

Chancengleichheit – Familienservice – Diversity Management

Bericht zum Gleichstellungsplan der Leibniz Universität Hannover 2016



Impressum

Bericht zum Gleichstellungsplan der
Leibniz Universität Hannover 2016
Chancengleichheit – Familienservice –
Diversity Management

Herausgeberin

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Dipl.-Sozialwissenschaftlerin Helga Gotzmann

Bearbeitung, Redaktion und Koordination

Elke Buchholz,

Geschäftsleitung Hochschulbüro für ChancenVielfalt

Joana Rieck, Projektmitarbeiterin im Hochschulbüro für
ChancenVielfalt

Texte

Berichte der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten, der
Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung

Bildnachweis

©Leibniz Universität Hannover, Fakultät für Architektur und
Landschaft S. 33, S. 34; Fakultät für Maschinenbau S. 50, S.
53, Fakultät für Mathematik und Physik S. 60, S. 62, Wirt-
schaftswissenschaftliche Fakultät S. 70, S. 72, S. 73; FSZ S.
78; ©Christian Bierwagen: Titel, S.4, S.14, S.36; ©Andy Franz
photodesign: S.8, S.8, S.13, S. 27, S. 28, S.30, S. 31; ©Mathias
Schumacher: S.20, S.23, S.40 , S. 56; ©Samantha Franson:
S.24, S.76, S.97 , S. 98; ©Thomas Damm: S.75, S.89; ©Bodo
Kremin: S.44, S.81; ©Sebastian Schreiber S. 30; ©starlight-
images S.30; ©Julian Martitz S. 33; ©Jugend hackt 2017(CC
4.0)/Sandra Schink S. 42; ©TIBUB/Andreas Seifert S. 46;
©A.-K. Ittmann S.66; ©Gorillamedien S. 64; ©foto-kammler.
de S. 70; ©Alex-/photocase.com S. 87; ©Frank Wilde S. 90;
©Lukas J. Herbers S. 94;

Hannover, Dezember 2016

Bericht zum Gleichstellungsplan der
Leibniz Universität Hannover 2016

Chancengleichheit –
Familienservice –
Diversity Management



Liebe Leserin, lieber Leser,

im Januar 1991, vor 25 Jahren also, wurde das Frauenbüro eingerichtet mit der Aufgabe: „... die Gleichbehandlung von Frauen und Männern entsprechend dem Gleichstellungsauftrag an der Universität Hannover umzusetzen“. In diesen Jahren, seit 2004 umbenannt in Gleichstellungsbüro, hat sich das Büro thematisch verändert und personell vergrößert. Besonders das Jahr 2016 war bedeutsam und mit einigen Neuerungen verbunden. 25 Jahre nach der Einrichtung war es wiederum Zeit für einen neuen Namen, der den aktuellen Anforderungen Ausdruck verleiht: Als Hochschulbüro für ChancenVielfalt geht es weiter in die Zukunft.

Drei Schwerpunkte stehen hinter dem neuen Namen: **Chancengleichheit – Familienservice – Diversity Management**. Jede Säule hat eigene Ziele und Visionen für die Zukunft und jeder Bereich ist mit besonderen Kompetenzen und Angeboten ausgestattet – von der individuellen und der kollegialen Beratung für Studierende und Beschäftigte bis hin zu Ideen und Projekten für eine auf Chancengleichheit ausgerichtete Universität. Immer geht es dabei um das Schaffen diskriminierungsfreier und karrierefördernder Bedingungen, der Möglichkeiten partnerschaftlichen Arbeitens, barrierefreien Studierens und um die Vereinbarkeit von Karriere und Familie.

Die Gleichstellungsarbeit ist den externen Anforderungen zu jeder Zeit nachgekommen: mit fachlicher und mit strategischer Kompetenz. Insbesondere hat das Gleichstellungsbüro auch auf interne Bedarfe reagiert, ist auf Zweifelnde zugegangen, hat die Menschen „abgeholt“ und sie vom Nutzen der Gleichstellung überzeugt. Dafür wurde die Leibniz Universität Hannover mehrfach ausgezeichnet. Die Gleichstellungsarbeit ist eine Erfolgsgeschichte, deren Inhalte und Strategien auch über die Grenzen Niedersachsens hinaus bekannt sind. Im Vordergrund steht, gleiche Chancen für die Vielfalt an Studierenden und Beschäftigten zu schaffen.

Der regelmäßig fortgeschriebene Gleichstellungsplan dokumentiert die Veränderungen, die Maßnahmen und das Erreichte. Nach 25 Jahren aktiver Gleichstellungsarbeit ist es der Leibniz Universität Hannover gelungen, den Anteil von Frauen in allen Bereichen zu erhöhen. Besonders hervorzuheben ist, dass die Universität insgesamt mehr als 20% Professorinnen in der höchsten W-Besoldungsstufe hat und die Philosophische Fakultät 2016 sogar mehr als 50% Professorinnen beschäftigt. Beide Zahlen liegen weit über dem Bundesdurchschnitt.

Solche Analysen über das Zahlenverhältnis im Geschlechtervergleich sind sehr wichtig für uns, um Zielzahlen festzulegen und Bedarfe an Projekten und Fördermaßnahmen zu ermitteln und zu entwickeln. Ein zentraler Schwerpunkt der Gleichstellungspolitik liegt auf der Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Sie profitieren seit vielen Jahren von einem individuellen Coaching- und Beratungsangebot sowie von Förder- und Weiterbildungsprogrammen.

Die inhaltlich oftmals vernetzten Aufgaben ergeben ein buntes Bild: Seit 2011 besteht die Förderung durch die Professorinnenprogramme I und II, mehrfach erfolgte die Auszeichnung mit dem Total Equality Award, wir sind als familiengerechte Hochschule zertifiziert und sind Mitglied in der Charta der Vielfalt.

Neu und für alle wichtig sind die vom Senat verabschiedeten Diversity-Grundsätze. Ziel ist es, die Vielfalt der an der Leibniz Universität Hannover arbeitenden und studierenden Menschen zu akzeptieren, zu respektieren und Diskriminierungen entgegenzutreten. Denn das zeigt die 25-jährige Erfahrung: Vielfalt führt zum Erfolg!



Prof. Dr. Volker Epping

Präsident der
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität



Inhalt

1. Übersicht über das Erreichte	15
2. Zentrale Ziele und Maßnahmen bis 2020	21
3. Die alltägliche Gleichstellungsarbeit	25
4. Feedback von Teilnehmerinnen und Teilnehmern	29
5. Fakultäten	
Fakultät für Architektur und Landschaft	33
Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie	37
Fakultät für Elektrotechnik und Informatik	41
Juristische Fakultät	45
Fakultät für Maschinenbau	51
Fakultät für Mathematik und Physik	57
Naturwissenschaftliche Fakultät	63
Philosophische Fakultät	67
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	71
Leibniz School of Education	75
6. Zentrale Einrichtungen und Verwaltung	
Zentrale Einrichtung Fachsprachenzentrum	77
Graduiertenakademie	79
Kordinierungsstelle für Studieninformation und –beratung in Niedersachsen	82
Leibniz Universität IT Services	83
Psychologisch-Therapeutischen Beratung für Studierende	85
Zentrale Einrichtung für Weiterbildung	88
Zentrum für Hochschulsport	90
Zentrale Einrichtung für Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre	95
Zentrale Verwaltung	99
7. Anhang	100

Leitfaden: Diskriminierungsschutz
an Hochschulen
Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulkollegium

Diversity Management
Vielfalt als Chance



Vorwort der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

Mit dem Gleichstellungsplan 2016 legt die Leibniz Universität Hannover zum achten Mal eine Dokumentation der Gleichstellungsarbeit vor. Über die Dokumentierung hinaus werden Ziele und Maßnahmen bis 2020 zentral und dezentral für die Fakultäten, die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung festgelegt.

Kann man Gleichstellung messen? Diese Frage beschäftigte in den vergangenen 25 Jahren viele Institutionen, die Politik und die Wissenschaft in Deutschland und somit auch die Leibniz Universität Hannover und das Gleichstellungsbüro. Woher wissen wir, dass die Gleichstellungsarbeit für die Erhöhung des Anteils von Frauen, die verbesserten familiären Bedingungen und ein geschlechtergerechtes Handeln in der Hochschulpolitik verantwortlich ist?

Gleichstellungsarbeit und Gender Mainstreaming funktionieren in fünf Schritten. Am Anfang steht die Definition der gleichstellungspolitischen Ziele (1), es folgt die Analyse der Problembereiche durch Zahlenanalyse, Bedarfsumfragen etc. (2). Auf dieser Basis werden lösungsorientierte Konzepte (3) entwickelt. Diese werden als langfristige Gleichstellungsmaßnahmen und -programme, aber auch als kurzfristige -projekte umgesetzt (4). Eine kontinuierliche Erfolgskontrolle (5) findet durch die Fortschreibung des Gleichstellungsplans statt. Erfolgskontrolle bedeutet in diesem Zusammenhang die Beantwortung der Fragen: Werden die gesetzlichen Vorschriften eingehalten und umgesetzt, die gesetzten Ziele erreicht und nützt die Gleichstellungsarbeit den Zielgruppen und der Universität?

Diese Methode hat sich als sinnvoll erwiesen. Ihren Gleichstellungsauftrag wahrnehmend orientiert sich die Leibniz Universität Hannover an den gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen bundesweiter Wissenschaftsinstitutionen. Die Gleichstellungsarbeit der Leibniz Universität Hannover ist aber auch Ideengeberin und gerne auch Vorreiterin – durch Pilotprojekte, herausragende Förderlinien und Themen. Die jüngsten großen Themen, die das Team des Gleichstellungsbüros auf den Weg gebracht hat oder an denen die Leibniz Universität Hannover mitgewirkt hat, waren:



Bundesweit

- Beteiligung und Berichterstattung zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG, 2013 und 2014
- Förderung durch das „Professorinnenprogramm I und II des Bundes und der Länder“
- Teilnahme an dem BMBF-Projekt „Neue Wissenschaftskarrieren“
- Teilnahme an dem Bundesprogramm „KitaPlus: Weil gute Betreuung keine Frage der Uhrzeit ist“

Niedersachsen

- Beteiligung an der niedersächsischen „Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur“
- Untersuchung des Gender Pay Gap in der W-Besoldung im Rahmen der niedersächsischen „Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur“
- Durchführung der Studie „Professorinnen und Professoren in der Selbstverwaltung an niedersächsischen Hochschulen – Zugänge, Motivationen und Beteiligungen“

Leibniz Universität Hannover

- Einrichtung eines Familienservice-Büros
- Einrichtung des Diversity Management
- Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule
- Gleichstellungskonzept „Offensive Gender und Diversity 2020“

Die Gleichstellungsarbeit der zurückliegenden 25 Jahre nützt allen: den Studierenden und den Beschäftigten, den Fakultäten und dezentralen Einrichtungen; Gleichstellungsarbeit nützt der Universität und ihren Kooperationen. Alle Maßnahmen, egal ob sie sich ausschließlich an Frauen oder an Männer richten, kommen immer beiden Geschlechtern zugute. Gleichgültig, welche Bereiche und welches Geschlecht in der Gleichstellungsarbeit Vorrang hatte, erreicht wurden in der Regel verbesserte Strukturen und ein Klima der Anerkennung und Wertschätzung.

Besonders der Familienservice richtet sich an Frauen und Männer, Studierende und Beschäftigte gleichermaßen, denn im Studium, in der Forschung, in den technischen Diensten und der Verwaltung müssen Menschen flexibel arbeiten können – das geht nur mit flexibler Kinderbetreuung. Bisher hat die Back-up-Betreuung der Leibniz Universität Hannover besondere Notfälle und Zeiten abgefedert. Nun hat die Kindertagesstätte „Leibniz-Kids“ erweiterte Öffnungszeiten und ermöglicht Eltern eine qualifizierte Betreuung ihrer Kinder auch in den frühen Abendstunden.

Rund 25.000 Studierende und 5.000 Beschäftigte mit unterschiedlichen regionalen und nationalen Herkünften und familiären Bedingungen, arbeiten, forschen oder studieren mit vielfältigen Motivationen und Bedürfnissen und bringen ihre individuellen Potenziale und Kompetenzen in den jeweiligen Bereich ein. Das Diversity Management untersucht die universitären Strukturen in Hinblick auf ein diskriminierungsfreies und weltoffenes Umfeld und eine auf Vielfalt ausgerichtete Lehr- und Lernumgebung. Durch geeignete Schritte wird die Sensibilisierung für und die Wahrnehmung von Vielfalt gefördert. Die vom Senat und vom Präsidium beschlossenen

Diversity-Grundsätze stehen für ein Konzept gegenseitigen Respekts und geben einen Rahmen für das Miteinander und im Umgang mit der Vielfalt der Menschen an der Leibniz Universität Hannover.

Die drei Schwerpunkte Chancengleichheit – Familienservice – Diversity Management finden künftig auch im Namen des Büros ihren Ausdruck. Mit dem Jubiläum zum 25-jährigen Bestehen, am 22. November 2016, wurde das Gleichstellungsbüro in **Hochschulbüro für ChancenVielfalt** umbenannt.

Die Umsetzung von Chancengleichheit ist messbar! Dies zeigt der vorliegende achte Bericht zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans. Die Sichtbarkeit im universitären Alltag ist der Erfolg von allen Menschen, die sich in den vergangenen 25 Jahren daran beteiligt haben: Die Hochschulinrichtungen, zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Hochschulleitungen und die vielen Menschen, die mit Spaß, Leidenschaft und Engagement für den Gleichstellungsauftrag eingetreten sind. Das zeigen die steigenden Zahlen in allen Gruppen.

In vielen Bereichen erhöhte sich der Anteil von Frauen und es wurde die 30%-Marke überschritten, ein Indiz dafür, dass die Potenziale von Frauen und Männern gleichermaßen angesprochen werden und beide Geschlechter sich in Wissenschaft und Verwaltung beteiligen.

Vor allem aus den Berichten der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung wird deutlich, dass Chancengleichheit, Familienservice und Diversity Management zu Aufgaben in der ganzen Universität geworden sind – täglich gelebt mit vielen Ideen, in kreativen Projekten und umfassenden Angeboten.

25 Jahre Gleichstellungsbüro – Rückblick auf zentrale Ereignisse

1991

Die Universität Hannover richtet ein Frauenbüro ein und wählt auf einer Frauenvollversammlung Gabriele von Biberstein zur ersten hauptamtlichen Frauenbeauftragten. Der Senat beschließt einen Senatspool für frauenspezifische Aktivitäten an den Fachbereichen mit 100.000 DM.

1993

Als zentrale Gleichstellungsbeauftragte werden Prof. Dr. Heide Rohloff und Prof. Dr.-Ing. Sabine Kunst gewählt. Die Leitungsstelle des Frauenbüros wird mit Dipl.-Sozialwissenschaftlerin Helga Gotzmann besetzt.

1996

Der Senat der Universität Hannover beschließt die ersten Richtlinien zur Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern an der Universität und richtet die Funktion der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ein.

1998

Einrichtung des Nachwuchsprogramms auf dem Weg zur Professur, heute Caroline Herschel Programm, mit 16 Stellen jährlich.

2000

Das erste niedersächsische Programm „Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft“ geht an der Universität Hannover an den Start.

2001

Den ersten Preis für aktive Gleichstellungsarbeit und Genderforschung, heute Ilse-ter-Meer-Preis, erhält der Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltentwicklung.

2002

Zur Unterstützung von Promovierenden mit Kindern wird das „Programm zur Förderung von Promotionsabschlüssen aus familiären Gründen“ mit 75.000 Euro eingerichtet.

2004

Das Frauenbüro wird in Gleichstellungsbüro umbenannt. Gender Mainstreaming heißt die neue Richtung, die auch Männer in den Fokus von Chancengleichheit nimmt.

2008

Alternierende Telearbeit wird zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes eingeführt.

2009

Die Leibniz Universität Hannover bewirbt sich im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder und erhält die Förderung für drei Professorinnen.

2010

Die neu erbaute Krippe „Leibniz-Kids“ und die Notfallbetreuung in Trägerschaft des pme Familienservice Hannover werden auf dem Universitätscampus in Herrenhausen von der Ministerin Prof. Johanna Wanka (MWK) und dem Präsidenten Prof. Erich Barke eröffnet.

2012

Das Projekt Diversity Management geht unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten an den Start: Die neue Senatsarbeitsgruppe Diversity beginnt ihre Arbeit.

2011

Die erste Gastprofessur Gender und Diversity wird mit Prof. Dr. Markus Prechtl an der Naturwissenschaftlichen Fakultät besetzt.



2013

Nach Einreichung des Abschlussberichts zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft erhält die Leibniz Universität Hannover die positive Bewertung für herausragende Gleichstellungsstandards.

2014

Das vom Senat beschlossene Gleichstellungskonzept „Gender und Diversity 2020“ wird im Rahmen des „Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder“ positiv bewertet und erhält eine Förderung für zwei Professorinnen in Höhe von 960.000 Euro.

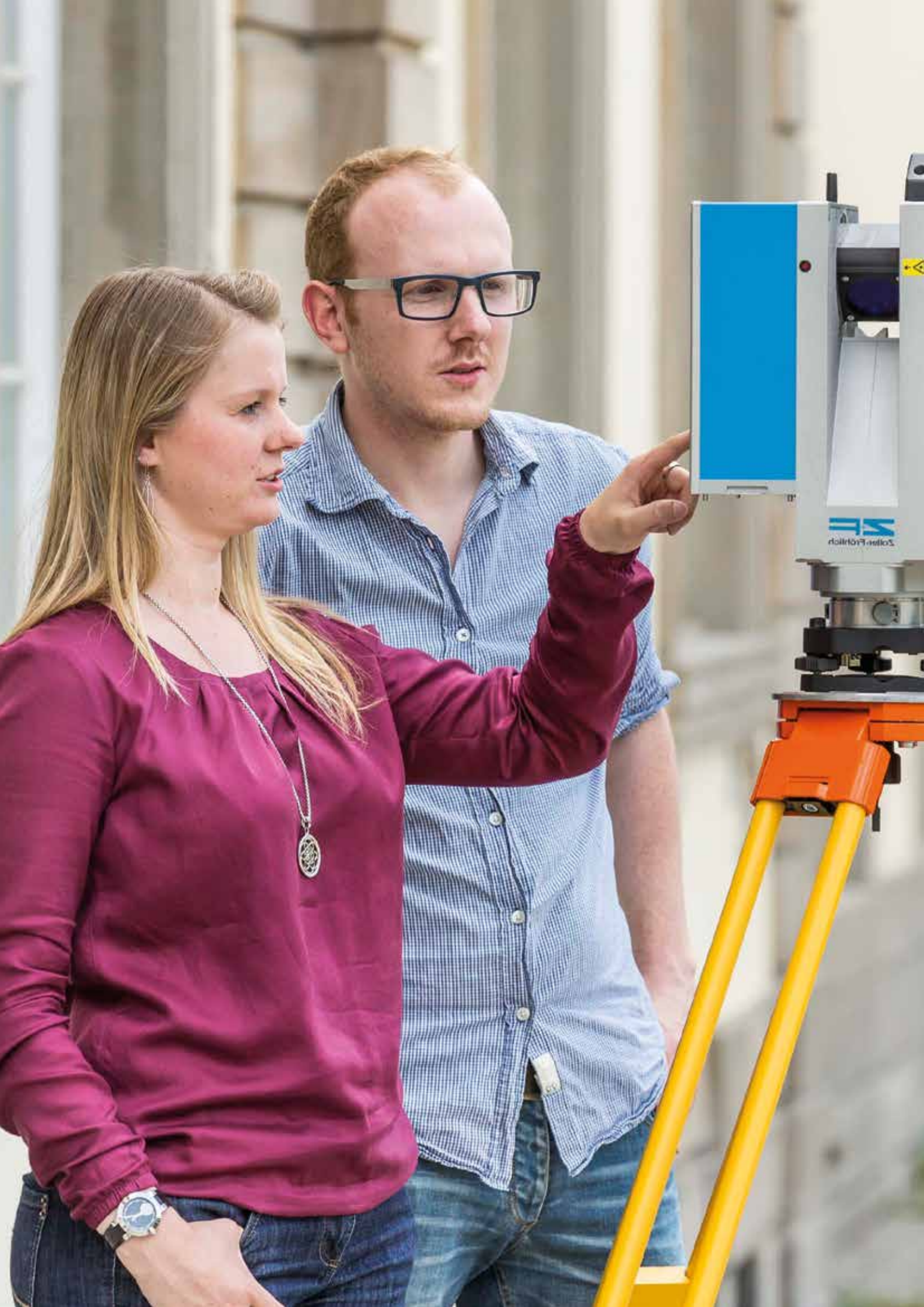
2015

Der Familienservice beendet die Projektphase und wird als zweiter Schwerpunkt im Gleichstellungsbüro verankert.

2016

Das Diversity Management wird ebenfalls an der Leibniz Universität Hannover beschlossen und zum dritten Arbeitsschwerpunkt im Gleichstellungsbüro. Weitere Änderungen: Künftig können auch Männer zu dezentralen Gleichstellungsaufträgen gewählt werden und das Gleichstellungsbüro wird in Hochschulbüro für Chancenvielfalt umbenannt.





1. Übersicht über das Erreichte

Entwicklung des Anteils von Frauen an den Beschäftigten und in den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

Seit 1991 dokumentiert die Leibniz Universität Hannover die Zahlen der Studierenden und Beschäftigten nach Geschlecht. Diese Ergebnisse werden im jährlich erscheinenden Zahlenspiegel¹ veröffentlicht und im Gleichstellungsplan dokumentiert, analysiert und fortgeschrieben. Generell gibt es eine positive Entwicklung hin zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis.

Aus Haushaltsmitteln Beschäftigte

An der Leibniz Universität Hannover waren 2015 insgesamt 2.625 Männer und Frauen aus Haushaltsmitteln beschäftigt. Der Anteil der Frauen an den aus Haushaltsmitteln Beschäftigten insgesamt beträgt 47,5% (2009: 45,4%). In der Zusammensetzung der einzelnen Beschäftigtengruppen (vgl. Tabelle 1) zeigen sich jedoch Unterschiede:

In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten ist der Anteil der Frauen auf 35% gestiegen (2009: 28,7%), in der Gruppe der angestellten Beschäftigten ist der Anteil der Frauen mit 51,5% (2009: 51,2%) nahezu unverändert und in der Gruppe der Auszubildenden beträgt er nun 31% (2009: 27,7%).

Der Trend, dass sich der Anteil der Frauen in den Bereichen erhöht, in denen sie unterrepräsentiert sind, hat sich auch in den vergangenen Jahren fortgesetzt. Festzuhalten bleibt, dass Frauen überwiegend in den unteren Besoldungs- und Gehaltsgruppen der jeweiligen Beschäftigtengruppen vertreten sind.

- Unter den Beamten im höheren Dienst beträgt der Anteil der Frauen 24,8% (2009: 19,8%); im gehobenen Dienst sind 76,8% Frauen beschäftigt (2009: 71%); im mittleren und einfachen Dienst beträgt der Anteil der Frauen 64,5% (2009: 71%).
- Unter den angestellten Beschäftigten der Entgeltgruppen E10–E15 sind Frauen mit einem Anteil von 39% vertreten (2009: 37%); in der Gruppe E6–E9 beträgt ihr Anteil 67,5% (2009: 64%) und in der Gruppe E1–E5 liegt er bei 64% (2009: 74,4%).
- Der Anteil der aus Haushaltsmitteln Teilzeitbeschäftigten insgesamt an der Leibniz Universität Hannover ist auf 49% gestiegen (2009: 34%). Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit wird zum überwiegenden Teil von Frauen wahrgenommen, 70% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen (2009: 72%).

Tabelle 1: Anteil der Frauen an den Beschäftigten (aus Haushaltsmitteln) der Leibniz Universität Hannover

Beschäftigte der Leibniz Universität Hannover									
	Vollzeit und Teilzeit gesamt			Vollzeit			Teilzeit		
	Gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Gesamt	davon Frauen	Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Frauen in %
Beamte – höherer Dienst	427	106	25%	397	90	23%	30	16	53%
Beamte – gehobener Dienst	82	63	77%	56	39	70%	26	24	92%
Beamte – mittlerer und einfacher Dienst	31	20	65%	20	10	50%	11	10	91%
Beamte gesamt	540	189	35%	473	139	29%	67	50	75%
Beschäftigte E10 – E15	1109	433	39%	535	139	26%	574	294	51%
Beschäftigte E6 – E9	779	526	68%	428	196	46%	351	330	94%
Beschäftigte E1 – E5	114	73	64%	55	16	29%	59	57	97%
Beschäftigte gesamt	2002	1032	52%	1018	351	34%	984	681	69%
Azubi	83	26	31%	82	25	30%	1	1	100%
Auszubildende gesamt	83	26	31%	82	25	30%	1	1	100%
Summe	2625	1247	48%	1573	515	33%	1052	732	70%

Stand: 12.2015

¹ Alle Nachweise und Quellenangaben für die hier aufgeführten Zahlen finden Sie im Anhang.

Eine Ausnahme bildet die Gruppe der Teilzeit arbeitenden Beschäftigten der Entgeltgruppen E10–E15, hier ist der Anteil der Frauen und Männer mit 51 % bzw. 49 % annähernd ausgewogen. Überwiegend handelt es sich dabei um Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (FwN-Stellen).

Entwicklung des Anteils von Frauen in den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

Die Zielzahlen für die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen orientieren sich an dem Kaskadenmodell und ergeben sich somit aus der Zahl der vorangegangenen Qualifikationsstufe.

Die Zielzahlen der Fakultäten werden von den Fakultäten selbst bestimmt. Hierbei orientieren sie sich ebenfalls am Kaskadenmodell und berücksichtigen besondere Situationen, wie beispielsweise frei werdende Professuren aufgrund der Erreichung der Altersgrenze.

