. zwei Gründen geschuldet: Zum einen (2017) wurden die beiden langjährigen weiblichen und unbefristeten beschäftigten „Lehrkräfte auf Dauer“ als weibliche Professorinnen (da die Positionen dem Fachbereich als Professuren zur Verfügung gestellt und damals nicht so besetzt wurden) gezählt. Diese Amtsinhaberinnen haben mittlerweile aufgrund Verrentung die Hochschule verlassen. Zum anderen gelingt es seit gut vier Jahren nicht, die freigewordene Professur für Internationales Privatrecht (damals auch weiblich besetzt) erfolgreich zu besetzen. Zwar hatten zwei Verfahren nacheinander eine weibliche Erstplatzierte, die jedoch schlussendlich immer den Ruf nach den Verhandlungen nicht angenommen hatte. Die Besoldungsstruktur nach Geschlecht wird für die besetzten Professuren in der folgenden Grafik dargestellt. Alle neu ausgeschrieben Professuren seit ca. 2009 werden ausschließlich in der Besoldung W2 ausgeschrieben, so dass andere Besoldungen (höhere, C-Besoldung oder analog, also Angestelltenverhältnis) i. d. R. in früheren Jahren und Änderungen nur durch Abgänge entstanden sind. Ausführungen zu der konkreten Entlohnung im W2-Bereich finden sich im Kapitel zum Gender Pay Gap.

Grafik 1: Frauenanteil in den Besoldungsgruppen der unbefristeten Professuren 2023



Quelle: Zahlenspiegel 2023

Professoraler Frauenanteil in den Fächern Informatik und Quantitative Methoden

Gut sieht es im professoralen Bereich 2024 in den Methodenfächern aus: Zum MINT-Bereich zählen auch die Professuren für die Quantitativen Methoden, die Grundlagen in den wirtschaftswissenschaftlichen und technischen Studiengängen vermitteln. So liegt der Frauenanteil im MINT-Bereich insgesamt an der HWR Berlin bei 39,5 % (17 Frauen bei insgesamt 43 Professuren). Bei den Professuren für Quantitative Methoden sind von elf Professuren fünf weiblich besetzt (45,5 % Frauenanteil). Der Frauenanteil unter den Professuren, die eine Zweckbestimmung „Informatik oder Teil-Informatik“ innehaben, ist in der gesamten Hochschule erfreulich hoch: Von insgesamt 23 Professuren sind elf mit Frauen besetzt (47,8 %). Im ingenieurwissenschaftlichen Bereich außerhalb der Informatik ist dagegen nur eine von zehn Professuren mit einer Frau besetzt (10 % Frauenanteil). Die Chancen von im MINT-Bereich qualifizierten Frauen auf eine Professur sind damit an der HWR Berlin gut.

Wissenschaftliches Personal

Im Bereich des nichtprofessoralen Lehrpersonals finden wir an der HWR Berlin in kleiner Anzahl die Gastprofessuren, die Gastdozenturen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben (tlw. unbefristet beschäftigt). In größerer Anzahl engagieren sich wissenschaftliche Mitarbeitende, die in kleiner Menge unbefristet mit Aufgaben in Lehre und Verwaltung beschäftigt sind sowie die wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die in Forschungsprojekten mitwirken und sich dabei qualifizieren, viele durch die Anfertigung einer Dissertation. Darüber hinaus gibt es die sehr große Anzahl von nebenberuflichen Lehrbeauftragten, die maximal acht Semesterwochenstunden unterrichten, sie sind über Honorarvertrag immer nur für ein Semester an die Hochschule gebunden. Folgende Frauenanteile sind vorzufinden.

Tabelle 4: Frauenanteile im wissenschaftlichen (Nachwuchs-) Bereich (ohne Professuren auf Lebenszeit) in den Jahren 2013 - 2023

HWR gesamt	2013			2017			2023		
	Σ	Frauen	Frauenanteil in %	Σ	Frauen	Frauenanteil in %	Σ	Frauen	Frauenanteil in %
Gastprofessuren	12	3	25	7	3	42,9	12	3	25
Gastdozenturen	13	6	46,2	21	8	38,1	19	4	21,1
Lehrkräfte für bes. Aufgaben (i. d. R. auf Dauer)	2	2	100	1	1	100	14	8	57,1
Wissenschaftler*innen (un- und befristet, Haushalts- und Drittmittel)	41	26	46,2	35	19	54,3	88	48	54,5
Lehrbeauftragte auf Honorarbasis	812	250	30,8	917	265	28,9	814	247	30,3
HWR insgesamt	880	287	32,6	981	296	30,2	947	310	32,7
HWR insgesamt ohne Honorarkräfte	68	37	54,4	64	31	48,4	133	63	47,4

Quelle: Zahlenspiegel 2013, 2017 und 2023 der HWR Berlin

Beschäftigte in der Technik, Service und Verwaltung

Beim wissenschaftsstützenden Personal im Jahr 2023 mit 353 Personen finden sich weibliche Beschäftigte in allen Bereichen mit insgesamt 264 Frauen, einem Frauenanteil von ca. 75 %. Besonders hervorzuheben ist ein Frauenanteil von 71,4 % bei den Leitungen in der Verwaltung insgesamt, den zentralen Abteilungsleitungen, den Fachbereichs- und Institutsleitungen. Der Frauenanteil bei diesen Leitungen, der einzig relevanten Führungsebene unterhalb der ebenfalls weiblichen Kanzlerin im Wahlamt, ist folglich fast genauso hoch wie der Frauenanteil in der Verwaltung insgesamt. Selbst die gesamte IT-Abteilung, die anzahlmäßig größte Abteilung, wird von einer Frau geführt, was auch 2024 durchaus als Novum angesehen werden kann. Auch alle fünf Fachbereiche sowie das Zentralinstitut werden von Geschäftsführerinnen gelenkt.

Studierende

In fast allen der ca. 56 Studiengängen im Jahr 2023 liegt der Anteil der weiblichen Studierenden bei nahezu 50 % oder darüber. In der gesamten Hochschule machen Frauen im Jahr 2023 mehr als die Hälfte der Studierenden (50,5 %) und 53,2 % bei den Absolvent*innen aus. Folgende Studiengänge der HWR Berlin zeichnen sich jedoch durch geringe Frauenanteile in der Gruppe der Studierenden aus:

Tabelle 5: Studiengänge mit geringen Frauenanteilen an den Studierenden

	2017	2020			2023		
	Frauenanteil in %	Σ	Frauen	Frauenanteil in %	Σ	Frauen	Frauenanteil in %
Fachbereich 1 Wirtschaftswissenschaften							
B.Eng. Wirtschaftsingenieur/in Umwelt	35,7	255	109	42,7	227	90	39,6
B.Sc. Wirtschaftsinformatik	24,3	308	57	18,5	324	68	21,0
B.A. Volkswirtschaftslehre/ Economics	34,6	232	76	32,8	224	69	30,8
B.A. Unternehmensgründung und Unternehmensnachfolge	25,2	143	50	35,0	174	69	39,7
Fachbereich 2 Duales Studium • Technik							
B.Sc. Wirtschaftsinformatik	24,1	292	74	25,3	320	56	17,5
B.Eng. Technisches Facility Management	22,0	82	20	24,4	98	10	10,2
B.Eng. Bauingenieurwesen	33,3	178	63	35,4	199	68	34,2
B.Sc. Informatik	24,0	162	27	16,7	230	40	14,4
B.Eng. Konstruktion und Fertigung	16,7	49	7	14,3	65	6	9,2
B.Eng. Industrielle Elektrotechnik	8,9	75	11	14,7	89	6	6,7
Fachbereich 5 Polizei und Sicherheitsmanagement							
B.A. Gehobener Polizeivollzugsdienst	29,4	1758	641	36,5	1.707	764	44,8
B.A. Sicherheitsmanagement	35,8	181	79	43,6	163	51	31,3

Quelle: Zahlenspiegel 2021, 2020 und 2023 der HWR Berlin

Während es in einigen der aufgeführten Studiengänge gute Zuwächse gab (BA Unternehmensgründung und Polizeivollzugsdienst), gab es in anderen Studiengängen nur minimale Zuwächse z.B. in Wirtschaftsinformatik im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften mit 21 % (von 18,5 % im Jahr 2020). In fünf Studiengängen des dualen Studiums, in dem die Arbeitgeber*innen die Studierenden aussuchen, fanden weiterhin keine Zuwächse bzw. sogar erneut ein Rückschritt statt: z.B. im Studiengang Konstruktion und Fertigung mit 9,2 % von 14,3 % (2020), im Studiengang „Facility Management“ nach der Umwandlung in „Technisches Facility Management“ mit gerade einmal 10,2 % von 24,4 % (2020) und erneut als Schlusslicht im Technikstudiengang Industrielle Elektrotechnik mit 6,7 % (von 14,7% von 2020). Die Tabelle 5 zeigt aber auch einen höheren Wert im technischen Studiengang „Bauingenieurwesen“, in dem eine weibliche Professorin, eine Bauingenieurin, als Role Model z.B. bei den Girls' Days fungieren kann: ein Drittel weibliche Studierende (35,4 % im Jahr 2023) konnte über Jahre gehalten werden.

