

Aktualisierung des Gleichstellungszukunftskonzept 2018 bis 2023

1. Aktualisierung der gleichstellungspolitischen Ziele der Hochschule (2021 – 2023)

Die HWR Berlin verfügt über ein Gleichstellungszukunftskonzept (GZK) 2018 gemäß des Absatzes VIII im Hochschulvertrag 2018-2022 (<https://www.hwr-berlin.de/fileadmin/portal/Dokumente/HWR-Berlin/Organisation/Frauenbeauftragte/Gleichstellungszukunftskonzept.pdf>).¹

Das GZK 2018, das positiv vom BMBF für die Förderung von drei Professuren für Frauen im Rahmen des Professorinnenprogramms III evaluiert wurde, wird in seiner Zielrichtung bestätigt und mit neuen Maßnahmen und Zielzahlen bis zum Jahre 2023 festgelegt.

Auf Grundlage der Ergebnisse zu den Zielzahlen, die zum Jahr 2020 festgelegt wurden, werden neue Zielzahlen für zu erreichende Frauenanteile an den Professuren sowie für Studiengänge mit geringen Frauenanteilen in den Fachbereichen der Hochschule fixiert.

Geplant werden neue Fördermaßnahmen, um insbesondere den Frauenanteil an den Professuren zu erhöhen und die wissenschaftliche Beschäftigung mit den Kategorien Gender in den Disziplinen und Studiengängen der Hochschule zu sichern.

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**
- (4) **Gewinnung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind**
(aufgrund der Fächerstruktur der Hochschule mit etwas geringerer Priorität)

Diese Ziele hat die Hochschule in ihren Gleichstellungskonzepten von 2008, 2015 und 2018 definiert und dabei jeweils untersucht, welche Defizite noch bestehen und welche weiteren Maßnahmen zur Erreichung der Ziele erforderlich sind.

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

1.1 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 regelmäßigen Neubesetzung von Professuren im Rahmen von Regelberufungen hat sie dazu an verschiedenen Sonderprogrammen partizipiert. Seit 2009 konnten an der HWR Berlin mithilfe von diesen Fördergeldern 19 Wissenschaftlerinnen vorzeitig für Professuren gewonnen werden. Finanziert wurden und werden die Professuren durch das Berliner Chancengleichheitsprogramms (BCP), durch den Berliner Masterplan, durch die Professorinnenprogramme sowie durch Eigenmittel der Hochschule.

¹ Im Gleichstellungszukunftskonzept 2018 und in der Verlängerung bis 2023 wird nur auf die Analyse und Planung für die Gleichstellung der Geschlechter eingegangen. Die mittlerweile umfangreichen Aktivitäten zur Gleichstellung nach anderen Kategorien/Diversität bleiben in diesen Festlegungen unerwähnt, da ein Diversität-Konzept der HWR Berlin entwickelt, aber noch nicht von allen Gremien beschlossen wurde.

Tabelle 1: Entwicklung der Neuberufungen (Professor*innenzahl) 2017 - 2020

Fachbereiche	2017			2018			2019			2020			Σ 2017 - 2020		
	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	2	0	0,0	2	0	0,0	3	2	66,7	4	1	25,0	11	3	27,3
Duales Studium Wirtschaft • Technik	3	1	33,3	3	1	33,3	2	1	50,0	2	2	100,0	10	5	50,0
Allgemeine Verwaltung	3	1	33,3	2	0	0,0	1	0	0,0	6	4	66,7	12	5	41,7
Rechtspflege	1	1	100,0	0	0	-	1	0	0,0	0	0	-	2	1	50,0
Polizei und Sicherheitsmanagement	5	1	20,0	5	2	40,0	4	2	50,0	2	1	-	16	6	37,5
HWR Berlin insgesamt	14	4	28,6	12	3	25,0	11	5	45,5	14	8	57,1	51	20	39,2

Quelle: vorläufiger Zahlenspiegel 2020 der HWR Berlin

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

Damit ist die HWR Berlin eine Hochschule, die das Instrument der vorgezogenen Nachfolgeberufungen (VNB) von Frauen sehr erfolgreich umgesetzt hat; sie hat u.a. dadurch den Frauenanteil an den besetzten Professuren auf aktuell 39,2 % steigern können. Zur erfolgreichen Umsetzung war es notwendig, in den Fachbereichen eine Sensibilität für diese Verfahren zu fördern. Dies ist weitgehend gelungen, auch wenn immer wieder neue Akteure in der Hochschule überzeugt werden müssen. Mehrheitlich konnte sich in den Fachbereichen eine hohe Akzeptanz für das Instrument der Vorgriffsprofessur entwickeln. Aufgrund dieser Akzeptanz und des Erfolges bei der Umsetzung, aber auch wegen der großen und noch wachsenden Zahl anstehender Neuberufungen, werden weitere vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen angestrebt.

Trotz erfolgreicher Arbeit in den letzten Jahren fallen die Frauenanteile an den besetzten Professuren in den einzelnen Fachbereichen noch recht unterschiedlich aus. Die im GZK von 2018 gesetzten Zielzahlen für den Frauenanteil an den Professuren wurden in allen Fachbereichen, bis auf den Fachbereich Polizei und Sicherheitsmanagement, nicht erreicht. Trotz eines ständig steigenden Gesamtfrauenanteils an den Professuren mit Stand von Dezember 2020 von 39,2 % (2017: 38,7 %) lassen sich Steigerungen bei bereits sehr fortgeschrittenen Frauenanteilen (die HWR Berlin hat den höchsten Frauenanteil an den Professuren der Berliner staatlichen Hochschulen, die keine Sozialarbeit anbieten) nur noch langsamer umsetzen.