Die Erfolge und die Erreichung der Zielzahlen sind in Tabelle 3 abgebildet. Mehrheitlich ist in den Fakultäten die 30%-Marke überschritten. In den Fakultäten, in denen die Ist-Zahl für Frauen über 50 % liegt, soll diese in der Regel gehalten werden. Zurzeit gibt es nur wenige Maßnahmen, um in diesen Fächern den Anteil von Männern zu erhöhen, wie z. B. der Zukunftstag für Jungen.

Tabelle 2: Entwicklung des Anteils von Frauen in den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen 2007 – 2015

Wissenschaftliche Qualifikationsgruppen	Stand 2007				Stand 2015			
	Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Promovierende) im WS	11.170	9.016	55	45	13.443	9.446	59	41
Promotionen im Studienjahr	206	99	68	32	217	122	67	36
Habilitationen im Jahr	9	4	69	31	7	1	88	13
Juniorprofessuren	16	10	62	38	21	7	75	25
Professuren W2/C3	85	18	83	17	59	28	68	32
Professuren W3/C4	141	22	87	13	168	41	80	20
Professuren insgesamt	242	50	83	17	248	76	77	23

Situation der Studierenden und Studienabschlüsse

Die Zahl der Studierenden insgesamt ist stark angestiegen: von 2007 mit 20.186 Studierenden auf 25.162 Studierende im Jahr 2015. Der prozentuale Anteil der Frauen an den Studierenden ist zwar gesunken (2007: 45% (8.669); 2015: 41% (9.016)², aber die absoluten Zahlen sind gestiegen. Eine wichtige Herausforderung für die kommenden Jahre ist es, den Anteil an Studentinnen in den technischen Fächern zu erhöhen: In der Fakultät für Maschinenbau sowie der Fakultät für Elektrotechnik liegt er weiterhin unter 15% (vgl. Tabelle 3).

Im Studienjahr 2015 schlossen 1.946 Frauen (46%) ihr Studium an der Leibniz Universität Hannover ab (ohne Promotionen). Im Jahr 2007 betrug der Anteil der Absolventinnen noch 55% (1.466 Studentinnen).

Veränderungen bei den Promotionen

Im Studienjahr 2015 wurden insgesamt 36% der Promotionen von Frauen abgeschlossen. In der Philosophischen Fakultät haben 2015 deutlich mehr Frauen als Männer die Promotion abgeschlossen (13 Doktoranden und 22 Doktorandinnen – entspricht 63% Frauenanteil). In der Fakultät für Architektur und Landschaft ist der Anteil von Frauen an den Promotionen mit 58% (7 Frauen und 6 Männer) ebenfalls hoch, gefolgt von der Naturwissenschaftlichen Fakultät 48% (46 Frauen und 50 Männer) und der Juristischen Fakultät (10 Frauen und 11 Männern) mit jeweils 48%. In der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik ist der Anteil von Frauen mit 11% (3 Frauen und 25 Männern) ähnlich niedrig wie in der Fakultät für Maschinenbau mit 10% (5 Frauen und 49 Männer (vgl. Tabelle 3).

² Vgl. Zahlenspielgel der Leibniz Universität Hannover 2008, Seite 14 und 15 und Zahlenspielgel 2015, Seite 21 und 22.

Tabelle 3: Zielvorgaben für 2013 – Ist-Situation 2015 – angestrebte Zielzahlen 2020 nach Fakultäten in Prozent

Fakultäten	Studentinnen			Abgeschlossene Promotionen von Frauen			Professorinnen insgesamt	
	Zielvorgabe für 2013	Ist 2015	Ziel 2020	Zielvorgabe für 2013	Ist 2015	Ziel 2020	Ist 2015	Ziel 2020
Fakultät für Architektur und Landschaft	58	62	58	50	58	50	35	40
Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie	40	33	40	30	35	40	13	18
Fakultät für Elektrotechnik und Informatik	16	11	15	10	11	25	6	13
Juristische Fakultät	57	59	59	30	48	50	22	25
Fakultät für Maschinenbau	15	13	15	10	10	17	14	19
Fakultät für Mathematik und Physik	35	31	40	30	21	25	10	15
Naturwissenschaftliche Fakultät	50	49	50	50	48	50	18	25
Philosophische Fakultät	60	64	64	50	63	64	53	53
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	50	41	50	35	46	50	13	25
gesamt	50	41	50	35	36	40	24	30

Stand: 12.2015

Zahl der Habilitationen

Die Anzahl der Habilitationen an der Leibniz Universität Hannover liegt seit rund 10 Jahren anhaltend unter 15 Personen jährlich und nimmt stetig weiter ab (2007: 13; 2015: 8). Aufgrund der insgesamt geringen Zahl der Habilitationen und der in der Regel langen Qualifizierungsphase ergeben sich jährlich hohe Schwankungen des Anteils von Frauen und Männern (2007: 13 Habilitationen, 4 Habilitationen von Frauen – entspricht 31%; 2009: 12 Habilitationen, 1 Habilitation von einer Frau – entspricht 8%; 2015: 8 Habilitationen, 1 Habilitation von einer Frau – entspricht 13%).

Entwicklung des Anteils von Frauen und Männern bei den Professuren

Die Gruppe der Professorinnen und Professoren ist die zahlenmäßig kleinste Gruppe. Die Gesamtzahlen der besetzten Professuren schwanken jährlich. Es gab im Berichtszeitraum immer wieder Zeiten, in denen Professuren unbesetzt waren. Die Gesamtsituation 2015 ist in Tabelle 4 wiedergegeben.

Tabelle 4: Zahl der Professuren und der Anteil von Professorinnen nach Fakultäten

Fakultät	Professuren insgesamt je Personalart				Frauen je Personalart				in % von gesamt
	W3/C4	W2/C3	W1	Summe	W3/C4	W2/C3	W1	Summe	
Naturwissenschaftliche Fakultät	29	22	5	56	3	7	0	10	18
Fakultät für Mathematik und Physik	26	19	4	49	2	0	3	5	10
Fakultät für Elektrotechnik und Informatik	24	3	4	31	2	0		2	6
Fakultät für Maschinenbau	19	2	0	21	2	1		3	14
Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie	17	5	1	23	2	1		3	13
Philosophische Fakultät	43	18	3	64	22	11	1	34	53
Fakultät für Architektur und Landschaft	13	16	2	31	3	7	1	11	35
Juristische Fakultät	14	3	1	18	2	1	1	4	22
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	24	0	7	31	3		1	4	13
Summe	209	88	27	324	41	28	7	76	23
Weibliche Beschäftigte in % von gesamt					20	32	26	23	

Stand 12.2015

Anstieg der Zahl der Professorinnen in 25 Jahren

Das nachfolgende Diagramm „Professorinnen an der Leibniz Universität Hannover im Zeitraum 1991 – 1.5.2016“ zeigt die Entwicklung des Anteils von Frauen bei den Professuren (Abbildung 1). Hier wurden die aktuellen Zahlen von 2016 verwendet, um zu zeigen, dass in 25 Jahren der Professorinnen-Anteil mit durchschnittlich 0,76 Prozentpunkten pro Jahr gestiegen ist.

Tabelle 5: Zahl der Professorinnen und ihr Anteil an der Zahl der Professuren

Insgesamt				Frauen				
W3/C4	W2/C3	W1		W3/C4	W2/C3	W1		
212	90	28	330	42	30	7	79	24%

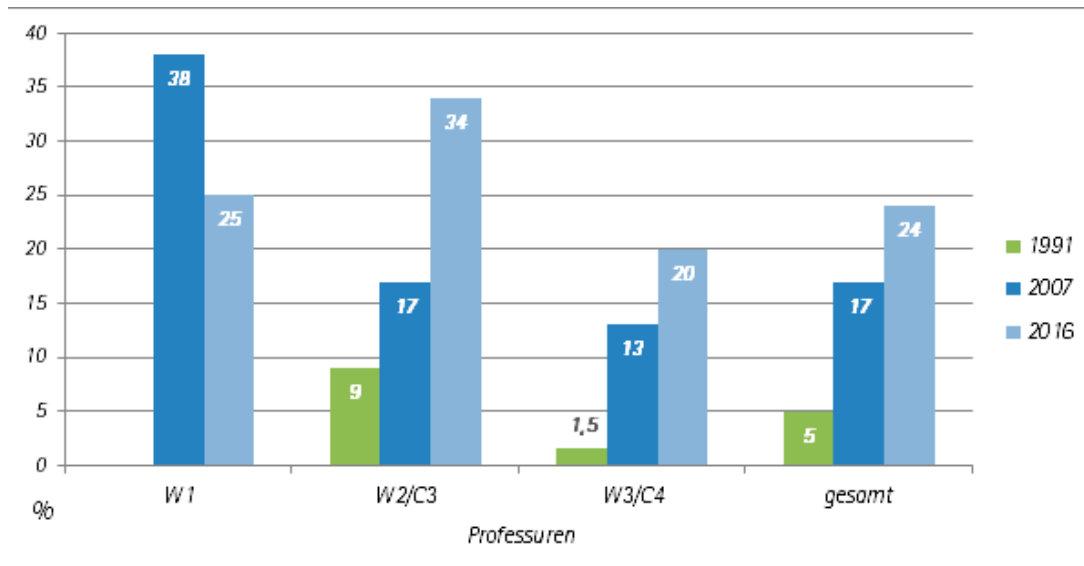
Stand 5.2016

Im Mai 2016 waren insgesamt 330 Professuren besetzt, davon 79 (24%) von Frauen. 1991 betrug der Anteil von Professorinnen 5% von insgesamt 408 Professuren. Entwickeln sich die Zahlen in gleichen Schritten weiter, würden noch weitere 34 Jahre benötigt, um den angestrebten 50%-Anteil zu erreichen.

Legt man für die Berechnung der Erhöhung des Anteils von Frauen die vergangenen vier Jahre zugrunde, ändert sich das Bild stärker. Im Jahr 2012 betrug der Frauenanteil an den Professuren 18% (entspricht 56) und bis 1. Mai 2016 24% (entspricht 79) – dies ergibt eine jährliche durchschnittliche Steigerung von 1,5% und entspricht den Zielvereinbarungen mit dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK).

Bei den W3/C4-Professuren ist der Anteil der Professorinnen von 9 (1,5%) Professorinnen im Jahr 1991 auf 20 (20%) bis Mai 2016 gestiegen.

Abbildung 1: Professorinnen an der Leibniz Universität Hannover im Zeitraum 1991 – 01.05.2016 in Prozent



In der Gruppe der C3-Professuren waren es 1991 noch 9% C3-Professorinnen (entspricht 18 C3-Professorinnen), 2016 waren es 34% (entspricht 30 W2/C3-Professorinnen).

Der Anteil der Frauen an den Juniorprofessuren unterliegt erheblichen Schwankungen. Als die Juniorprofessuren eingeführt wurden, lautete das Ziel, 40% mit Frauen zu besetzen. Dies hat sich nicht erfüllt; bislang liegt der Anteil bei 25%.

Im bundesweiten Vergleich liegt die Leibniz Universität Hannover beim Anteil der Professorinnen im Durchschnitt.³ Im TU9-Vergleich hingegen führt die Leibniz Universität Hannover die Liste der Technischen Universitäten an: Das CEWS-„Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ hat die bundesweiten Daten von 2013 verglichen. Dabei hatte die Universität Stuttgart einen Professorinnen-Anteil von 10%, die Leibniz Universität konnte mit 22% überzeugen.⁴

Neuberufungen

Im Zeitraum 2010 – 2013 konnte jährlich ein Anteil von durchschnittlich 34% Professorinnen insgesamt erreicht werden. Lediglich 2014 erreichte der Anteil der Frauen an den Neuberufenen nur 19% (entspricht 5 Professorinnen), stieg aber bereits 2015 wieder auf 29% (entspricht 4 Professorinnen) an.

Fazit

Wie eingangs erwähnt, konnte der Anteil von Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert waren, erhöht werden und somit eine größere Geschlechterparität erreicht werden. In sehr vielen Bereichen und Gehaltsstufen wurde die 30%-Marke durchbrochen. Sie ist Indiz dafür, dass in diesen Bereichen nicht mehr von einer Männerdomäne gesprochen wird.

Der Bundestag hat 2015 die Frauenquote von 30% in den Aufsichtsräten der deutschen Konzerne mit großer Mehrheit beschlossen. Für die Leibniz Universität Hannover gilt es, diese Prozentmarke auch bei den Professorinnen zu erreichen.

³ Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2015: Destatis – Fachreihe 11 Reihe 4.4. Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen: www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440147004.pdf;jsessionid=465180276A66D1DDDB6A00BDDE1C2BD4.cae3?__blob=publicationFile
⁴ CEWS-Hochschulranking 2015: https://www.google.de/url?sa=t&trct=j&tg=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKewjWwSYGRuv_OAhXErRoKHWvMBUkQFggjMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.uni-goettingen.de%2Fde%2Fhochschulranking-nach-gleichstellungsaspekten-cews%2F308420.html&usq=AFQjCNGOQo99X9t0WRdz00veV_u0Atastg&btvm=bv.131783435,d.bGs&cad=rja, S. 61



2. Zentrale Ziele und Maßnahmen bis 2020

An der Universität wurde 1997 ein Frauenförderplan⁵ (Gleichstellungsplan) verabschiedet, der die regelmäßige Fortschreibung von Zahlen, Maßnahmen und Erfolgen als Controllinginstrument festschrieb. Die Kommission für Gleichstellung schlägt dem Senat neue Ziele und Maßnahmen vor. Der Bericht zum Gleichstellungsplan besteht aus zwei Teilen, zum einen aus dem Bericht über die gesamte Universität und zum anderen aus den Berichten der Fakultäten, zentralen Einrichtungen und der Verwaltung.

Ausgehend von der Übersicht über das Erreichte (vgl. Kapitel 1) werden die Ziele für den nächsten Berichtszeitraum formuliert. Paragraf 41 Abs. 2 des neuen NHG legt fest, in den künftigen „Gleichstellungsplänen“ bzw. Berichten konkrete Ziel- und Zeitvorgaben vom Senat zu beschließen.

Dementsprechend beschließt der Senat der Leibniz Universität Hannover für den nächsten Berichtszeitraum bis 2020 folgende Ziele und Maßnahmen:

Ziele

- I. Der Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist zu erhöhen.
- II. Bis 2020 wird angestrebt, den Anteil von Frauen auf 50% Studentinnen, 40% Promovendinnen, 30% Professorinnen zu erhöhen.
- III. Der Anteil von Frauen in Leitungspositionen ist zu erhöhen.

Maßnahmen

1. Proaktive Ansprache bei Ausschreibungen von Berufungsverfahren.
2. Durchführung von Programmen und Projekten für Frauen zur Bewerbung von Studiengängen in den MINT-Fächern.
3. Professorinnen sind zu entlasten, die durch die Wahrnehmung von Leitungsfunktionen und Gremienarbeit aufgrund gesetzlicher Vorgaben mehrfachbelastet sind.
4. Die Leistungsbezüge in der W-Besoldung von Frauen und Männern sind auf Unterschiede zu prüfen; bei nachweislichen Lücken wird ein Maßnahmenplan erarbeitet, um die Lücken mittelfristig abzubauen.
5. Bei Baumaßnahmen (Neubauten oder Umbauten) ist zu prüfen, inwieweit Ruheräume, Stillräume, Eltern-Kind-Zimmer eingeplant werden können. Dort, wo dies baulich gegeben ist, sind entsprechende Räumlichkeiten zu schaffen.
6. Als neue Schwerpunkte im Bericht des Gleichstellungsplans sind der Familienservice und das Diversity Management aufzunehmen.
7. Der Gleichstellungsplan wird für das Jahr 2020 fortgeschrieben.

⁵ Vgl. Frauenförderplan der Universität Hannover, www.gleichstellungsbuero.uni-hannover.de/fileadmin/institut/pdf/frauenfoerderplan.pdf

Tabelle 6: Ist-Situation Dezember 2015 und die Zielzahlen bis 2020 nach Fakultäten in Prozent

Fakultäten	Studentinnen		Promotionen von Frauen im Jahr		Professorinnen	
	Ist 2015	Ziel 2020	Ist 2015	Ziel 2020	Ist 2015	Ziel 2020
	%	%	%	%	%	%
Fakultät für Architektur und Landschaft	62	62	54	54	35	40
Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie	33	40	35	35	14	18
Fakultät für Elektrotechnik und Informatik	11	15	11	15	6	13
Juristische Fakultät	59	59	48	50	22	25
Fakultät für Maschinenbau	13	15	9	17	19*	19
Fakultät für Mathematik und Physik	31	40	21	25	10	15
Naturwissenschaftliche Fakultät	49	50	48	50	18	20
Philosophische Fakultät	64	64	63	63	53	53
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	41	50	46	50	13	25
Insgesamt	41	50	36	40	23	30

Tabelle 7: Zielzahlen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungsgremien

Gremien	Anzahl 2016	Davon Frauen	Anteil von Frauen 2016	Zielzahlen für den Anteil von Frauen 2020
	Gesamtzahl		%	%
Hochschulrat	7	3	43	43
Präsidium	6	2	33	40
Senat	13	4	31	40
Dekanate und Leibniz Schulen	11	2	18	30
Studiendekanate	11	2	18	30

Erläuterungen zu den Zielen

Zu I: Erhöhung des Anteils von Frauen

Die Leibniz Universität Hannover sieht ihre Aufgabe unverändert darin, die Zielvorgaben des Niedersächsischen Hochschulgesetzes zu realisieren, die einen Frauenanteil von 50% vorsehen. Wie weit dieses Ziel bereits erreicht wurde, ist aus den Zahlen in Kapitel 1 ersichtlich. In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Maßnahmen ergriffen, um ihren Anteil zu erhöhen.

Zu II: Benennung der Zielzahlen bis 2020

Unabhängig von dem generellen Ziel werden seit 2011 Zielzahlen zur Erhöhung des Anteils von Frauen insgesamt und für jede Fakultät festgelegt und fortgeschrieben (Berichte zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG 2011 und 2013, Gleichstellungskonzept „Gender und Diversity 2020“). Dabei orientieren sich die Zielzahlen jeweils an dem Kaskadenmodell und ergeben sich somit aus der Zahl der vorangegangenen Qualifikationsstufe, vgl. Tabelle 6. Die Zielzahlen der Fakultäten bestimmen die Fakultäten selbst. Sie orientieren sich ebenfalls am Kaskadenmodell und berücksichtigen besondere Situationen, wie beispielsweise frei werdende Professuren aufgrund von Emeritierung. In den Bereichen, in denen der Anteil der Frauen bereits 50% beträgt, gilt die Ist-Situation als neue Zielzahl.

Zu III: Mehr Frauen in Leitungspositionen

Die Beteiligung von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung und ihr Anteil in Leitungsfunktionen sind auf einem guten Niveau. Dennoch sind Frauen in den zentralen Leitungspositionen unterrepräsentiert. Vor allem die Dekanate werden überwiegend von Männern geleitet. Deshalb sieht der aktuelle Gleichstellungsplan fakultätsübergreifend Zielzahlen vor, vgl. Tabelle 7.

Erläuterungen zu den künftigen Maßnahmen

Zu 1: Proaktive Ansprache bei Ausschreibungen von Berufungsverfahren

In den Fakultäten, in denen die Professorinnen unterrepräsentiert sind, sollen in Berufungsverfahren, potenzielle Bewerberinnen proaktiv angesprochen werden.

Zu 2: Durchführung von Programmen und Projekten für Frauen zur Bewerbung von Studiengängen in den MINT-Fächern

Zur Erhöhung des Anteils von Studentinnen in den MINT-Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, sollen die bewährten Angebote fortgesetzt werden und neue konzipiert und angeboten werden.

Zu 3: Entlastung von Professorinnen, die durch Leitungsfunktionen und Gremienarbeit mehrfachbelastet sind

In Gremien und Kommissionen sind der Anteil von Frauen und besonders der Anteil von Professorinnen gesetzlich geregelt. Erfahrungsgemäß besteht für Professorinnen in Fakultäten mit sehr geringem Anteil eine Mehrfachbelastung durch Gremien- und Leitungsaufgaben. Bereits das Gleichstellungskonzept 2014 „Gender und Diversity 2020“ sieht deshalb vor, hierfür Entlastungsmittel bereitzustellen. Künftig sollen Professorinnen in Fakultäten mit einem Frauenanteil von weniger als 16% beim Gleichstellungsbüro Entlastungsmittel beantragen können – für Lehraufträge, wissenschaftliche Hilfskräfte etc.

Zu 4. Gender Pay Gap in der W-Besoldung

Seit 10 Jahren werden bundesweit Zahlen über Gehaltsunterschiede von Frauen und Männern veröffentlicht. Die Gehaltslücke liegt je nach Auswertungsmodus zwischen 7% und 21%. Die Bundesregierung hat reagiert und ein Gesetz zur Lohngerechtigkeit verabschiedet.

Im Rahmen der „Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschule“ hat das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK)



bundesweit erstmals die Unterschiede in den Leistungsbezügen der W-Besoldung von Frauen und Männern an niedersächsischen Hochschulen untersucht und veröffentlicht. Danach bestand 2013 an niedersächsischen Hochschulen ein Gender Pay Gap – eine Gehaltslücke – bei den Leistungsbezügen in der W-Besoldung von rund 30%. Nach dieser Auswertung haben Professorinnen im Durchschnitt 30% geringere Leistungsbezüge als Professoren erhalten. Weitere Ausdifferenzierungen nach Fächern und Alter wurden vorgenommen und zeigten die Gehaltsunterschiede insgesamt zwischen den Fächern auf. Diese Daten hat das MWK auf seiner Website veröffentlicht⁶:

Es ist davon auszugehen, dass auch an der Leibniz Universität Hannover ein Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen besteht. Die Leistungsbezüge der Berufungen seit 2015 sollen regelmäßig auf einen Gender Pay Gap geprüft, Unterschiede nach den Gründen analysiert und öffentlich gemacht werden. Nachweisliche Unterschiede in den Leistungsbezügen sollen abgeschmolzen werden.

⁶ www.mwk.niedersachsen.de/startseite/themen/gleichstellung/dialoginitiative/workshop_06052015/workshop-professorinnen-positionen--perspektiven-134438.html



Zu 5: Familienfreundlichkeit bei Baumaßnahmen berücksichtigen

In den Gebäuden der Leibniz Universität Hannover bestehen nur wenige räumliche Möglichkeiten für Eltern, sich mit ihren Kindern zurückziehen oder ihr Kind für kurze Zeit mit zur Arbeit bringen zu können. Darüber hinaus fehlt es Schwangeren oder älteren Beschäftigten an Möglichkeiten, sich während der Pausen in Sozial- oder Ruheräumen ausruhen zu können.

Die Berücksichtigung und Planung dieser Funktionsräume bei Neu- oder Umbauten ist ein wesentlicher Beitrag zur familienfreundlichen Hochschule. Sie sollten, wo es möglich ist, eingerichtet werden. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten oder der Familienservice sollen künftig in die Bauplanungen einbezogen werden. Es soll sichergestellt werden, dass die Aspekte der Familienfreundlichkeit bei Neu- oder Umbauten berücksichtigt werden.

Zu 6: Integration des Familienservice und des Diversity Management im Gleichstellungsplan

Berichte des Diversity Management und des Familienservice sollen künftig im Gleichstellungsplan fortgeschrieben werden. Damit spiegelt der Gleichstellungsplan wider, dass diese beiden Schwerpunkte neben dem Thema Chancengleichheit zentrale Themenfelder der Gleichstellungsarbeit der Leibniz Universität Hannover sind.

Zu 7: Fortschreibung des Gleichstellungsplans

Die nächste Fortschreibung des Gleichstellungsplans soll dem Senat 2020 vorgelegt werden.

3. Die alltägliche Gleichstellungsarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte und das Team des Gleichstellungsbüros setzen sich täglich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern und für Familien ein. Das neu hinzugekommene Diversity Management beleuchtet die verschiedenen Facetten der Chancengleichheit erweitert um das gesamte Spektrum der Vielfalt von Studierenden und Beschäftigten.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine implementierte Querschnittsaufgabe. Ihr widmen sich viele Akteure und Akteurinnen sowie etliche Kooperationen innerhalb und außerhalb der Universität. Die Erfolge belegen, diese gemeinsame Aufgabe zeigt vielfältige Wirkungen, ist allen wichtig und macht überdies Freude.

Die Grundlage der Aufgaben bilden das Niedersächsische Hochschulgesetz und das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz sowie die beschlossenen Richtlinien und Vorgaben der Leibniz Universität Hannover. Konkret werden im Gleichstellungsbüro:

- Beschlüsse vorbereitet und zur Diskussion und Verabschiedung weitergegeben
- Gleichstellungsprogramme und -projekte organisiert und durchgeführt
- Fakultäten bei Projektanträgen zu Genderaspekten beraten
- Kommission für Gleichstellung, Forum Genderforschung, Diversity-Rat organisatorisch betreut
- Informationsflyer und Broschüren veröffentlicht
- Berufungsverfahren begleitet
- Projekte und Beteiligungen an externen Programmen beantragt
- Gleichstellungspläne regelmäßig geschrieben und fortgeführt

Zudem findet ein regelmäßiger Austausch mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, zentralen Einrichtungen und der Verwaltung statt.

Was gibt es Neues im Berichtszeitraum?

Im Folgenden werden einige neue Regelungen, Programme und Projekte, die im vergangenen Berichtszeitraum neu konzipiert und umgesetzt wurden, kurz vorgestellt.

Gendergerechte Sprache

Der Leitfaden „Geschlechtergerechtes Formulieren von Texten“ wurde 2015 vom Präsidenten und der Gleichstellungsbeauftragten herausgegeben. Die Leibniz Universität legt wegen ihres Bildungsauftrages höchsten Wert darauf, dass ihre Mitglieder eine geschlechtergerechte Sprache verwenden und dass alle Schriftstücke geschlechtergerecht formuliert werden. Der Leitfaden zeigt, wie beim Formulieren eine geschlechterdirekte Ansprache oder die Verwendung von neutralen Formulierungen in Berichten, Anträgen, Präsentationen, Stellenausschreibungen, Vordrucken, Geschäftsbriefen, Rundschreiben etc. möglich ist. Im universitären Alltag gilt der Leitfaden als verbindlich und fordert des Weiteren dazu auf, den Gebrauch von grammatikalisch nicht korrekten, wenn auch oftmals genutzten Begrifflichkeiten, zu unterlassen.

