

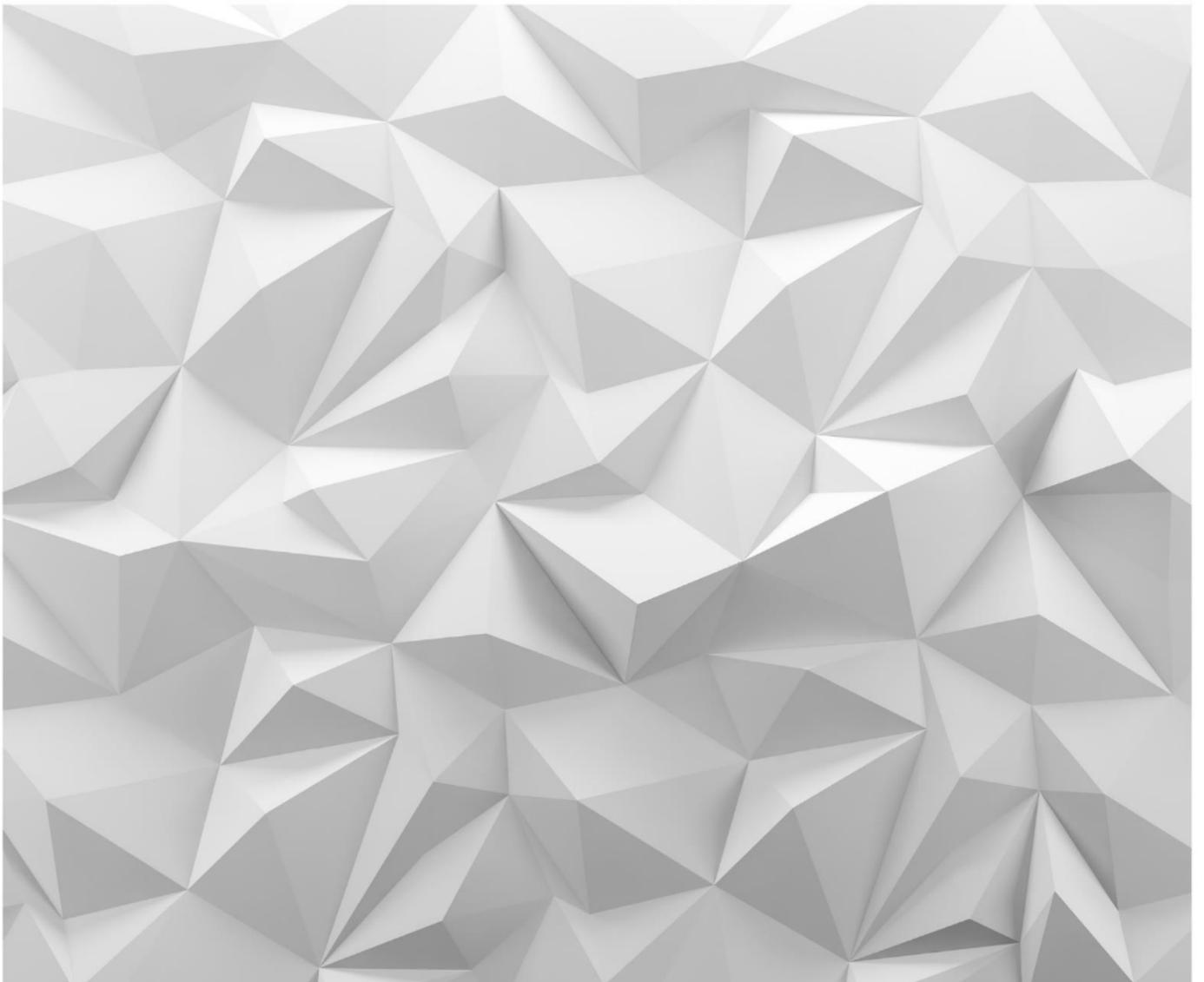


Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law

Strategiepapier

Unsere Vielfalt leben

Diversitäts-Konzept für die HWR Berlin



A. Diversität an der HWR – wir brauchen alle!

Kontext

Die Menschen, die an der HWR Berlin arbeiten, studieren, lehren und forschen, sind vielfältig und bringen unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven, Fähigkeiten, Talente und Kompetenzen ein. Die HWR Berlin möchte diese Vielfalt ausdrücklich und angemessen fördern. Sie nimmt die Vielfalt ihrer Mitglieder und deren Potentiale als Bereicherung wahr und erkennt sie an. Dabei verfolgt die HWR Berlin ein dreifaches Ziel: Antidiskriminierung, Wertschätzung von Vielfalt und das Nutzen des Potentials von Vielfalt. Diese Ziele hängen voneinander ab: Das konsequente Eintreten gegen Diskriminierungen ist der erste Schritt zu einem wertschätzenden Umgang mit Diversität; dieser ist Voraussetzung dafür, dass die in der Vielfalt liegenden Potentiale zum Tragen kommen können.