Die HWR Berlin verständigt sich mit ihren Fachbereichen auf folgende neue Zielzahlen, die spätestens Ende 2023 erreicht werden sollen, u.a. um als eine Grundlage für den Abschluss des neuen Hochschulvertrages zu dienen.

Tabelle 2: Frauenanteile an den Professuren nach Fachbereichen 2017, 2020 und Ziele für 2023

Fachbereiche	2017			2020			Gesetzte Zielzahlen für 2020 in %	Differenz zur Planung (Prozentpunkte)	2023
	Professuren, unbefristet besetzt	davon weiblich	Frauenanteile in %	Professuren, unbefristet besetzt	davon weiblich	Frauenanteile in %			
Wirtschaftswissenschaften	82	35	42,7	87	36	41,4	44	-2,6	44
Duales Studium Wirtschaft • Technik	57	20	35,1	59	22	37,3	40	-2,7	40

Allgemeine Verwaltung	19	9	47,4	26	12	46,2	53	-6,8	50
Rechtspflege	13	6	46,2	10	4	40,0	50	-10,0	46
Polizei und Sicherheitsmanagement	27	5	18,5	34	11	32,4	30	+2,4	38
HWR Berlin insgesamt	204	79	38,7	217	85	39,2	keine	keine	größer als 39,2

Quelle: Zahlenspiegel HWR Berlin 2017* sowie vorläufiger Zahlenspiegel 2020

*Abweichungen der Zahlen 2017 zum GZK 2018 beruhen auf Anpassungen im endgültigen Zahlenspiegel

1.2 Qualifizierungen von Wissenschaftlerinnen durch Gast- und Vertretungsprofessuren

Die HWR Berlin fördert die Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt, um ihnen mittelfristig den Weg zu einer Professur zu ebnet und ihre Berufungschancen zu verbessern. Sie verfolgt damit auch das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils an den besetzten Professuren, wenn auch nicht alle Frauen schlussendlich an der HWR Berlin berufen werden (können). 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 Vergangenheit teils mit Eigenmitteln, teils mit Mitteln des BCP beschäftigt wurden, haben fast alle mittlerweile reguläre Professuren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften angetreten, darunter auch zwei Frauen an einer Universität. Die besetzten Gastprofessuren wurden des Öfteren mit einer Genderzweckbestimmung versehen.

1.3 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Promotionsförderung von weiblichen Fachhochschulabsolventen

Bereits seit 2000 fördert die HWR Berlin systematisch die Promotion von Fachhochschulabsolventinnen durch Stipendien und seit 2016 durch Qualifikationsstellen zur Entwicklung und Durchführung eines Promotionsvorhabens. Oftmals bieten andere Stipendienggeber*innen keine Fördermittel für diese spezielle Zielgruppe, weil sie die Fachhochschulabsolventinnen 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; zehn von ihnen erhielten Professuren an einer Fachhochschule in Berlin bzw. der Bundesrepublik Deutschland. Bei ihnen konnte die Einzelförderung das gewünschte Ziel erfüllen: herausragende Fachhochschulabsolventinnen zu einer Hochschulprofessur zu führen. In überdurchschnittlichem Maße wurden durch das Programm auch Mütter und vergleichsweise ältere Frauen gefördert, die bei einer Stiftung die Altersgrenzen für eine Regelförderung überschritten hätten. Das Förderinstrument erzeugt 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 (auch mit verschiedenen Herkunftshintergründen) den Schritt in die wissenschaftliche Ausbildung. Das Qualifikationsangebot konnte deshalb auch relativ viele Frauen aus dem Kreis derjenigen erreichen, die aus ihrer Familie heraus erstmalig den Zugang in die Wissenschaft gefunden haben.

1.4 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 für Ökonomie und Geschlechterforschung (HTMI) eine Einrichtung aufbauen können, die bundesweit einmalig ist und in die Hochschule hineinwirkt. Die Mitarbeit von vielen Professor*innen, mit und ohne Teildomination Geschlechterforschung, trägt zur Verstärkung der Geschlechterforschung, aber auch der Integration von Geschlechteraspekten in die Lehre an der HWR Berlin maßgeblich bei. Bundesweit, aber auch an der HWR Berlin, ist die Integration von Geschlechteraspekten in die Lehrinhalte und die Forschung der Disziplinen Wirtschafts- und Rechtswissenschaften ausbaufähig, so dass die HWR Berlin dem Institut regelmäßig durch eine Bestätigung des Akademischen Senats den Auftrag gibt, weiterzuwirken. Seit 2009 stehen im Institut auch geschlechtsspezifische Fragestellungen in den Rechts- und Verwaltungswissenschaften auf der Agenda. Seit mehreren Jahren wird durch eine wissenschaftliche Leiterin der explizite Schwerpunkt „Recht und Gender“ sowie aktuell auch der Schwerpunkt „Digitalisierung und Geschlecht“ vertreten.