2.2 Analyse zur qualitativen Gleichstellung und geschlechtergerechten Hochschulkultur

Hochschuleigene gleichstellungsrelevante Festlegungen

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 neue Grundordnung von 2023 mit Festlegung der Anzahl der nebenberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (FGB) und die Freistellungsrichtlinie 2024 für nebenberufliche Ämter, die Durchführungsrichtlinie zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge (Anreize zur Anwendung von Genderaspekten in Lehre und Forschung) sowie die Frauenförderrichtlinie. Die Teilhabe der gewählten FGB ist sowohl gesetzlich als auch durch interne Festlegungen institutionalisiert, die Aufwandsentschädigungen bzw. ihre Freistellungen sind im Haushalt etatisiert.

Für den wichtigsten Bereich, die Gewinnung von Frauen für Professuren stehen entlang der gesetzlichen Grundlagen verschiedene HWR-Arbeitsmaterialien zur Verfügung, die die Hochschulmitglieder anleiten, gleichstellungsgemäß zu handeln: die Ausführungen in der Satzung sowie der Richtlinie zur Durchführung von Berufungsverfahren von Professuren, online verfügbare Handreichungen zur Durchführung von Berufungsverfahren sowie die Berichterstattung zu den vergleichenden Ergebnissen der Leistungsbezüge/Berufungsverhandlungen mit Blick auf das Geschlechterverhältnis. Die Beteiligung der FGB fördert und kontrolliert die Durchdringung des Themas Gleichstellung in den verschiedenen Ebenen der Fachbereiche/Abteilungen bei Entscheidungsprozessen (systematische Berücksichtigung der Auswirkung von Entscheidungen auf die Gleichstellung, Thematisierung gleichstellungspolitischer Fragestellungen).

Die zentrale und die FBG im Fachbereich sind bei Umstrukturierungsprozessen und -entscheidungen einbezogen, beispielsweise bei Strukturdiskussionen und -entwicklungen. Die zentrale FGB kann durch die Rückkoppelung mit den dezentralen FGB und den Frauen- und Gleichstellungsräten als Beratungsgremium Impulse in alle Einheiten einbringen.

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

Verwaltungsbereich gemäß AGG). Das dazugehörige Regelwerk zur Gleichstellung wie Frauenförderlinien 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 in Anwendung des Gender Mainstreamings hinsichtlich der „Auswirkungen auf die Chancengleichheit (Gender Check)“ von den Antragstellenden. Die dezentralen FGB sind an der Generierung von (quantitativen und qualitativen) Zielen zur Chancengleichheit der Fachbereiche und Institute beteiligt. Die zentrale FGB wird regelhaft in die strategischen Prozesse und Entscheidungen (regelmäßige Teilnahme an Gremien, AGs) einbezogen ebenso im Bereich Weiterentwicklung und Ergebnisse im Themengebiet Controlling/Monitoring.

Kooperationsstrukturen für Gleichstellungsaktive

Die Zusammenarbeit zwischen weiteren gleichstellungspolitischen Akteur*innen der Hochschule wird durch die Einbeziehung der zentralen FGB in der Chancengleichheitskommission des Akademischen Senats und im regelmäßigen Austausch mit der Kanzlerin (zuständig für Verwaltungspersonal) und dem Präsidenten (zuständig für Gleichstellung, Antidiskriminierung und Frauenförderung) gewährleistet.

Kooperationen zwischen Wissenschaftler*innen, die zu Gender-Themen forschen und lehren, und den Gleichstellungsakteur*innen der Hochschule werden z.B. durch die gemeinsame Teilnahme an verschiedenen Gremien umgesetzt: Austausch im gemeinsamen Gremium „Frauen- und Gleichstellungsrat“, in der Chancengleichheitskommission (CGK) und in der Auswahlkommission des POLITEIA-Preises für Gender-Arbeiten. Die Zusammenarbeit zwischen zentralen und dezentralen FGB wird durch institutionalisierte Treffen gewährleistet.

Im Jahr 2024 wurde nach der Festlegung der Diversitätsstrukturen durch die Diversitätssatzung die erste diversitätsbeauftragte Person mit Stellvertretung sowie entsprechende Beauftragte in den ersten Fachbereichen gewählt und Vertrauenspersonen benannt. Zusätzlich ist eine vollzeitbeschäftigte Person als Diversitätskoordination unbefristet eingestellt. Der sogenannte Runde Tisch mit allen Beauftragten hat bereits getagt, um alle in feste Strukturen institutionalisiert zu vernetzen.

Die Hochschulen entsenden die FGB in die LaKoF (Landeskonzferenz der FGB an Berliner Hochschulen) und auf Bundesebene in die BuKoF (Bundeskonzferenz der FGB an Hochschulen), um Qualitätsweiterentwicklung und gleichstellungsfördernde Strategien voranzutreiben.

Kooperationen finden aber auch für die Girls' Days im Startup Incubator, dem Gründungszentrum der HWR Berlin, und zu anderen Themen mit dem Nachhaltigkeitsaktiven der Hochschule statt.

Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung: Transparenz, interne Evaluation und Gendercontrolling

Die Integration von Gleichstellung als Kriterium zur Qualitätssicherung wird z.B. folgendermaßen umgesetzt: Die semesterweise interne Evaluation der Lehrveranstaltungen befragt die Studierenden auch hinsichtlich der Berücksichtigung von Genderaspekten in der Lehre und nach der eigenen Geschlechtszugehörigkeit, so dass Fragestellungen nach dieser Kategorie ausgewertet werden können. Dasselbe gilt für Befragungen von Absolvent*innen, für Befragungen zur Studiensituation einzelner Studiengänge sowie für Befragungen zur Inanspruchnahme von Regelungen oder Hilfestellungen für die Vereinbarkeit von Studium und Familie zur Verbesserung der Maßnahmen sowie wahrgenommene Hilfestellungen durch das Amt der FGB, zentral und dezentral.

Dem Hochschulcontrolling ist die Aufbereitung eines gleichstellungspolitisch relevanten statistischen Zahlenwerkes (in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung) überantwortet. Es existieren funktionierende standardisierte Verfahren der Erhebung und Auswertung von quantitativen Daten zur Gleichstellungssituation im zentralen sowie dezentralen Bereich. Die Daten werden im Zahlenspiegel

der Hochschule geschlechtergetrennt ausgewiesen. Die Hochschulleitung berichtet entsprechend der einschlägigen Regelungen den Gremien in zweijährigen Abständen bzw. der zentralen FGB auf Nachfrage zu Fragen der geschlechtsspezifischen Berufungsstatistik einschließlich Berufungszulagen und Leistungszulagen etc. in anonymisierter Form. In den letzten Jahren wurden Umfragen zur Arbeit in Pandemiezeiten für wissenschaftliche Arbeitende/Lehrende und in der Verwaltung und Technik Tätige durchgeführt sowie eine Umfrage vom Projekt ProfKarriere, um die Entwicklung der Arbeitgebermarke HWR Berlin zu begleiten, die gewisse Rückschlüsse auf die Zufriedenheit der Hochschulbeschäftigten enthält.

Entsprechende Daten werden bedarfsorientiert veröffentlicht in Gleichstellungskonzepten, Berichten der Hochschulleitung, in der Studierendenstatistik, in Berichten der FGB, 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. Gleichstellungsaktivitäten und gleichstellungsrelevante Ergebnisse finden regelhaft Berücksichtigung im internen Berichtswesen und verweisen auf Bemühungen, Ressourceneinsatz und Erfolge in diesem Arbeitsgebiet. 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.

Die Hochschulleitung möchte über ein neu einzurichtendes gezieltes Gendermonitoring und -controlling mehr Informationen zu einem früheren Zeitpunkt erlangen, um ungewollte Situationen wie sinkende Frauenanteile frühzeitiger zur Kenntnis nehmen zu können und geeignete Maßnahmen, gerade auch in den Fachbereichen, zu entwickeln und zur Umsetzung bringen zu können. Planungen dazu finden sich im Kapitel 5, geplante Gleichstellungsmaßnahmen.

Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung: Externe Evaluation

Die Integration und Beurteilung von Gleichstellungsprozessen und -ergebnissen erfolgt auch durch die erfolgreiche Teilnahme an externen Wettbewerben, Rankings und Evaluationen. Die zum achten Mal erfolgte Auszeichnung der Hochschule – 2023 nun mehr zusammen mit den Aktivitäten im Diversitätsgebiet – 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, II und III. Fachkommissionen bescheinigen der Hochschule damit regelmäßig eine gute Umsetzung von Gleichstellung. Hervorgehoben werden dabei die kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich, 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, mittlerweile jedoch nur noch für den Bereich „Anteil der weiblich unbefristeten Professuren“ bestätigt – zuletzt im Juni 2023.

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. 2020 wurde der Leitfaden zur Verwendung geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Sprache entwickelt. Er bietet Hinweise und Empfehlungen zur praktischen Umsetzung für alle Angehörigen der HWR Berlin, auch für die Bildgestaltung.

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

In hochschulpolitischen Kooperationen ist Gleichstellung ebenfalls verankert – beispielsweise in den gemeinsamen Qualitätskriterien für Berufungsverfahren, die der Hochschulverbund UAS 7 (dem die HWR Berlin angehört) für sich vereinbart hat.

Gleichstellungsorientierter 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. Insgesamt sind bei dem Finanzvolumen von 91 Mio. € Haushalt ca. 1,1 Mio. € für den frauenfördernden Einsatz reserviert (u.a. POLITEIA-Preis, Aufwandsentschädigungen oder Freistellungen sowie Weiterbildungen für nebenberufliche FGB, wissenschaftliche Geschäftsführung und Ausstattung für das HTML, Ermäßigung des Lehrdeputats für die Beauftragte für Frauen- und Geschlechterforschung des Präsidenten, anteilige Finanzmittel für Promotionsstellen, anteilige Finanzmittel für die personelle Ausstattung von Regelprofessuren, hauptamtliche FGB sowie Mitarbeiterinnen und Geschäftsausstattung, Mitarbeiterin im Familienförderbereich, Geschäftsführerin des HTML und Ausstattung desselben, Gelder für die flexible Kinderbetreuung vor Ort sowie der finanzielle Ansatz Kinderferienbetreuung, Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes). Einige dieser Finanzansätze sind eingeworbene Sondermittel, andere Mittel werden ausschließlich aus dem Hochschulhaushalt zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus werben die Genderforschungsprojekte der Wissenschaftlerinnen Geld und wissenschaftliche Stellen ein.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die HWR Berlin hat im November 2016 die ersten Zielmaßnahmen für das „audit familiengerechte Hochschule“ der „berufundfamilie GmbH“ unterzeichnet. Damit verpflichtet sie sich zur stetigen Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie. Derzeit befindet sich die Hochschule bereits in der dritten Auditierungsbestätigung, die bis Ende 2025 durch neue Zielvereinbarungen definiert wird. Für diesen Zeitraum 2023 bis 2025 hat die HWR Berlin Hochschulgelder und Projektmittel bereitgestellt und eine auf die aktuelle Projektlaufzeit befristete E-11 Stelle mit 75 % Arbeitszeit eingerichtet und somit ihre Familienfreundlichkeit und deren Sicherung und Weiterentwicklung finanziell untersetzt. Darüber hinaus werden auch weitere Projektmittel für die explizite Beratung von Studierenden mit Familie eingesetzt. 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 und Bewerber*innen zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für alle Beschäftigten gibt es verschiedene Regelungen zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Berufstätigkeit (z.B. Onboarding Prozesse). Das bereits seit Februar 2011 bestehende Familienbüro zur Unterstützung Studierender, seit 2016 im Studierendenservice angesiedelt, und die Geschäftsstelle Audit und Familienservice arbeiten erfolgreich zusammen.

Zu den familienfreundlichen Maßnahmen der HWR Berlin gehören:

- Flexible Arbeitszeitmodelle, Dienstvereinbarung gleitende Arbeitszeit, Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ seit 2023 auch für wissenschaftliche Mitarbeiter*innenpositionen
- Beratung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zu relevanten Pflege Themen
- Pflege-Sprechstunde mit dem Pflegestützpunkt Berlin

- Informationen zu relevanten Themen (u.a. Elterngeld, Patientenverfügung); auch durch Informationsveranstaltungen in Kooperation mit lokalen Beratungseinrichtungen
- Unterstützung bei der Kita- und Schulplatzsuche für Neuzugänge; regelmäßiger Austausch mit der Kita des „studierendenWERK BERLIN“ am Campus Schöneberg
- Flexible Kinderbetreuung an beiden Standorten, zum Großteil durch die Hochschule finanziert
- drei vielfältig ausgestattete Familienräume mit Arbeitsmöglichkeit und weitere Still- und Wickelmöglichkeiten an beiden Standorten
- Ausleihbare Spielekoffer für die Betreuung von Kindern, Sitzbälle und -kissen für Schwangere
- Maßnahmen zur Verminderung negativer Folgen einer geringen Überschneidungszeit von vorlesungsfreier Zeit und Berliner Schulferien (z.B. Kinderferienbetreuung)
- Beratung von Studierenden und studieninteressierten Schwangeren und Eltern (auch Neuberufene und deren Angehörige), auch aus dem nichteuropäischen Ausland
- Angebot und Umsetzung eines Teilzeitstudiums, Hilfe bei der Organisation desselben
- Durchführung von speziellen Informations- und Vernetzungsveranstaltungen auch in Kooperation mit der Sozialberatung des „studierendenWERK BERLIN“
- Familienfreundliche Neuregelungen in den Rahmenordnungen für das Studium und die Prüfungen sowie der Studierendenordnung und der Richtlinie zum Mutterschutz der Hochschule
- Beratung zu gesetzlichen Regelungen sowie hochschulinternen Neuregelungen: u.a. erweiterte Beurlaubungsregelungen, Begünstigungen im Belegverfahren und der Studienplatzvergabe, verlängerte Bearbeitungszeit für Abschlussarbeiten, Entwicklung einer Website mit Antragsformularen und Gründen für die Einreichung eines Nachteilsausgleichs (Nachteilsausgleiche kompensieren Benachteiligungen)
- Mutterschutz für Studentinnen und Beratungen derselben nach dem Mutterschutzgesetz
- Flexibilisierung der Praktikumsbedingungen für Studierende mit Kindern (erfolgreiche Einführung von Teilzeitpraktika und in begründeten Fällen die Möglichkeit anteilig remote zu arbeiten)
- Initiierung von Studiengruppen mit familienfreundlichen Vorlesungszeiten
- Familienfreundliche Besprechungs- und Sitzungsorganisation
- Informationsarbeit auch über das Medium Instagram für die Zielgruppe Studierende
- Aufbau eines Netzwerkes mit anderen Berliner Universitäten/Hochschulen zum Thema familienfreundliche Hochschule (insbesondere Umsetzung von Nachteilsausgleichen, flexibler Kinderbetreuung und Mutterschutz)

Alle Maßnahmen wurden zielgruppenspezifisch eingeführt und etabliert. Sie sind notwendig, um die Vereinbarkeit von Arbeit/ Studium und Familienaufgaben zu ermöglichen und fördern sowohl die Zufriedenheit der Mitarbeitenden/Studierenden und Lehrenden als auch die Bindung an die Hochschule sowie die Attraktivität der HWR Berlin als Arbeitgeberin.

Umgang mit Vielfalt und Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt

Die HWR Berlin sorgt für eine Vielzahl von Angeboten zum Umgang mit Diversität.

