Strategiepapier
Unsere Vielfalt leben
Diversitäts-Konzept für die HWR Berlin
A. Diversität an der HWR – wir brauchen alle!

Kontext


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

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


**B. Fünf Handlungsfelder für die HWR Berlin**

**Handlungsfelder**


**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,


C. Wo stehen wir und was kann verbessert werden?


Lehre und Forschung


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 disziplinentübergreifend 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 Diversity 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**


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 Barrierenfreiheit.

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 Diversity ansprechbaren Vertrauensperson.

**Beratung und Schulung**

„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


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 Familien situationen. Will die HWR Berlin das Potential aller Mitarbeitenden voll ausschöpfen, sollten Diversity-Aspekte noch stärker in den Fokus rücken.

Kultur und Klima

D. Die nächsten Schritte

Impressum
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
Badensche Straße 52
10825 Berlin

www.hwr-berlin.de

Bildnachweis
Seite 1 © Alibray/iStock/Getty Images Plus