Zur Unterstützung der Neuerungen wurde den Beschäftigten im Rahmen der Weiterbildung der Workshop „Texten mit Vielfalt“ angeboten.

Karriere- und Nachwuchsförderung

Karriere- und Nachwuchsförderung für Frauen hat eine lange Tradition an der Leibniz Universität. Die konkrete Unterstützung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen hat dazu geführt, dass sich in den meisten Fächern die Zahlen von Frauen und Männern angleichen. Dadurch haben sich auch die Maßnahmen zur Personalentwicklung und die Angebote für beide Geschlechter erweitert.

Beispiele

Workshop-Themen für Frauen und Männer	Zielgruppe
Zusammenarbeit unter Genderaspekten	Frauen und Männer im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses
Unconscious Bias oder Unbewusste Denkmuster	Frauen und Männer im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie Gremienmitglieder, Funktionsträgerinnen und Funktionsträger etc.
Schweißkurse	Studentinnen und Studenten

Neue Projekte und Programme für Frauen

Programme und Projekte	Zielgruppe
Programm Führung in der Wissenschaft	Professorinnen
Jahresgruppe Kollegiale Beratung und Supervision	Professorinnen, Juniorprofessorinnen, Postdocs
Programm Team-Mentoring	Doktorandinnen und Studentinnen
Caroline Herschel Programm	Nachwuchswissenschaftlerinnen
fiMINT	Nachwuchswissenschaftlerinnen
Femtec	Studentinnen
Niedersachsen-Technikum	Abiturientinnen

Männer können Gleichstellungsbeauftragte werden

Auf Vorschlag der Kommission für Gleichstellung unter dem Vorsitz der Vizepräsidentin für Lehre und Studium hat der Senat 2016 die Wahlordnung für die Gleichstellungsbeauftragten geändert: Künftig können für das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten für die Fakultäten, zentralen Einrichtungen und für die Verwaltung auch Männer gewählt bzw. benannt werden.

Schutz vor Diskriminierung

Wer sich an der Leibniz Universität Hannover belästigt oder benachteiligt fühlt, kann sich an das Gleichstellungsbüro, die Personalverwaltung und an die Psychologisch-Therapeutische Beratung wenden. In Absprache mit den Betroffenen werden konkrete Maßnahmen durchgeführt, um die Diskriminierung bzw. sexuelle Belästigung abzustellen. Ziel ist es, eine diskriminierungsfreie Universität zu sein. Im Gleichstellungsbüro beraten die Gleichstellungsbeauftragte Helga Gotzmann und Dr. Cornelia Ott.

Forum Genderforschung

Das Forum Genderforschung gibt es seit 2015. Dieser Zusammenschluss von Forscherinnen und Forschern hat zum Ziel, die Forschungspotenziale der Leibniz Universität Hannover sichtbar zu machen und damit neue Möglichkeiten interdisziplinärer und gemeinsamer Forschungsaktivitäten zu institutionalisieren. Das Gleichstellungsbüro erhielt für den Anschlag des Forums Genderforschung Mittel vom MWK. Die Implementierung des Forums Genderforschung als neue Kategorie in die bestehende Forschungsstruktur unterstreicht die Bedeutung, Genderperspektiven in die vorhandenen Forschungsfelder aufzunehmen. Einige Forumsmitglieder stellen

als Mitglieder in Forschungsinitiativen und Forschungszentren den Transfer der Genderperspektiven in die Praxis sicher. Das Forum Genderforschung koordiniert Joana Rieck.

Familiengerechte Hochschule

Im Gleichstellungsbüro findet man den Familienservice mit den Angeboten Beratung und Information. Referent für den Familienservice ist Björn Klages. Mit Wissen und konkreten Hilfen steht er den Beschäftigten und Studierenden mit Kindern oder mit zu pflegenden Angehörigen zur Verfügung. Alle Kinder von Studentinnen, Studenten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Leibniz Universität Hannover, die ab dem 1. August 2015 geboren wurden, erhalten beim Familienservice ein Willkommenspaket. Und seit 2016 gibt es das Kids-Fit-Feriencamp-Angebot des Zentrums für Hochschulsport. Für schwangere Studentinnen und Beschäftigte wurden alle wichtigen Informationen auf der Webseite: „Schwanger. Was nun?“⁷ zusammengestellt.

Diversity Management

Das Diversity Management ist als dritter Schwerpunkt neu im Gleichstellungsbüro angesiedelt. Seit dem 1. Januar 2016 arbeitet Dr. Isabel Sievers als Referentin für Diversity Management. Die Aufgaben des Diversity Management sind es, Projekte und Maßnahmen zu entwickeln und durchzuführen und die Hochschulöffentlichkeit darüber zu informieren. Dazu gehört vor allem die Beratung der Fakultäten, um sie bei der Umsetzung von Diversity-Maßnahmen zu unterstützen. Darüber hinaus ist die Vernetzung mit regionalen und bundesweiten Diversity-Gruppen ein weiterer Schwerpunkt.

⁷ <https://www.service-fuer-familien.uni-hannover.de/2179.html>

SOPHIA-Preis des Soroptimist (SI)-Clubs Hannover

Im Berichtszeitraum erhielten zwei herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen den mit 1.000 Euro dotierten Soroptimist International Hochschulabsolventinnen-Preis SOPHIA:

- Dr. jur. Birden Güngören, Juristische Fakultät
- Sofia Herbers, Fakultät für Elektrotechnik und Informatik

Zonta-Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Der Zonta-Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen 2014 wurde an Dipl.-Chemikerin Michaela Jahn, Leibniz Universität Hannover, verliehen. 2016 erhielt Dipl.-Ingenieurin Hasret Artak den mit 2.000 Euro dotierten Nachwuchspreis.

Ilse-ter-Meer-Preis der Leibniz Universität Hannover

Der mit 5.000 Euro dotierte Ilse-ter-Meer-Preis wird alle zwei Jahre verliehen. Der Ilse-ter-Meer-Preis zeichnet Einrichtungen, Projekte oder Personen der Leibniz Universität Hannover aus, die die Themen Chancengleichheit, Familienservice und Diversität sichtbar machen und stärken. Der Preis wird für hervorragende, innovative und außergewöhnliche Projekte bzw. Leistungen vergeben.

Am 27. 11.2014 hat Prof. Elfriede Billmann-Mahecha, Vizepräsidentin der Leibniz Universität Hannover, dem Projekt „Herbstuniversität“ den Ilse-ter-Meer-Preis verliehen für besonders innovative Ideen und Konzepte, um mehr Schülerinnen für Naturwissenschaften und Technik zu begeistern. Janna Klaassen und Christiane Stolz als Projektkoordinatorinnen, Iris Linke, Dezerntin, sowie Ralf Mahler, Leiter der Zentralen Studienberatung, nahmen den Preis in Höhe von 5.000 Euro entgegen (von rechts). Sonderpreise in Höhe von 1.000 Euro wurden im Rahmen der Veranstaltung an die Projekte „Ada Lovelace's Urenkelinneninitiative“ und „Schrauben für Studentinnen“ vergeben.



2016 ging der Ilse-ter-Meer-Preis an das Institut für Werkstoffkunde. Mit der Verleihung des Ilse-ter-Meer-Preises an das Institut für Werkstoffkunde, Prof. Dr.-Ing. Hans Jürgen Maier, Katharina Reimann und Elvira Karsten für die Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros, wurden erstmals Aktivitäten im Bereich Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ausgezeichnet. Die Verleihung des Preises fand am 22.11.2016, am Tag der offenen Tür des Gleichstellungsbüros statt.



„Das Programm ist aus meiner Sicht sehr zielführend und hilfreich und ich würde es auch sofort weiterempfehlen. Wichtig ist allerdings, dass die Teilnehmer tatsächlich die Zeit haben, die Prozesse gemeinsam zu bewerkstelligen.“

Programm „Führung in der Wissenschaft“

„Mir hat das Programm sehr gut gefallen bzw. es gefällt mir noch. Es ist einfach die immer wieder gemachte Erfahrung, dass es Reflexionsräume braucht, dass es schön ist, sich auszutauschen und die Perspektive anderer auf das eigene Tun zu bekommen sowie die eigene Arbeit als Führungskraft zu professionalisieren. All das hat das Coaching geleistet. Was wirklich schwierig war: die Termine. Die kleine Runde, die ja einerseits Luxus ist, führt doch schnell dazu, dass sie zu klein wird. Und was hätte besser sein können: die Abstimmung der Coaching-Angebote der Leibniz Universität. Da ist manchmal nicht mehr ganz nachvollziehbar, wer was anbietet. Kurz, nachdem Ihre ‚Ausschreibung‘ draußen war, gab es z. B. noch ein anderes Coachingangebot – ich weiß schon nicht mehr von wem. In der ersten E-Mail ist mir nicht ganz klar geworden, dass die Workshops eintägig sind (also zwei halbe Tage oder ein ganzer, wie wir es dann gemacht haben). Im Text kam es für mich so an wie zweitägige Angebote, weshalb ich mir zu viele Termin geblockt hatte.“

4. Feedback von Teilnehmerinnen und Teilnehmern

Individuelle Beratung

„Wenn auch etwas verspätet, dafür aber nicht minder von Herzen, möchte ich mich bei Ihnen für die Hilfe bedanken. [...] Vielleicht haben Sie es meinen Mails ‚angelesen‘, dass ich momentan in einem Loch stecke [...] Es hat gut getan, Hilfe, besonders so bedingungslose, zu bekommen und zu spüren, dass ‚da draußen‘ doch noch Menschen mit dem Herzen am rechten Fleck sind. Ich würde mich freuen, wenn ich eines Tages die Chance bekäme, auch etwas zurückzugeben!“

Einzelcoaching-Programm

„Ziel des Einzelcoachings war es, meinen Vortragsstil zu verbessern. Dabei wurden die üblichen Themen wie Einleitung und Gliederung, das Einbringen von ‚Mikropausen‘, Umgang mit Nervosität, Verbesserung der Präsenz und das effektive Herausstellen der Kernbotschaft v.a. auch im Hinblick auf die Aufmerksamkeits-Zeit-Kurve behandelt. Zusätzlich war der Umgang mit kritischen Fragen ein wichtiges Thema. Die Teilnahme an dem Einzelcoaching-Programm war ein großer Erfolg, da ich (zusätzlich zu positiver Resonanz von Kollegen) auch selbst merke, dass mein Vortragsstil nicht nur für ein spezielles Event, sondern im Allgemeinen auch nachhaltig verbessert wurde. Dies wird mir nicht nur in Forschung und Lehre in meinem Qualifikationsweg weiterhelfen, sondern auch für die alltägliche Kommunikation mit Mitarbeitern und Kollegen.“

Caroline Herschel Programm

„Zu Beginn war es wohl der Gedanke an eine auch weiterhin gesicherte Bezahlung meiner Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin, der mich zu meiner Bewerbung auf das Stipendium veranlasste. Zudem erschien mir anfangs die Möglichkeit, von der Universität als Stipendiatin ausgewählt zu werden, nicht nur die Aussicht auf eine jahrelange finanzielle Förderung zu sein, sondern auch als eine Form der Bestätigung meiner bisherigen wissenschaftlichen Arbeit. Das Stipendium erhalten zu haben bedeutete für mich bis heute mit dem guten Gefühl der Gewissheit einer gesicherten Finanzierung der eigenen Stelle, sich dem Wesentlichen seiner Arbeit als Habilitand widmen zu können. Selbständiger und unabhängiger die Erfahrung zu machen einerseits in der Lehre, das heißt in der Mitwirkung an Vorlesungen und auch der Übernahme einer eigenen Vorlesung, andererseits die eigenen wissenschaftlichen Veröffentlichungen voranzutreiben sowie letztlich die Habilitationsschrift zu verfassen, um am Ende das eigentliche Ziel, eine gelungene Habilitation, zu erreichen.“



„Ohne die Unterstützung im Rahmen der Frauenförderung wäre es mir nicht möglich gewesen, meine Promotion zum Dr.-Ing. in Deutschland erfolgreich zu absolvieren. Ich danke Ihnen und der Leibniz Universität Hannover.“

Mentoring-Programm für Schülerinnen

„Seit dem Mentoring-Programm habe ich mich, auch innerhalb meines Studiums, viel mit den Themen Geschlechtergerechtigkeit, Gleichstellung, Gender- und Körperpolitik auseinandergesetzt. So haben sich mein Blick für bestimmte Fragen geschärft und mein Interesse weiter bestätigt.“

Niedersachsen-Technikum

„Ich habe am Niedersachsen Technikum teilgenommen, da mich ein Ingenieurberuf sehr interessiert hat. Schon wegen der großen Vielfalt hätte ich mich ohne einen vorherigen Einblick nicht für einen Studiengang in diesem Bereich entscheiden können. Mir hat es insgesamt sehr gut gefallen und vor allem geholfen, mich zu orientieren. Ich studiere mittlerweile im sechsten Semester Wirtschaftsingenieurwesen an der Leibniz Universität Hannover.“



Team-Mentoring für Studentinnen

„Für mich ist das Team-Mentoring mehr als das Zusammenspiel von Coaching, Kompetenzteams und Mentoring. Es ist ein Projekt zum Erfahrungsaustausch und ein Netzwerk, das sich auch nach den sechs Monaten noch stetig vergrößert. Die Grundlage für das Zusammenwirken im Kompetenzteam und die Tandempartnerschaft bildeten die Seminare, in denen neben Workshops und Gesprächen zu für uns relevanten Themen auch immer Raum für unsere persönlichen Themenwünsche war.“



Das in den Seminaren Erlernte erleichterte uns die Arbeit im Kompetenzteam, während der wir aktuelle Themen aus unserem Studium besprechen konnten. Dabei flossen die Erfahrungen von sechs Studentinnen aus verschiedenen Fachbereichen, die alle an unterschiedlichen Stellen ihres Studiums standen, ein, was für jede von uns eine große Bereicherung war. Die Gespräche mit den Mentorinnen und Mentoren zeigten neue und zum Teil ungeahnte Perspektiven auf und boten darüber hinaus die Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen und Fragen zu klären. Das Team-Mentoring bestätigte mich in meiner Entscheidung für die Wissenschaft. Was zunächst als Tendenz begann, wurde im Laufe des Projekts immer konkreter und am Ende hatte ich eine ziemlich genaue Vorstellung dessen, was ich mir nach meinem Studium wünsche. (Inzwischen wurde diese Vorstellung zur Realität.) Dadurch konnte ich dem Ende des Studiums deutlich entspannter entgegenblicken.

Familienservice

„[...] als wissenschaftlicher Angestellter am IRS und Vater von drei Kindern wollte ich Ihnen [...] eine positive Rückmeldung geben. Es geht um die Ferienbetreuung in den Herbstferien, die für Grundschul Kinder von Beschäftigten der LUH in den Herbstferien angeboten und von Frau Schanz organisiert wurde. An dieser Ferienbetreuung nahm zum ersten Mal auch unser Sohn (10 Jahre) teil, der mit Down-Syndrom geboren wurde. Unser Sohn hat eine großartige Woche verbracht und zusammen mit anderen Kindern viel Spaß gehabt. Ich schreibe Ihnen diese Zeilen, weil es uns sehr gefreut hat, dass die Verantwortlichen und die Betreuerinnen den Mut gehabt haben, die Teilnahme an der Ferienbetreuung auch unserem Sohn zu ermöglichen. Denn auch wenn ich als Vater wohl damit gerechnet habe, dass das relativ problemlos klappen sollte, ist es (leider) noch lange nicht selbstverständlich, dass sich Institutionen auf einen Versuch einlassen. Wenn man es so nennen will, dann hat die LUH einen kleinen Schritt in Richtung inklusive Teilhabe gemacht – das finde ich großartig: allen Beteiligten vielen Dank dafür!“

„Ich möchte mich ganz herzlich für das gestrige informative Gespräch mit Ihnen bedanken. Mein Mann und ich haben uns gestern noch mal ausgetauscht und werden einen Termin mit der Elterngeldstelle vereinbaren, um die verschiedenen Szenarien durchzuspielen. Besonders hilfreich empfand ich Ihre Tipps, wie das Thema der Elternzeit mit dem Arbeitgeber angesprochen werden soll. Wir werden uns trotz der geringen Chancen um einen Betriebsplatz bemühen. Vielleicht klappt es ja doch.“

Veranstaltungen

„Ihnen und den Mitarbeitenden des Gleichstellungsbüros ein dickes Lob für die gelungene Veranstaltung! Zudem möchte ich mich auch noch für das Buch bedanken, das ich gewonnen habe.“



Gleichstellungsbeauftragte



Prof. Dr. rer. nat. Eva Hacker

Institut für Umweltplanung
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511 762 2697
E-Mail: hacker@umwelt.uni-hannover.de



Prof. Dr. sc. techn. Barbara Zibell

Institut für Geschichte und Theorie der Architektur
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511 762 5791
E-Mail: b.zibell@igt-arch.uni-hannover.de



5. Fakultäten

Fakultät für Architektur und Landschaft

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Architektur und Landschaft (FAL) sehen Chancengleichheit als eine Querschnittsaufgabe. Sie sind Anlaufpunkt in allen Gleichstellungsfragen – insbesondere auch für die Studierenden, die regelmäßig am Anfang des Studiums in der Einführungswoche über die Tätigkeitsbereiche der Gleichstellungsbeauftragten informiert werden. Zwischen der zentralen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird über die regelmäßig stattfindenden Sitzungen im Rat der Gleichstellungsbeauftragten ein enger Austausch gepflegt.

Das Forum für GenderKompetenz in Architektur Landschaft Planung (gender_archland) ist eine Plattform für den Austausch und die Koordination von Aktivitäten in genderbezogener Lehre, Forschung und Transfer in die weitere Fachöffentlichkeit.

Im Einzelnen sind die folgenden Punkte von Bedeutung.

Chancengleichheit von Männern und Frauen

Erhöhung des Anteils von Frauen resp. Männern, wo sie unterrepräsentiert sind

Unterrepräsentiert sind Frauen in der FAL insbesondere im Bereich der Professuren und z. T. bei den Habilitationen (von 2012 bis heute eine Habilitation einer Kollegin, eine Umhabilitation einer Kollegin und eine Habilitation eines Kollegen). Hier sollten im Zeitraum bis 2020 sowohl eine W2- als auch eine W3-Stelle mit einer Kollegin besetzt und Habilitationen von Postdoctorandinnen weiterhin besonders unterstützt und gefördert werden.

Im Mittelbau haben die Bemühungen der vergangenen Jahre um eine geschlechtergerechte Anzahl von Mitarbeitenden gute Ergebnisse gezeigt. Auch im Bereich der Promotionen ist das Geschlechterverhältnis derzeit ausgeglichen. Das bedeutet aber dennoch, weiterhin darauf hinzuwirken, dass junge Kolleginnen promovieren (können) und die Weiterqualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses gefördert wird.



Transparenz bei Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren

Zur Realisierung einer ausgewogenen Personalstruktur nehmen die Gleichstellungsbeauftragten ihre Mitwirkung in den Berufungskommissionen wahr. Im Berichtszeitraum (von 2012 bis heute) wurde die Beteiligung an 9 Berufungsverfahren realisiert. Die zu vergebenden Stellen wurden mit 5 Professorinnen und 4 Professoren besetzt. Gender Mainstreaming bei Personal- und Strukturentscheidungen könnte durch eine stärkere Einbindung in die funktionellen Strukturen der FAL erreicht werden.

Familienservice

Maßnahmen zur Verbesserung der Studien- und Arbeitssituation von Frauen und Männern

Alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und Professorinnen/Professoren können auf Wunsch Gleitzeit in Anspruch nehmen. Die Inanspruchnahme von Elternzeit wird auch männlichen Mitarbeitern ermöglicht, ebenso das Angebot der Teilzeit, auch unter 50% der normalen Arbeitszeit. Diese Situation sollte dringend weiterhin bestehen bleiben.

Im Bereich des Technischen und des Verwaltungsdienstes sind zwar Teilzeitarbeit und Elternzeitmodelle möglich, Gleitzeit ist jedoch jeweils individuell zwischen der Leitung des jeweiligen Instituts und den betreffenden Angestellten auszuhandeln. Eine Standardregelung existiert bisher nicht.



Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und/oder Beruf mit Familie

Durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten existiert ein permanentes Angebot für persönliche Gespräche mit Studierenden. Das Mentoring für Studierende im Master Architektur und Städtebau ergänzt dieses Angebot.

Die Beratung von Studierenden und des wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgt auch im Hinblick auf Qualifizierung und Karriereplanung. Studierende Eltern haben das Angebot von Krabbelgruppen durch die „Baufrösche“ an der FAL und natürlich auch zentral durch die „Leibniz-Kids“. Eine Ermunterung zum Teilzeitstudium ist sinnvoll, aber nur für diejenigen realisierbar, die es finanziell schaffen können. Hier bedarf es der Unterstützung und des Einsatzes durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der LUH für bundesweite finanziell auskömmliche Lösungen.

Diversity-Aktivitäten

Maßnahmen zur Vermeidung und Verminderung von Diskriminierungen

Die Gleichstellungsbeauftragten sind permanent Anlaufstelle für Studierende sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es gibt Beratungs- und Gesprächsangebote, beispielsweise in Fällen sexueller Belästigung, aber auch von Diskriminierungen aufgrund ethnischer Herkunft, Alter, körperlicher Behinderungen.

An der FAL wird bereits intensiv an der Problematik von Frauen und Männern auf der Flucht sowie in Bezug auf Migranten und Migrantinnen gearbeitet – dies insbesondere in Hinsicht auf soziale/organisatorische und bauliche Fragen. Ebenfalls gibt es Überlegungen zur Öffnung des Studiums für diese Personengruppen. Bei weitergehenden Planungen und Maßnahmen sollten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten einbezogen werden.

Maßnahmen zur Sensibilisierung der Wahrnehmung, Wertschätzung und Nutzung personeller Ressourcen

In allen Arbeitsfeldern der Fakultät gibt es Forschungs- und Studienprojekte zu Gender Studies und in Kooperation mit dem gender_archland bzw. der Juniorprofessur für Raum und Gender, die weiterer Unterstützung und Förderung bedürfen. Dazu zählen:

- Erstellung eines Handbuchs „Raumwissenschaftliche Geschlechterstudien“ als Strukturmaßnahme zur Sensibilisierung in der Lehre
- Organisation von Gastvorträgen zu Gender Studies in Kooperation mit dem gender_archland
- Einladung von Gastreferentinnen zur Förderung weiblicher Role Models

Finanzielle Unterstützung der Gleichstellungsarbeit an der FAL

Die Fakultät für Architektur und Landschaft stellt jährlich ein Budget von 2.000 Euro zur Verfügung, um die Gleichstellungsarbeit gezielt zu fördern.

Diese Gleichstellungsmittel der FAL werden schwerpunktmäßig verwendet für:

- Maßnahmen der Weiterbildung
- Unterstützung qualifizierter Lehre – Hiwis/ Tutorinnen und Tutoren sowie Juniorprofessur
- gender_archland (zusätzlich)
- Vorträge von Gastreferentinnen
- Öffentlichkeitsarbeit

Ausblick

Bei der Gleichstellungsförderung an der FAL geht es um die Fortsetzung der bisherigen Arbeit und die Setzung neuer Schwerpunkte: So sind im Bereich der personellen Strukturen nach wie vor die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten insbesondere in Berufungsverfahren gefordert.

Im Bereich der funktionellen Strukturen wäre die Wirksamkeit der Gleichstellungsarbeit durch die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in die regelmäßigen „Dekanatsrunden“ auszubauen und zu stärken.

Die Öffentlichkeitsarbeit soll mit einem neuen Flyer unterstützt werden.

Fördermaßnahmen könnten beispielsweise in einer wiederkehrenden Alumniveranstaltung bestehen. Geprüft wird ein Tutorienmodell nach Vorbild des Instituts für Didaktik der Naturwissenschaften, FG Chemiedidaktik, zur Einbeziehung gendergeschulter Studierender in Lehrveranstaltungen.

Die FAL sieht das gender_archland als wichtige Initiative innerhalb der Fakultät und Universität an und unterstützt es als tragende Säule der Genderforschung und -lehre in Architektur und Landschaft.

Tabelle 8: Wissenschaftliche Karrierestufen an der Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler		Kommentare ggf. hier eintragen
	Anzahl		
	m	w	
Anzahl der Promotionen im Jahr	6	7	
Promovierende (sofern Daten vorhanden)*	21	26	<i>Immatrikulationen mit Abschlussziel Promotion; Fachfälle ohne Beurtaubte</i>
Nicht promoviertes wissenschaftliches Personal*	46	57	
Promoviertes wissenschaftliches Personal (ohne eigene Arbeitsgruppe)*	9	12	<i>Personal mit/ohne Arbeitsgruppe kann nicht differenziert werden.</i>
Anzahl der Habilitationen im Jahr	–	–	
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1)*			<i>s.o.</i>
- davon Juniorprofessuren (W1)*, **	1	1	
Professuren C2*	–	–	
Professuren C3/W2*	9	7	
Professuren C4/W3*	10	3	
Neuberufungen Professuren im Jahr	1	–	<i>inkl. Juniorprofessuren</i>
- davon C4/W3 Professuren im Jahr	1	–	
Leitungspositionen: mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekanate)*	1	–	<i>nur Dekan/Dekanin vermerkt</i>

Bitte beachten Sie jeweils die Spezifizierungen zu den Indikatoren im beiliegenden Informationsblatt sowie unter www.dfg.de/gleichstellungsstandards

* Daten zum Stichtag (1.12.2015)

** W1 und AT

... Angabe fällt später an; X Aussage nicht sinnvoll; - nicht bekannt

– genau Null (nicht vorhanden)



Gleichstellungsbeauftragte



Dipl.-Sozialwissenschaftlerin Helga Gotzmann

Gleichstellungsbeauftragte
Hochschulbüro für ChancenVielfalt
Telefon: 0511 762 3565

E-Mail: gotzmann@chancenvielfalt.uni-hannover.de

Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Entwicklung des Anteils von Frauen an der Fakultät

Der Anteil der Frauen hat sich seit der letzten Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2011 in allen Qualifizierungsgruppen und Mitgliedergruppen erhöht. Die absoluten Zahlen bei den Studierenden sind stark angestiegen.⁸

Anstieg der Zahl der Studentinnen

Der Anteil der Studentinnen gemessen an der Gesamtzahl der Studierenden der Fakultät Bauingenieurwesen und Geodäsie betrug im Wintersemester 2014/2015 33%. Die Zahl der Studentinnen hat sich von 2007 bis 2014 um 193 Studentinnen erhöht, ein Anstieg von 63%. Das ist ein gutes Ergebnis und im Vergleich mit den Fakultäten für Maschinenbau und Elektrotechnik und Informatik der höchste Anteil von Studentinnen in den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten.