1.5 Studiengänge mit geringen Frauenanteilen

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

Tabelle 3: Studiengänge mit geringen Frauenanteilen an den Studierenden, Ergebnisse der Zielzahlen von 2020 sowie Festlegung neuer Ziele für 2023

	2017	2020			Gesetzte Zielzahlen für 2020 in %	Differenz zur Planung (Prozentpunkte)	Neue Zielzahlen bis 2023 in %
	Frauenanteil in %	Σ	davon Frauen	Frauenanteil in %			
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften							
Wirtschaftsingenieur /in Umwelt	35,7	255	109	42,7	38,0	+4,7	44
Wirtschaftsinformatik	24,3	308	57	18,5	28,0	-9,5	28
Economics	34,6	232	76	32,8	-	-	38
Unternehmensgründung und Unternehmensnachfolge	25,2	143	50	35,0	-	-	38
Fachbereich Duales Studium Wirtschaft • Technik							
Wirtschaftsinformatik	24,1	292	74	25,3	27,0	-1,7	28
Technisches Facility Management	22,0	82	20	24,4	30,0	-5,6	30
Bauingenieurwesen	33,3	178	63	35,4	35,0	+0,4	37
Informatik	24,0	162	27	16,7	26,0	-9,3	26
Konstruktion und Fertigung	16,7	49	7	14,3	20,0	-5,7	20
Industrielle Elektrotechnik	8,9	75	11	14,7	17,0	-2,3	18
Fachbereich Polizei und Sicherheitsmanagement							
Gehobener Polizeivollzugsdienst	29,4	1758	641	36,5	33,0	+3,5	39
Sicherheitsmanagement	35,8	181	79	43,6	38,0	+5,6	46

Quelle: Zahlenspiegel HWR Berlin 2017 sowie vorläufiger Zahlenspiegel 2020

In den aufgeführten Studiengängen ist es unterschiedlich erfolgreich - wie die Tabelle zeigt - gelungen, die angestrebten Zielzahlen für 2020 zu erreichen. Oftmals ist die Gesamtzahl der Studierenden in diesen Studiengängen auch sehr niedrig, so dass Veränderungen große Auswirkungen auf den Frauenanteil haben.

Hilfreich für die Erreichung der Zielzahlen war u.a. das fachbereichsübergreifende Projekt MINT 4, das die Gewinnung von Studentinnen für MINT-Studiengänge vor allem durch intensivere Arbeit mit den Schulen sowie durch die Bindung von Studentinnen in der Studieneingangsphase förderte. Das Projekt wurde von vier Professor*innen in drei Fachbereichen entwickelt, in denen Teilinformatik-Studiengänge angeboten werden.

In der Tabelle nicht aufgeführt, aber hier erwähnt werden, soll der Frauenanteil im Studiengang „Verwaltungsinformatik“ im Jahr 2020 mit 51,4 % bei den Studierenden und 66,6 % bei den Professuren. In der letzten Spalte sind neue Zielzahlen gemäß dem Hochschulvertrag für den Zielkorridor Ende 2023 festgelegt.

Gut sieht es im professoralem Bereich aus: Der Frauenanteil unter den Professuren, die eine Zweckbestimmung „Informatik oder Teil-Informatik“ innehaben, ist in der gesamten Hochschule erfreulich hoch: Von insgesamt 21 Professuren sind 9 mit Frauen besetzt (42,8 %). Im ingenieurwissenschaftlichen Bereich außerhalb der Informatik ist dagegen nur eine Professur von zehn Professuren mit einer Frau besetzt (10 % Frauenanteil). Bei den Mathematikprofessuren sind von elf Professuren sieben weiblich besetzt (63,6 % Frauenanteil).

Da 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 41,5 % (17 Frauen bei insgesamt 41 Professuren) und ist damit zum Vergleich 2017 gestiegen (2020: 37,5 %).

Die Chancen von im MINT-Bereich qualifizierten Frauen auf eine Professur sind damit an der HWR Berlin gut bzw. im Vergleich zu anderen Hochschulen sehr gut. Es stehen genügend weibliche Role-Models zur Verfügung, um die Studentinnen in ihrer Studien- und Berufsorientierung zu stärken.

2. Aktuelle Herausforderungen und Handlungsbedarf

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

▪ Weitere Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren

Die HWR Berlin war in den zurückliegenden Jahren erfolgreich und ihre gleichstellungspolitische Vorbildposition für vergleichbare Einrichtungen in der bundesdeutschen Hochschullandschaft gefestigt. Die Potentiale für weitere Steigerungen sind jedoch noch nicht ausgeschöpft, obwohl die Neuberufenenstatistik (s. oben, Tabelle 1) gute Werte aufweist.

Förderlich werden die Aktivitäten im Rahmen des bewilligten BMBF-Projektantrages „Exzellente Köpfe für Lehre, Forschung und Transfer“ sein. Für sechs Jahre sind Kampagnen zur Erhöhung der nationalen und internationalen Sichtbarkeit der Hochschule geplant. Durch den Ausbau der Zusammenarbeit mit Partner*innen in Wirtschaft und Gesellschaft sollen gemeinsam neue Rekrutierungs- und Qualifizierungswege erschlossen, Konzepte zur Stärkung der Verzahnung von Professur und Praxis entwickelt werden. Die HWR Berlin will enger mit beruflichen Frauennetzwerken zusammenarbeiten, um den Anteil an qualifizierten Bewerberinnen zu erhöhen. Adäquates gilt für die Gewinnung ausländischer Akademiker*innen und wissenschaftlich orientierter Bewerber*innen aus der beruflichen Praxis.

Zur weiteren und nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren beabsichtigt die HWR Berlin, weitere Professuren in mehreren Fachbereichen durch vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen zu besetzen.