Das hier vorliegende Konzept identifiziert Handlungsfelder, skizziert Stärken und Schwächen, definiert Ziele und macht konkrete Handlungsvorschläge. Es ist in einem partizipativen Prozess in einer Arbeitsgruppe unter Federführung der Ersten Vizepräsidentin entwickelt worden. Dem Aufruf zur Beteiligung an der dazu eingerichteten Arbeitsgruppe folgten zahlreiche Angehörige der Hochschule aus allen Mitgliedergruppen. In drei intensiven und kollaborativen Treffen erarbeiteten sie ein gemeinsames Grundverständnis von Diversität und die Basis für das hier vorliegende Strategiepapier.

Die HWR Berlin sieht sich auch durch äußere Faktoren gehalten, sich der Förderung von Diversität anzunehmen. Ausgestattet mit einem öffentlichen Bildungsauftrag möchte sie einen gleichberechtigten, diskriminierungsfreien Zugang zu Bildung ermöglichen. Die Hochschulverträge 2018-2022 unterstreichen die Rolle der Berliner Hochschulen als „wichtige treibende Kraft für die Förderung von Diversity und Chancengleichheit“. Als Querschnittsaufgabe der Hochschulen, so heißt es darin weiter, sollen Diversity Policies entwickelt und ausgebaut werden.

Darauf aufbauend formuliert die HWR Berlin in ihrem 2022 auslaufenden Struktur- und Entwicklungsplan „Hochschule 5.0“ ihr Ziel, eine Diversity-Strategie zu entwickeln, in der alle Dimensionen von Diversität angemessen adressiert werden. Dazu heißt es außerdem: „Ein diversitätssensibles Lehr-, Lern- und Arbeitsumfeld gehört untrennbar zur Qualität von Lehre, Studium und Arbeit.“ Auch in ihrem Leitbild bekennt sich die Hochschule zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Sie benennt darin die Berücksichtigung der Diversität von Kulturen und Lebensweisen, die Gleichstellung der Geschlechter, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium und die Nachhaltigkeit wirtschaftlichen Handelns als zentrale und handlungsleitende Prinzipien.

Für die HWR Berlin ist in den Jahren 2011 bis 2013 die Machbarkeitsstudie "Diskriminierungsfreie Hochschule" erstellt worden, auf die beim Erstellen des hier vorliegenden Strategiepapiers aufgebaut werden konnte.

Vision: Die HWR Berlin als offene, inklusive und diverse Hochschule

Die HWR Berlin versteht sich als offene, inklusive und diverse Hochschule. Sie ist neuen Ideen und Veränderungen gegenüber offen und bestimmt proaktiv gesellschaftliche Werte mit. Die Vielfältigkeit ihrer Angehörigen nimmt sie als etwas Positives ernst und setzt sich nicht nur oberflächlich oder symbolisch mit ihr auseinander. Die Hochschule sieht Diversity als einen Prozess, der nie abgeschlossen ist. Dies erfordert eine fortwährende kritische Selbstreflexion und ggf. eine Anpassung von Leitideen, Konzepten und Maßnahmen. So kann die HWR Berlin flexibel

auf gesellschaftliche Anforderungen reagieren (und darüber hinaus denken) und eine Vorbildfunktion für andere gesellschaftliche Bereiche einnehmen.