Die Anzahl der Studenten ist im gleichen Zeitraum (2007–2014) um 255 Studenten gestiegen. Das ergibt einen Anstieg von 35%. Damit liegt der Anstieg der Zahl der Studentinnen höher als der der Studenten.

Beschluss:

Die Fakultät strebt bis 2020 an, den Anteil von Studentinnen auf 40% zu erhöhen.

Promotionen

Die Anzahl der Promotionen ist bei Frauen und Männer fast gleich geblieben. Der prozentuale Anteil ist gestiegen.

Die Fakultät strebt bis 2020 an, einen Anteil von 30% Promotionen von Frauen vorweisen zu können.

Abbildung 2: Anzahl der Studentinnen in den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten der Leibniz Universität 2007–2014

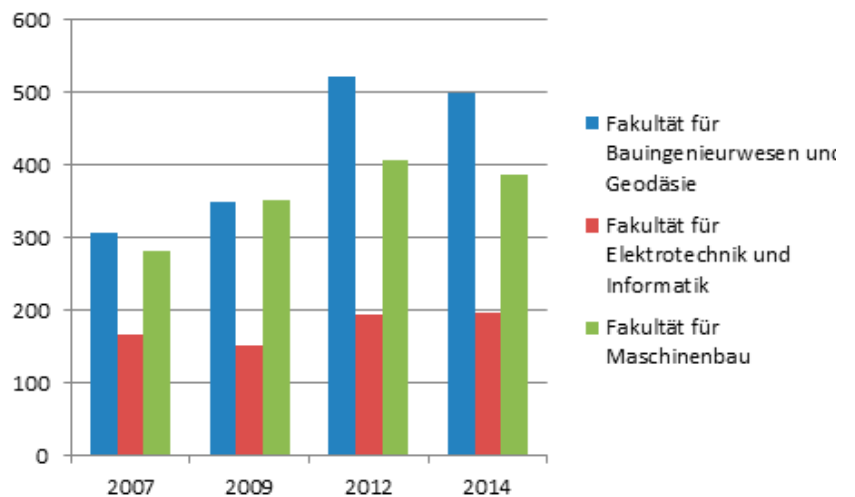
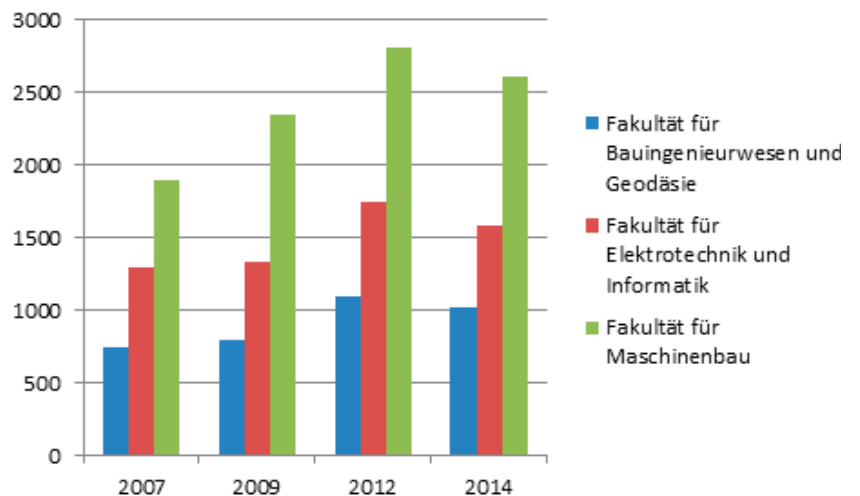


Abbildung 3: Anteil der Studenten in den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten 2007–2014



Professuren

Der Anteil der Frauen an den Professuren ist von 10% im Jahr 2007 auf 18% im Jahr 2016 angestiegen. Erwähnenswert ist hier, dass im Sommersemester 2016 eine weitere Professorin, Dr.-Ing. Katharina Klemt-Albert, den Ruf auf eine W3-Professur angenommen und ihre Arbeit aufgenommen hat. Mit insgesamt 4 Professorinnen kommt die Fakultät auf einen Frauenanteil von insgesamt 18% und hat damit die Zielzahl von 2020 bereits erreicht.

Beschluss:

Die Fakultät hat das Ziel, den Anteil von Professorinnen mit 18% zu halten. Es werden bis 2020 keine Professuren planmäßig frei.

⁸ Vgl. Zahlenübersichten: Bericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards 2011; www.gleichstellungsbuero.uni-hannover.de/fileadmin/institut/pdf/Zwischenbericht_der_LUH_an_DFG_2011.pdf und die aktuellen Listen des Planungsreferats, siehe Anhang.

Tabelle 9: Entwicklung des Anteils von Frauen an der Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007			2014			Zielzahl 2020
	m	w	w/%	m	w	w/%	%
Studierende (ohne Promovierende)	752	306	29	1.017	499	33	40
Abschlüsse (ohne Promotionen)	88	34	26	149	87	37	
Promovierende (Immatrikulierte) im Jahr				135	50	27	
Promotionen im Studienjahr	19	3	14	16	5	24	30
Juniorprofessuren	2	0	0	1	0	0	
Professuren W3/C4	13	2	13,3	14	3	15	
Professuren insgesamt ¹	15	1	10	18	4	18	18

Gleichstellungsspezifische Maßnahmen und Aktivitäten

Die Fakultät beteiligt sich in hohem Maße an den Aktivitäten an der Leibniz Universität Hannover zur Erhöhung des Anteils von Frauen.

Für Schülerinnen und Schüler

Jährlich nehmen die Institute der Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie mit Beiträgen aus ihren Bereichen teil, u. a. an dem Zukunftstag für Jungen und Mädchen, der Herbstuni für Schülerinnen und dem Niedersachsen-Technikum. Darüber hinaus werden weitere Veranstaltungen für Schüler und Schülerinnen sowie Studieninteressierte angeboten.

➔ www.fbg.uni-hannover.de/verantstlstudiinter.html

Für Studentinnen

Die Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie wird ihre Maßnahmen und Aktivitäten zur Bewerbung von Studentinnen fortsetzen.

Zur Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses

Die wissenschaftliche Nachwuchsförderung hat Priorität. So wurden 7 Doktorandinnen der Fakultät von insgesamt 24 uniweit im Caroline Herschel Programm zwischen 2009 und 2016 gefördert – ein Programm, das Nachwuchsstellen bereithält, die aus zentralen Mitteln wie auch aus Institutsmitteln finanziert werden:

- Dr.-Ing. Tamara Bandikova, Institut für Erdmessung

- Dipl.-Ing. Elhan Bazrafshan, ohne Promotion die Universität verlassen
- Dipl.-Ing. Sabine Hofmann, Institut für Kartographie und Geoinformatik
- Alina Maas, Msc, Institut für Photogrammetrie und Geoinformation
- Dr.-Ing. Nadja Oneschkow, Institut für Baustoffe
- M. Sc. Alena Schmidt, Institut für Photogrammetrie und GeoInformation
- Dr.-Ing. Yvonne Schneider, Institut für Siedlungswasserwirtschaft und Abfalltechnik

Qualifizierungsprogramme

Nachwuchswissenschaftlerinnen werden über die Qualifizierungsangebote des Gleichstellungsbüros und der Graduiertenakademie informiert und ermutigt, daran teilzunehmen. Beispielsweise an dem Programm Team Mentoring sowie der Jahresgruppe Supervision. Es sind Programme, die eine wissenschaftliche Karriere fördern oder für eine Laufbahn in der Wirtschaft qualifizieren.

Preise für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen

Den „COSPAR Outstanding Paper Award for Young Scientists“ des Committee on Space Research (COSPAR) hat 2014 Dipl.-Ing. Tamara Bandikova erhalten. Der Preis wird alle zwei Jahre an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verliehen, die sich der Weltraumforschung verschrieben haben. Im Jahr 2011 hat sie den Preis des Hochschulbüros für Internationales für herausragende akademische Leistungen und soziales und hochschulinternes Engagement erhalten.

Im November 2014 erhielt Dr.-Ing. Nadja Oneschkow den Wissenschaftspreis Hannover. Ausgezeichnet wurde sie für ihre Dissertation mit dem Titel „Analyse des Ermüdungsverhaltens von Beton anhand der Dehnungsentwicklung“.

Maßnahmen zur Transparenz von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren

Die strukturell vorgegebenen Maßnahmen zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren werden eingehalten. Bei Besetzungen von Professuren werden potenzielle Bewerberinnen und Bewerber aktiv angesprochen.

Familienservice

- Informationen und Berücksichtigung zur Wahrnehmung von Mutterschutzzeiten in Prüfungssituationen
- Informationsweitergabe des Familienservicebüros für Studierende und Beschäftigte zur Wahrnehmung der Angebote für Familien mit Kindern und Studierenden und Beschäftigten mit zu pflegenden Angehörigen
- An der Fakultät gibt es 4 Beschäftigte mit einem alternierenden Telearbeitsplatz

Diversity-Aktivitäten

- Nachteilsausgleich für Studierende
- Maßnahmen zur Vermeidung/Verhinderung von Diskriminierung

Neue Initiativen und Maßnahmen

Die Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie wird ihre Maßnahmen und Aktivitäten zur Bewerbung von Studentinnen fortsetzen.

Darüber hinaus wird sie ihre Öffentlichkeitsarbeit hinsichtlich der Themen Gleichstellung für Frauen und Männer, Familienservice und Diversity Management im kommenden Berichtszeitraum ausbauen.

- Auf der Dekanatswebsite wird eine Gleichstellungsseite angefügt, mit Nennung der Gleichstellungsbeauftragten, der Gleichstellungsprogramme und -projekte, des Familienservice und des Diversity Management.
- Doktorandinnen und Doktoranden werden von der einzustellenden Einrichtung über die Gleichstellungsarbeit und den Familienservice informiert.
- Doktoranden und Doktorandinnen, die ein Kind erwarten, bekommen die Gelegenheit zum Planungsgespräch mit dem betreuenden Professor, der betreuenden Professorin zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Qualifizierung.
- Die vorhandenen Maßnahmen zu familienfreundlichen Studienbedingungen (z. B. flexible Prüfungstermine) sollen fortgesetzt werden. Möglichkeiten der Umsetzung von Kinderbetreuung werden vonseiten der Fakultät unterstützt.

Tabelle 10:Wissenschaftliche Karrierestufen an der Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler		Kommentare ggf. hier eintragen
	Anzahl		
	m	w	
Anzahl der Promotionen im Jahr	11	6	
Promovierende (sofern Daten vorhanden)*	136	56	<i>Immatrikulationen mit Abschlussziel Promotion; Fachfälle ohne Beurlaubte</i>
Nicht promoviertes wissenschaftliches Personal*	153	47	
Promoviertes wissenschaftliches Personal (ohne eigene Arbeitsgruppe)*	29	9	<i>Personal mit/ohne Arbeitsgruppe kann nicht differenziert werden.</i>
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	–	
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1)*			s.o.
- davon Juniorprofessuren (W1)*,**	1	–	
Professuren C2*	–	–	
Professuren C3/W2*	4	1	
Professuren C4/W3*	15	2	
Neuberufungen Professuren im Jahr	2	–	<i>inkl. Juniorprofessuren</i>
- davon C4/W3 Professuren im Jahr	1	–	
Leitungspositionen: mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekanate)*	1	–	<i>nur Dekan/Dekanin vermerkt</i>

Bitte beachten Sie jeweils die Spezifizierungen zu den Indikatoren im beiliegenden Informationsblatt sowie unter www.dfg.de/gleichstellungsstandards

* Daten zum Stichtag (1.12.2015)

** W1 und AT

... Angabe fällt später an; X Aussage nicht sinnvoll; - nicht bekannt

– genau Null (nicht vorhanden)

Gleichstellungsbeauftragte



Anca Vais

Studiendekanat Elektrotechnik und Informatik
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511 762 19615
E-Mail: vais@inf.uni-hannover.de



M.A. Ilona Esz

Institut für Mensch-Maschine-Kommunikation
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511 762 2910
E-Mail: esz@gdv.uni-hannover.de



Fakultät für Elektrotechnik und Informatik

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Der Anteil von Studienanfängerinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen an der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik ist noch immer gering. Trotz vieler Anstrengungen hat er sich in den vergangenen Jahren nur wenig erhöht. Deshalb ist die Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Fakultät weiter ein sehr wichtiges Anliegen. Verschiedene bewährte Maßnahmen setzen bereits in der Schule an, um insbesondere auch Mädchen für die Fächer Informatik oder Elektrotechnik (bzw. ingenieurwissenschaftliche Fragen und Themen allgemein) zu interessieren. Hierzu beteiligt sich die Fakultät an übergreifenden Programmen wie dem Zukunftstag und Schulpatenschaften und führt aber auch eigene Aktivitäten durch. Hier sind z.B die „Ada Lovelace's Urenkelinnen Initiative“, das TechLab und das Zukunftsmobil zu nennen. Diese Aktivitäten werden bereits seit vielen Jahren erfolgreich durchgeführt. Seit zwei Jahren bietet die Fakultät in mehreren Fachgebieten Schulabgängerinnen und -abgängern im Rahmen des Freiwilligen Wissenschaftlichen Jahres (FWJ) die Möglichkeit, Universitätsluft zu schnuppern und die Arbeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Praxis kennen zu lernen. Dieses Angebot wird immer wieder auch von Mädchen genutzt, die sich sehr engagiert und erfolgreich einbringen. In der Antragsphase befindet sich derzeit ein auf 3 Jahre angelegtes, BMBF-gefördertes Projekt im Programm „Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen“, welches als Kooperation des Zentrums für Didaktik der Technik mit dem Institut für Berufspädagogik an der Philosophischen Fakultät geplant ist. Ziel des Projekts ist es, Mädchen in allgemeinbildenden Schulen neue Zugänge für Technikthemen anzubieten.

Das „Ada Lovelace“-Projekt richtet sich zudem auch an Studentinnen, die als Mentorinnen die Schülerinnen und Schüler betreuen und dadurch selber in ein gutes Netzwerk eingebunden werden, welches sie wiederum in ihrem Studien-erfolg unterstützt. 2016 wird zudem ein erstes Alumna-Treffen angeboten, um die Vernetzung auch im Berufsleben anzuregen. Durch die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät werden in loser Folge Soft-Skill-Seminare angeboten. Sie richten sich insbesondere an Studentinnen der Fakultät, die damit ihre eigenen Kompetenzen im



Hinblick auf die berufliche Orientierung erweitern können. Regelmäßig bewerben sich Studentinnen der Fakultät erfolgreich im Femtec-Programm, welches universitätsweit durchgeführt wird. Dieses Careerbuilding-Programm bietet aus Sicht der Fakultät exzellente Möglichkeiten für Studentinnen, sich zu vernetzen und ihre berufliche Zukunft frühzeitig zu planen. Deshalb unterstützt die Fakultät die Studentinnen finanziell durch Übernahme der Reisekosten.

Als zukünftige Maßnahme für die gesamte Fakultät ist geplant, eine kleine Veranstaltungsreihe oder eine Podiumsdiskussion mit erfolgreichen Informatikerinnen und Elektrotechnikerinnen zu veranstalten, um diese stärker sichtbar zu machen und den Studentinnen sowie den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mögliche Vorbilder aufzuzeigen. 2015 wurde in Kooperation mit der Graduiertenakademie und mit starker Beteiligung von Referentinnen bereits eine sehr gut angenommene Veranstaltung zur beruflichen Orientierung nach dem Masterabschluss durchgeführt.

Die Berufungsverfahren erfolgen in der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik regelmäßig mit Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Leider gibt es wenige Bewerberinnen auf die ausgeschriebenen Professuren. In der Berufungspolitik geht die Fakultät deshalb erstmals einen neuen Weg und nimmt hier eine Vorreiterrolle in der LUH ein. Eine aktuelle Professur wird als W2-Professur auf Zeit mit Tenure Track nach W3 ausgeschrieben, um wissenschaftlichem Nachwuchs mit hohem Potenzial eine langfristige attraktive Karriereoption zu schaffen. Dies ist gerade auch für Wissenschaftlerinnen eine interessante Perspektive, da die wissenschaft-



liche Karriere dadurch etwas verlässlicher wird und für die Frauen besser zu steuern ist. Zudem unterstützt die Fakultät mit dieser Professur mit Tenure-Track-Option die Universität in dem Bestreben, eine familienfreundliche Hochschule zu sein.

Familienservice

Neben der geschilderten neuen Einrichtung einer Professur mit Tenure-Track-Option ist es für Studierende an der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik inzwischen selbstverständlich geworden, nach der Geburt von Kindern Elternzeit zu nehmen. Die Fachgebiete finden hier in der Regel geeignete organisatorische Lösungen.

In der Informatik besteht die Möglichkeit des Teilzeitstudiums, wodurch Studierende ihr Studium besser mit weiteren Verpflichtungen in Einklang bringen können. Für die Elektrotechnik gibt es bereits Vorarbeiten, dies auch zu realisieren. Die Umsetzung wird derzeit im Studiendekanat vorbereitet.

Diversity-Aktivitäten

Die Fakultät hat vor ca. 3 Jahren die Diversity-Kommission als dauerhafte Institution der Fakultät eingerichtet, um Themen der Gleichstellung auf unterschiedlichen Ebenen voranzutreiben. Dies betrifft die Gleichstellung von Frauen und Männern genauso wie die Initiierung von familienbezogenen Angeboten und die Beratung ausländischer Studierender, von denen es in der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik einen hohen Anteil gibt.

Der Diversity-Kommission gehören Professorinnen und Professoren bzw. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen Bereiche, studentische Vertreterinnen und Vertreter sowie die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin an. Die Kommission nimmt Hinweise auf Diskriminierung entgegen und versucht, mit den Beteiligten die Probleme zu lösen. Sie hat in unregelmäßigen Abständen einen Mittagstammtisch in der Mensa organisiert, welcher leider nur von wenigen Studierenden wahrgenommen wurde. Aktuell hat die Diversity-Kommission eine

Umfrage für Studierende angestoßen, mit deren Hilfe Hinweise auf mögliche Diskriminierungen aufgenommen werden sollen. Die Ergebnisse liegen zum Berichtszeitpunkt noch nicht vor.

Aktuell beschäftigt sich die Kommission mit der Frage, inwieweit zusätzlich zu den bestehenden Angeboten an der Fakultät und der Universität ausländische Studierende oder Geflüchtete sinnvoll unterstützt werden können.

Weiterhin läuft seit 2014 ein MWK-gefördertes Projekt am Zentrum für Didaktik der Technik innerhalb des Programms „Wege ins Studium öffnen – Studierende der ersten Generation gewinnen“. Das Projekt hat zum Ziel, Studierende der ersten Generation für ein technisches Studium im Rahmen des berufsbildenden Lehramtes zu gewinnen. Besonders angesprochen werden hierbei auch Migrantinnen und Migranten. Die Projektteilnehmenden aus berufsbildenden Schulen können auf verschiedenen Ebenen Kontakte mit der Universität, Studierenden und Fachvertreterinnen und -vertretern knüpfen.

Tabelle 11: Wissenschaftliche Karrierestufen an der Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler		Kommentare ggf. hier eintragen
	Anzahl		
	m	w	
Anzahl der Promotionen im Jahr	25	3	
Promovierende (sofern Daten vorhanden)*	247	25	<i>Immatrikulationen mit Abschlussziel Promotion; Fachfälle ohne Beurlaubte</i>
Nicht promoviertes wissenschaftliches Personal*	182	23	
Promoviertes wissenschaftliches Personal (ohne eigene Arbeitsgruppe)*	29	5	<i>Personal mit/ohne Arbeitsgruppe kann nicht differenziert werden.</i>
Anzahl der Habilitationen im Jahr	–	–	
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1)*			s.o.
- davon Juniorprofessuren (W1)*, **	5	–	
Professuren C2*	–	–	
Professuren C3/W2*	3	–	
Professuren C4/W3*	22	2	
Neuberufungen Professuren im Jahr	1	–	<i>inkl. Juniorprofessuren</i>
- davon C4/W3 Professuren im Jahr	–	–	
Leistungspositionen: mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekanate)*	1	–	<i>nur Dekan/Dekaniin vermerkt</i>

Bitte beachten Sie jeweils die Spezifizierungen zu den Indikatoren im beiliegenden Informationsblatt sowie unter www.dfg.de/gleichstellungsstandards

* Daten zum Stichtag (1.12.2015)

** W1 und AT

... Angabe fällt später an; X Aussage nicht sinnvoll; - nicht bekannt

– genau Null (nicht vorhanden)



Prof. Dr. iur. Susanne Beck, LL.M. (LSE)

Lehrstuhl für Strafrecht, Strafprozessrecht, Strafrechtsvergleichung
und Rechtsphilosophie
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511 762 8212
E-Mail: susanne.beck@jura.uni-hannover.de



Ass. iur. Nicola Zeibig

Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Deutsches, Europäisches
und Internationales Zivilprozessrecht
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511 762 19864
E-Mail: nicola.zeibig@jura.uni-hannover.de



Dipl.-Jur. Valerie Thurau

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511 762 8224
E-Mail: valerie.thurau@jura.uni-hannover.de



Ass. iur. Rita Abood

Lehrstuhl für Strafrecht, Strafprozessrecht, Strafrechtsvergleichung
und Rechtsphilosophie
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511 762 8118
E-Mail: rita.abood@jura.uni-hannover.de



Juristische Fakultät

Die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern sowie die Förderung individueller Potenziale stellt für die Juristische Fakultät eine zentrale Aufgabe bei der Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen dar. Der produktive Umgang mit Vielfalt findet seine konkrete Umsetzung in unterschiedlichen Maßnahmen und Projekten.

Studierende

Mit 59% hat sich der Anteil der weiblichen Studierenden an der Juristischen Fakultät im Jahr 2014 im Vergleich zu 2013 nicht verändert. Das Ziel der Fakultät besteht darin, diese Quote zu halten.

Die Quote der Abschlüsse der weiblichen Studierenden ist 2014 mit 60% zu 67% im Vorjahr leicht zurückgegangen. Sie befindet sich damit jedoch nach wie vor auf einem sehr guten Niveau.

Promovierende

Der Anteil der promovierenden immatrikulierten Frauen im Studienjahr 2014 ist im Vergleich zum Vorjahr mit einem Anteil von 39% gleich geblieben. Das derzeitige Verhältnis ist nahezu ausgeglichen. Die Promotionen von Frauen an der Juristischen Fakultät haben sich 2014 mit 37% zum Vorjahr (14%) mehr als verdoppelt und stellen damit einen großen Erfolg dar. Die Fakultät sieht sich dadurch in ihren Bemühungen bestätigt und wird diese weiter ausbauen.

Professuren

Die von Frauen besetzten C2/W2-Professuren liegen 2014 unverändert bei 33%, während der Anteil der W3/C4-Professuren von 2013 auf 2014 um knappe 2% von 15% auf 13% gesunken ist. Der Anteil der Professuren von Frauen liegt insgesamt knapp unter 20%.

An dieser Stelle sind hervorzuheben: die außerplanmäßige Professur von Prof. Dr. Jutta Stender-Vorwachs, durch welche sie seit Jahren eine vielseitige Tätigkeit im Bereich der Lehre der Fakultät vorweist, und die Berufung der aus Drittmitteln finanzierten Juniorprofessorin Prof. Dr. Tina Krügel, LL.M.

Mehr Frauen zu einer Promotion und möglichen Habilitation anzuregen, bezieht daher in den nächsten Jahren den höchsten Stellenwert der zu erreichenden Ziele hinsichtlich der personellen Gleichstellungsstandards an der Juristischen Fakultät.

Daher soll es unter anderem verbindliche Promotionsvereinbarungen mit den Professorinnen und Professoren geben.

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Die Juristische Fakultät verfolgt das Anliegen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu stärken. Auf personeller Ebene sollen dafür Frauen in konkreter Art und Weise gewonnen werden: einerseits durch proaktive Ansprache der in Frage kommenden Bewerberinnen und andererseits durch ein besonderes Anschreiben in den Ausschreibungen von Lehrstellen für eine Professur an der Juristischen Fakultät.

Von den Frauen, die sich bereits in Leitungspositionen unserer Fakultät befinden, sind besonders die Dekanin Prof. Dr. Petra Buck-Heeb und die Studiendekanin Prof. Dr. Frauke Brosius-Gersdorf, LL.M. hervorzuheben.

Doch auch unter den Studierenden ist die Chancengleichheit ein wesentliches Element. Den Studierenden stehen dabei jederzeit die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Susanne Beck, LL.M. und ihre Stellvertreterinnen als Ansprechpartnerinnen zur Seite.

Engagement für Familien und Studierende mit Handicap

Die Vereinbarkeit von Studium und Familie besitzt einen hohen Stellenwert an der Juristischen Fakultät. Mit dem E-Learning-Programm soll es Studierenden mit Familie erleichtert werden, ohne Benachteiligung durch die zusätzliche Belastung in den Studienalltag integriert zu werden. Dabei besteht die Möglichkeit, alle Lerninhalte bei „StudIP“ abzurufen und sich bei „jups“ für jegliche Aktivitäten anzumelden. Das Onlineportal LAVES bietet zudem die Möglichkeit, zentrale Studieninhalte orts- und zeitunabhängig abzurufen.