Besonders zu nennen sind u.a.:

- Anforderung der Notwendigkeit von Vielfalt wurde in die Laufbahnbeschreibung bestimmter Studiengänge (öffentlicher Dienst, Polizei) aufgenommen
- Dienstvereinbarung und Etablierung eines Beschwerdeverfahrens zur Anti-Diskriminierung und zum Umgang mit Mobbinghandlungen 2006 gemäß AGG

- Satzung zu Diversität und zum Schutz vor Diskriminierung der HWR Berlin 2023, regelmäßige Schulungen für Ansprechpersonen und Interessierte auch zu dem Thema sexualisierte Diskriminierung, Ablaufpläne für Beschwerdeverfahren mit differenzierten Sanktionsmöglichkeiten. Ablaufpläne in der Satzung helfen bei der Handhabung bei Verstößen und zur Hilfefindung.
- Bereitstellung von Informationen, die für alle Mitglieder der HWR Berlin gelten, über die Homepage und Flyer auf Deutsch und Englisch, Schulung der Pförtner*innen
- Aktivitäten zum Internationalen Tag der Gewalt gegen Frauen (25.11. jährlich) z.B. Beflaggung und Angebote für körperbezogene Selbstschutztrainings, Schulungen zum Umgang mit digital basierten Angriffen, Hasskommentaren etc.
- Aufbau umfangreich finanziell und personell ausgestatteter Diversitätsgovernance mit Diversitätskonzept und Maßnahmenplan, Satzung und Hilfestrukturen wie anonymem Beschwerdeformular und Beratungskompetenz. Etablierung des Runden Tisches
- Änderung des Namens und/oder der Geschlechtsangabe per Selbsterklärung – auch vor einer amtlichen Eintragung – in Systemen der HWR Berlin und auf den damit verbundenen Dokumenten (inkl. Zeugnissen) für trans*, inter* und nicht-binäre* (TIN*)-Personen seit 2023
- Jahr der Vielfalt 2024: Forschungen, Podiumsgespräche, Semestereröffnung durch Vielfältigsakteur*innen (z.B. für Barrierefreiheit) und der Landesantidiskriminierungsstelle
- 13 internationale Partneruniversitäten untersuchen die Frage: Welche Probleme und Bedürfnisse hat die älter werdende Belegschaft in der Industrie?
- Förderung einer diversen Studierendenschaft u.a. durch Deutschkurse für Geflüchtete und Unterstützung von Erstakademiker*innen
- Einrichtung von Unisex-Toiletten an beiden Standorten, tlw. mit kostenfreien Periodenartikeln ausgestattet
- Frauengesundheit: Wechseljahresbeschwerden am Arbeitsplatz in der HWR-Forschung: Erste deutschlandweite Studie belegt volkswirtschaftliche Relevanz und Handlungsbedarf im Gesundheitsmanagement und bei der Arbeitsplatzgestaltung
- Frauentagsveranstaltung 2024 zum Thema weiblicher Zyklus

Planung: Die HWR Berlin möchte neben den umfangreichen vorhandenen Maßnahmen und Aktivitäten in den kommenden Jahren ein auf ihre Bedürfnisse ausgerichtetes Schutzkonzept entwickeln.

3. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele der HWR Berlin

Die Hochschule sieht zur Zielerreichung auf der Grundlage der vorangegangenen quantitativen Auswertung in den drei Bereichen vor allem folgenden gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf:

3.1 Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren

Hier hat die HWR Berlin in den zurückliegenden Jahrzehnten Fortschritte gemacht und ihre gute Position in der Hochschullandschaft mit Blick auf vergleichbare Hochschulen, den Berliner Schnitt sowie das Bundesgebiet verstetigt. Allerdings muss in den allerletzten Jahren im Gesamtfrauenanteil an den unbefristeten Professuren ein leichter Rückschritt konstatiert werden (Tabelle 3). 2018 kamen mehrere Fachbereiche auf eine Steigerung in den professoralen Frauenanteilen. Im Jahr 2023 kann nur der Fachbereich Polizei und Sicherheitsmanagement, der 2018 noch ein Schlusslicht bildete, auf eine angemessene Steigerung des professoralen Frauenanteils zurückblicken. Das ist zwar sehr erfreulich, in den

anderen vier Fachbereichen sank der Anteil jedoch. Die HWR Berlin scheint bei ihrem sehr differenzierten Fächerspektrum an einer Art Kipppunkt für die Erhöhung des professoralen Frauenanteils angelangt zu sein. Nachdem regelmäßig in allen Jahren der Anteil angewachsen ist, erfährt die Hochschule trotz Weiterführung relevanter Frauenfördermaßnahmen im Professorinnenanteil eine Einbuße. In der Konsequenz wird der HWR Berlin im Gleichstellungsranking des CEWS 2023 zwar weiterhin ein Spitzenplatz bei dem Anteil der weiblichen unbefristeten Professuren attestiert, alle Zahlen zu Veränderungswerten (Zuwächsen) sind jedoch nicht mehr gut im Vergleich der Hochschulen.

3.2 Systematische Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die HWR Berlin versteht sich gemäß ihrem Leitbild als stark forschungsorientierte Hochschule für angewandte Wissenschaften, auch weil gute akademische Lehre forschungsgeleitet sein muss. In diese Forschung möchte sie auch ihren wissenschaftlichen Nachwuchs einbeziehen. Sie hat in der Vergangenheit – und in jüngster Zeit erneut – Maßnahmen und Instrumente eingerichtet, um Frauen als wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und ihnen damit den Weg in eine Professur zu ebnen, sieht aber auch hier weiterhin steigerungsnotwendige Potentiale. Sie will deshalb das langjährige Promotionsprogramm mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung für HAW-Absolventinnen weiterführen, sowie im Rahmen der Besetzung von befristeten und unbefristeten Positionen für den weiteren Aufbau des akademischen Mittelbaus durch die frauenfördernde Besetzung unter Anwendung des Kaskadenmodells den Frauenanteil erhöhen.

3.3 Sicherung und Weiterentwicklung der Gender Studies

Die Forschungsschwerpunkte „Ökonomie und Geschlechterforschung“ sowie „Recht und Geschlecht“ im HTMI der HWR Berlin sollen weiterhin gesichert und ausgebaut werden. Zwei Professuren mit expliziten Genderdenominationen sollten gemäß der Planungen 2018 nachbesetzt werden. Nach umfangreichen Diskussionen zum Bedarf und zur Ausgestaltung wurde aus der Professur „Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Wirtschaft und Geschlechterverhältnisse“ (FB 1) eine „Professur mit Gender und Diversität auf Grundlage des Managements“. Nach zwei erfolglosen Ausschreibungsrunden wurde die Denomination eingestellt.

Die zweite Genderprofessur für „Rechtswirkungsforschung und Justizorganisation unter besonderer Berücksichtigung der Rolle von Frauen und Familienrecht“ (FB 4) wurde im Berliner Chancengleichheitsprogramm eingeplant, bewilligt und konnte schlussendlich aufgrund schwerwiegender Erkrankung nicht vorzeitig besetzt werden, sondern erfährt derzeit erst ihre Nachbesetzung, die abschließende personelle Bestätigung steht noch aus, jedoch sind Frauen im Verfahren aussichtsreich positioniert.

Darüber hinaus gibt es mehrere, an verschiedenen Fachbereichen angesiedelte Professuren, die einen expliziten Anspruch in der Zweckbestimmung ausweisen, der eine ausgeprägte Expertise auf die Einbringung von geschlechtsspezifischen Aspekten verlangt und auch durch die Professor*innen abgedeckt wird: z.B. Professur für Betriebspsychologie und Cross Cultural Management, Professur für Allgemeine BWL, insbesondere Organisation, Personal- und Informationsmanagement, Professur für Gesellschaftswissenschaften mit dem Schwerpunkt Strukturwandel und Wohlfahrtsstaat in internationaler Perspektive, Professur für VWL, insbesondere Angewandte Mikroökonomik, Professur für VWL, insbesondere Sozial- und Wirtschaftspolitik, Professur für Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Forschungsmethoden, Professur für Allgemeine Soziologie, Organisationssoziologie und empirische Sozialforschung, Professur für Psychologie und Professur für öffentliches Recht, insbesondere Grund- und Menschenrechte. Ab 2025 wird eine hochqualifizierte Geschlechterforscherin im Bereich „Volkswirtschaftslehre, intersektionale Geschlechterökonomie“ das Portfolio für vier Jahre auf einer Professur am Fachbereich 2 und im HTMI bereichern.

Der POLITEIA-Preis für exzellente studentische Arbeiten zur Chancengleichheit und Geschlechterforschung ist finanziell und institutionell seit 24 Jahren verstetigt. Darüber hinaus wird das erfolgreiche Weiterbildungsprogramm „Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten (StratKomp)“ durch das HWR-interne Weiterbildungsinstitut in Kooperation mit dem HTMI, nun bereits im 10. Durchgang, weitergeführt. Aus den Absolventinnen des Studiengangs haben erfolgreiche Frauen, tätig in verschiedenen Berufszusammenhängen, zusammen mit Aktiven aus der Hochschule, 2024 ein An-Institut gegründet, mit dem umfangreiche Aktivitäten wie praxisbasierte Forschungsanträge erarbeitet werden können, gegründet. Das An-Institut mit dem Namen „Berliner Institut für Governance & Leadership e.V. (BIGL)“ wird ausschließlich aus Mitteln Dritter finanziert, u.a. durch Alumnae von StratKomp mittels Mitgliedsbeiträgen als Sockelfinanzierung. Anträge beim Bund für ein Forschungsprojekt sowie bei einer Stiftung für neue Weiterbildungsformate sind bereits eingereicht.