▪ Systematische Förderung des wissenschaftlichen weiblichen 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 Maßnahmen und Instrumente eingerichtet, um Frauen im wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und ihnen damit den Weg in eine Professur zu ebnen, sieht aber auch hier die Potentiale noch nicht als ausgeschöpft an. Der Frauenanteil an den Qualifikationsstellen im „Mittelbau“ betrug 56,9 % (2020) und soll erhöht werden. Die Besetzung von befristeten und unbefristeten Positionen für den akademischen Mittelbau wird durch die frauenfördernde Auswahl unter Anwendung des Kaskadenmodells sowie durch die Maßnahmen des Chancengleichheitsfonds (sechsmonatige Abschlussstipendien für Frauen, die bei Professor*innen der HWR Berlin promovieren) ergänzt. Die HWR Berlin will das langjährige Promotionsprogramm mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung für die „Berliner kooperativen Promotion, hier explizit nur für Frauen“, zusätzlich fortführen.

Auch die Teilnahme im hochschulübergreifenden Berliner Graduiertenprogramm DiGiTal „Digitalisierung, Gestaltung und Transformation zur Förderung von Frauen“ dient weiterhin dem weiblichen Qualifizierungsbedarf.

▪ **Sicherung und Ausbau der Gender Studies**

Die Forschungsschwerpunkte „Ökonomie und Geschlechterforschung“ sowie „Recht und Geschlecht“ des HTML sollen gesichert und ausgebaut werden. Als explizite Genderteilprofessur lehrt und forscht derzeit nur noch eine Professorin mit dem Gebiet „Rechtswirkungsforschung und Justizorganisation unter besonderer Berücksichtigung der Rolle von Frauen und Familienrecht“ (FB 4). Diese Professur soll vorzeitig und wieder mit Genderanforderungen in der Denomination nachbesetzt werden. Die Nachdenomination der vakanten Professur für „Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Wirtschaft und Geschlechterverhältnisse“ wird noch im Fachbereich beraten.

Der POLITEIA-Preis für studentische Arbeiten zur Chancengleichheit und Geschlechterforschung ist finanziell und institutionell verankert.

Darüber hinaus wird das erfolgreiche Weiterbildungsprogramm „Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten“ durch die Berlin Professional School (Zentralinstitut der HWR Berlin) in Kooperation mit dem HTML bereits im siebten Durchlauf weitergeführt. Unterstützt wird das Programm durch eine unbefristet beschäftigte akademische Leitung.

Die HWR Berlin beabsichtigt, eine befristete **Professur für Geschlechterforschung mit intersektionaler Perspektive**, angesiedelt am Fachbereich Duales Studium im Fach Volkswirtschaftslehre, zu besetzen. Für vier Jahre kann damit eine Frau gefördert werden, die einerseits hochqualifiziert die Genderinhalte im Fachbereich durch Lehre und Forschung ausfüllen kann und damit andererseits gleichzeitig ihre Qualifikation für eine dauerhafte Hochschulprofessur komplettieren kann.

Als **zweiter neuer Schwerpunkt** im Bereich **Geschlechterforschung** soll eine befristete Professur für Kriminologie im Fachbereich Polizei und Sicherheitsmanagement durch eine Expertin besetzt werden, die durch die Ausführung der befristeten Professur ihre Berufungsfähigkeit für eine dauerhafte Hochschulprofessur maßgeblich verbessern kann und zugleich explizit die bereits bestehenden Genderperspektive in den Studiengängen erweitern kann.

Eine Einbindung beider befristeter Professuren in das HTML und in das FÖPS (Forschungsinstitut für öffentliche und private Sicherheit der HWR Berlin) ist geplant und bietet umfangreiche Forschungszugänge in laufende und zu entwickelnde Zusammenhänge sowie zu erweiterten Qualifizierungs- und Vernetzungsmöglichkeiten.

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

Der Frauenanteil in Fächern mit geringeren Studentinnen-Anteilen, insbesondere in den Informatik- und in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen, ist trotz der erzielten Fortschritte noch nicht befriedigend. Ein wesentliches Ziel der nächsten Jahre ist weiterhin die Erhöhung des Anteils von Studentinnen in diesen Bereichen. Es sollen im Zuge aktueller Hochschulprogramme neue Förderkonzepte beantragt werden. Im Chancengleichheitsfonds können die Fachbereiche/Facheinheiten finanzielle Unterstützung für die Durchführung von fördernden Maßnahmen erhalten und so maßgeschneiderte Ideen umsetzen.

Anhang

Umsetzungsstand der Planungen aus den Gleichstellungskonzepten 2008 und 2013 und dem Gleichstellungszukunftskonzept 2018