Außer den medialen Möglichkeiten finden die Studierenden sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch vor Ort konkrete Unterstützungsangebote. Hierzu zählen Einrichtungen wie der Arbeitsraum für Eltern mit Kind in der Bibliothek.

Für sehbeeinträchtigte und blinde Studierende hat die Fakultät einen Blindenvorlesedienst eingerichtet, bei dem den Studierenden wissenschaftliche Texte auf einen Tonträger aufgelesen werden. Studierende mit Handicap haben außerdem Anspruch auf besondere Prüfungsbedingungen.

Insgesamt liegt der Fakultät viel daran, Familienfreundlichkeit als Standard durchzusetzen und Studierenden mit Handicap den Studienalltag zu erleichtern.

Diversity Management

Das Diversity Management der Juristischen Fakultät setzt sich aus unterschiedlichen, ineinandergreifenden Elementen zusammen. Im Jahr 2013 wurde im Rahmen des Projekts „Vielfalt an der Juristischen Fakultät“ eine Wissenschaftliche Mitarbeiterstelle geschaffen, um die Diversität der Studierenden zu erheben und Maßnahmen zu entwickeln, die helfen, die Studienerfolgsquote zu erhöhen. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit den Lehrstühlen und der Beratungseinrichtung JurSERVICE.

JurSERVICE ist die erste zentrale Anlaufstelle für die Betreuung, Begleitung und Förderung der Studierenden an der Fakultät. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen die Studierenden von Beginn an, stehen ihnen als niedrigschwellige Beratungs- und Kontaktpersonen zur Verfügung und bieten ihnen vielfältige studienbegleitende Angebote. Diese Angebote sind speziell auf die individuellen Bedürfnisse der Studierenden zugeschnitten.

Mit dem Programm „Tutorium I“ wird den Studierenden in den ersten Wochen von erfahrenen Studierenden der Einstieg in das Studium erleichtert. Darauffolgend können Studierende des zweiten Semesters mit dem Programm „Tutorium II“ in kleinen Lerngruppen gemeinsam alternative Lernstrategien erarbeiten.

Bei Schwierigkeiten im Studium gibt es zudem die Möglichkeit, innerhalb des Klausurenlabors durch Feedbackgespräche die Stärken und Schwächen der Studierenden zu ermitteln und ihnen dadurch den weiteren Umgang mit den Prüfungen zu erleichtern.

Außerdem haben Studierende in der „Klausurenklinik“ die Möglichkeit, Klausuren und Hausarbeiten mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern individuell zu besprechen.

Ergänzt werden diese Angebote durch regelmäßige Vorträge und Workshops zu Themen rund um Klausurbearbeitung und Hausarbeiten. Die Inhalte werden den Studierenden auch online zur Verfügung gestellt.

Auch leistungsstarke Studierende werden von der Fakultät im Rahmen des „Dean's List“-Programms durch verschiedene Angebote gefördert und



können ihr Wissen zurückgeben, indem sie als Tutorinnen und Tutoren im „Tutorium II“ andere Studierende bei der Entwicklung von Lernstrategien unterstützen.

Lerngruppen haben in der vorlesungsfreien Zeit außerdem die Möglichkeit, in einem der zur Verfügung gestellten Seminarräume zu arbeiten.

Das Repetitorium HannES bietet Studierenden neuerdings die Möglichkeit, auch von zu Hause teilzunehmen. Die am Wochenende geschriebenen Klausuren müssen lediglich bis Montagfrüh eingereicht werden.

Zur Unterstützung der Promovierenden bieten die Professorinnen und Professoren der Juristischen Fakultät regelmäßig promotionsbegleitende Ringvorlesungen an. Um anschließend einen Austausch zwischen den Promovenden zu fördern, gibt es zudem ein Doktorandenkolloquium an der Fakultät.

Wer sich trotz der Vielzahl an Angeboten, mit denen Studierende durch das Studium begleitet werden, anfangs unsicher ist, der kann mit dem Programm „testjurSELF“ eingehend testen, ob das Jurastudium in Hannover das Passende ist.

Um Studierenden eine zusätzliche Orientierungshilfe bereitzustellen, werden alle Diversity-Maßnahmen der Fakultät in einer eigenen Onlinepräsenz gebündelt dargestellt.

Pläne und Ziele

Entwicklung eines Brückenkurses (Propädeutikum)

Um schnellstmöglich Informationsdefizite auszugleichen, ist ein Brückenkurs in Planung, in dem sowohl inhaltliche als auch strukturelle Fragen des Studiums im Vorfeld erörtert werden.

Regelmäßige Datenerhebung

Um die Strukturen und Angebote der Fakultät weiterhin zu analysieren und zu verbessern, wird es eine umfassendere regelmäßige Datenerhebung geben. Vor allem sollen die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät intensiver in Umfragen miteinbezogen werden.

Tenure Track

Zur Debatte steht die Entwicklung des „Tenure Track“-Programms an der Fakultät. Das Programm sieht die Besetzung von Professuren als befristete W2-Professuren mit der Aussicht auf eine dauerhafte W3-Professur vor, um auf diesem Weg eine nachhaltige Förderung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu garantieren und dabei besonders Bewerberinnen anzusprechen.

Ausbau des E-Learning-Bereichs

Außerdem ist eine Erweiterung und interaktivere Ausgestaltung des E-Learning-Bereichs geplant. Die unterschiedlichen Lerngeschwindigkeiten und Sprachkenntnisse der Studierenden sollen dadurch noch mehr Berücksichtigung finden. Auch Studierenden mit Nebenverpflichtungen, die aus diesen Gründen nicht flexibel an Veranstaltungen teilnehmen können, soll es möglich sein, die gleichen Chancen auf eine aktive Teilnahme am Studium zu haben wie andere Studierende.

Reform der Studienordnung

Als Reaktion auf die Ergebnisse der Diversity-Umfragen kann mit einer baldigen Umsetzung der neuen Studienordnung gerechnet werden. Die Reform beinhaltet die Umgestaltung der Zwischenprüfung, die Entkoppelung der Hausarbeiten in den großen Übungen sowie den Wegfall der Hausarbeit in der großen Übung für Fortgeschrittene im Strafrecht. Die Reform bewirkt eine stärkere Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse der Studierenden unter einem besseren Ausgleich zwischen fairen Möglichkeiten und den hohen Anforderungen des Studiums.

Forschung und Lehre

Im Bereich der Forschung und Lehre engagieren sich die Professorinnen und Professoren immer wieder durch Projekte und Kooperationen für Chancengleichheit, Familienförderung und allgemeine Verhinderung von Diskriminierung. Insbesondere sind folgende aktuelle Engagements zu betonen:

Prof. Dr. Susanne Beck, LL.M. (Lehrstuhl für Strafrecht, Strafprozessrecht, Strafrechts- vergleichung und Rechtsphilosophie):

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Juristischen Fakultät forscht in Hinblick auf Diversity im Bereich der kulturbezogenen Rechtsvergleichung bei der Europäisierung der Strafrechtspflege. Zudem wird von Prof. Dr. Beck zu Fragen des Minderheitenschutzes in einer republikanischen Demokratie ein Text erscheinen in dem Band „Philosophie der Republik“, herausgegeben von Pirmin Stekeler-Weithofer und Benno Zabel.

Bezüglich Genderfragen befasst sich Prof. Dr. Beck mit der Thematik des Stalkings, indem sie untersucht, inwiefern dieses Thema geschlechterspezifische Besonderheiten aufweist. Weiterhin befasst sie sich im Rahmen dessen mit der sinnvollen Ausgestaltung des strafrechtlichen Tatbestands und anderer, möglicherweise besserer, Regelungen.

Auf einer deutsch-japanischen Tagung in Würzburg wird Prof. Dr. Beck im September einen Vortrag zu den Debatten um das deutsche Sexualstrafrecht halten. Der Vortrag beinhaltet unter anderem die Verfolgung des bestmöglichen Schutzes betroffener Frauen und die Schaffung eines angemessenen Ausgleichs zwischen Sicherheit und Freiheit, der gerade auch mit Blick

auf Vergleiche mit den Regelungen in anderen Ländern hin untersucht werden soll. Zusätzlich sind intensivere Kooperationen mit Kolleginnen, die bereits länger in diesem Kontext forschen, in Planung.

Zuletzt wird sich Frau Prof. Dr. Beck nachdrücklich mit der feministischen Rechtstheorie und ihrer deutschen Rezeption befassen.

Prof. Dr. Stephan Meder (Lehrstuhl für Zivilrecht und Rechtsgeschichte):

Prof. Dr. Meder verfasste in diesem Jahr zwei relevante Beiträge zu Genderfragen in der Rechtswissenschaft. Es sind dies die Aufsätze „Das BGB und die Frauenbewegung“ sowie „Diskriminierung der Frauen in der Geschichte des Rechts“. Sie werden 2017 im „Historisch-kritischen Kommentar zum BGB“ erscheinen, herausgegeben von Mathias Schmoeckel, Joachim Rückert und Reinhard Zimmermann.

Apl. Prof. Dr. Jutta Stender-Vorwachs, LL.M. (Virginia):

Prof. Dr. Stender-Vorwachs befasst sich ebenfalls in ihren wissenschaftlichen Veröffentlichungen mit Fragen um die Stellung der Frau im Privatrecht. Die Veröffentlichung „Von der Coverture-Doktrin zu vermögensrechtlicher Autonomie – Die Verbesserung der privatrechtlichen Stellung der Frauen bezüglich ihres Eigentums in den USA ab 1839 bis zum Anfang des 20. Jahrhunderts“ ist zu finden in: „Reformforderungen zum Familienrecht international“, Band 1, herausgegeben von Stephan Meder und Christoph-Eric Mecker.

Tabelle 12:Wissenschaftliche Karrierestufen an der Fakultät


Wissenschaftliche Karrierestufen	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler		Kommentare ggf. hier eintragen
	Anzahl		
	m	w	
Anzahl der Promotionen im Jahr	11	10	
Promovierende (sofern Daten vorhanden)*	75	51	<i>Immatrikulationen mit Abschlussziel Promotion; Fachfälle ohne Beurlaubte</i>
Nicht promoviertes wissenschaftliches Personal*	31	31	
Promoviertes wissenschaftliches Personal (ohne eigene Arbeitsgruppe)*	7	2	<i>Personal mit/ohne Arbeitsgruppe kann nicht differenziert werden.</i>
Anzahl der Habilitationen im Jahr	–	–	
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1)*			s.o.
- davon Juniorprofessuren (W1)*, **	–	1	
Professuren C2*	–	–	
Professuren C3/W2*	2	1	
Professuren C4/W3*	12	2	
Neuberufungen Professuren im Jahr	–	–	<i>inkl. Juniorprofessuren</i>
- davon C4/W3 Professuren im Jahr	–	–	
Leistungspositionen: mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekanate)*	–	1	<i>nur Dekan/Dekanin vermerkt</i>

Bitte beachten Sie jeweils die Spezifizierungen zu den Indikatoren im beiliegenden Informationsblatt sowie unter www.dfg.de/gleichstellungsstandards

* Daten zum Stichtag (1.12.2015)

** W1 und AT

... Angabe fällt später an; X Aussage nicht sinnvoll; - nicht bekannt
– genau Null (nicht vorhanden)



Gleichstellungsbeauftragte



Dipl.-Sozialwissenschaftlerin Helga Gotzmann

Gleichstellungsbeauftragte
Hochschulbüro für ChancenVielfalt
Telefon: 0511 762 3565

E-Mail: gotzmann@chancenvielfalt.uni-hannover.de



Fakultät für Maschinenbau

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Entwicklung des Anteils von Frauen an der Fakultät

Der Anteil von Frauen hat sich seit der letzten Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2011 in allen Qualifizierungsgruppen und Mitgliedergruppen in den absoluten Zahlen erhöht. Prozentual gibt es einen herausragenden Anstieg bei den Professorinnen.⁹

Anstieg der Zahl der Studentinnen

Der Anteil der Studentinnen an der Gesamtzahl der Studierenden der Fakultät Maschinenbau beträgt seit dem Wintersemester 2007/2008 bis heute nahezu unverändert 13%. Die Zahl der Studentinnen ist in dem Zeitraum von 2007 bis 2014 zwar kontinuierlich von 283 um 105 auf 388 Studentinnen gestiegen, was einem Anstieg von immerhin 37% entspricht. Da aber der Anteil der Studenten sich im gleichen Zeitraum ebenfalls um 37% erhöht hat (von 1.901 um 709 auf 2.610 Studenten), ist der Anteil der Studentinnen und Studenten unverändert geblieben (Abbildung 4 und 5).

Beschluss: Die Fakultät strebt an, den Anteil der Studentinnen bis 2020 auf 15% zu erhöhen.

Promotionen

Die Anzahl der Promotionen ist bei Doktorandinnen fast gleich geblieben, 2007 waren es 6 abgeschlossene Promotionen, 2014 7 abgeschlossene Promotionen. Der prozentuale Anteil liegt bei 12%. (vgl. Tab. 13).

Beschluss: Die Fakultät strebt bis 2020 an, den Anteil der Promotionen von Frauen auf 17% zu erhöhen.

Professuren

Der Anteil der Frauen an den Professuren insgesamt ist von 6% im Jahr 2007 auf 13% im Jahr 2016 angestiegen (von 1 auf 3). Zusätzlich war Prof. Andrea Wolfram 2015 und 2016 als Gastprofessorin für Gender und Diversity an der Fakultät.

Beschluss: Die Fakultät hat das Ziel, bis 2020 den Anteil von Professorinnen bei 19% zu halten.

Abbildung 4: Anzahl der Studentinnen in den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten der Leibniz Universität 2007–2014

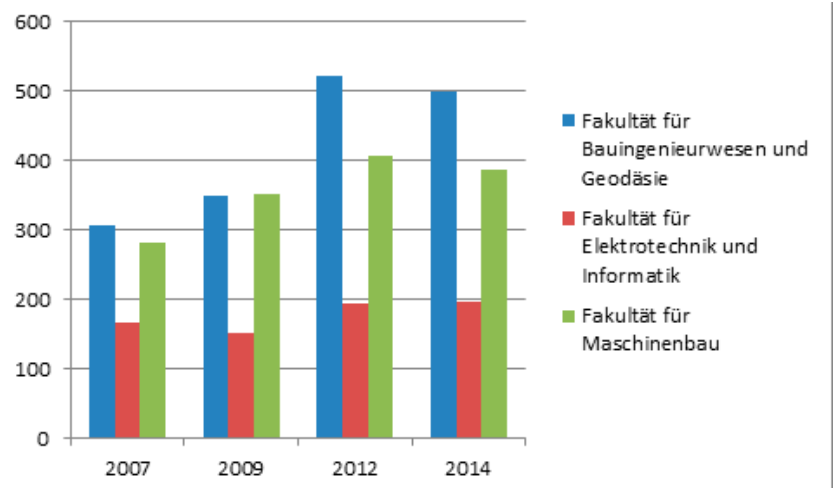
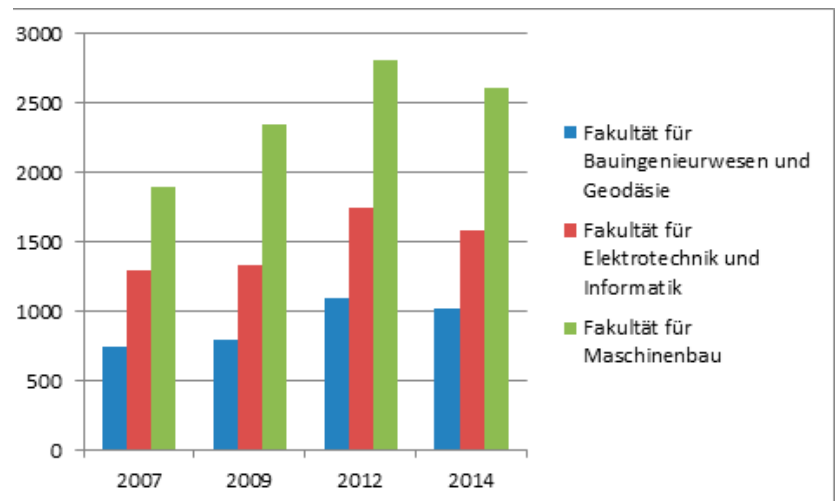


Abbildung 5: Anteil der Studenten in den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten 2007–2014



⁹ Vgl. Zahlenübersichten: Bericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards 2011; www.gleichstellungsbuero.uni-hannover.de/fileadmin/institut/pdf/Zwischenbericht_der_LUH_an_DFG_2011.pdf

Tabelle 13: Entwicklung des Anteils von Frauen Fakultät für Maschinenbau

Wissenschaftliche Karrierestufen	2007			2014			Zielzahl 2020
	m	w	w/%	m	w	w/%	%
Studierende (ohne Promovierende)	1901	283	13	2610	388	13	15
Abschlüsse (ohne Promotionen)				388	68	15	
Promovierende (Immatrikulierte) im WS				283	48	15	
Promotionen im Studienjahr	35	6	15	52	7	12	17
Professuren insgesamt	15	1	6	18	3	19	19

Stand: 12.2014

Gleichstellungsspezifische Maßnahmen und Aktivitäten

Die Fakultät beteiligt sich in hohem Maße an den Aktivitäten an der Leibniz Universität Hannover zur Erhöhung des Anteils von Frauen.

Für Schülerinnen und Schüler

Die Institute der Fakultät für Maschinenbau beteiligten sich mit vielen Beiträgen, um Schülerinnen und Schüler für die Wahl eines technischen Studiums zu begeistern. Dazu gehören der Zukunftstag für Jungen und Mädchen, die Gauß-AG, der Leibniz-Bus, die Herbstuni für Schülerinnen, das Niedersachsen-Technikum und der jährlich stattfindende MuT-Kongress im PZH. Mitglieder der Fakultät beteiligten sich an der alle zwei Jahre stattfindenden IdeenExpo, boten insbesondere Schülerinnen Praktikumsplätze und Facharbeitsthemen an und nahmen junge Abiturientinnen und Abiturienten im FWJ-Programm auf. Außerdem wurde auf MINT-Elternabenden der Arbeitsagentur und während der Nacht des Maschinenbaus sowie auf dem Markt der Möglichkeiten von Gymnasien ein Maschinenbaustudium aktiv beworben. Die Leibniz Universität Hannover wurde im April 2015 durch die Ingenieurwachstums-Initiative „think ING.“ zur Hochschule des Monats gewählt. Gelobt wird die breite Palette an interessanten und zukunftssträchtigen Studiengängen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Das umfassende Engagement und das Informationsangebot für Schülerinnen und Schüler und Studierende werden ebenfalls hervorgehoben.¹⁰

Ein Kurzfilm mit dem Titel „Gestalte die Zukunft als IngenieurIn – an der Fakultät für Maschinenbau an der Leibniz Universität Hannover“

<https://www.maschinenbau.uni-hannover.de/studieninteressierte.html> wurde erstellt und steht auf der Website.

Für Studentinnen

Die Studentinnen der Fakultät für Maschinenbau haben die Möglichkeit, an zahlreichen Karriereprogrammen, wie beispielsweise am Femtec Careerbuilding Programm und am FiMINT-Programm sowie an Einzelworkshops zur Orientierung oder zum Erwerb von Soft Skills teilzunehmen (z. B. „Mit Mut in den starken Auftritt – Überzeugen mit professioneller Präsenz“, „Der eigene Stil im Business – gekonntes Selbstmarketing“, „Schrauben für Studentinnen“). Darüber hinaus gibt es den Stammtisch der Gruppe FeminING für Studentinnen und das Angebot, jährlich an dem WoMenPower-Karierekongress während der Hannover Messe teilzunehmen.

Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses

Für die Fakultät für Maschinenbau hat die wissenschaftliche Nachwuchsförderung hohe Priorität. In den zahlreichen Sonderforschungsbereichen und Graduiertenkollegs sowie dem Exzellenzcluster REBIRTH erhalten junge Frauen und Männer die Chance, sich wissenschaftlich herausragend zu qualifizieren.

Caroline Herschel Programm

Zur Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses stehen Qualifizierungsstellen im Caroline Herschel Programm zur Verfügung. Für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die sich für eine Karriere auf dem Weg zur Professur entschieden haben, können hier sowohl Doktorandinnen als auch Juniorprofessorinnen gefördert werden. Die Finanzierung der Stellen erfolgt zur Hälfte aus zentralen Mitteln und zur Hälfte aus Institutsmitteln. Folgende Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden bzw. werden in dem Programm gefördert:

- M. Sc. Sara Knigge, Institut für Mehrphasenprozesse
- Dr. rer-nat. Christine Ruffert, Institut für Mikroproduktionstechnik
- M. Sc. Svenja Tappe, Institut für Mechatronische Systeme
- Dipl.-Ing. Kathrin Nülle, Institut für Mechatronische Systeme
- Dr. Kathrin Voges-Schwieger, Institut für Umformtechnik und -maschinen
- Dr. rer. nat. Sabrina Schlie-Wolter, Laser Zentrum Hannover e. V.



Exzellente Wissenschaftlerinnen forschen in Hannover

Im vergangenen Jahr konnten zwei exzellente Wissenschaftlerinnen an die Fakultät geholt werden. Dr. Xiaoying Zhuang erhielt 2015 den Sofja Kovalevskaja-Preis. Dieser Preis ist vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gestiftet und wird von der Alexander von Humboldt-Stiftung vergeben. Die mit dem Preis verbundene Fördersumme ermöglicht der exzellenten Wissenschaftlerin, eine Forschungsgruppe am Institut für Kontinuumsmechanik an der Fakultät Maschinenbau einzurichten. Als neues Führungsmittglied im Graduiertenkolleg ViVaCE (IRTG 1627) wird sie ein PhD-Projekt für Nachwuchskräfte anbieten. Mit Dr.-Ing. Jessica Burgner-Kahrs wurde im November 2015 der neue Lehrstuhl für Kontinuumsrobotik eingerichtet. Sie ist die dritte Professorin an der Fakultät für Maschinenbau. Ebenfalls 2015 erhielt Prof. Burgner-Kahrs mit dem Heinz Maier-Leibnitz-Preis den wichtigsten Preis für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland, der von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) vergeben wird. Außerdem wurde sie mit dem Wissenschaftspreis des Landes Niedersachsen in der Kategorie Nachwuchswissenschaftler/in ausgezeichnet.

Prof. Dr. Karen Mulleners (*1983) forschte als Juniorprofessorin von März 2012 bis Dezember 2014 an der Fakultät (im TFD im SFB 871). Aus dieser Position heraus wurde sie vom ETH-Rat an

die EPFL (École polytechnique fédérale de Lausanne) zur Tenure-Track-Assistenzprofessorin für Maschinenbau berufen. Karen Mulleners ist eine vielversprechende Nachwuchsforscherin und hat mit ihren Forschungsergebnissen bereits internationale Anerkennung gewonnen. Ihr Spezialgebiet sind komplexe instationäre Strömungen in Wasser und Luft sowie die Dynamik der dabei entstehenden Wirbel. Ihre Methoden und Erkenntnisse dienen zum Beispiel dazu, die Aerodynamik der Rotorblätter von Windturbinen zu analysieren und zu optimieren. Mit diesem Fokus und ihren ausgeprägten experimentellen Erfahrungen wird Karen Mulleners die Energieforschung an der EPFL weiter stärken.

Gastprofessur für Gender und Diversity

Seit Oktober 2014 ist Prof. Dr. Phil. Andrea Wolfram als Gastprofessorin für Gender und Diversity an der Fakultät. Im Rahmen der interdisziplinären Gastprofessur „Gender und Diversity – Profession und Geschlecht“, die zudem am Institut für Soziologie angesiedelt ist, liegen die Forschungsschwerpunkte auf Untersuchungen und Analysen innerhalb der Profession der Ingenieurwissenschaften. Die durchgeführten Projekte und Lehrveranstaltungen befassen sich mit dem Professionswandel in den Ingenieurwissenschaften, der u. a. durch den Integrationsdruck von Gender- und Diversity-Perspektiven in die Profession sowie Fragen von Chancengleichheit befördert wird. Der Wandel bezieht sich sowohl auf die Integration neuer Forschungsfragen und -perspektiven als auch auf Inklusions- und

Exklusionsprozesse von Individuen. Hier wurde eine Veranstaltungsreihe – „Gender & Technik, Gender & Physik, Gender & Raum“ – initiiert mit den Inhalten „Gender als kritische Perspektive, als erweitertes Verständnis und als nachhaltige Gestaltung“.

Karriere- und Personalentwicklung

Darüber hinaus werden den Nachwuchskräften vom Gleichstellungsbüro und von der Graduiertenakademie Personalentwicklungsangebote zur Verfügung gestellt, beispielsweise das Programm Team-Mentoring für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen, Einzelworkshops zu Themen der Zusammenarbeit unter Genderaspekten oder Einzelcoachings zur Unterstützung des Karriereverlaufs oder zum Erlernen von Präsentations-techniken.

PromoMINTin-Stammtisch

Der PromoMINTin-Stammtisch findet seit Juni 2012 jeden 1. Montag im Monat statt, jetzt auch in englischer Sprache. Neue Leiterin seit Oktober 2014 ist Parva Chhantyal. Die Doktorandinnen und Postdocs gestalten ein interessantes Programm, das die Besichtigung des Airbus-Werks in Hamburg sowie den jährlichen Besuch der Karrieremesse WoMenPower beinhaltet. Geplant sind weitere Besichtigungen bei Johnson Controls und der Aufbau einer Homepage. Betreut wird die Aktivität von der Genderkommission der Fakultät für Maschinenbau.