4. Schwerpunktsetzung hinsichtlich Zielgruppe, Handlungsfelder und Gleichstellungsmaßnahmen

4.1 Handlungsfeld 1: Gewinnung von Professorinnen, Qualitätssicherung in Berufungsverfahren und Berufungsverhandlungen

Gewinnung von Professorinnen

Für die Gewinnung von weiblichen Professuren unterstützen die Aktivitäten der Mitarbeiterinnen aus dem BMBF-Projekt „Professorale Karriere an der HWR Berlin (ProfKarriere)“ das Förderziel „weibliche Neuberufungen“. Zur Entwicklung einer Arbeitgebermarke wurden folgende Schritte umgesetzt:

- Video- und Podcastserie zum Arbeiten und Leben als Professor*in an der HWR Berlin
- Online-Publikation „Arbeiten & Lehren an der HWR Berlin“
- Gezielte Veranstaltungsformate für an Wissenschaft interessierte Praktiker*innen: Lehrbeauftragte und in Unternehmen Tätige
- Schaltung von Werbemaßnahmen zielgruppenspezifisch auf digitalen Plattformen
- Beteiligung an bundesweiter Informationskampagne „Karriereweg HAW-Professur“
- Kooperation mit Berlin Partner für die Gewinnung von Lehrbeauftragten
- Erstellung fachspezifischer Videos und Podcasts mit Professorinnen
- Entwicklung von zweisprachiger Landingpage und Stellenangeboten

Als verbindliche Komponente findet weiterhin ein über ein Jahrzehnt bewährtes Instrument zur expliziten „Informationsstreuung an interessierte Wissenschaftlerinnen und Praktikerinnen“ mit den drei Berliner HAWs, durchgeführt durch die hauptberuflichen FGB und Professorinnen der jeweiligen Hochschulen, jährlich statt. Die Veranstaltung Berufsperspektive „Professorin an einer HAW“ mit Role Models (Professorinnen versch. Fachrichtungen stellen ihre beruflichen Lebensläufe vor und beantworten Fragen) bietet allgemeine Informationen zur Professur an einer HAW, Austausch/Networking und die Möglichkeit zu individuellen Fragen an Expertinnen-Tischen. Regelmäßig findet auch eine ähnliche Veranstaltung für alle Geschlechter durch das UAS 7 Netzwerk, die sogenannte „Roadshow“, statt. Auch bei diesen Infoveranstaltungen wird explizit auf die Familienfreundlichkeit beim Berufsbild Professur eingegangen.

Auch mithilfe von ProfKarriere wurden Verbesserungen für Berufungsverfahren abgebildet und Berufungsverfahren transparenter und diskriminierungsfreier gestaltet:

- Rollout von der Bewerbungsmanagementsoftware auf alle Berufungsverfahren

- Neue Website „Professur an der HWR Berlin“ inklusive Berufungsmonitor (Stand der Verfahren für Bewerbende einsehbar)
- Intranetseite „Berufungsverfahren“ inkl. Prozessübersicht, gesetzlichen Grundlagen, Erläuterungen zu Prozessschritten und Musterdokumenten
- Workshop für Mitglieder von Berufungskommissionen zum Thema Unconscious Bias (Konzeption/Angebotsanfragen)

Qualitätssicherung in Berufungsverfahren

Qualitätssichernde Elemente der formalisierten Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen sind die institutionelle Verankerung der Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen von Berufungsverfahren (Satzung und Richtlinie zur Durchführung von Berufungsverfahren, Frauenförderrichtlinie, ausführlich dargestellte Berufsablaufinformationen mit FAQ, Teilnahme einer verwaltungsseitigen Berufungsbeauftragten, auch für viele formale (Ablauf-)Fragen im Verfahren, 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 hauptberuflichen FGB als Ansprechperson im Ausschreibungstext sowie Regelungen zur Besetzung von Berufungskommissionen mit einer Frauenquote in den Berufungskommissionen (40 % und mind. eine Professorin) und bei den professoralen externen Begutachtenden. Die Bildung von Auswahlkriterien und Sichtbarmachung der Bewerbungen im Bewerbungsportal erfolgt erst nach Erstellung des Kriterienkatalogs der Auswahlkommission. Die FGB 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 (i. d. Regel von verschiedenen Geschlechtern) erbeten. Die Beteiligung der FGB sowie die Mitwirkung eines externen professoralen Kommissionsmitgliedes sind bindend. Formblätter zur Mitwirkung der FGB an zwei Abstimmungsstellen des Verfahrens sowie die schriftliche Stellungnahme der beteiligten FGB an das ruferteilende Senatsmitglied ergänzen diese Maßnahmen. Bei der Einlegung eines aufschiebenden Vetos einer FGB muss umgehend der Präsident/die Präsidentin einbezogen werden.

W-Besoldung und Genderaspekte: Verhinderung eines professoralen Gender Pay Gap

Die HWR Berlin verfügt gemäß der Landesregelung über eine Satzung und eine Durchführungsrichtlinie zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge im Rahmen der W-Besoldung. Zu den besonderen Leistungen, die bei der Vergabe von Leistungsbezügen Berücksichtigung finden, gehören auch gleichstellungspolitisch relevante Leistungen wie wesentliche Beiträge zu Gender- und Diversity-Ansätzen in der Lehre sowie die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. In der Satzung wird vorgegeben vorübergehend in Teilzeit befindliche professorale Antragsteller*innen nicht zu diskriminieren und die Anforderungskriterien analog anzuwenden. Im Leistungsrat, der die Anträge auf Leistungsbezüge begutachtet, müssen beide Geschlechter vertreten sein und sind es auch. Die Bewertungsrunden des Leistungsrates werden von der zentralen FGB begleitet. Seit der Einführung der Diversitätssatzung kann die gewählte diversitätsbeauftragte Person ebenfalls an den Bewertungsrunden beratend teilnehmen. Alle zwei Jahre berichtet der Präsident dem Akademischen Senat in anonymisierter Form über die Ergebnisse des vergangenen Zeitraums.

Seit der Einführung der leistungsbezogenen W-Besoldung 2005 für die professorale Besoldung zur Ablösung der früheren C-Professur, die nach Zugehörigkeit und Lebensalter Geldanstiege vorsah, ist auch im professoralen Bereich ein Gender Pay Gap zuungunsten von Frauen angewachsen. Befristete

und unbefristete Leistungszuschläge können bei Berufungsverhandlungen, Bleibeverhandlungen und für besondere Leistungen erlangt werden. Verhandlungen und Bewertungen der erbrachten Leistungen eröffneten Einstiegstore für Gender Pay Gap Effekte. Die Abfrage einer Berliner Abgeordneten 2021 ergab im universitären Bereich, aber auch im Fachhochschulbereich, nennenswerte Unterschiede nach Geschlechtern. Dieser Fakt, auch vor dem Hintergrund, dass die Zahlungen tlw. ruhestandsfähig gemacht werden können und die Ungleichheit damit Effekte auf die Pension haben kann, hat die Berliner Senatsverwaltung für Wissenschaft angetrieben mit Vertreterinnen der Berliner Hochschulen insgesamt eine Studie aufzulegen, welche die Gründe untersucht und Möglichkeiten des Abbaus aufzuzeigen. Die HWR Berlin hat ihre Expertin Prof.in Dr.in Aysel Yollu-Tok, die Direktorin des HTML und Vorsitzende der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, in die Arbeitsgruppe entsandt: Wenn die Ergebnisse vorliegen, sollen diese Eingang in die Abläufe der Berufungs- und Bleibeverhandlungen finden und den Gender Pay Gap verhindern.

Planung: Wenn Ergebnisse auf geschlechtsbezogene Missstände bei den leistungsbezogenen Zuschlägen für besondere Leistungen in Forschung, Lehre und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses/Wissenstransfer sowie bei den Funktionszulagen bekannt werden, wird die Hochschulleitung diese innerhalb der Hochschule diskutieren und prüfen, ob andere Regelungen zur Bewertung gefunden werden können.

4.2 Handlungsfeld 2: Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Qualifizierungen von Wissenschaftlerinnen durch Gastprofessuren

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 Bereich 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 gezielte Planung, Beantragung und Vergabe von Gast- und Vertretungsprofessuren an Frauen. 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 zum Zweck der Frauenförderung, die in der Vergangenheit teils mit Eigenmitteln, teils mit Mitteln des BCP beschäftigt wurden, haben sieben mittlerweile reguläre Professuren an Hochschulen angetreten, darunter auch zwei Frauen an einer Universität. Die besetzten Gastprofessuren wurden des Öfteren mit einer Genderzweckbestimmung versehen und auch am HTML angedockt, sie stellen ein hervorragendes Förderinstrument und eine sehr erfolgreiche Maßnahme dar, so dass derzeit eine Gastprofessur für „Recht und Geschlecht“ befristet vergeben werden soll. Dies ist eine gezielte Maßnahme und keine Vakanzvertretung durch andere Gastprofessuren, die in der Tabelle 4 aufgeführt werden.