Die Mitglieder der HWR Berlin sind vielfältig. Die HWR erkennt an, dass es Diskriminierung nach den Diversitätsmerkmalen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft und Nationalität, einer rassistischen und antisemitischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie des sozialen Status gibt. Diese Liste möglicher Diversitätsmerkmale ist nicht abschließend; so ist gerade die familiäre Hochschulerfahrung – wie für Mitglieder von Nicht-Akademiker-Familien, Heim- und Pflegekindern („Careleaver“) – ein Unterscheidungsmerkmal, das wir anerkennen und mit dem wir konstruktiv umgehen möchten. Darüber hinaus sind auch Armut und Gewalterfahrung, humanitäre Krisen (ausgelöst durch Naturkatastrophen, Bürgerkrise oder Epidemien) sowie die mit der COVID-19-Pandemie verbundenen Auswirkungen (u.a. Abbruch und Unterbrechung des Studiums aufgrund von psychischen und familiären Beeinträchtigungen, finanzielle Notlagen) wichtige Diversitätsmerkmale, welche die HWR berücksichtigen möchte. Den positiven Umgang mit der Verschiedenheit von Menschen sehen wir in der HWR Berlin als einen Wert an, auf den sich ihre Mitglieder verpflichten. Uns ist dabei bewusst, dass auch die Hochschule selbst Differenzierungen vornimmt, die Konsequenzen für das Miteinander und das Wohlbefinden haben können.

Ausgrenzungen Einzelner oder von Gruppen werden an der HWR Berlin nicht akzeptiert, Diskriminierungen tritt die HWR Berlin aktiv entgegen. Der Umgang untereinander muss von Kooperation und konstruktiver Konfliktlösung geprägt sein. Nur das ermöglicht es sämtlichen Mitgliedern der Hochschule, sich zugehörig und wertgeschätzt zu fühlen und sich dadurch ihren Fähigkeiten, Talenten und Kompetenzen entsprechend einzubringen und sich persönlich zu entfalten. Bestehende Benachteiligungen und Barrieren müssen abgebaut werden, damit allen Angehörigen der Hochschule im Rahmen der vorhandenen Strukturen eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gestaltung der Hochschule möglich ist. Diversität ist eine Querschnittsaufgabe, die in Forschung, Lehre und Verwaltung verankert sein muss. Alle HWR-Angehörigen sind Teil der Diversität. Der faire, offene, inklusive und produktive Umgang mit Diversität geht also alle an.

B. Fünf Handlungsfelder für die HWR Berlin

Handlungsfelder

Die Vielfalt an der HWR Berlin, bezogen auf sehr verschiedene Diversitätsmerkmale, wird in verschiedenen hochschultypischen Handlungsfeldern wirksam. Die AG Diversity identifizierte in einem dynamischen Gruppenprozess fünf Handlungsfelder für den Umgang mit Diversität an der HWR Berlin, nämlich „Lehre und Forschung“, „Organisation von Studium und Lehre“, „Beratung und Schulung“, „Personal“ sowie „Kultur und Klima“. In diesen Feldern können konkrete Maßnahmen mit dem Ziel ergriffen werden, den Respekt für die Vielfalt der Angehörigen der HWR Berlin mit Leben zu füllen. Dabei sind die Handlungsfelder natürlich nicht trennscharf, sondern es existieren Überschneidungen und Wechselbezüglichkeiten. Die Unterscheidung der Handlungsfelder kann jedoch zur Fortführung des Diskussionsprozesses hilfreich sein und wird deshalb hier verwendet.

Ziele

In diesen Handlungsfeldern ist es Ziel der HWR Berlin, Diskriminierungen zu vermeiden und Chancengleichheit sicherzustellen. Sie möchte Abläufe und Prozesse daraufhin in den Blick nehmen, wie Vielfalt noch besser wertgeschätzt werden kann und wie die Vielfalt für das Lernen,