Promotionsabschlussförderung aus familiären Gründen

Im Jahr werden ca. 4 Anträge auf Mutterschutz bzw. Elternzeit aus der Fakultät für Maschinenbau für wissenschaftliche Nachwuchskräfte gestellt. Gemeinsam mit der Graduiertenakademie stellt die Leibniz Universität Hannover Fördermittel zum Promotionsabschluss zur Verfügung. Über das Gleichstellungsbüro können insbesondere Abschlussförderungen aus familiären Gründen beantragt werden. In dem Zeitraum von 2002 bis 2014 haben diese Förderung 2 Doktorandinnen und 6 Doktoranden der Fakultät erhalten.

Maßnahmen zur Transparenz von Berufungs- und stellenbesetzungsverfahren

Die strukturell vorgegebenen Maßnahmen zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren werden eingehalten. Bei Besetzungen von Professuren werden potenzielle Bewerberinnen und Bewerber proaktiv angesprochen.

Familienservice

Die Einrichtungen und Beratungsangebote des Familienservices der Leibniz Universität Hannover werden von den Angehörigen der Fakultät für Maschinenbau stark frequentiert. Vonseiten der Institute wird auf diese Informationen besonders aufmerksam gemacht.

- Informationen und Berücksichtigung zur Wahrnehmung von Mutterschutzzeiten in Prüfungssituationen
- Informationsweitergabe des Familienservicebüros für Studierende und Beschäftigte zur Wahrnehmung der Angebote für Familien mit Kindern und/oder mit zu pflegenden Angehörigen
- An der Fakultät gibt es keine Beschäftigten mit einem alternierenden Telearbeitsplatz

Diversity-Aktivitäten

Die Fakultät zeichnet sich durch eine große Vielfalt aus. Dies zeigt sich in einem umfangreichen Fächerspektrum, großen Forschungsbereichen sowie in einer heterogenen Studierendenschaft und Zusammensetzung der Beschäftigten. Menschen mit Handicap werden über ihre Möglichkeiten informiert, z. B. über:

- Nachteilsausgleich für Studierende
- Maßnahmen zur Vermeidung bzw. zur Verhinderung von Diskriminierung

Die Fakultät hat einen Auslandsbeauftragten und informiert die Studierenden über die Möglichkeiten, im Ausland zu studieren.

Öffentlichkeitsarbeit

Die Fakultät hat neben der Genderkommissions-Homepage und der Homepage der Genderprofessur auf ihrer Homepage eine informative Webseite für Chancengleichheit und Diversity. www.maschinenbau.uni-hannover.de/fakultaet-chancengleichheit.html

Darüber hinaus werden im Rahmen der Verbundprojekte die auf Chancengleichheit ausgerichtete Karriere- und Personalentwicklung veröffentlicht und finanziell unterstützt.

Neue Initiativen und Maßnahmen

Die Fakultät für Maschinenbau hat für die unterrepräsentierten Bereiche konkrete Zielzahlen bis 2020 beschlossen. Darüber hinaus wird sie in den kommenden Jahren

- die Maßnahmen und Aktivitäten zur Bewerbung von Studentinnen fortsetzen
- Doktorandinnen und Doktoranden bei der Einstellung Informationsmaterial zu den Programmen der Graduiertenakademie und des Gleichstellungsbüros aushändigen

- Doktoranden und Doktorandinnen, die ein Kind erwarten, bekommen die Gelegenheit zum Planungsgespräch zur Vereinbarkeit von Familie und Qualifizierung mit dem betreuenden Professor, der betreuenden Professorin.

Fazit

Chancengleichheit und Diversity sind an der Fakultät für Maschinenbau strukturell verankert und werden aktiv in den Instituten durch konkrete Maßnahmen organisiert und umgesetzt. Die Fakultät ist die einzige, die eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und eine Genderbeauftragte hat, die die überwiegend auf Stellenbesetzungen, Berufungsverfahren und Chancengleichheit ausgerichtete Personalentwicklung im Blick haben. Die Zahlen entwickeln sich positiv, dennoch ist es das besondere Ziel, den Anteil der Studentinnen stark zu erhöhen.

Tabelle 14: Wissenschaftliche Karrierestufen an der Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler		Kommentare ggf. hier eintragen
	Anzahl		
	m	w	
Anzahl der Promotionen im Jahr	49	5	
Promovierende (sofern Daten vorhanden)*	294	53	<i>Immatrikulationen mit Abschlussziel Promotion; Fachfälle ohne Beurlaubte</i>
Nicht promoviertes wissenschaftliches Personal*	361	44	
Promoviertes wissenschaftliches Personal (ohne eigene Arbeitsgruppe)*	41	9	<i>Personal mit/ohne Arbeitsgruppe kann nicht differenziert werden.</i>
Anzahl der Habilitationen im Jahr	–	–	
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1)*			s.o.
- davon Juniorprofessuren (W1)*, **	–	–	
Professuren C2*	–	–	
Professuren C3/W2*	1	1	
Professuren C4/W3*	17	2	
Neuberufungen Professuren im Jahr	–	1	<i>inkl. Juniorprofessuren</i>
- davon C4/W3 Professuren im Jahr	–	–	
Leitungspositionen: mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekanate)*	1	–	<i>nur Dekan/Dekanin vermerkt</i>

Bitte beachten Sie jeweils die Spezifizierungen zu den Indikatoren im beiliegenden Informationsblatt sowie unter www.dfg.de/gleichstellungsstandards

* Daten zum Stichtag (1.12.2015)

** W1 und AT

... Angabe fällt später an; X Aussage nicht sinnvoll; - nicht bekannt
– genau Null (nicht vorhanden)



apl. Prof. Dr. Anne Frühbis-Krüger

Institut für Algebraische Geometrie
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511 762 5710
E-Mail: ruehbis-krueger@math.uni-hannover.de



Prof. Dr. Christine Bessenrodt

Institut für Algebra, Zahlentheorie und Diskrete Mathematik
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511 762 3294
E-Mail: bessen@math.uni-hannover.de



Prof. Dr. Silke Ospelkaus

Institut für Quantenoptik
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511 762 17645
E-Mail: silke.ospelkaus@iqo.uni-hannover.de



Prof. Dr. Michèle Heurs

Institut für Gravitationsphysik
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511 762 17037
E-Mail: michele.heurs@aei.mpg.de



Ute Szameitat

Institut für Algebraische Geometrie
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511 762 3206
E-Mail: sekretariat-c@math.uni-hannover.de

S-MOT
Laser



Fakultät für Mathematik und Physik

Die Fakultät für Mathematik und Physik verfolgt weiterhin mit Nachdruck die Gleichstellungsziele, die sie sich in den Leitsätzen aus dem Jahr 2011 gesetzt hat. Zusätzlich kommen nun einige neue Aspekte hinzu, die sich erst in den vergangenen Jahren als wichtig herauskristallisiert haben. Daher greifen wir die Themenkomplexe auf, zu denen sich die Fakultät bereits Leitsätze gegeben hatte, fassen den aktuellen Stand zusammen und formulieren ggf. Ziele und Pläne, um die aktuelle Situation zu verbessern. Danach folgt eine detaillierte Diskussion der Ist- und Zielzahlen für die einzelnen Gruppen, und dann diskutieren wir den relativ neuen Aspekt der Diversity-Aktivitäten.

Strukturelle Aspekte

Die folgenden Leitsätze umreißen, wie an der Fakultät der Gleichstellungsgedanke in internen Strukturen und Abläufen verankert ist; zu jedem Leitsatz wird zusätzlich der aktuelle Stand festgeschrieben und es werden die letzten Entwicklungen und ggf. weitere Zielsetzungen erläutert. Die Ziele und Maßnahmen sind beschlossen, weiterhin gültig und umgesetzt, soweit es in der Hand der Fakultät liegt.

Verankerung auf Leitungsebene

Leitsatz

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Mathematik und Physik sowie mindestens eine ihrer Stellvertreterinnen sollen nach Möglichkeit aus dem Kreis der Dozentinnen der Fakultät gewählt werden; dabei sollen beide Fächer, Mathematik und Physik, vertreten sein.

Aktuelle Situation

Seit 2006 konnte den Anforderungen dieses Leitsatzes ununterbrochen vollständig entsprochen werden, wobei zur Arbeitsentlastung der gewählten Kolleginnen die Anzahl der Stellvertreterinnen auf 3 bis 4 ausgeweitet wurde, darunter stets 3 Dozentinnen.

Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Leitsatz

Die Fakultät unterstützt, soweit es mit den Erfordernissen der jeweiligen Stelle vereinbar ist, individuell vereinbarte Arbeitszeitlösungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern.

Aktuelle Situation

Teilzeitmodelle und modifizierte Kernarbeitszeiten werden in verschiedenen Bereichen erfolgreich praktiziert. Im Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung gibt es darüber hinaus erfolgreiche Beispiele für alternierende Telearbeit. Der administrative Weg zur Genehmigung solcher Einzelfalllösungen hat im Zusammenspiel zwischen Instituten, Fakultät und Verwaltung derzeit noch immer Optimierungspotenzial, was sicher auch an den recht kleinen Fallzahlen und der daraus resultierenden fehlenden Routine liegt.

Analog zum Bereich der Bediensteten wird auch bei Studierenden soweit möglich flexibel auf Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Studium reagiert. Hier handelt es sich fast immer um individuelle Lösungen konkreter Probleme, etwa durch vorrangige Einteilung in eine bestimmte Übungsgruppe, durch individuelle Vereinbarung eines Prüfungstermins oder durch kleinere Fristverlängerungen für Seminar- und Abschlussarbeiten bei nachgewiesener Erkrankung eines Kindes.

Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltung

Leitsatz

Die Fakultät ist sich der Dual-Career-Problematik bewusst und im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel auch bereit, Paaren hier entgegenzukommen.

Aktuelle Situation

In einem W3-Berufungsverfahren mit einer Ruferteilung an eine Frau konnte zwei ausgezeichnet ausgewiesenen Wissenschaftlern ein Dual-Career-Angebot gemacht werden, jedoch kam die Berufung aus Gründen, die außerhalb des Einflussbereichs der Fakultät lagen, leider nicht zustande. In mehreren anderen Berufungsverfahren konnte der jeweilige Partner

von Neuberufenen insbesondere durch Kontakte zum Dual-Career-Netzwerk, aber auch zu lokalen Arbeitgebern unterstützt werden. In einem weiteren Fall konnte leider keine befriedigende Lösung gefunden werden, sodass hier die Berufung einer Frau daran scheiterte. Gerade die Möglichkeit zur Unterstützung bei der Dual-Career-Laufbahn hängt generell sehr vom Einzelfall ab, insbesondere vom Arbeitsgebiet des Partners, sodass nicht immer gleich gute Erfolge möglich sind.

Chancengleichheit

Neben den administrativen Rahmenbedingungen bilden diese Leitsätze den Kern der Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät.

Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Leitsatz

Da in den Fächern Mathematik und Physik gerade in den höheren Qualifikationsstufen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, strebt die Fakultät eine signifikante Erhöhung der jeweiligen Anteile an. Die entsprechenden Zielzahlen orientieren sich an den Anteilen der nächstniedrigeren Qualifikationsstufe, aber auch an früher gesetzten Zielen und einer realistischen Bewertung des Ist-Zustandes. Angesichts der insgesamt geringen Fallzahlen und der daraus resultierenden hohen Schwankungsbreite in den einzelnen Stufen der Statistik werden statt der Zahl der Promotionen die Zahl der Promovendi sowie in den höheren Qualifikationsstufen die Gesamtheit der Juniorprofessuren, W2- und W3-Professuren als eine weitere Gruppe zugrunde gelegt.

Aktuelle Situation

Stellenausschreibungen der Fakultät werden gezielt auch an entsprechende E-Mail-Verteiler der Frauennetzwerke der jeweiligen Fächer versandt, wie z. B. die EWM-Deutschland-Liste in der Mathematik; geeignete Bewerberinnen auf den entsprechenden Qualifikationsstufen werden darüber hinaus gezielt angesprochen. Leider zeigt die Erfahrung, dass qualifizierte Wissenschaftlerinnen am Markt stark umworben sind und oft mehrere Angebote gleichzeitig erhalten, sodass in den vergangenen Jahren mehrere Frauen, die ein Stellenangebot bzw. einen ersten Listenplatz innehatten, am Ende doch nicht nach Hannover kamen.

Verbesserungspotenzial

Die Fakultät muss weiterhin gezielt geeignete weibliche Bewerber für offene Stellen suchen und ansprechen und unabhängig davon gleichzeitig ihre Attraktivität für erfolgreiche Bewerberinnen erhöhen, um diese dann berufen bzw. einstellen und auch mittelfristig halten zu können. Neben harten, grundlegenden Faktoren wie der Ausstattung von Stellen und wissenschaftlichen Kooperationsmöglichkeiten spielen hier auch die Dual-Career-Anforderungen und die Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf eine große Rolle. Zu den beiden letztgenannten Themen kann die Fakultät zwar nicht alleine Lösungen anbieten, hat sich jedoch klar positioniert und sollte entsprechend in Verhandlungen stets rechtzeitig auf die vorhandenen Möglichkeiten in Hannover hinweisen.

Außendarstellung und Werben um Studierende

Leitsatz

Bei Aktivitäten zur Gewinnung von Schülerinnen für einen Studiengang aus ihrem Bereich setzt die Fakultät vor allem auf die Vorbildfunktion von Studentinnen, Absolventinnen und Dozentinnen bei allen Aktivitäten, die sich an die Zielgruppe der Schüler/Schülerinnen und Abiturienten/Abiturientinnen richten.

Aktuelle Situation

Beim Einsatz von studentischen Hilfskräften und Promotionsstudierenden für oben genannte Aktivitäten wird stets auf eine ausgewogene Besetzung mit beiden Geschlechtern geachtet; darüber hinaus liegt ein Augenmerk auch auf dem Einsatz von Studierenden und Promovendi mit unterschiedlichem Hintergrund (z. B. Bildungsweg, Migrationshintergrund), da nur so auch der Vielfalt der Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Veranstaltungen Rechnung getragen werden kann und sich ausreichend Gelegenheit zu niederschweligen Gesprächen ergibt.

Zielsetzung

Vor dem Hintergrund der aktuellen Stärkung der Öffentlichkeitsarbeit in der Fakultät wird auch der Pool an zur Verfügung stehenden studentischen Hilfskräften erweitert, wobei dazu gerade die Aspekte des ausgewogenen Geschlechterverhältnisses und der Diversity innerhalb des gesamten Pools berücksichtigt werden müs-

sen. Dabei muss jedoch eine Überlastung von weiblichen Studierenden und Doktoranden aus Gebieten mit einer sehr geringen Anzahl von Frauen vermieden werden, da die Werbung um Studienanfängerinnen keinesfalls auf Kosten des Studienerfolgs anderer verfolgt werden darf.

Sicherung des fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Leitsatz

Weibliche Nachwuchskräfte auf allen Ebenen werden gezielt auf Mentoring-Angebote und frauenspezifische Förderprogramme an der Universität hingewiesen. Bei Vorschlägen für Preise zählt auf allen Qualifikationsstufen allein die Leistung.

Aktuelle Situation

Die Akzeptanz solcher Programme hängt oft stark vom persönlichen Umfeld der Studierenden und Nachwuchswissenschaftlerinnen ab, sodass dadurch ein bestimmter Anteil gar nicht erreicht zu werden scheint. Für diejenigen, die sich dem eher verschließen, werden gezielt erfolgreiche und kommunikationsfreudige Wissenschaftlerinnen zu Vorträgen oder im Rahmen von Workshops oder Konferenzen eingeladen, um diese Lücke durch niederschwellige Gesprächsangebote zu schließen.

Zielsetzung

Die entsprechenden Programme sollten in der Fakultät, auch bei den männlichen Wissenschaftlern und Doktoranden, mehr ins Bewusstsein gerückt werden und dadurch mehr Wertschätzung finden, damit Studentinnen, Doktorandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen auch in ihrem direkten beruflichen Umfeld dazu positives Feedback erhalten.

Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Leitsatz

Gerade dort, wo weibliche Rollenvorbilder an der Fakultät im eigenen Fach fehlen, ist es sinnvoll und notwendig, dem wissenschaftlichen Nachwuchs von außen Vorbilder anzubieten.

Aktuelle Situation

Im Rahmen größerer Einheiten, wie etwa eines Graduiertenkollegs oder eines SFB, werden

gezielt auch international ausgewiesene Vertreterinnen ihres Faches zu Minikursen oder Vorträgen eingeladen. Bei lokal organisierten Konferenzen werden gezielt einige auf dem Gebiet ausgewiesene Frauen unter den eingeladenen Vortragenden berücksichtigt und dies ggf. durch einen Zuschuss aus Gleichstellungsmitteln unterstützt. Weiterhin wird Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen die Teilnahme an den entsprechenden weiblichen Fachtagungen „Deutsche Physikerinnentagung“ bzw. „European Women in Mathematics“ aus finanziellen Mitteln der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät ermöglicht, sofern eine Kostenerstattung aus dem Heimatinstitut nicht möglich ist.

Maßnahmen zur Vermeidung von ungerechten Eingruppierungen

Leitsatz

Für die Arbeit einer Fakultät ist das gute Zusammenspiel aller Statusgruppen mit ihren jeweiligen Aufgabenbereichen eine unabdingbare Voraussetzung. Angesichts der deutlichen Weiterentwicklung der Aufgaben gerade im überwiegend weiblich besetzten Sekretariatsbereich, aber auch im technischen Bereich finden Korrekturen der Eingruppierung statt, wenn diese nicht mehr dem inzwischen angewachsenen Aufgabenbereich entspricht.

Diskussion der bisherigen und zukünftigen Zielzahlen

Studierendenzahlen

Der Anteil der Frauen an den Studierenden der Fakultät stagniert seit vielen Jahren knapp oberhalb 30%. Gleichzeitig haben sich im Zeitraum von 2009 bis 2015 die Anteile der Anfängerzahlen in den einzelnen Studiengängen der Fakultät deutlich gegeneinander verschoben: So konnte die Nanotechnologie, ein typisches Ingenieurfach, das erst 2009 eingeführt worden war, in dem Zeitraum seine Anfängerzahlen auf nun regelmäßig über 80 steigern. Ebenso konnten die Physikstudiengänge und der Mathematik-Bachelor in den vergangenen Jahren einen erfreulichen Zuwachs verbuchen. Hingegen stagniert der einzige große Studiengang mit deutlich höherem Frauenanteil, der fächerübergreifende Bachelor Mathematik, etwa auf dem hohen Niveau von 2011 und macht somit statt

damals über 40% der Studienanfänger nun nur noch knapp 30% aus. Der vergleichsweise kleine Meteorologie-Studiengang mit seinen erfreulich ausgeglichenen Geschlechteranteilen kann diese Verschiebung auch nicht aufwiegen.

Bei der Zahl der Bachelor- und Masterabschlüsse mit 35% bis 38% Absolventinnen hingegen sieht man noch die Effekte dieser gerade beschriebenen Phase von 2010 bis 2012. Die ausbleibende Erhöhung der Studentinnenzahlen hängt also maßgeblich damit zusammen, dass sich das Gleichgewicht zwischen den Fächern deutlich verschoben hat; die Zahlen von 2009, 2012 und 2015 sind damit nur bedingt miteinander vergleichbar. Gerade weil es gelungen ist, trotz dieser Verschiebung hin zu Fächern mit geringerem Frauenanteil den alten Prozentsatz weiter zu halten, glauben wir, auf einem guten Weg zu sein. Als Zielzahl für das Jahr 2020 setzen wir uns 40% Studentinnen, und dabei insbesondere auch kurzfristig 40% Studentinnen in den grundständigen Studiengängen, da sich diese Zahl dynamischer verhält als der Gesamtanteil, der tendenziell mit 1 bis 3 Jahren Verzögerung nachläuft.



Zahl der Promovierenden und Promovierten

Die Zahl der Promovierenden an der Fakultät für Mathematik und Physik in Hannover unterliegt nicht nur der üblichen Fluktuation, sondern vor allem auch einzelnen starken Ausschlägen nach oben durch eingeworbene strukturierte Programme wie GRKs, Forschergruppen, SFBs und deren Laufzeiten, die für einen Zeitraum von bis zu 9 bzw. 12 Jahren eine signifikante Zahl an zusätzlichen Promotionsstellen in begrenzten Bereichen zur Verfügung stellen. Obwohl diese Effekte eher zu einem Übergewicht im Bereich der Physik führen, ist bei der Zahl der Promovendi derzeit die alte Zielzahl von 20% weiblicher Doktoranden bereits erreicht. Angesichts des Auslaufens des GRK in der Mathematik 2017 und mindestens einer Neueinwerbung in der Physik (Forschergruppe; in einem weiteren Verfahren fand bereits die Begehung statt), möchten wir mit den Zielzahlen aber konservativ bleiben und diese nur auf 25% Frauenanteil erhöhen.

Zahl der Professorinnen und Professoren

Da die Gesamtzahl der Habilitationen, Nachwuchsgruppenleiter und Nachwuchsgruppenleiterinnen sowie Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen im Berichtsjahr deutlich unter 10 lag, ist dies statistisch in keinsten Weise verwertbar. Deshalb diskutieren wir ausschließlich die Zahlen der Professuren (W1, W2, W3) in Summe. Hier ist der Anteil in den vergangenen Jahren durch den Weggang einer W3-Professorin und einer Juniorprofessorin leider deutlich unter 10% gesunken, was trotz 4 Rufan an Frauen leider nicht kompensiert werden konnte: In 2 Fällen wurde trotz großer Anstrengungen der Fakultät und des Präsidiums ein anderes Angebot dem der Leibniz Universität Hannover vorgezogen, in einem Fall nahm die Berufene bereits nach wenigen Monaten ein Angebot im Ausland an. Dies zeigt deutlich, dass nicht nur Ruferteilungen an Frauen zählen, sondern dass es ebenso darauf ankommt, in den Verhandlungen hinreichend attraktive Angebote machen zu können und neu gewonnene Professorinnen durch gute fachliche und allgemeine Rahmenbedingungen mittel- bis langfristig an den Standort Hannover zu binden. Die Zielzahl von 15% Frauenanteil im professoralen Bereich halten wir als hoch gestecktes Ziel dennoch aufrecht.

Diversity-Aktivitäten

Durch den stark internationalen Charakter der Forschung in den Fächern Mathematik und Physik ist auch das Personal der Institute im wissenschaftlichen Bereich eine bunte Mischung verschiedener Nationalitäten und kultureller Hintergründe; in vielen Instituten werden Deutsch und Englisch im internen Gebrauch aus rein praktischen Gründen gleichberechtigt verwendet. Diese Vielfalt schafft sehr verschiedene Blickwinkel und Herangehensweisen und bereichert so die wissenschaftliche Arbeit; gleichzeitig war diese Pluralität aber auch so selbstverständlich, dass es eines Impulses von außen bedurfte, um diese überhaupt zu reflektieren. Das Potenzial dieser Vielfalt auch in der Lehre und im Outreach zu nutzen, ist eine Herausforderung, mit der die Fakultät sich erst seit Kurzem ernsthaft auseinandersetzt.

Im Outreach wird Diversity-Aspekten bereits bei der Zusammenstellung der studentischen Hilfskraft-Teams Rechnung getragen, wobei die ausgewogene Besetzung mit Frauen und Männern jedoch etwas höheren Stellenwert hat. Da die Aktivitäten nicht starr konzipiert sind, sondern den Akteuren einen Spielraum in der Präsentation lassen, bietet sich hier auch die Chance, bis zu einem gewissen Grad auf die jeweiligen Zielgruppen einzugehen. Die Erfahrungsgrundlage dafür legt wiederum gerade die Mischung innerhalb des Teams, die jeden einzelnen in der Zusammenarbeit miteinander für solche Aspekte sensibilisiert.

Tabelle 15: Wissenschaftliche Karrierestufen an der Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler		Kommentare ggf. hier eintragen
	Anzahl		
	m	w	
Anzahl der Promotionen im Jahr	37	10	
Promovierende (sofern Daten vorhanden)*	197	54	<i>Immatrikulationen mit Abschlussziel Promotion; Fachfälle ohne Beurlaubte</i>
Nicht promoviertes wissenschaftliches Personal*	150	42	
Promoviertes wissenschaftliches Personal (ohne eigene Arbeitsgruppe)*	108	16	<i>Personal mit/ohne Arbeitsgruppe kann nicht differenziert werden.</i>
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	–	
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1)*			s.o.
- davon Juniorprofessuren (W1)*,**	1	3	
Professuren C2*	–	–	
Professuren C3/W2*	19	–	
Professuren C4/W3*	24	2	
Neuberufungen Professuren im Jahr	2	2	<i>inkl. Juniorprofessuren</i>
- davon C4/W3 Professuren im Jahr	1	–	
Leitungspositionen: mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekanate)*	1	–	<i>nur Dekan/Dekanin vermerkt</i>

Bitte beachten Sie jeweils die Spezifizierungen zu den Indikatoren im beiliegenden Informationsblatt sowie unter www.dfg.de/gleichstellungsstandards

* Daten zum Stichtag (1.12.2015)

** W1 und AT

... Angabe fällt später an; X Aussage nicht sinnvoll; - nicht bekannt

– genau Null (nicht vorhanden)

Gleichstellungsbeauftragte



Prof. Dr. rer. nat. Jutta Papenbrock

Institut für Botanik
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511 762 3788
E-Mail: jutta.papenbrock@botanik.uni-hannover.de



Prof. Dr. Christiane Meyer

Fachgebiet Didaktik der Geographie
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511 762 18814
E-Mail: meyer@didageo.uni-hannover.de



Naturwissenschaftliche Fakultät

Chancengleichheit von Männern und Frauen

Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind

In der Naturwissenschaftlichen Fakultät (NF) ist die Gleichstellungssituation im akademischen Bereich einerseits geprägt durch einen hohen Frauenanteil von mehr als 50% auf den Karrierestufen bis zur Promotion und von etwa 22% im Wissenschaftlichen Dienst (ohne FwN-Stellen) und andererseits durch eine signifikante Unterrepräsentanz in wissenschaftlichen Spitzenpositionen (< 20%).