Maßnahmen (letzte Pläne aus dem GZK 2018 fett gedruckt)	Beschreibung	Umgesetzt bzw. weitergeführt Bewertung/Nachweis
Berufung von Frauen auf Professuren		
Förderung von vorgezogenen Nachfolgeberufungen (PP I, II und III)	Von 2009 bis heute förderte bzw. fördert das BMBF über das Professorinnenprogramm I, II und III insgesamt fünf vorgezogene Berufungen	5 Professuren unbefristet mit einer erstberufenen Frau besetzt, Bereiche Betriebliche Informations- und Kommunikationssysteme, A BWL Marketing, Volkswirtschaftslehre, Betriebspsychologie und Cross-Cultural Management und Zivilrecht für die öffentliche Verwaltung
Besetzung von weiblichen Regelprofessuren (PP I, PP II und III)	Von 2009 bis heute förderte bzw. fördert das BMBF über das Professorinnenprogramm I, II und III insgesamt fünf vorgezogene Berufungen und fünf Regelprofessuren	5 Professuren unbefristet mit einer erstberufenen Frau besetzt, Bereiche: Verwaltungsinformatik, Bauplanung, A BWL Finanzwirtschaft, Strategisches Management und Wirtschaftsinformatik
Besetzung von weiteren VNBS (finanziert durch Berliner Sonderprogramme)	Weitere VNBS (u.a. Rechtsmedizin, Betriebl. Informationssysteme, BWL und VWL, Polizeirecht, Zivilrecht)	19 Professuren unbefristet weiblich besetzt (2009 bis heute)
Einführung einer Befangenheits- erklärung für Mitglieder von Berufungskommissionen		Befangenheit wird im Rahmen der ersten Berufungskommissionssitzungen abgefragt und im Protokoll festgehalten
Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen auf Professuren		
Veranstaltung „Berufsperspektive Professorin an einer FH“ mit Role Models (Professorinnen versch. Fachrichtungen stellen ihre Lebensläufe vor und beantworten Fragen zum Werdegang der Professur)	Veranstaltung für allgemeine Informationen zur Professur an einer FH, Austausch/ Networking, individuelle Fragen an Expertinnen-Tischen	Seit 2016 jährlich in Kooperation mit 2 Berliner FHs durchgeführt, wechselnder Ausrichtungsort: Beuth HS (2017), HTW Berlin (2018), HWR Berlin (2019), Online-Veranstaltung (2021)
Die Hochschulen des UAS 7-Netzwerkes zeigen mit einer „Info-Roadshow“ gemeinsam die Wege zur Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) auf	Um auf das Geschlechterverhältnis adäquat einzugehen, wurden mehr Professorinnen als Role Model vorgestellt und das Thema „Familienfreundlichkeit“ beim Berufsbild Professur beleuchtet	UAS 7 Roadshow Virtuelle Veranstaltung der HWR Berlin im September 2021
Überarbeitung der Informationsbroschüre „Auf dem Weg zur Professur an einer Fachhochschule/HAW“	Informationsmaterial für „Interessierte und Bewerberinnen“ sowie die Bereitstellung von einschlägigen Informationen auf der HWR-Website	Berufsperspektive Professorin Informationsbroschüre FH-Professur
Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen auf Professuren	Maßnahmenpaket mit dem Ziel, qualifizierte Kandidatinnen zu identifizieren, zu beraten und für eine Professur zu gewinnen	Aktivitäten im Rahmen des bewilligten BMBF-Projektantrages „Exzellente Köpfe für Lehre, Forschung und Transfer“: Kampagnen zur Erhöhung der nationalen und internationalen Sichtbarkeit der Hochschule, Ausbau der Zusammenarbeit mit Partner*innen in Wirtschaft und Gesellschaft, Konzepte zur Stärkung der Verzahnung von Professur und Praxis, engere Zusammenarbeit mit beruflichen Frauennetzwerken
Qualifizierungsunterstützung (akademische Nachwuchsförderung)		
Erfolgreiche Promotionsförderung für Frauen durch das PP I	Nachwuchswissenschaftlerinnen als Ausstattung der geförderten VNBS	2 abgeschlossene Promotionen (eine von einer HWR-Absolventin)
Gastprofessuren für qualifizierte Berufspraktikerinnen versch. Disziplinen, oftmals mit einem Genderschwerpunkt im HTML angesiedelt	Mehrere Frauen mittlerweile unbefristet als reguläre Professorinnen beschäftigt	Fördermaßnahme erfolgreich abgeschlossen; Integration und Unterstützung für eine Lebenszeitprofessur direkt an der HWR gelang besonders häufig, wenn die befristeten Professuren im HTML unterstützt wurden
Promotionsstipendienförderprogramm für Absolventinnen von Berliner FHs; seit 2016 Förderprogramm für Absolventinnen durch befristete wiss. Beschäftigungspositionen	Seit 2000 Nachwuchsförderung für Fachhochschulabsolventinnen, seit 2016 durch Qualifikationsstellen zur Entwicklung und Durchführung eines Promotionsvorhabens; sozialversicherungsbasierte Beschäftigungspositionen sollen die Frauen besser absichern als die frühere Stipendienform	Mehr als die Hälfte aller bisher geförderten Frauen haben die Promotion abgeschlossen, sie arbeiten als Wissenschaftlerinnen in Forschungsprojekten, als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an Hochschulen, als Vertretungsprofessorinnen; zehn von ihnen erhielten Professuren an Fachhochschulen