die Lehre und die Forschung noch besser genutzt werden kann. Dafür ist erforderlich, dass die Mitglieder der Hochschule ein Bewusstsein für Diversität entwickeln und die nötigen Kompetenzen für einen sensiblen Umgang mit dem Thema erwerben können. In der Kultur der Hochschule soll Vielfalt abgebildet und gelebt werden, die HWR Berlin strebt ein Klima des offenen Meinungsaustauschs über alle Statusgruppen hinweg an. Absolvent*innen sollen, wenn sie die HWR Berlin verlassen, dies mit einem „Diversity-Selbstbewusstsein“ tun und Diversitätsverantwortung in Berufstätigkeit und Gesellschaft wahrnehmen können. Diversity-relevante Angebote, Strukturen und Prozesse müssen transparent gemacht und – auch neu hinzukommenden Hochschulmitgliedern – bekannt werden. Bedenken-träger*innen sollen mitgenommen werden – überzeugt durch Information und im Austausch. Ansprechpersonen sollen klar definiert und miteinander vernetzt sein. Die Hochschule soll sich in ihrem Leitbild Studium und Lehre, ihrem Hochschulleitbild sowie auf der Website zu einem positiven Umgang mit ihrer Vielfalt bekennen. Fällen von Diskriminierung soll nachgegangen und unter strikter Wahrung der Rechte und Interessen der Betroffenen Einhalt geboten werden. Dafür ist wichtig, dass die Mitglieder der Hochschule wissen, an wen sie sich gegebenenfalls vertraulich wenden können. Abläufe und Prozesse sollen im Hinblick auf Diversitätssensibilität betrachtet und gegebenenfalls angepasst werden. Praxisorientierte Leitfäden helfen den Akteur*innen bei der Umsetzung der Ziele. Barrieren zur Teilhabe sollen abgebaut und Begleitungs- und Beratungsangebote für alle Hochschulmitglieder aufgebaut werden.

C. Wo stehen wir und was kann verbessert werden?

Ausgehend von den verschiedenen Handlungsfeldern lassen sich Stärken und Schwächen identifizieren. Dafür hat die AG offen und handlungsfeldbezogen folgende Fragen diskutiert: Was hat die HWR Berlin in Bezug auf Diversity bereits erreicht, auch ohne ein konkretes Konzept? Was wird womöglich schon seit längerer Zeit gelebt und verwirklicht, obwohl noch keine systematische Auseinandersetzung mit Diversity-Aspekten stattfand? In welchen Bereichen besteht noch Handlungsbedarf? Wo kristallisieren sich Defizite heraus und welche sind diese?

Lehre und Forschung

An der HWR Berlin werden in den meisten Studiengängen Lehrveranstaltungen zum Thema Diversity angeboten. Die Studienprogramme der HWR Berlin sind breit und vielfach interdisziplinär aufgestellt; das Fächerspektrum deckt Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Verwaltungswissenschaften und Recht sowie Ingenieurwissenschaften ab. Lehrveranstaltungen zu Fragen der Diversität sind jedoch teilweise nicht fest im Curriculum verankert. Diversity-Aspekte und -Perspektiven sollten zudem ein fest integrierter und selbstverständlicher Bestandteil jeder Lehrveranstaltung sein. Dies ist bisher noch nicht der Fall.

Außerdem verfügt die HWR Berlin über Gender- und Diversity-Professuren bzw. beschäftigen sich Lehrende mit Diversity und forschen und lehren dazu. Aber auch hier sieht die AG noch Ausbaubedarf. So hat sie diskutiert, ob Diversität in einzelnen Denominationen an verschiedenen Fachbereichen ausdrücklich angesprochen werden soll.

Seit 2001 gibt es an der HWR Berlin das Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung. Neben der Geschlechterforschung sieht das Institut seine Aufgabe vor allem darin, Gender-Themen durch ein entsprechendes Lehrangebot und Veranstaltungen zu vermitteln. Das HTMI markiert eine der großen Stärken in der Forschung der HWR Berlin, auch weil es disziplinenübergreifend zu den Themenschwerpunkten Ökonomie, Recht und Verwaltung sowie Digitalisierung arbeitet, was deutschlandweit außergewöhnlich ist.

Professorinnen und Professoren der HWR Berlin forschen darüber hinaus zu Aspekten von Diversity, was u.a. in Veröffentlichungen auf Themenfeldern wie Digitalisierung und Informationstechnologie, Innovationsmanagement, Migrationssoziologie, Genderforschung, Arbeitsrecht, Personalwesen, Mittelstandsforschung und Polizeiwissenschaft zum Ausdruck kommt. Forschungsprojekte befassen sich u.a. mit Strategien gegen Diskriminierung und Rassismus sowie mit der Frage, wie Diversität in Unternehmen und Verwaltungen insbesondere durch den Einsatz digitaler Medien verbessert werden kann. Bezüge zur Diversity-Forschung sind in den etablierten Forschungsfeldern der Hochschule also bereits vorhanden. Ziel sollte es sein, diese auszubauen und außerdem die Diversität der Forschungsgruppen weiter zu entwickeln.