Wichtige Faktoren erfolgreicher Nachwuchsförderung in der Wissenschaft sind die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Karriere und Familie. Chancengleichheit ist in vielen Forschungsbereichen der Naturwissenschaftlichen Fakultät sowohl bei Studierenden als auch bei Promovierenden gegeben, was die etwa gleiche Geschlechterverteilung bei Studienabschlüssen und Promotionen anschaulich belegt.

Jedoch nimmt der Anteil von Frauen auf der Leitungsebene und bei den Professuren kontinuierlich ab, obwohl sich der konstant hohe Anteil von weiblichen Promovierenden seit mehr als zwei Jahrzehnten beobachten lässt. Daher hat es sich die Fakultätsleitung gemeinsam mit allen Fakultätsangehörigen zum Ziel gesetzt, Maßnahmen für eine Gleichstellung von Männern und Frauen auf möglichst allen Ebenen zu ergreifen. Hier gilt es vor allem auf der Ebene der Professuren und Führungskräfte die Anzahl von Frauen zu erhöhen. Es wird angestrebt, bis zum Jahr 2020 mindestens 25% aller Professuren in der Naturwissenschaftlichen Fakultät mit Frauen zu besetzen, und zwar mindestens 20% Frauenanteil bei den W3-Professuren, 25% bei den W2-Professuren und 40% bei den W1-Professuren.

Eine vielversprechende Möglichkeit für die LUH könnte die sogenannte Leuchtturmförderung sein. Schon zu einem frühen Zeitpunkt ihrer wissenschaftlichen Karriere sollen Frauen mit einem herausragenden und vielversprechenden Potenzial gezielt gefördert werden, um ihnen eine Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Laufbahn an der LUH zu ermöglichen, z. B. durch die Einrichtung einer W2-Professur.

Maßnahmen zur Motivation von Schülerinnen und Schülern zur Aufnahme eines Studiums insbesondere in den MINT-Fächern

Seit Jahrzehnten liegt die Anzahl der Studentinnen und Absolventinnen an der NF in den Lehr- und Forschungseinheiten Chemie, Gartenbau und Biologie deutlich über 50% und in der Geografie nur knapp darunter. Dennoch könnten vorhandene Instrumente wie z. B. das Leibniz JuniorLab oder eine verbesserte Zusammenarbeit mit UniKIK noch intensiver von allen Fakultätsmitgliedern genutzt werden, um zu einem frühen Zeitpunkt besonders interessierte Schülerinnen und Schüler für ein naturwissenschaftliches Studium zu motivieren. Eine frühzeitige Bindung während der Schulzeit an die LUH, unterstützt durch eine Förderung z. B. bei „Jugend forscht“, könnte gerade Mädchen ermuntern naturwissenschaftliche Interessen zu vertiefen.

Mentoring hat sich als ein sehr wirksames Instrument für die Karriereentwicklung und -planung auf verschiedenen Stufen entwickelt. Für alle Studierenden können derartige regelmäßige Treffen zu einer besseren Orientierung während des Studiums beitragen und möglicherweise auch Entscheidungshilfen für die Zukunft geben. Gerade Studentinnen zweifeln während des Studiums oft an ihren Fähigkeiten, und ein/e Ansprechpartner/in könnte ggf. in schwierigen Studiensituationen weiterhelfen.

Schon während des Studiums sollten herausragende Studentinnen ermutigt werden, eine Führungsposition anzustreben. So könnten z. B. spezielle Förderpreise für herausragende Frauen ausgeschrieben werden. Durch diese Maßnahme wird ein positives Selbstkonzept gefördert und auf dieser Grundlage werden eventuell Positionen angestrebt, die ansonsten weniger in Betracht gezogen werden. Deutlich wird ein solcher Bedarf an speziellen Förderpreisen auch, um zu zeigen, dass es sich bei den Studierenden, die mit Auszeichnung ihr Studium abschließen und vonseiten der NF prämiert werden, vielfach um Frauen handelt.



Maßnahmen zur Transparenz von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren

Insgesamt ist zu konstatieren, dass weitgehende Transparenz in Berufungsverfahren der NF vorherrscht. Dennoch könnten weitere Maßnahmen dazu führen, dass sich tatsächlich noch mehr qualifizierte Frauen bewerben und dadurch die Chance auf einen Listenplatz erhalten. Eine noch frühere Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an der Erstellung des Profildokuments könnte zu noch konkreteren Ausformulierungen für die Bewerbung von Frauen führen. Ebenso kann eine breiter gefasste Ausschreibung dazu beitragen. Durch eine gezielte Ansprache seitens des Kommissionsvorsitzes können zudem noch mehr Frauen zur Bewerbung ermuntert werden. Alle Kommissionsmitglieder sollten vor ihrer Mitarbeit in Berufungskommissionen hinsichtlich ihrer Gender- und Diversity-Kompetenz in einem Workshop geschult werden.

Familienservice

Maßnahmen zur Verbesserung der Studien- und Arbeitssituation von Frauen und Männern

Durch zahlreiche zentrale Maßnahmen seitens des Gleichstellungsbüros konnte auf vielen Ebenen die Studiensituation der Studierenden verbessert werden, z. B. durch flexible Prüfungszeiträume, Einrichtung von studentischen Arbeitsplätzen in der Bibliothek und an zahlreichen anderen Orten.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und/oder Arbeit mit Familie

Außerordentlich wichtig auch im Hinblick auf die internationale Attraktivität der Fakultät ist es, familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu

schaffen, die eine Vereinbarkeit von Karriere und Familie erlauben. Hier steht eine verlässliche, flexible, attraktive und dennoch kostengünstige Kinderbetreuung im Vordergrund. Die Kindertagesstätte „Leibniz-Kids“ befindet sich direkt auf dem Campus Herrenhausen. Die Anzahl der verfügbaren Kinderbetreuungsplätze für Angehörige der LUH muss dringend erhöht werden, um mehr Eltern eine verlässliche, campusnahe Betreuung bieten zu können. Denn die Nachfrage übersteigt bei Weitem das Angebot. Möglicherweise könnten auch Räumlichkeiten nach dem Umzug von Instituten der Fakultät für Maschinenbau für die Einrichtung einer campusnahen Kindertagesstätte nachgenutzt werden. Dies sollte die Universität mit Nachdruck prüfen.

Diversity-Aktivitäten

Maßnahmen zur Vermeidung/Verhinderung von Diskriminierung der Studien- und Arbeitssituation von Frauen und Männern

Im Zusammenhang mit der geplanten Internationalisierung, mit Weiterbildungsangeboten und Lehrerbildung, ist in allen Bereichen ein Ausbau von Gender- und Diversity-Aspekten in der Fakultät vorgesehen. Von der im Wintersemester 2011/12 und Sommersemester 2012 aus Mitteln der LUH und der Naturwissenschaftlichen Fakultät eingerichteten Gastprofessur für Gender und Diversity, die Dr. Markus Prechtel übernommen hatte, sind wichtige Impulse für ein Diversitätsbewusstsein bei Studierenden ausgegangen. Viele Studierende konnten für Diversitätsfragen sensibilisiert werden durch die Einbindung von Prof. Prechtel in Pflichtlehrveranstaltungen für Studierende: bspw. im fächerübergreifenden Bachelor und Master Lehramt an Gymnasien am Institut für Didaktik der Naturwissenschaften, sowie in ein Berufsfelderkundungsseminar im Master-Soft-Skill-Bereich mit Inhalten z. B. zu Attribution, Stereotypen und Vorbildern. Das hilft Studierenden, eigene Karriereschritte realistisch zu planen. Zur Verstärkung dieser Ansätze sind für alle Studiengänge inklusive der Promotionsstudiengänge Veranstaltungen mit ähnlichen Inhalten notwendig, die eine qualifizierte promovierte Person durchführen und organisieren müsste. Eine Transferleistung durch Studierende hat sich als nicht effektiv erwiesen. Als fakultätsbezogene Weiterbildungsmaßnahme soll alljährlich ein „Gender & Diversity“-Tag stattfinden. Ein solcher Tag hat bereits zweimal mit sehr positiver Reso-

nanz vonseiten der teilnehmenden Studierenden stattgefunden (24.4.2013, 14.5.2014); daher wird eine Fortsetzung angestrebt.

Maßnahmen zur Sensibilisierung der Wahrnehmung, Wertschätzung und Nutzung personeller Ressourcen

Interkultureller Austausch, interkulturelles Lernen

Die LUH betrachtet die Diversität der Studierenden und Beschäftigten als besonderes Potenzial. Sie fördert eine auf Vielfalt und Chancengleichheit basierende Hochschulkultur, die Voraussetzung für wissenschaftliche Leistungsfähigkeit und Innovationskraft ist. Für die Naturwissenschaftliche Fakultät lässt sich dies mit Sicherheit vor dem Hintergrund zahlreicher international agierender und besetzter Arbeitsgruppen weiter spezifizieren. Von der Vielfalt der nationalen und kulturellen Herkunft, von unterschiedlichen Ausbildungswegen, Erfahrungen und Karrierewegen und von unterschiedlichem Alter und Geschlecht können international agierende Forschende und Lehrende an der Naturwissenschaftlichen Fakultät nur profitieren. Defizite sieht die NF beim Hochschulzugang, da es für folgende Zielgruppen starke Barrieren für den Hochschulzugang in Deutschland und gerade für die naturwissenschaftlichen Fächer gibt:

- an einem Studium Interessierte mit Migrationshintergrund und nichtdeutscher Herkunft
- Interessierte mit Beeinträchtigung und
- Kinder von Eltern aus hochschulfernen Schichten

Mehr dieser Studiumsinteressierten an die Naturwissenschaftliche Fakultät zu bringen und damit Diversity-Gerechtigkeit umzusetzen, ist ein Ziel der Fakultät. Hier kann Hochschule als Agens der Integration und Inklusion dienen.

Die Naturwissenschaftliche Fakultät und ihre Mitglieder möchten eine Vorbildfunktion für Studierende und Promovierende übernehmen, indem sie eine ethische Sensibilisierung hinsichtlich ihrer Forschungsthemen neben der Vermittlung von Faktenwissen in Lehre und Anleitung von Abschlussarbeiten einfließen lassen. Dies gilt für die Wissenschaftsethik sowie für andere Bereichsethiken wie Natur- bzw. Umweltethik oder Ethik der Gen- und der neuen Biotechnologie. Faktische Komplexität wird somit um ethische Reflexionen ergänzt, die u. a. Konsequenzen für Mensch und Umwelt im Kontext der praktischen Umsetzung wissenschaftlicher Entwicklungen bedenken und somit bewusst machen sollen. Die Entwicklung für die Komplexität von Forschung mit Folgewirkungen und das Bewusstsein für Konsequenzen zu entwickeln stehen hier im Vordergrund.

Tabelle 16: Wissenschaftliche Karrierestufen an der Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler		Kommentare ggf. hier eintragen
	Anzahl		
	m	w	
Anzahl der Promotionen im Jahr	50	46	
Promovierende (sofern Daten vorhanden)*	290	227	Immatrikulationen mit Abschlussziel Promotion; Fachfälle ohne Beurlaubte
Nicht promoviertes wissenschaftliches Personal*	145	115	
Promoviertes wissenschaftliches Personal (ohne eigene Arbeitsgruppe)*	65	47	Personal mit/ohne Arbeitsgruppe kann nicht differenziert werden.
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	–	
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1)*			s.o.
- davon Juniorprofessuren (W1)*, **	5	–	
Professuren C2*	1	–	inkl. Hochschuldozenten
Professuren C3/W2*	14	7	
Professuren C4/W3*	26	3	
Neuberufungen Professuren im Jahr	3	–	inkl. Juniorprofessuren
- davon C4/W3 Professuren im Jahr	–	–	
Leitungspositionen: mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekanate)*	1	–	nur Dekan/Dekanin vermerkt

Bitte beachten Sie jeweils die Spezifizierungen zu den Indikatoren im beiliegenden Informationsblatt sowie unter www.dfg.de/gleichstellungsstandards

* Daten zum Stichtag (1.12.2015)

** W1 und AT

... Angabe fällt später an; X Aussage nicht sinnvoll; - nicht bekannt

– genau Null (nicht vorhanden)



Dr. phil. Annette Schulze

Institut für Politische Wissenschaft
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511 762 5710
E-Mail: a.schulze@ipw.uni-hannover.de



Dr. Katharina Block

Institut für Soziologie
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511 762 4933
E-Mail: k.block@ish.uni-hannover.de



Dipl. Reha. Päd. Ulla Licandro

Institut für Sonderpädagogik
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511 762 17409
E-Mail: ulla.licandro@ifs.phil.uni-hannover.de



Daniela Céleri

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511 762 5174
E-Mail: d.celleri@ish.uni-hannover.de



Philosophische Fakultät

Die Philosophische Fakultät gestaltet alle Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung und zu strategisch-inhaltlichen Fragen systematisch **gleichstellungsorientiert**. Seit 2007 hat sich der Anteil an von Frauen besetzten W3-Professuren mehr als verdoppelt, derzeit liegt er bei knapp 50%.¹¹ Die Philosophische Fakultät setzt sich diesbezüglich universitätsweit an die Spitze und ist bestrebt, diesen Anteil weiter zu erhöhen. Sie unterstützt nachdrücklich die Implementierung der Geschlechterforschung als Querschnittsaufgabe für die Zukunft.

Die Philosophische Fakultät fördert im Rahmen ihrer Handlungsspielräume die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** auf allen Ebenen, u. a. durch die Optimierung der internen Arbeits- und Geschäftsprozesse sowie durch die verbindliche Etablierung familiengerechter Vertretungsregelungen. Als einzige Fakultät der Leibniz Universität Hannover bietet sie in den Bereichen Sozial- und Politikwissenschaft vollständige Bachelor-Studiengänge teilzeitgeeignet an.

Darüber hinaus nimmt die Philosophische Fakultät eine Leitfunktion in der Auseinandersetzung mit sozio-ökonomischer, ethnischer, kultureller und religiöser Vielfalt wahr. **Diversität** ist eine zentrale Kategorie in weiten Bereichen von Forschung und Lehre. Ihr widmet sich eine 2012 eingerichtete Arbeitsstelle, die die langjährige Arbeit zu interkultureller Kompetenz bündelt und verstärkt.

Personalentwicklung

Die Philosophische Fakultät folgt den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Über alle Beschäftigungsgruppen hinweg sind aktuell 63% der Beschäftigten weiblich. Im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals ist der Anteil mit 87% aus Landesmitteln und mit 100% aus Dritt- und Sondermitteln finanzierten weiblichen Beschäftigten im MTV-Bereich besonders hoch.

In den Statusgruppen des wissenschaftlichen Personals beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten wie folgt: 48% bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die unbefristet aus Haushaltsmitteln des Landes finanziert werden, und 63% bei den befristet aus

¹¹ Diese und die folgenden Angaben sind dem Zahlenspiegel 2015 (Stand: Dezember 2014) entnommen.

Haushaltsmitteln des Landes finanzierten. 59% der wissenschaftlich Mitarbeitenden, die aus Dritt- und Sondermitteln finanziert werden, sind weiblich.

Für die Zielerreichung 2013 (20% W3/C4 -Professorinnen an der Leibniz Universität Hannover) war maßgeblich die Zahl der erfolgreich berufenen W3/C4-Professorinnen der Philosophischen Fakultät verantwortlich. In den Einrichtungen der Philosophischen Fakultät ist die Zahl der W3/C4-Professorinnen mehr als verdoppelt worden.

Mit einem Professorinnenanteil (W3/C4/C3/W2/W1) von derzeit 51% – dies ist ein Anstieg um 18% innerhalb rund eines Jahrzehnts – liegt die Fakultät seit Jahren an der Spitze. Für diese Entwicklung erhielt die Philosophische Fakultät im Rahmen der 20-Jahr-Feier der Gleichstellungspolitik der Leibniz Universität eine Auszeichnung.

Nachwuchsförderung

Die Fakultät zeichnet sich durch eine stabil hohe Zahl erfolgreich abgeschlossener Promotionsvorhaben aus. Der Anteil an Promovendinnen liegt jährlich bei rund 50%.

Die Begleitung von Promovierenden an der Philosophischen Fakultät findet, u. a. bedingt durch die historisch gewachsene und fächerspezifische Grundprägung der Fakultät, in aller Regel durch eine individuelle Promotionsbetreuung zwischen einzelnen Professorinnen und Professoren sowie Doktorandinnen und Doktoranden statt. Die Fakultät hat in Ergänzung dieser bewährten Form der Betreuung in den vergangenen Jahren verbindliche Strukturen geschaffen und verschiedene Angebote eingeführt. Hierzu zählen etwa die Promotionsvereinbarung, der Ausbau eines Methodenqualifizierungsprogramms für Promovierende, der Ausbau interdisziplinärer Doktorandenkolloquien, ein Programm zur finanziellen Förderung von Promovierenden sowie der Aufbau eines Netzes von Informationsangeboten, wie etwa ein Internetauftritt zum Thema Promotion oder regelmäßige Informationsveranstaltungen für Promovierende und Masterstudierende. Angebote der Graduiertenakademie werden regelmäßig und intensiv genutzt.

Konkret gewinnen neben ca. 30 fachlichen Doktorandenkolloquien thematisch orientierte

und schwerpunktbezogene Nachwuchsförderungsprojekte an Bedeutung, die vielfach in Verbindung mit größeren Forschungsprojekten stehen wie z.B dem Leibniz Forschungszentrum Wissenschaft und Gesellschaft. Zudem ist auf das erfolgreich eingeworbene DFG-Graduiertenkolleg „Ethics and Epistemology of Science“ oder das Promotionskolleg „Didaktische Forschung“ zu verweisen. Weitere Graduiertenkollegs befinden sich derzeit in Vorbereitung.

Gastprofessur für Gender und Diversity

Die im Jahr 2011 an der Leibniz Universität Hannover auf Vorschlag des Gleichstellungsbüros eingerichtete Gastprofessur ist seit Oktober 2014 zum dritten Mal besetzt. Bis zum Herbst 2016 ist die Professur erstmals an zwei Institutionen, der Fakultät für Maschinenbau und der Philosophischen Fakultät, angesiedelt. Die Gastprofessorin, Prof. Dr. Andrea Wolfram, befasst sich während ihrer Zeit an der Leibniz Universität Hannover unter anderem mit der Analyse von Wissenschaftskarrieren und Geschlecht in technischnaturwissenschaftlichen Fächern im deutschen Hochschul- und Forschungssystem, mit den Migrationsverläufen Hochqualifizierter im Technologiesektor aus intersektionaler Perspektive sowie mit Gender und Diversity in der Technikgestaltung.

Neben der Forschung widmet sich Prof. Dr. Andrea Wolfram der Lehre und wird Veranstaltungen sowohl im Bachelor Sozialwissenschaften als auch im Master Wissenschaft und Gesellschaft anbieten. Darüber hinaus gibt es interdisziplinäre Seminare, die Schnittmengen etwa mit der Anglistik oder dem Maschinenbau zeigen.

Die Gastprofessorin vermittelt aktuelle Forschungsstandards der Frauen- und Geschlechterforschung sowie in der Diversity-Forschung auch in Fächern, die bisher keinen ausgewiesenen Schwerpunkt in diesem Bereich hatten. Darüber hinaus steht sie Lehrenden bei Fragen der Geschlechterverhältnisse im jeweiligen Fachkontext beratend zur Verfügung.

Die Gastprofessur für Gender und Diversity ist Bestandteil der Nachwuchsförderung. Die Leibniz Universität Hannover hat eine langjährige Tradition der Frauen- und Geschlechterforschung in den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie in Architektur und den Rechtswissenschaften. Mit der Gastprofessur für Gender und Diversity wird die interdisziplinäre Perspektive gestärkt und eine breite Verankerung in den Fakultäten initiiert. Dies trägt zur Qualitätsverbesserung der Lehre an der Leibniz Universität Hannover bei.

Arbeitsstelle DIVERSITÄT – MIGRATION – BILDUNG (diversitAS)

Die Arbeitsstelle DIVERSITÄT – MIGRATION – BILDUNG (diversitAS) ist ein interdisziplinärer Arbeits- und Forschungsbereich an der Leibniz Universität Hannover, der 1985 am früheren Fachbereich Erziehungswissenschaft von Vertreterinnen unterschiedlicher Fachdisziplinen gegründet und 2012 neu konstituiert wurde. DiversitAS (<http://www.diversitas.uni-hannover.de/273.html>) schafft eine institutionelle Plattform an der Philosophischen Fakultät. Ihre Aktivitäten richtet sie auf die Bedarfe an interkulturellen und diversitätssensiblen Angeboten in Lehre, Forschung und Beratung aus.

Berücksichtigung von Fragen der Chancengleichheit bzw. der Diversity Education am Beispiel der Leibniz School of Education

Die im April 2016 gegründete Leibniz School of Education übernimmt als fakultätsübergreifende Querstruktur zentrale Verantwortung für die Gestaltung der Lehrerbildung an der Leibniz Universität Hannover. Der Profilschwerpunkt „Diversität und Inklusion in Schule und Lehrerbildung“ (<https://www.lehrerbildung.uni-hannover.de/diversitaet-ziele-und-inhalte.html>) in der Leibniz School of Education zielt übergeordnet auf eine strukturelle Verankerung einer diversitätssensiblen und reflexiven Lehrerbildung an der Leibniz Universität Hannover. Er bietet Raum für empirische und theoretische Forschung und ermöglicht so eine vertiefte Auseinandersetzung mit den Bereichen Diversität und Inklusion. Dabei wird insbesondere der Bereich Mehrsprachigkeit und Sprachbildung als aktueller Schwerpunkt an der Leibniz Universität Hannover berücksichtigt. Hier kommt der Maßnahme „Diversitätssensibilität in der inklusiven Schule“ (<http://www>.

leibniz-prinzip.uni-hannover.de/massnahme2.html#c224) im Rahmen des Projektes „Leibniz-Prinzip der Lehrerbildung“ eine besondere Bedeutung zu.

Auf der Basis dieser Aktivitäten sollen für die Bereiche der Hochschule und der Hochschuldidaktik, der lehrerbildenden Studiengänge sowie der Lehrerfortbildung konkrete Strukturveränderungsvorschläge und praktische Umsetzungsmöglichkeiten zur Etablierung von Diversität und Inklusion entwickelt werden. Grundlegend ist hierbei die Förderung der fakultätsübergreifenden Vernetzung und des Austauschs.

Ausblick

Nachdem in der Philosophischen Fakultät bisher in den Themen Gleichstellungsorientierung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehr erfolgreich agiert wurde, soll in Zukunft das Themenfeld Diversität noch stärker in den Fokus gelangen. Dies gilt insbesondere für den Bereich der Internationalisierung, und zwar sowohl hinsichtlich Forschung als auch der Lehre.

Tabelle 17: Wissenschaftliche Karrierestufen an der Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler		Kommentare ggf. hier eintragen
	Anzahl		
	m	w	
Anzahl der Promotionen im Jahr	13	22	
Promovierende (sofern Daten vorhanden)*	154	200	<i>Immatrikulationen mit Abschlussziel Promotion; Fachfälle ohne Beurlaubte</i>
Nicht promoviertes wissenschaftliches Personal*	75	109	
Promoviertes wissenschaftliches Personal (ohne eigene Arbeitsgruppe)*	51	59	<i>Personal mit/ohne Arbeitsgruppe kann nicht differenziert werden.</i>
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	1	
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1)*			s.o.
- davon Juniorprofessuren (W1)*, **	2	1	
Professuren C2*	-	-	
Professuren C3/W2*	7	11	
Professuren C4/W3*	21	22	
Neuberufungen Professuren im Jahr	1	1	<i>inkl. Juniorprofessuren</i>
- davon C4/W3 Professuren im Jahr	-	1	
Leitungspositionen: mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekanate)*	1	-	<i>nur Dekan/Dekanin vermerkt</i>

Bitte beachten Sie jeweils die Spezifizierungen zu den Indikatoren im beiliegenden Informationsblatt sowie unter www.dfg.de/gleichstellungsstandards

* Daten zum Stichtag (1.12.2015)

** W1 und AT

... Angabe fällt später an; X Aussage nicht sinnvoll; · nicht bekannt
- genau Null (nicht vorhanden)

Gleichstellungsbeauftragte



Dr. Karola Friedrici

Institut für Sozialpolitik
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511 762 5421
E-Mail: friedrici@fmt.uni-hannover.de



Dr. Carolin Kellenbrink

Institut für Produktionswirtschaft
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511 762 14468
E-Mail: carolin.kellenbrink@prod.uni-hannover.de



Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Personelle Gleichstellungsstandards

Studierende

Im Jahr 2013 waren 3.226 Studierende an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät eingeschrieben, 58,8% (1.898) davon waren männliche Studierende, 41,2% (1.328) weibliche.

Im Jahr 2014 ist das Verhältnis von weiblichen zu männlichen Studierenden in etwa konstant geblieben. Von 3.097 Studierenden (– 129), waren 41,0% (1.271) weiblich und 59,0% (1.826) männlich. Bei etwas rückläufiger Studierendenzahl ist der Anteil der Frauen also fast gleich geblieben.

Für 2020 sind hälftig aufgeteilte Studierendenzahlen angestrebt. Damit würde der Anteil der Studentinnen an der Gesamtstudierendenzahl um etwa 9 Prozentpunkte steigen.

Studienabschlüsse

Im Jahr 2013 haben 429 Studierende ihr Studium an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät abgeschlossen. Davon waren 60,8% (261) männlich und 39,2% (168) weiblich.

2014 hat sich dieses Verhältnis von weiblichen zu männlichen Absolventen noch etwas ausgeglichener präsentiert. Von 487 (+ 58) Abschlüssen wurden 40,7% (198) von weiblichen und 59,3% (289) von männlichen Studierenden erreicht.

Die kumulierten Studienaustrittsquoten lagen in den vergangenen Jahren im Bachelor-Studium Wirtschaftswissenschaften zwischen 47 und 50%, wobei diese bei den weiblichen Studierenden etwas geringer ausfielen als bei den männlichen (etwa 45%). Im Bachelor-Studiengang Wirtschaftsingenieur lagen die Studienaustrittsquoten im selben Zeitraum bei etwa 40%. Hier war zu beobachten, dass die Zahl weiblicher Studienabbrecher etwas über dem Durchschnitt lag (etwa 45%). Im Masterbereich beider Studiengänge sind die kumulierten Studienaustrittsquoten bei männlichen und weiblichen Studierenden vernachlässigbar gering.