Frauenteilstipendien für weiterbildende MBA-Studiengänge und das weiterbildende Fernstudium M.A. Sicherheitsmanagement	Um die Studiermöglichkeit von Frauen zu erhöhen, vergab die HWR Berlin seit 2005 jährlich vier Stipendien im MBA-Bereich und seit 2012 jährlich zwei Stipendien für das Fernstudium	Stipendienprogramm ausgelaufen, letzte Vergabe der Stipendien war 2020/21
Förderung der Karriereentwicklung durch die Einrichtung eines Unterstützungsfonds	Für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs, Förderung von Maßnahmen wie Weiterbildungen, Übernahme von Reisekosten, Teilnahmegebühren für wiss. Konferenzen oder Reisen, Druckkostenzuschüsse für Veröffentlichungen sowie Organisation von Workshops zur Präsentation/Diskussion der eigenen Forschung	Seit 2015 mit Mitteln der Regelprofessur aus dem PP II begonnen, wird mit Mitteln aus dem PP III weitergeführt
Qualifizierungsstelle in der Rechtspflege mit Genderaspekten	Promotion als Diplom-Rechtspflegerin an der FU Berlin im Fach Jura	Mit „magna cum laude“ 2016 bestanden, damit wichtige Berufsvoraussetzung erfüllt
Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzepts von 2008/2009	Personalentwicklungskonzept für alle Statusgruppen der HS aktualisiert	Das Rahmenkonzept Personalentwicklung für die Beschäftigten der HWR Berlin wurde 2018 aktualisiert (Anforderung des neu abgeschlossenen Hochschulvertrags)
Akademische Personalentwicklung: Förderung des weiblichen Mittelbaus zur Erhöhung der Frauenanteile auf Professuren und der Qualifizierung von Frauen für den wiss. Nachwuchs	Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, um ihnen mittelfristig den Weg zu einer Professur zu ebnet und ihre Berufungschancen zu verbessern; Anwendung des Kaskadenmodells bei der Vergabe der neuen Positionen im „Akademischen Mittelbau“; Ausweitung des Unterstützungsfonds für Promovierende	Neben Regelungen zur diskriminierungsfreien Vergabe der Stellen im wiss. Mittelbau nach dem wiMiKonzept sollen erneut Qualifikationsstellen nur für Frauen eingeworben werden, die Stipendien zum Promotionsabschluss (CGF) sind nur für Frauen eingestellt
Chancengleichheitsfonds (CGF) zur Verhinderung oder Verringerung einer weiblichen Drop-out-Quote durch Abschlussstipendien für Promotionen, die von HWR-Professor*innen betreut werden und für Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen auf Professuren (Bewerbungspool vergrößern)	Unterstützung der Chancengleichheit durch: a) Individualförderung: Anschub- und Abschlussstipendien für Promotionen von Nachwuchswissenschaftlerinnen/ Berufspraktikerinnen; b) Projektunterstützung zur Gewinnung von Frauen auf Professuren (hochschulinternes Wettbewerbsverfahren)	Bis Ende 2020 wurden sieben Individualförderungen vergeben (5 Anschubstipendien, 2 Abschlussstipendien) Seit 01.01.2021 sind über den CGF ausschließlich Abschlussstipendien und Projektförderungen möglich, die Fördermöglichkeit über ein Anschubstipendium entfällt Richtlinie CGF
Frauenförderprojekte (Auswahl) externe Adressatinnen		
Weiterbildungsangebot „Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten“	Mit einer Anschubfinanzierung des BCP vom HTML entwickelt, in der BPS gestartet und weitergeführt	Frauen in Aufsichtsräte derzeit 7. Durchgang
Genderförderprojekte der vergangenen Jahre (Planungen seit 2008), oftmals im HTML angesiedelt, dort eingeworben und durch verschiedene Drittmittelgeber finanziert	U.a. wiss. Summer School mit Genderthema; Projekt: „Verankerung von Genderaspekten in der Lehre“ (Gender Pakets); Praxistransferstelle „Gender und Diversity Management“	Alle umgesetzt, Wissenschaftlerinnen wurden in ihrer Qualifizierung gefördert, Dokumentation i.d.R. durch entsprechende Forschungsberichte einsehbar Genderförderprojekte
Projekt Gender-Kompetenz für Hochschulräte (GeKo HR) 2015 bis 2016	Einbeziehung von Mitgliedern von Hochschulräten/Kuratorien als Akteur*innen des gleichstellungsorientierten Wandels an HS	Entwicklung, Bereitstellung von Fact Sheets ist erfolgt und eine Schulungstagung durchgeführt: http://www.hochschul-raete.de/
Entwicklung des gb-check (Gleichbehandlungs-Check) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als Analyseinstrument für diskriminierungsfreie Arbeits-/Beschäftigungsbedingungen für Frauen und Männer	„gb-check“ ermöglicht es Unternehmen und Organisationen, Gleichbehandlung der Geschlechter im Bereich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu prüfen und potenzielle Ungleichbehandlungen aufzudecken; Sensibilisierung für das Thema	Projekt 2017 abgeschlossen, Instrument wurde von Mitarbeiterinnen des HTMLs entwickelt und wird in Unternehmen und Organisationen eingesetzt: gb-check
Projekte im studentischen Bereich		
Cross-Cultural Mentoring: Mentoringprogramm zur Förderung der Chancengleichheit aller Studierenden im Bildungssystem, Frauenquote im Jahr 2017 bei den Mentees: ca. 71 %	Zielgruppe auf alle Fachbereiche erweitert, Schwerpunktsetzung auf Studiengänge der Polizeiausbildung und Allgemeine Verwaltung; seit 2016 zusätzlich Begleitforschung durch eine dazu promovierende Nachwuchswissenschaftlerin	Projekt ist ausgelaufen zum 31.12.2020 (Ende Finanzierung aus Qualitätspakt Lehre)
Projekt: Förderung von Studentinnen im MINT-Studium: „MINT 4“	IT-Kompetenzen der Studierenden in den 4 Informatikstudiengängen fördern; Einstieg in ein Informatikstudium an der HWR Berlin befördern: MINT-Sprechstunde, IT-Workshops, Informations-, Vernetzungs- und Mentoringveranstaltungen	Projektlaufzeit zum 31.12.2020 beendet, erfolgte Maßnahmen sind auf der Projektwebsite einsehbar MINT 4