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Promotionsförderung von Hochschulabsolventinnen

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

Von mehr als der Hälfte aller Frauen, die bisher gefördert wurden, liegen abgeschlossene Promotionen vor. Sie arbeiten als Wissenschaftlerinnen in Forschungsprojekten, als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an Hochschulen und als Vertretungsprofessorinnen; neun von ihnen erhielten Professuren an einer HAW. Dies Ergebnis zeigt den sehr langem Atem der Hochschule, ihre Absolventinnen zu unterstützen und auf ihre Fähigkeiten zu bauen. Bei ihnen konnte das Stipendienprogramm damit sein hehres Ziel erfüllen: herausragende Absolventinnen von HAWs 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 Aus- und Weiterbildung. 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. Seit dem Jahr 2016 wurde das Frauenstipendienprogramm in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungspositionen überführt, um den Frauen eine bessere Absicherung zu bieten. Auch besteht bei der wissenschaftlichen Qualifikationszeit mit Arbeitsvertrag die Möglichkeit, diese als hochschulische Berufspraxis für die Bewerbung auf eine Professur werten zu lassen, was bei Stipendienpositionen nicht möglich ist.

Promotionskolleg und Unterstützungsfonds

Seit 2015 hat die HWR Berlin ein eigenes Promotionsförderprogramm für interessierte Doktorand*innen aller Geschlechter 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 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 ohne Arbeitsvertrag 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 Mitarbeiter*innen, Lehrbeauftragten und Promovierenden (ohne Arbeitsvertrag) zu ihrer Betreuung und Beratung in Fragen der wissenschaftsbezogenen Karriereplanung. Darüber hinaus wurde ein Unterstützungsfonds zur Karriereförderung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen 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 III 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.

Akademischer Mittelbau und Frauenförderung

Die Möglichkeit aufgrund des Hochschulvertrags seit 2018 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen einzustellen und deren Qualifizierung zu fördern, bietet eine hervorragende Chance, das Ziel „mehr Wissenschaftlerinnen“ zu unterstützen. An den Berliner HAWs konnte ein akademischer Mittelbau aus Haushaltsstellen geschaffen werden. Dafür stellte das Land Berlin Mittel für den sukzessiven Aufbau von Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen zur Verfügung. Ziel war die Schaffung von wissenschaftlichen Stellen im Umfang von 25 prozentiger Arbeitszeit pro Professur; an der HWR Berlin werden so bis 2022 52 zusätzliche Stellen geschaffen. Die HWR Berlin beschleunigte diesen Aufwuchs durch den Einsatz eigener Mittel in den ersten Jahren. Die Stellen wurden 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 sollten außerdem einen Beitrag zur wissenschaftlichen Qualifizierung zukünftiger Fachhochschulprofessor*innen leisten.

Die HWR Berlin 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 verpflichtete sich die HWR Berlin bereits durch ihr Gleichstellungszukunftskonzept 2018, die Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt zu fördern, um ihnen mittelfristig den Weg zu einer Professur zu ebnen. Dazu wurde der Vergabe von Qualifikationsstellen explizit das für den Wissenschaftsbereich entwickelte Kaskadenmodell zu Grunde gelegt.

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 auf den jeweiligen Qualifizierungsstufen anteilig vertreten sind.

Folgende Schritte setzt die Hochschule um:

- Grundsätzlich werden alle Positionen öffentlich ausgeschrieben.
- Das Auswahlgremium ist zur Hälfte mit Frauen besetzt.
- FGB werden in den Auswahlprozess miteinbezogen und wirken bei der Formulierung des Anforderungsprofils und des Ausschreibungstextes mit.
- Wenn passend, werden Kenntnisse in der Geschlechterforschung als besonders erwünschte Qualifikation in die Stellenbeschreibung aufgenommen.
- Bei den befristeten wissenschaftlichen Positionen wird der Vertrag in der Regel nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (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-Professor*innen wird wissenschaftlicher Ersatz eingestellt, wenn der Elternzeitfall eintritt.
- Um der besonderen Bedingungen der Pandemie und Forschungsarbeit für Menschen mit Familie angemessener zu begegnen, wurde für diese Zielgruppe ein weiteres Förderjahr zu den analogen Bedingungen angeboten. Mehrere auf Qualifizierungsstellen arbeitende Personen aller Geschlechter machten auf Antrag davon Gebrauch.

Die quantitativen Ergebnisse des ersten Jahrganges vor der Evaluation des Konzeptes für den Aufbau des wissenschaftlichen Mittelbaus ergeben folgende Werte unten. Die Qualifikationsstellen, alle zur

eigenen Promotionserarbeitung, sind zu 56 % mit Frauen besetzt. Dies entspricht dem Wunsch, mehr Frauen zu qualifizieren und auf diese Positionen zu bringen; wenn auch nur mit einem Wert von knapp über 50 %. Bei den Positionen, die keine Qualifikationsstellen, sondern im dezentralen Wissenschaftsmanagement oft Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind, beträgt der Frauenanteil 43,8 %. Nur im zentralen Wissenschaftsmanagement, also in der Zentralverwaltung, ist nur eine Frau neben drei Männern bei den unbefristeten Positionen zum Zuge gekommen.

Frauen haben also prozentual mehr Erfolg bei den Qualifikationsstellen, aber weniger bei den unbefristeten Positionen gehabt. Insgesamt beträgt ihr Anteil an diesen haushaltsfinanzierten Positionen 48,8 %. Zum Vergleich: Insgesamt beträgt der akademische Frauenanteil ohne die Lebenszeitprofessuren 47,4 % (Tabelle 4), in der auch der erhöhte Anteil von weiblichen Personal in der Kategorie „Lehrkräfte für besondere Aufgaben tlw. auf Dauer“ erscheint.

Tabelle 6: Frauenanteile im akademischen Mittelbau, nur aus Hochschulgelder aufgrund des Hochschulvertrages ohne Drittmiteleinwerbungen

Besetzte WiMi-Stellen nach Geschlecht 2023	Promotionsstellen (befr. 66%)			Dezentrales Wissenschaftsmanagement & Lehre (unbefr. bis zu 100%)			Zentrales Wissenschaftsmanagement (unbefr. 100%)		
	Σ	Frauen	Frauenanteil in %	Σ	Frauen	Frauenanteil in %	Σ	Frauen	Frauenanteil in %
HWR Gesamt	25	14	56,0	16	7	43,8	4	1	25,0 %

Quelle: Aufstellung der Abteilung Forschung

Mittlerweile liegen Ergebnisse der internen Evaluation aus Sicht der eingestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sowie der Professor*innen vor, ein Gutachten der Personalleiterin kommentiert die Möglichkeiten der weiteren Ausgestaltung. Die HWR Berlin hat sich aber noch nicht ausführlich oder abschließend mit den Ergebnissen oder mit daraus abzuleitenden Schlüssen beschäftigt. Derzeit ist das Thema „Ausgestaltung des eigenständigen Promotionsrechts“ vorrangig zu bearbeiten, zudem erfolgte ein personeller Wechsel in der Leitung innerhalb des Präsidiums für das Thema Forschung durch Neuwahl 2024.