Organisation von Studium und Lehre

Diversitäts-Aspekte sind bei der Studienorganisation teilweise gut verankert. So besteht eine Zusammenarbeit mit "ArbeiterKind.de" bei der Studienberatung, es gibt Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende mit beruflicher Qualifikation, mit Familienaufgaben oder anderen besonderen Bedarfen. Die HWR Berlin strebt weitere Kooperationen an – u.a. mit „Careleaver Deutschland e.V. Die Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen macht mit einer Mitarbeiterin Beratungsangebote. Daneben gibt es vielfältige weitere Angebote wie das Queer Buddy Programm, Angebote für Geflüchtete und insgesamt eine diverser gewordene Studierendenschaft (z.B. im Studiengang gehobener Polizeivollzugsdienst im Fachbereich 5 oder bei den verschiedenen Masterstudiengängen, die sich an internationale Studierende richten).

Nicht zuletzt zeichnet sich die HWR Berlin durch ihre ausgesprochen internationale Ausrichtung aus und legt großen Wert auf eine konstruktive und internationale Austausch- und Willkommenskultur. Das betrifft die Organisation von Studierendenaustausch über das International Office, Studienprogramme, die sich an internationale Studierende richten, und Austauschprogramme auch für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung. Hierzu existiert ein weiteres Strategiepapier der HWR Berlin, das sich ausdrücklich mit der Internationalisierung befasst und auf das hier Bezug genommen wird.

In Bezug auf das akademische Personal dürfte es teilweise noch an einem Diversitäts-Bewusstsein fehlen. Auch werden bisher Diversity-Kompetenzen nicht systematisch in Fort-/Weiterbildungen geschult und gefördert. Das betrifft auch Unterstützungsangebote zur diversitätsgerechten Gestaltung der Lehre, insbesondere zur digitalen Barrierefreiheit.

Für die Unterstützung Studierender mit Beeinträchtigungen gibt es, wenn auch bereits verschiedene Beratungsangebote existieren, noch Bedarf an weiteren geeigneten Angeboten sowie vor allem an Maßnahmen zum Abbau von Barrieren.

Zurzeit existiert nicht für alle Diversitätsdimensionen eine ausdrücklich für diese Aufgabe bestimmte Ansprechperson im Falle von Diskriminierungen. Über die Frauenbeauftragte und die Beauftragte für Studierende mit Behinderung hinaus besteht der Wunsch nach einer für Diskriminierungen in allen Dimensionen von Diversität ansprechbaren Vertrauensperson.

Beratung und Schulung

Die HWR Berlin bietet verschiedenste Beratungsmöglichkeiten zum Thema Diversität, einige davon wurden hier schon genannt. So wurden im Programm „Cross-Cultural Mentoring“ und „Cross-P“ interkulturelle Kompetenzen in verschiedenen Statusgruppen ausdrücklich aufgebaut. Darüber hinaus wurden von den AG-Teilnehmenden viele weitere Ideen und Vorschläge zu Anlaufstellen, Schulungen, Seminaren usw. eingebracht. Ein immer wiederkehrendes Element war dabei die

„Awareness“, also: ein Bewusstsein für Diversity-Aspekte zu schaffen und zwar auf allen Ebenen und für alle Hochschulmitglieder, einschließlich der Mitarbeiter:innen von Fremdfirmen, die regelmäßig an der HWR arbeiten, gerne auch interaktiv und diskursiv mit Möglichkeit zum Networking.

Wichtig ist hier auch zu erwähnen, dass für die Einrichtung, langfristige Betreuung und Weiterentwicklung der Schulungs- und Beratungsangebote die Finanzierung und das Personal wesentliche Grundvoraussetzungen sind.

Personal

Diversity-Kompetenzen und -Aspekte sind bei Mitarbeitenden von ebenso großer Bedeutung wie bei Lehrenden und Studierenden. Dafür existieren bereits verschiedene Maßnahmen und Angebote, etwa das Personalentwicklungskonzept und das Konzept Employee+. Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung können sich im Falle von Diskriminierungen an die Frauenbeauftragte und/oder an den Personalrat wenden. Hier ist das Fehlen einer ausdrücklich für das Thema benannten Ansprechperson daher etwas weniger gravierend als bei den Studierenden. Die HWR durchläuft seit 2016 durchgehend das Audit familiengerechte Hochschule und hat dafür Zielvereinbarungen abgeschlossen, die sie einhält.