Unterstützung für MINT-Studiengänge und Studiengänge mit geringem Frauenanteil; Teilnahme am Girls' Day, verschiedene technisch orientierte Studiengänge in mehreren Fachbereichen	Verschiedene Maßnahmen wie Girls' Days und IT-Workshops sowie Kooperationen mit Schulen werden ausgebaut; Bereich Wirtschaftswissenschaften: Wirtschaftsinformatik; Bereich Technik im Dualen Studium: Wirtschaftsinformatik, Informatik, Elektrotechnik; Bereich Allg. Verwaltung: Verwaltungsinformatik; Bereich Polizei und Sicherheitsmanagement: gehobener Polizeivollzugsdienst	Der Girls' Day wird umgesetzt und weitergeführt Girls' Day 2021 Im Zuge aktueller Hochschulprogramme sollen neue Förderkonzepte beantragt werden; im Chancengleichheitsfonds können die Fachbereiche/Facheinheiten finanzielle Unterstützung für die Durchführung von fördernden Maßnahmen erhalten und so maßgeschneiderte Ideen umsetzen
Genderforschungsprojekte		
Beibehaltung des POLITEIA-Preises für studentische Abschlussarbeiten	Festveranstaltung mit prominenter Beteiligung, jährlich weitergeführt, durch Richtlinie der HS und Mittelbereitstellung im Haushalt abgesichert	POLITEIA Preis
Genderforschungsprojekte der vergangenen Jahre (Planungen seit 2008), oftmals im HTML angesiedelt, da von dort eingeworben und durch verschiedene Drittmittelgeber finanziert	Erfolgreiche Existenzgründungen und Gründungsmotivation von Frauen in Berlin; „Quantifizierung der Lohndiskriminierung im Sinne des AGG – Welche Rolle spielen Geschlecht, Alter und Nationalität?“; Health at work „An Inquiry into the Health and Safety at Work, a EU Perspective“; Zeitverwendung „Time-use, domestic production and public goods ...“	Alle umgesetzt, mehrheitlich wurden Wissenschaftlerinnen dadurch weiterqualifiziert, Dokumentation i.d.R. durch entsprechende Forschungsberichte einsehbar, z.B. Forschungsbericht 2009-2011 , S. 46 sowie S. 204ff.
Genderforschungsprojekte seit 2013	Verschiedene Projekte, alle umgesetzt, mehrheitlich wurden Wissenschaftlerinnen dadurch weiterqualifiziert	Dokumentation i.d.R. durch entsprechende Forschungsberichte einsehbar: Genderforschungsprojekte
Geschäftsführerin IRG (Planung: Aufbau des Instituts für Recht und Geschlecht)	PP I: Juristin eingestellt, die den Schwerpunkt „Recht und Gender“ aufgebaut und sich damit weiterqualifiziert hat (Dissertation ist abgeschlossen, Leitungsfunktion im Ministerium angenommen) PP II: promovierte Juristin zur Weiterführung von „Recht und Gender“, die sich zugleich qualifiziert PP III: promovierte Juristin zur Weiterführung des Schwerpunkts „Recht und Gender“ sowie zusätzlich „Digitalisierung und Geschlecht“	Das Institut „Recht und Geschlecht“ ging als Schwerpunkt „Geschlecht in Recht und Verwaltung“ im HTML auf; aktuelles Forschungsprojekt: „Hasskriminalität und geschlechtsbezogene digitale Gewalt gegen Frauen“
Gender in der Lehre		
Explizite Gender-Wahlpflichtfächer „Managing Diversity“; „Ökonomie und Geschlechterverhältnis“ und „Gender and Globalisation“	Regelmäßige Durchführung der Veranstaltungen	Studierende aus verschiedenen Bachelorstudiengängen des Fachbereichs 1 können ein Themenfeld im Bereich „Gender und Diversity“ belegen, die angebotenen Themen variieren (z.B. Managing Diversity, Gender und Diversity in Betrieb und Gesellschaft sowie Ökonomie und Geschlechterverhältnisse)
Nachbesetzung einer Gender-Professur	Nachfolge einer Gender-Professur am Fachbereich 1	Noch nicht erfolgt
Familiengerechte Hochschule		
Auditierung der HS zur familiengerechten Hochschule, 2013 als Mentoringprogramm für Studierende mit Familie geplant (finanzielle Förderung PP II) und 2015 im Auftrag der Hochschulleitung aufgrund der größeren Reichweite des Audit für die gesamte HS in eine Geschäftsstelle fg audit/Familienservice umgewandelt	Dezember 2016 Zielvereinbarungen für familiengerechte Hochschule unterzeichnet, Erstauditierungszeitraum bis Ende Oktober 2019; Re-Auditierung erfolgte 2019 für den Zeitraum bis Dezember 2022	Familienbüro und Familienservice als Unterstützung für alle Hochschulangehörigen, Beratung zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie inkl. Pflegethemen, Informationsveranstaltungen, flexible Kinderbetreuung am Hochschulort, Ferienbetreuungen, Familienräume, Still- und Wickelmöglichkeiten, Pflege-Sprechstunde Familienservice / Audit Geschäftsstelle
Kooperationsvertrag mit einer Kita in Lichtenberg (Planung 2013)		Vertrag ist aufgrund der allg. angespannten Lage im Kitabereich und aufgrund fehlender Räumlichkeiten nicht zustande gekommen; 2019/2020: Projekt zur Erhebung der Bedarfe für Kinderbetreuung bei der Berliner Polizei (Blaulichter, Kooperation mit der Polizeiakademie Berlin)
Qualitätsmanagement: Steuerung- und Controllinginstrumente		
Total E-Quality Auszeichnung mit Nachhaltigkeitsauszeichnung	Auszeichnung einer vorbildlich an Chancengleichheit orientierten Personal- und Hochschulpolitik	Auszeichnung zum 7. Mal in Folge im Jahr 2020 TEQ
Zielvereinbarungen (ZV) zur Gleichstellung	Einsatz des Instruments Zielvereinbarung zur internen Steuerung der Fachbereiche (auch zur Gleichstellung) nur bis 2014	