Zukunft: Eigenständiges Promotionsrecht in Berlin für HAWs

Mehrere Bundesländer räumen HAWs per Gesetz das Promotionsrecht ein (BY, NRW, BW, SH, HE und ST). Den Berliner HAWs, zu denen auch die HWR Berlin gehört, wurde 2021 durch eine Änderung des Berliner Hochschulgesetzes auch das eigenständige Promotionsrecht zuerkannt. Das Gesetz sieht dabei vor, dass das Promotionsrecht gezielt an forschungsstarke Felder in den HAWs vergeben wird. Den Erfahrungen der Evaluationen aus den anderen Ländern wurde jedoch nicht direkt gefolgt, stattdessen gab es eine von der Wissenschaftsverwaltung eingesetzte Experten*innenkommission, die mit ihrem Bericht Empfehlungen gab. Die Empfehlungen sollen noch in diesem Jahr in eine Rechtsordnung überführt werden, so dass Anfang 2025 an den Berliner HAWs die ersten Promotionszentren entstehen können. In den Empfehlungen wurden Festlegungen gemacht, welche die Bedingungen für die Umsetzung des Promotionsrechtes für die Berliner HAWs weniger praktikabel machen. So ist es schwer, in bestimmten Fachgebieten 12 Professor*innen zu finden (z.B. für Genderforschung, auch da nicht in mehreren Zentren mitgewirkt werden soll). Und auch das Kriterium Drittmiteleinwerbung für die Zulassung zum Promotionszentrum benachteiligt Fächer wie Recht, weil Drittmittel in dem Gebiet unüblich sind. Das Fachgebiet Recht ist stark an der HWR Berlin vertreten. Die HAWs würden die Umsetzung des Gesetzes gerne zügiger sehen, da etliche Drittmittelprojekte bewilligt

wurden, in denen auch WiMiStellen zur Promotion vorgesehen sind. Die HAWs können dann erstmalig eigenständig Doktorand*innen (Absolvent*innen aus den HAWs) ausbilden, was voraussichtlich für die Promotionsmöglichkeit von Frauen positive Effekte haben könnte. Denn der direkte Zugang zu einer Promotionsbetreuung, z.B. durch die Betreuenden der Masterarbeit, aber auch durch andere Lehrende, die sie bereits kennen, wird erfolgsversprechender sein als bei nicht bekannten Universitätsprofessuren.

4.3 Handlungsfeld 3: Sicherung und Ausbau von Gender Studies

Institutionalisierte Genderforschung: HTML für Ökonomie und Geschlechterforschung

Ökonomie und Geschlechterverhältnisse bilden seit vielen Jahren einen zentralen Forschungs- und Studienschwerpunkt an der HWR Berlin. Mit ihrem Fächerspektrum in den Wirtschafts-, Rechts- und Verwaltungswissenschaften hat sie mit dem HTML ein interdisziplinäres Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung aufbauen können, das bundesweit einmalig ist und in die Hochschule hineinwirkt. Die Mitarbeit von vielen Professor*innen, mit und ohne Denomination Geschlechterforschung, trägt zur Stärkung 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.

Am Institut werden zahlreiche anwendungsbezogene, drittmittelgeförderte Forschungsprojekte, genderbezogene Discussion Paper sowie verschiedene Veranstaltungen, Fachtagungen, Workshops und Summer Schools zu diesem Themenschwerpunkt realisiert. Am HTML 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 nacheinander drei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen beschäftigt, die aus der Einwerbung von Mitteln durch das PP I, II und III finanziert wurden. Diese Juristinnen brachten 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. Beispielsweise wurde ein gb-check (Gleichbehandlungs-Check) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als Analyseinstrument für diskriminierungsfreie Arbeits-/Beschäftigungsbedingungen für Frauen und Männer entwickelt oder aktuell zu „Führen in Teilzeit in Bundesbehörden“ und zur „Robotik als digitales und kulturelles Artefakt im Kontext der digitalen gesellschaftlichen Transformation“ und „Häusliche Gewalt und Corona-Pandemie in Deutschland“ geforscht. Mittlerweile wird das Institut von ca. 50 Wissenschaftler*innen aller Fachbereiche sowie durch assoziierte Mitglieder getragen.

Weitere Genderforschungsprojekte finden auch ohne Einbindung ins Institut von HWR-Mitgliedern statt.

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 Geschlechterforscher*innen 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. Ab Anfang 2025 wird eine hochqualifizierte Geschlechterforscherin im Bereich „Intersektionale Geschlechterökonomie“ das Portfolio des HTML für vier Jahre auf einer befristeten Professur bereichern. Die zu besetzende Gastprofessur „Recht und Geschlecht“ wirkt 2025 ebenfalls dort.

Geschlechteraspekte in der Lehre und Denominationen

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 im Sommersemester die Veranstaltung „Gender and Globalisation“ durchgeführt.

Am Fachbereich Allgemeine Verwaltung werden im Projektstudium ab und an 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 zwölf Semesterwochenstunden zu wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen sowie juristischen Aspekten des Geschlechterverhältnisses angeboten. Im nachfolgenden Bachelor-Studiengang „Business Administration“ wird dieses Wahlpflichtfach mit weniger Semesterstunden weiterhin angeboten. Die Verankerung dieses Wahlpflichtfaches im angegebenen Umfang in wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen kann auch heute noch als Innovation gewertet werden.

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/Professurausschreibungen 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 Bewerber*innen bei der Erstellung einer Berufungsliste mit ein.

5. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten (neuen) Gleichstellungsmaßnahmen

Die HWR Berlin plant bei einer positiven Besichtigung des Konzeptes Parität zwei vorgezogene Nachfolgeberufungen auszuschreiben. Für eine Umsetzung stehen einerseits die umfangreichen Erfahrungen, die die Hochschule über die Jahre mit dem Instrument machen durfte und eine große Bereitschaft insbesondere in den Fachbereichen, an diesem Förderformat erneut zu partizipieren. Dazu sind innerhalb der Fachbereiche bereits Ideen an die Hochschulleitung und die Projektleitung für das Professorinnenprogramm, die zentrale FGB, herangetragen worden. Nach der vorlesungsfreien Zeit im kommenden Wintersemester werden Entscheidungen getroffen, welche Professuren sich besonders gut für die Nachbesetzungen eignen und dafür vorbereitet. Aufgrund der Altersstruktur der besetzten Professuren finden sich in allen fünf Fachbereichen geeignete Nachbesetzungsmöglichkeiten.

Des Weiteren möchte die HWR Berlin erneut die weibliche Besetzung (von derzeit laufenden Verfahren) einer Regelprofessur einreichen, um verstärkt gleichstellungsfördernd zu wirken und Infrastruktur für

eine geschlechtergerechte Hochschulkultur zu bieten. Dazu hat sie vier konkrete Maßnahmen identifiziert.

Unterstützung der Maßnahmen einer familiengerechten Hochschule

Zum Jahr 2026 soll die Besetzung der Position für das Audit familiengerechte Hochschule und Familienservice verlängert werden, dafür stehen anteilige Finanzmittel für eine Position mit 25 % Arbeitszeit im Hochschulhaushalt zur Verfügung. Diese Position soll für die Projektlaufzeit von drei Jahren (Auditierungszeitraum) um weitere 50 % Arbeitszeit aufgestockt werden, damit die gleiche Ausstattung die umfangreichen Aufgaben in der gleichen Qualität liefern kann (Bereitstellung insgesamt 75 % Arbeitszeit in einer EG 11, für 3 Jahre, 2026 - 2028).

Unterstützungsfonds für weibliche Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierung

Ebenfalls bewährt und durch den Aufwuchs an Wissenschaftlerinnen unterhalb der Professur notwendig hat sich die Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses für Veröffentlichungen, Auswertung von Befragungen oder anderer Daten und die Konferenzteilnahme durch den sogenannten Unterstützungsfonds.

Gendercontrolling: Aufbau des Schwerpunkts Professuren

Es werden die gleichstellungsrelevanten Daten gebündelt und zusammen ausgewertet. Dazu können die kontinuierlich vorhandenen Aktivitäten des Hochschulcontrollings (mit der Personalabteilung) mit der Bereitstellung des Zahlenspiegels mit Daten für die gesamte Hochschule sowie für die dezentralen Bereiche nach Geschlecht getrennt sowie die Auswertung durch die studentische Evaluation und die Zwischen- und Endstände im Bereich Berufungen zusammengeführt und unter gleichstellungsrelevanter Perspektive mit Gleichstellungsexpertise ausgewertet werden.

Die Daten, die tlw. bereits in einigen hochschulöffentlichen bzw. sogar externen Orten zugänglich gemacht sind, sollen genutzt werden, um eine Art „Frühwarnsystem“ zu entwickeln. Aus den gesammelten Daten soll der Status Quo regelmäßig analysiert werden und durch die Hochschulleitung bzw. Hochschule und die Fachbereiche zur Kenntnis genommen und darauf mit sinnvoll erscheinenden Maßnahmen reagiert werden. Dazu soll ein Hochschulbeirat gegründet werden, indem die FGB aus den Fachbereichen, Zuständige aus dem Qualitätsmanagement und Dekanatszuständige das Projekt Gendercontrolling beraten. Das Gendercontrolling berichtet an den Präsidenten und das gesamte Präsidium sowie an den Akademischen Senat und an die Fachbereiche.