Seit 2002 ist die HWR Berlin mit dem Total E-Quality Award ausgezeichnet, 2020 zum siebten Mal. Sie wird von den Trägern des Awards als Best Practice Beispiel bezeichnet (vgl. <https://www.total-e-quality.de/die-praedikatstrager/datenbank/16/hochschule-fur-wirtschaft-und-recht-berlin/>). Zwar wurden durch die AG Stärken und Schwächen im Bereich Personal noch wenig explizit herausgearbeitet, jedoch suggerieren zahlreiche Vorschläge zu konkreten Maßnahmen, dass gerade in Bezug auf Personalauswahl, -entwicklung, -prozesse und -marketing noch Einiges entwickelt und verbessert werden kann. Auch hier gilt es, ein Diversitäts-Bewusstsein zu schaffen und noch fehlendes Know How durch Schulungen, Seminare, Selbstlern-Tools u.Ä. auf- bzw. auszubauen.

Häufig wurden Wünsche nach mehr Flexibilität in punkto Arbeitszeiten und Arbeitsplatzgestaltung (Home-Office) geäußert sowie die Berücksichtigung verschiedener Care- (Kinder, Pflege, Ehrenamt) und Familiensituationen. Will die HWR Berlin das Potential aller Mitarbeitenden voll ausschöpfen, sollten Diversity-Aspekte noch stärker in den Fokus rücken.

Kultur und Klima

Kultur und Klima verbinden und prägen alle Gestaltungsfelder der HWR Berlin. Es muss in allen Bereichen, für alle Statusgruppen und vor allem auch über sämtliche Hierarchie-Ebenen hinweg ein Klima geschaffen werden, in dem jede*r Hochschulangehörige*r sich angenommen und wertgeschätzt fühlt. Bevor hier konkrete Stärken und Schwächen identifiziert werden können, bedarf es zunächst einer Erhebung von Eindrücken und Erfahrungen, z.B. in Form einer Umfrage. Erste Impressionen von AG-Teilnehmenden mit Diversitäts-Merkmalen offenbarten zumindest den Wunsch nach mehr Toleranz und Sichtbarkeit. Dies wiederum impliziert, dass es für einige noch lange nicht möglich ist, sich so zu zeigen und zu entfalten, wie es den eigenen Bedürfnissen entspricht. Die HWR Berlin sollte hier auch als geschützter Raum fungieren, und zwar als gesamte Organisationseinheit und nicht nur auf kleiner Ebene (Fachbereich, Studiengruppe etc.). Dies würde sie zu einer starken Institution mit vielfachen Identifikationsmöglichkeiten machen.

D. Die nächsten Schritte

Der alle Mitgliedergruppen umfassende partizipative Prozess zum Umgang mit Diversity an der HWR Berlin mündete in dem hier vorliegenden unter Mitwirkung der Arbeitsgruppe Diversity und aus dieser heraus erstellten Strategiepapier. Die Arbeitsgruppe hat verschiedene Maßnahmen skizziert und andiskutiert, die entweder die HWR Berlin als Ganze oder einzelne Handlungsfelder erfassen. Teilweise sind weitergehende Erhebungen oder Prüfungen erforderlich, bevor konkrete Maßnahmen abgeleitet werden können. Die Arbeitsgruppe soll deshalb – offen für die Teilnahme auch neuer Mitglieder – unter der Federführung eines Mitglieds der Hochschulleitung ihre Arbeit fortsetzen. Dabei sind sowohl Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierungen erforderlich als auch Maßnahmen zur aktiven Förderung eines positiven Umgangs mit Vielfalt an der HWR Berlin zu treffen – schließlich werden letztere, wenn sie erfolgreich sind, dazu führen, dass Diskriminierungen nicht mehr vorkommen. Diese Maßnahmen müssen im zu erstellenden bzw. fortzuschreibenden Struktur- und Entwicklungsplan der HWR Berlin ihren Niederschlag finden. Besonders sollte möglichst bald für eine Ansprechperson für Studierende gesorgt werden, die Diskriminierungen erfahren haben. Diese Person könnte auch den Prozess der Erstellung einer Antidiskriminierungsrichtlinie für die HWR Berlin steuern und umsetzen.

Impressum

Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
Badensche Straße 52
10825 Berlin

www.hwr-berlin.de

Bildnachweis

Seite 1 © Alibray/iStock/Getty Images Plus