Steuerung durch Strategischen Entwicklungsfonds (SEF)	Erstmalig Steuerung der Fachbereiche durch interne Mittelverteilung ab 2018 (neuer HS-Vertrag) entlang der Indikatoren der leistungsbezogenen Hochschulfinanzierung.	Läuft mindestens bis 2022
Steuerung durch Struktur- und Entwicklungsplan (SEP)	2017 haben alle (Fach-)Bereiche ihre Planungen für die kommenden fünf Jahre (2018-2022) für den SEP aufgestellt, die durch die HL als Gesamtplanung mit Gleichstellung als übergreifender Aspekt verbunden wird	Laufzeit bis 2022; Fortschreibung 2021 gerade zur Abstimmung in den Gremien
Gender Check: Regelhafte Aussagen über die Auswirkungen auf die Chancengleichheit im Sinne des Prinzips Gender Mainstreaming	Beschlussvorlagen für den Akademischen Senat sowie die Fachbereichsräte	Wird weiterhin durchgeführt und auf Kuratoriumsvorlagen erweitert
Kommission des AS für Chancengleichheit (CGK)	Auftrag der Kommission wurde über die neue „Satzung der HWR Berlin zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter“, 09.02.2016 definiert (§ 7 Satzung)	Bindend eingerichtet über die Grundordnung der HWR sowie die Satzung der HS; Mitglieder über Akademischen Senat eingesetzt
Bereitstellung gleichstellungsrelevanter Daten durch das Hochschulcontrolling zusätzlich routinemäßig nach Geschlecht (sofern derzeit durch das Campus-Management-System möglich)	a. Besetzte Professuren Fächergruppe/ Disziplin/Geschlecht b. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach Tarifgruppen c. Studienbewerber*innen d. Aufschlüsselung der Hochschulzugangsberechtigung, Auslandsmobilität und Studienerfolg/ Abschlussnoten	Es existieren standardisierte Verfahren der Erhebung und Auswertung von Daten zur Gleichstellungssituation (Hochschulcontrolling / Personalabteilung), relevante Daten werden im Zahlenspiegel geschlechtergetrennt ausgewiesen und die Daten in Berichten, Papieren, Publikationen veröffentlicht (z.B. Website, Hochschulleitungsberichte, Studierendenstatistik, Bericht der Frauenbeauftragten, Berufungsstatistik, Struktur- und Entwicklungsplänen); die Berichterstattung erfolgt bedarfsorientiert jährlich, zweijährlich oder ad-hoc
Bereitstellung von Arbeitsmaterialien für den Gebrauch geschlechtergerechter Sprache (Auftrag aus der Chancengleichheitssatzung)	Empfehlungen in Form eines Leitfadens für den Gebrauch geschlechtergerechter Sprache für alle Angehörigen der Hochschule	Veröffentlichung des Leitfadens erfolgte Ende 2020 Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch an der HWR Berlin
Erneute Schulungen zum AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)	Die Hochschule hat für die Abteilungsleitungen und Fachvorgesetzten 2007 eine umfangreiche Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz durchführen lassen	Erneute Schulung zum AGG, insbesondere für neu hinzugekommene Fachvorgesetzte zur Vermittlung von themen- bzw. situationspezifischer Gleichstellungskompetenz, und für Entscheidungsträger*innen und Auswahlgremien, befindet sich in der Planung (Durchführung bis spätestens Ende 2022)
Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (SDG)		
Richtlinie zum Schutz vor SDG sowie Schulung für Hochschulleitung, Dekanate und Fachvorgesetzte	Einrichtung einer regelmäßig tagenden Arbeitsgruppe gemäß Richtlinie steht noch aus, umfangreicheres Infomaterial erstellt und verteilt, einschließlich Handlungsanweisungen für Pforten	Inkraftsetzung der Richtlinie 2017, redaktionelle Aktualisierung 2019, Schulung der Ansprechpersonen 2017 Richtlinie SDG
Interdisziplinärer Empowerment Workshop, notwendige und realisierbare Gegenstrategien bei Grenzüberschreitungen	Für Studierende, Beschäftigte und Lehrende der HWR Berlin kostenfrei und als Arbeitszeit	Durchführung 2014 bis 2019 von Fachkraft (Professor am Fachbereich Polizei und Sicherheitsmanagement mit 20-jähriger Praxiserfahrung); 2020 als virtueller Workshop mit einer ausgewiesenen Trainerin des Bundesfachverbandes feministische Selbstbehauptung und Selbstverteidigung e.V.
Umwidmung von Einzeltoiletten zu Unisex-Toiletten , um Diskriminierungen vorzubeugen; Auftrag des Bundesverfassungsgerichtsurteils zum 3. Geschlecht im Sanitärbereich	Einrichtung von Unisex-Toiletten am Campus Schöneberg und am Campus Lichtenberg für alle Statusgruppen	Am Campus Schöneberg besteht seit Ende 2017 die Möglichkeit der Nutzung einer Unisex-Toilette, am Campus Lichtenberg ist dies weiterhin in Planung (voraussichtlich bis Ende 2022 abgeschlossen)