Folgende Fragestellung wird vorrangig bearbeitet: Es werden die Zahlen der weiblichen Bewerbungen für alle Professuren (Eingang, Einladungen, Listenplätze, erste Listenplätze, Ruferteilung, Rufannahme und Rufabsage) aufbereitend zusammengestellt werden. Die Gründe für die Nichteinladungen werden zusammengetragen und evaluiert. Bei Auffälligkeiten bezüglich der weiblichen Bewerbungen werden die Daten im Zusammenhang ausgewertet, um festzustellen, ob bestimmte Anforderungen in den Denominationen und zusätzliche Beschreibungen der Herausforderungen auf weibliche Bewerbungen fördernd oder ggf. eher abschreckend sind. Einzelne Fachgebiete, die geringe weibliche Bewerbungsquoten haben, werden explizit untersucht. Dieser Form des Qualitätsmanagements sollen weitere Ableitungen folgen wie neue Beschreibung der Professur oder Entwicklung einer Fördermaßnahme für die Fachrichtung, um die (eigenen) Absolventinnen gezielt zu qualifizieren. Die Maßnahme kann auch vor einer evtl. Übertragung des Berufsrechts direkt an die Hochschule als Qualitätselement innerhalb der HWR Berlin wirksam werden.

Da es in anderen Hochschulen bereits mehr Erfahrungen mit dem Aufbau eines Gendercontrollings innerhalb des Qualitätsmanagements bzw. des Hochschulcontrollings und daraus folgend

Empfehlungen zur Ansiedlung dieses Bereiches vornehmlich in einen fachlich gleichstellungskompetenten Bereich gibt, soll die Position im Bereich der hauptberuflichen FGB angesiedelt werden.

Unterstützung des Bereichs „Recht und Geschlecht“ im HTMI

Das HTMI hat historisch bedingt (Gründung in der damaligen Fachhochschule für Wirtschaft) einen Schwerpunkt in der Ökonomie und Geschlechterforschung, möchte aber seinen vorhandenen Schwerpunkt für andere Fragen des Geschlechterverhältnisses im Spektrum der gesamten Hochschule ebenfalls weiterführen und ausbauen. Dazu soll an die erfolgreichen Aktivitäten der wissenschaftlichen Positionen zum Aufbau eines Schwerpunktes in Recht/Verwaltung und Geschlecht angedockt werden. Gerade der Bereich Menschenrechte, Frauenrechte (national und international) sowie Gewalt gegen das (weibliche) Geschlecht, aktuelle Formen wie Cybergewalt, aber auch andere Gleichstellungsfragen wie Bedingungen und Auswirkungen von Gleichstellungsgesetzen könnten hier bearbeitet werden. Dazu soll eine wissenschaftlich mitarbeitende Person zur weiteren Qualifizierung (durch Promotion oder inhaltliche Projekte) bereitgestellt werden. Insbesondere Wissenstransfer für die Hochschule und Praxis wird im Aufgabengebiet angesiedelt. Die Position soll die gleichen Konditionen haben wie andere Qualifizierungspositionen an der HWR Berlin (3 Jahre, 66 % Arbeitszeit mit Lehrtanteil).

Zusätzliche Maßnahmen aus einer geplanten Regelprofessur ab ca. 2026 – 2030 (Besetzung der Regelprofessur, 5 Jahre Förderung)

Maßnahme	Ziel	Personal	Kosten	Finanzierung aus
Eine Regelprofessur mit personeller Ausstattung (WiMi-Stelle)	Erhöhung Frauenanteil bei Lebenszeitprofessuren	W2 auf Lebenszeit	Ca. 100.000 € pro Jahr mit WiMi	Haushaltsmittel (5 Jahre, ca. 500.000 €)
Planung neuer Gleichstellungsmaßnahmen, finanziert aus einer Regelprofessur, da 50 % der Kosten der Professur durch das PP 2030 übernommen werden und die eingesparten Haushaltsmittel für neue Maßnahmen eingesetzt werden				
Familienservice/ Auditstelle familiengerechte HS; 50 % Arbeitszeit	Weiterentwicklung familiengerechte HWR Berlin, erneute Zertifizierung des Audits fg HS	Beschäftigte EG 11, 50 % Arbeitszeit, 3 Jahre 2026 – 2028	36 Monate, insgesamt 100.000 € (pro Jahr 33.000 €)	Freiwerdende Mittel des Haushalts durch Übernahme der hälftigen Kosten für die Regelprofessur durch das PP 2030*
Unterstützungsfonds für weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs	Karriereförderung	Bearbeitung der Dienstreisen etc. HWR Berlin	10.000 € pro Jahr (für 5 Jahre 50.000 €)	*ebenso
Aufbau explizites Gendercontrolling	Aufbereitung der Daten und Analyse der Ergebnisse von Berufungsverfahren	Beschäftigte EG 11, 20 % Arbeitszeit, 36 Monate	13.300 € (pro Jahr 13.300 €, 3 Jahre 40.000 €)	*ebenso
Weiterführung des Themas „Gender in „Recht/Verwaltung“ im HTMI	Genderforschung u. Qualifikationsmöglichkeit zur Übernahme einer Professur	Wiss. Mitarbeiter*in EG 13, 66 % Arbeitszeit	insgesamt 138.000 € Jährlich 46.000 €	*ebenso
Bereits laufende (ausgewählte) Maßnahmen aus Hochschulgeldern 2024 und folgende Jahre				
mehrere WiMi-Stellen für HAW-Absolventinnen, laufen bis 2027/28	Förderung wiss. weiblicher Nachwuchs HAW	WiMi, EG 13, 66 %	168.000 € im Jahr 2024	Einwerbung im Projektträger BCP und Haushalt der HWR Berlin
WiMi zur Unterstützung der Genderforschung und für Veranstaltungen im HTMI	Ausbau der Geschlechterforschung u. Förderung von Frauen	Beschäftigte EG 13, 50 % Arbeitszeit	40.000 € im Jahr 2024	Haushalt der HWR Berlin
Professur W2 auf Zeit (4 Jahre), Beginn Ende 2025	Geschlechterforschung und Frauenförderung im HTMI	Professorin W2	379.200 € für 4 Jahre, jährlich 94.800 €	Einwerbung im Projektträger BCP, Haushaltsaufwendung für Büro, Ausstattung, Verwaltungskosten etc.

Die HWR Berlin stellt im Jahr 2024 in ihrem Haushaltsplan von 91 Millionen € ca. 1,1 Millionen (Haushalts- und eingeworbene Drittmittel) für Frauenförderung/Gleichstellung und Genderforschung zur Verfügung (siehe Kapitel Finanzeinsatz). Das sind ca. 1,2 %, ohne die zusätzlichen Mittel für Diversität.

6. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität

Im Jahr 2024 hat das neugewählte Präsidium mit einem Frauenanteil von 80 %, seit 01.07.2024 im Amt, sein nachhaltiges Interesse und seine Bereitschaft zur Mitwirkung an der Steigerung des Frauenanteils an den Professuren bekräftigt. Zur Unterstreichung hat die Hochschulleitung einstimmig der Selbstverpflichtung mit dem Titel „Mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“, einen Beschluss der Hochschulrektorenkonferenz vom Mai 2024, zugestimmt. Dieser HRK Beschluss sowie auch der Beschluss zum Umgang mit Macht wird den Mitgliedern des Akademischen Senats im Oktober übermittelt.

Der Präsident hat als strategische Leitungsaufgabe die Themen „Gleichstellung sowie Frauenförderung“ und „Diversität und Antidiskriminierung“ in sein Ressort aufgenommen und ist zuständig für die Qualitätssicherung bei Berufungsverfahren sowie Berufungsverhandlungen und Vermeidung eines Gender Pay Gaps.

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. Institutsleitungen, begleitet von den dezentralen FGB, die entsprechende Anregungen geben, so dass fachbereichs- bzw. institutsbezogene Entwicklungsmaßnahmen entstehen können.

Für die Umsetzung von Förderzielen gibt es unterstützende und institutionalisierte Gleichstellungsregelungen, die im Kapitel 2.2 zur qualitativen Gleichstellung und geschlechtergerechten Hochschulkultur beschrieben werden. Zusätzlich sollen ausgewählte Entscheider*innen – insbesondere im dezentralen – ein Genderkompetenztraining durchlaufen.

Das Gleichstellungskonzept Parität wird, um ein möglichst hohes Niveau der Sensibilisierung und Qualitätssicherung zu erreichen, nach der Zustimmung der Hochschulleitung vom 19.08.2024 dem Akademischen Senat (und damit den Dekanaten) im Oktober zur Stellungnahme vorgelegt und dem Kuratorium zur Kenntnis und Kommentierung gegeben. Ferner wird es der Senatsverwaltung übermittelt und auf der Website der HWR Berlin veröffentlicht werden.



21.08.2024, Prof. Dr. Jens Hermsdorf
Präsident der HWR Berlin