Promotionen

Im Jahr 2013 waren 167 Promovierende an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät immatrikuliert. 63,5% (106) davon waren männliche Promovenden, 36,5% (61) weibliche. Von diesen 167 Promovierenden haben 22 ihre Promotion an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät abgeschlossen. 63,6% (14) davon waren männliche und 36,4% (8) weibliche Promovenden.

Obwohl die Anzahl an Promovierenden im Jahr 2014 in etwa gleich geblieben ist (+ 2 auf 169), war der Anteil beider Geschlechter ausgewogener. 38,5% (65) aller Promovenden waren weiblich, 61,5% (104) männlich. Der Anteil an Promotionsabschlüssen von weiblichen Doktoranden ist im Jahr 2014 allerdings überproportional angestiegen. 11 weibliche (42,3%) und 15 männliche (57,7%) Promovierende konnten ihre Promotion abschließen.

Diese erfreuliche Tendenz gilt als Marschroute für das Jahr 2020. Auch dann soll durchschnittlich ein Verhältnis 40:60 von weiblichen zu männlichen Promovenden erreicht sein.

Habilitationen

Weder im Jahr 2013 noch 2014 gab es Habilitationen an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Derzeit sind 29 Postdocs an der Fakultät beschäftigt, davon 11 (38%) weiblich. Daher erwartet die Fakultät, dass der Anteil weiblicher Habilitationen in den kommenden Jahren im Durchschnitt bei ca. 40% liegen wird.

Juniorprofessuren

Im Jahr 2013 gab es an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 4 Juniorprofessuren, 3 davon waren durch männliche Nachwuchskräfte besetzt (75%).

Im Jahr 2014 hat sich die Anzahl an Juniorprofessuren verdoppelt, wobei die Anzahl an weiblichen Professuren konstant bei 1 geblieben ist. Die restlichen 7 Juniorprofessuren sind durch männliche Professoren besetzt (87,5%).

Mittlerweile hat ein Juniorprofessor die Fakultät verlassen und es konnte eine weitere Juniorprofessorin berufen werden. Damit liegt derzeit der Anteil der Juniorprofessorinnen bei 25%.



C3/W2-Professuren

2013 wie auch 2014 gab es nur eine solche Professur, die durch eine Professorin besetzt war. Seit dem 1.4.2015 ist diese Professur nicht mehr besetzt, sie wurde inzwischen auf W3 angehoben.

W3/C4-Professuren

2013 gab es nach den Zahlen von PS4 20 W3/C4-Professorinnen und -Professoren an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. 17 davon waren durch männliche (85%) und 3 durch weibliche (15%) Stelleninhaberinnen besetzt.

Im Jahr 2014 kamen 4 zusätzliche W3 C4-/Professuren an die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, sodass die Anzahl an Professuren auf 24 anstieg. Da die Zahl an weiblichen Professorinnen gleich geblieben ist, hat sich ihr Anteil auf 12,5% verringert.

Professuren (gesamt)

Insgesamt kam die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät 2013 somit auf 25 Professuren. 20% davon waren durch Professorinnen besetzt (5), 80% durch Professoren (20).

2014 ging der Anteil an weiblichen Stelleninhaberinnen auf 15,2% zurück, da die 8 zu besetzenden Professuren an männliche Bewerber vergeben wurden. Insgesamt waren somit 33 Professuren an der Fakultät besetzt.

Den Trend bei den Professuren möchte die Fakultät bis 2020 wieder umkehren und strebt einen Anteil von 25% Stelleninhaberinnen von allen Professuren an.

Durchgeführte und geplante Maßnahmen

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Es ist der Fakultät gelungen, im Rahmen einer Caroline-Herschel-Professur mit Prof. Dr. Svenja Lagershausen eine weitere Juniorprofessorin zu berufen.

Zur Erhöhung des Anteils von Professorinnen an der Fakultät wurden qualifizierte Frauen durch die Vorsitzenden von Berufungskommissionen persönlich zur Bewerbung aufgefordert. Dieses Vorgehen soll auch in Zukunft fortgeführt werden und durch gezieltes „Head Hunting“ noch weiter ausgebaut werden. Zukünftig sollen Berufungskommissionen zudem noch stärker strukturiert werden, indem schon die Ausschreibungen der Stellen in Absprache mit dem Dekanat homogener gestaltet werden. Insbesondere sollen die Ausrichtung und die Bewertungskriterien bereits im Voraus stärker abgestimmt werden, um die Transparenz zu erhöhen und um eine bessere Vergleichbarkeit über verschiedene Berufungskommissionen hinweg zu ermöglichen.

Die Transparenz von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren wurde bereits dadurch erhöht, dass sich die Bewerberinnen und Bewerber unter <https://www.wiwi.uni-hannover.de/berufungsverfahren.html> jederzeit über den Stand ihres Berufungs- bzw. Besetzungsverfahrens informieren können.

Die Studierendenzahlen an der Fakultät sind bereits recht ausgeglichen. Im vergangenen Jahr wurde das Juniorstudium überdurchschnittlich oft von Schülerinnen (14 von 25 Teilnehmern) genutzt. Hiermit scheint ein Mittel vorzuliegen, mit dem gerade Schülerinnen zu erreichen sind. Auch in der jährlich stattfindenden Winteruni besteht die Möglichkeit, gezielt Schülerinnen anzusprechen und für ein Studium zu motivieren.

Familienservice

Um die Studien- und Arbeitssituation von Frauen und Männern zu verbessern, gibt es an der Fakultät Überlegungen, ob mit einer Änderung der Prüfungsordnung ein Teilzeitstudium ermöglicht werden kann. So soll die Vereinbarkeit von



außeruniversitären Aktivitäten (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Nebenjob, Praktikum etc.) erhöht werden. Bereits jetzt werden im Bachelor 8 von 31 Vorlesungen aufgezeichnet, sodass die Studierenden nicht zu einer bestimmten Zeit im Hörsaal anwesend sein müssen und damit mehr zeitliche Flexibilität gewinnen. Das Dekanat unterstützt die Vorlesungsaufzeichnung, indem es die Kosten übernimmt.

Um u. a. den Familienservice der Fakultät auch Studierenden der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät bekannter zu machen, sollen vermehrt Informationen oder Veranstaltungshinweise der Gleichstellungsbeauftragten auf der Startseite der Fakultätshomepage veröffentlicht werden.

Diversity-Aktivitäten

Zum Wintersemester 2015/2016 hat Prof. Dr. Heike Mensi-Klarbach die Gastprofessur „Gender und Diversity“ an der Fakultät angenommen. Es sind in diesem Rahmen bereits Kooperationen mit mehreren Professuren der Fakultät entstanden, sodass die erworbenen Kreditpunkte in den Lehrveranstaltungen von Prof. Dr. Mensi-Klarbach in unterschiedlichen Vertiefungsfächern anerkannt werden. Im September findet unter ihrer Federführung das Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden aus dem deutschsprachigen Raum zum Rahmenthema „Vielfältige Differenzlinien in der Diversitätsforschung“ an der Leibniz Universität Hannover statt. Ziel der

Fakultät ist es, auch nach Ablauf der zeitlich befristeten Gender-Professur die Forschung und Lehre in diesem Bereich zu verstetigen. Denkbare Optionen wären dabei Lehraufträge oder eine Juniorprofessur.

In Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro wurde bereits im Jahr 2012 die Ausstellung „Mit Schirm, Charme und Methode – Arbeitsplatz Hochschulbüro“ in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät gezeigt, um auf die Probleme von Sekretärinnen hinzuweisen. Als positive Konsequenz der Ausstellung und der Sensibilisierung für dieses Thema wurden mittlerweile klare Regelungen formuliert, welche Bedingungen für Eingruppierungen in die unterschiedlichen Gehaltsstufen erfüllt sein müssen. Das Gehaltsniveau der Verwaltungsangestellten hat sich bereits deutlich erhöht. Mehr als 50% der Verwaltungsangestellten erhalten nun eine Eingruppierung nach TV-L 8. Mit einer Umfrage, deren Fragenkatalog in Abstimmung mit den Verwaltungsmitarbeiterinnen erstellt werden soll, sollen die Arbeitsbedingungen in den Sekretariaten an der Fakultät genauer untersucht werden.

Besonderes Augenmerk soll in der Zukunft auf die (akademische) Integration von Flüchtlingen gerichtet werden. Da es aus Datenschutzgründen nicht möglich ist, die genaue Anzahl an Flüchtlingen an der LUH zu beziffern, kann nur eine Einschätzung anhand steigender Bewerberzahlen aus bestimmten Ländern wie Syrien, Iran, Irak vorgenommen werden. Zum Sommersemester

2016 haben sich an der gesamten Universität überdurchschnittlich viele Studierende (50) aus diesen Ländern in das erste Semester eingeschrieben. Ein Beratungsangebot des Hochschulbüros für Internationales haben seit November 2015 circa 160 interessierte Flüchtlinge, die die sprachlichen Voraussetzungen für ein Studium erfüllen, angenommen. Aufgrund dieser Schätzungen geht die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät davon aus, dass auch in den Studiengängen Wirtschaftswissenschaften und Wirtschaftsingenieur vermehrt Flüchtlinge anzutreffen sein werden. Dekanat und Studiendekanat werden daher in Kooperation mit dem International Office und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten die Entwicklung aufmerksam beobachten und bei Bedarf entsprechende Maßnahmen einleiten.

An der Fakultät wird seit 2009 ein kostenloser Bewerbungsmappen-Check angeboten. Hiermit soll insbesondere Studierenden aus Familien mit geringer Bildung Unterstützung im Bewerbungsprozess gegeben werden. Leider liegen keine Zahlen vor, welche sozialen Herkunftsgruppen dieses Angebot besonders in Anspruch nehmen. Insgesamt wird dieser Service allerdings sehr gut angenommen.

Tabelle 18: Wissenschaftliche Karrierestufen an der Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler		Kommentare ggf. hier eintragen
	Anzahl		
	m	w	
Anzahl der Promotionen im Jahr	15	13	
Promovierende (sofern Daten vorhanden)*	103	72	<i>Immatrikulationen mit Abschlussziel Promotion; Fachfälle ohne Beurlaubte</i>
Nicht promoviertes wissenschaftliches Personal*	69	62	
Promoviertes wissenschaftliches Personal (ohne eigene Arbeitsgruppe)*	20	14	<i>Personal mit/ohne Arbeitsgruppe kann nicht differenziert werden.</i>
Anzahl der Habilitationen im Jahr	–	–	
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1)*			s.o.
- davon Juniorprofessuren (W1)*, **	6	1	
Professuren C2*	–	–	
Professuren C3/W2*	–	–	
Professuren C4/W3*	21	3	
Neuberufungen Professuren im Jahr	–	–	<i>inkl. Juniorprofessuren</i>
- davon C4/W3 Professuren im Jahr	–	–	
Leistungspositionen: mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekanate)*	1	–	<i>nur Dekan/Dekanin vermerkt</i>

Bitte beachten Sie jeweils die Spezifizierungen zu den Indikatoren im beiliegenden Informationsblatt sowie unter www.dfg.de/gleichstellungsstandards

* Daten zum Stichtag (1.12.2015)

... Angabe fällt später an; X Aussage nicht sinnvoll; - nicht bekannt

** W1 und AT

– genau Null (nicht vorhanden)

Leibniz School of Education

(bis zum 1.4.2016 Zentrum für Lehrerbildung)

Vorbemerkung

Das Zentrum für Lehrerbildung wurde am 1.4.2006 als Zentrale Einrichtung an der Leibniz Universität eingerichtet. Mit der Gründung der Leibniz School of Education zum 1.4.2016 wurde das Zentrum für Lehrerbildung als Geschäftsstelle der School in die Leibniz School of Education integriert. Die Leibniz School of Education ist eine Einrichtung in akademischer Selbstverwaltung gemäß Grundordnung der Leibniz Universität Hannover. Als fakultätsübergreifende Querstruktur übernimmt sie zentrale Verantwortung für die Gestaltung der Lehrerbildung an der Leibniz Universität Hannover und dient als Anlaufstelle für alle Lehramtsstudierenden und die an der Lehramtsausbildung beteiligten Lehrenden. Gemeinsam mit den beteiligten Fakultäten erarbeitet die Leibniz School innovative und nachhaltige Strategien, um die Lehrerbildung unter den Gesichtspunkten von Wissenschafts- und Professionsorientierung kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Die Angaben für den Gleichstellungsplan beziehen bis zum 31.3.2016 auf das Zentrum für Lehrerbildung und ab dem 1.4.2016 auf die Geschäftsstelle der School of Education. Die Angaben schließen die weiteren Entwicklungen und Perspektiven im Rahmen der Leibniz School of Education mit ein.

Zur Erstellung des Berichtes wurde eine Arbeitsgruppe gebildet mit Vertreterinnen folgender Arbeitsschwerpunkte: Direktorin der Leibniz School of Education, der Geschäftsführenden Leitung, einer Vertreterin des Profilschwerpunktes Diversität und Inklusion der School. Der Bericht und entsprechende Aktivitäten waren ferner Gegenstand der monatlichen Mitarbeiter/innen-Besprechung und wurden dem neu gegründeten Direktorium der Leibniz School of Education zur Kenntnisnahme vorgelegt.



Es wird angestrebt in der School of Education kontinuierliche Strukturen zu schaffen, um die Themen Gleichstellung, Familienservice und Diversity Management auch zukünftig entsprechend berücksichtigen zu können. Diskutiert wird derzeit die Einrichtung einer Arbeitsgruppe für Chancengleichheit, die sich mit den Themen Gleichstellung und Diversity befasst. Es wird ferner angestrebt eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten zu benennen.



Barbara Schanz

Zentrum für Hochschulsport
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511 762 5670
E-Mail: schanz@hochschulsport-hannover.de



Dipl.-Biologin Birgit Gersbeck-Schierholz

Abteilung Arbeitsplatzrechner und Sicherheit
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511 762 19789
E-Mail: gersbeck@rrzn.uni-hannover.de



6. Zentrale Einrichtungen und Verwaltung

Zentrale Einrichtung Fachsprachenzentrum

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Im Fachsprachenzentrum (FSZ) war es aufgrund der Bewerbungslage in den vergangenen Jahren eher problematisch, die Chancengleichheit von Männern zu erhöhen.

Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind:

- Dies war nicht notwendig, in allen Bereichen des FSZ sind Frauen überrepräsentiert.

Maßnahmen zur Motivation von Schülerinnen zur Aufnahme eines Studiums insbesondere in den MINT-Fächern:

- Trifft für uns nicht zu.

Maßnahmen zur Transparenz von Berufs- und Stellenbesetzungsverfahren:

- Stellenbesetzungsverfahren werden eng mit der Personalverwaltung, dem GSB sowie den zuständigen Stellen abgestimmt. Da fast alle ausgeschriebenen Stellen befristet waren, wurde vonseiten des GSB häufig auf eine Teilnahme an Einstellungsgesprächen verzichtet.

Familienservice

Maßnahmen zur Verbesserung der Studien- und Arbeitssituation von Frauen und Männern

Die Leitung des FSZ führt mit den Beschäftigten regelmäßig Gespräche durch, in denen die Gesundheits- und Arbeitssituation besprochen wird. Die Leitung des FSZ sorgt bei Problemen, soweit es die finanzielle Lage des FSZ erlaubt, für Entlastung und Aufgabenänderungen, die regelmäßig mit den Beteiligten besprochen werden. Die Leitung des FSZ sorgt außerdem dafür, die Büros der Beschäftigten nach ergonomischen Gesichtspunkten mit dem Gesundheitsmanagement zu modernisieren. Konflikte werden, falls nötig, unter Einsatz von Mediatoren oder Supervision bearbeitet und es wird gemeinsam nach Lösungen gesucht.

Forschungs- und Fortbildungsaktivitäten der Beschäftigten, insbesondere junger Promovenden, werden gefördert, auch im Ausland. Zwischen Beschäftigten und Leitung wurden eine Reihe von Dokumenten erarbeitet und verabschiedet, in denen die Aufgaben und Rollen der verschiedenen Funktionen definiert wurden und die Erwartungen der Leitung an die Beschäftigten und umgekehrt formuliert wurden. Es gibt ein Leitbild zur Zusammenarbeit, welches von allen Beschäftigten respektiert wird.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und/oder Arbeit mit Familie

Dem FSZ ist es wichtig, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, u.a. durch flexible Arbeitszeiten sowie klare Vertretungsregelungen. Es ist allerdings leider so, dass eine Kompatibilität von Arbeit und Familienleben von zentraler Seite nicht genügend erleichtert wird. Hier wären Erhebungen unter Beschäftigten dringend notwendig, was tatsächlich gewünscht wird; zumeist werden die „Notfallbetreuung“ und die hohen Kosten der „Leibniz-Kids“-Betreuung von vielen KollegInnen als „realitätsfremd“ eingestuft. Gewünscht werden dagegen oft:

- Erleichterungen für die Rückkehr nach Elternzeit in Teilzeit
- Mehr Flexibilität für Teilzeitarbeit
- Aufhebung der Präsenzpflcht (!), damit verbunden auch starke Erweiterung und Erleichterung der Telearbeitsplätze (es ist für Personal schwer ersichtlich und eine zusätzliche Hürde, dass ein Platz für ein Institut über 1000 Euro kosten soll)
- Mehr Stellen schaffen für Daueraufgaben
- Die Kombination von festen Arbeitsverträgen mit selbstständigen Verträgen in der gleichen Einrichtung (!) untersagen (z. B. 50%-Stelle mit Lehraufträgen von 8 Unterrichtseinheiten im selbenn Institut!)



Diversity Aktivitäten

Maßnahmen zur Vermeidung/ Verhinderung von Diskriminierung

Bei einer internationalen Institution wie dem Fachsprachenzentrum wird das Thema Diversität fast täglich thematisiert und reflektiert. Die Verhinderung von Diskriminierung ist auch Bestandteil unseres Leitbilds.

In anderen Bereichen zeigen sich einfache Maßnahmen darin, Behinderten den Besuch unserer Sprachkurse zu erleichtern, in dem Kurse in einen Gebäudetrakt verlegt werden, der für Behinderte zugänglich ist.

Durch das sehr populäre Programm zur deutschen Gebärdensprache leisten wir einen wichtigen Beitrag innerhalb der LUH für das Verständnis von deutscher Gebärdensprache als eigener Sprache, die eine sinnvolle Ergänzung der Schlüsselkompetenzen bedeutet. Wir hoffen sehr, dieses Programm ausbauen zu können.

Maßnahmen zur Sensibilisierung der Wahrnehmung, Wertschätzung und Nutzung personeller Ressourcen

Das FSZ versucht ständig, bessere Arbeitsbedingungen für seine Beschäftigten zu erreichen. In seinem Leitbild ist Diversität fest verankert. Das FSZ präsentiert sich nach außen als „bunt“, als eine Kombination von sehr unterschiedlichen Persönlichkeiten mit unterschiedlichen Stärken und unterschiedlicher Herkunft, die von gemeinsamen Zielen getragen werden.

Dr. Klaus Schwienhorst,
Geschäftsführende Leitung

Graduiertenakademie

Qualifizierungsangebote und Informationsveranstaltungen

Veranstaltungen zur Gleichstellung von Männern und Frauen

Die Graduiertenakademie hat in Teilen Veranstaltungen und Qualifizierungsangebote im Programm, die beispielsweise Frauen fördern und diese, etwa in Vernetzungsveranstaltungen, als Role Models für Karrierewege zeigen. Gleichzeitig werden manche Angebote der Graduiertenakademie stärker von Frauen als von Männern wahrgenommen, andere wiederum stärker von Männern. Im Allgemeinen bietet die Graduiertenakademie Männern und Frauen gleichermaßen eine Reihe an Qualifizierungsangeboten, Vernetzungs- und Informationsveranstaltungen.

Die Veranstaltungen des Berichtszeitraums, die in diesem Sinne als Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen betrachtet werden können, sind im Einzelnen (in entgegengesetzter chronologischer Reihenfolge):¹²

- Workshop „Finding Connections: Building a Network for Career and Collaborations“ (5.4.2016)
- Workshop „Still everybody's darling? How to act self-confident and gain respect“ (26.–27.11.2015)
- Workshop „Der eigene Stil im Business – gekonntes Selbstmarketing“ (24.10.2015)
- Informationsveranstaltung „Auf in die Selbstständigkeit“ im Rahmen des Qualifizierungsprogramms Promotion plus⁺ qualifiziert (8.5.2015):
Dr.-Ing. Stefanie Krebs (Tonspur Stadtlandschaft, ehemals wissenschaftliche Mitarbeiterin und Lehrbeauftragte an der Fakultät für Architektur und Landschaft der Leibniz Universität Hannover) stellte ihren Weg in die Existenzgründung vor.
- Workshop „Erfolgsfaktor Stimme“ (29.–30.1.2015)

- Lunch Talk „Wissenschaft als Beruf. Qualifikationswege: Juniorprofessur und Habilitation“, mit Prof. Dr. Andrea Wolffram, Gastprofessorin Gender und Diversity – Profession und Geschlecht, und Prof. Dr. Tanja Mölders, Juniorprofessorin für Raum und Gender an der Fakultät für Architektur und Landschaft (9.12.2014)
- Workshop „Den Kopf über Wasser halten – Stress- und Selbstmanagement“ (28.11.2014)
- Workshop „Intelligente Schlagfertigkeit“ (13.–14.6.2014)
- Workshop „Mit Netz und doppeltem Boden die eigene Karriere gestalten – Strategische Netzwerkanalyse für Wissenschaftler/innen“ (24.–25.1.2014)
- Karrieretalk „Frauen unternehmen – Frauen-Unternehmen“ (13.1.2014)

Veranstaltungen zur Vereinbarkeit mit Familie

- Lunch Talk „Wissenschaft als Beruf? Überlegungen zur Vereinbarkeit von Forschungs-, Arbeits- und Lebenszeit“ (9.2.2016) (u. a. Vorstellung einer aktuellen Studie des DZHW)
- Die einzelnen Veranstaltungen der Lunch Talk-Reihe „Wissenschaft als Beruf“ (s. oben und hier) wurden stets zur Mittags- und damit zu einer familienfreundlichen Zeit angeboten.
- Bei allen Qualifizierungsangeboten der Graduiertenakademie und besonders auch der Informationsveranstaltung „PostdocPerspektiven“ (1 x 2014, 1 x 2015; in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro, Hochschulbüro für Internationales, Dezernat 1, Dezernat 4) wird dezidiert auf die Möglichkeit der Kinderbetreuung an der Leibniz Universität verwiesen. In der Vorbereitung der „PostdocPerspektiven“ wurde diese auch in zwei Fällen genutzt und von der Graduiertenakademie vermittelt.
- Informationsveranstaltung „Promovieren mit Kind. Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie“ (5.5.2010)

¹² Weitere, stärker promotions- und karrierebezogene Qualifizierungsangebote sind an dieser Stelle nicht aufgeführt.

Veranstaltungen und weitere Maßnahmen für ausländische Promovierende und Postdocs

Die Graduiertenakademie bietet auch ausländischen Promovierenden und Postdocs Qualifizierungs-, Informations- und Vernetzungsveranstaltungen an. Im Berichtszeitraum fanden folgende Angebote statt:

- Workshop „Good scientific practice“ (7.–8.3.2016)
- Workshop „Presentation Skills“ (17.–18.12.2015)
- Workshop „Still everybody's darling“ (s. oben)
- Workshop „Networking at Conferences“ (28.–29.4.2015)
- Workshop „Conflict Management“ (3.11.2014)
- Workshop „Scientific presentation“ (22.–23.5.2014)
- Workshop „Job hunting and interview skills“ (2./3.5.2014, 11.–12.6.2015)
- Workshop „Negotiation skills“ (7./8.4.2014)

Darüber hinaus kooperiert die Graduiertenakademie mit dem Hochschulbüro für Internationales, bietet gemeinsam Informationsveranstaltungen an, beispielsweise zur Promotion in Deutschland, und kümmert sich individuell um Fragen zur Finanzierung und zu damit verbundenen Aufenthaltstiteln von ausländischen Promovierenden und Postdocs.

Rahmenbedingungen

Gleichstellung von Männern und Frauen und Vereinbarkeit von Arbeit und Familie

Die Graduiertenakademie hat im April 2014 die Stelle der Teamassistentin mit einem Mann besetzt. Dieser hat im Sommer 2015 eine zweimonatige Elternzeit nehmen können, seit dem 1. Oktober 2015 arbeitet er drei Tage in Telearbeit von zu Hause, was die bessere Vereinbarkeit seiner Berufstätigkeit mit der Familie ermöglicht. Zugleich hat die Graduiertenakademie seit April 2015 die Geschäftsführung mit einer Frau besetzt. Zusammen mit der männlichen Teamassistentin sorgt das für eine Gleichstellung von Männern und Frauen in der Graduiertenakademie.

Sensibilisierung im Umgang mit Diversity

Die Graduiertenakademie arbeitet seit ihrer Einrichtung im Jahr 2009 mit dem Gleichstellungsbüro in diversen Veranstaltungen zusammen. Die Abschlussförderung für die erfolgreiche Beendigung der Promotion in besonderen Härtefällen teilt sie sich paritätisch mit dem Gleichstellungsbüro. Härtefälle mit familiärer Begründung werden vom Gleichstellungsbüro bearbeitet und mithilfe eines Abschlussstipendiums unterstützt, Härtefälle fachlich-wissenschaftlicher Natur von der Graduiertenakademie.

Zugleich ist die Graduiertenakademie seit dem Jahr 2012 in der (Senats-)Arbeitsgruppe Diversity Management vertreten und wirkt dort an Maßnahmen zur Diversity-Sensibilisierung mit. Mit der unabhängigen Schiedsstelle unterstützt sie zudem bei individuellen fachlichen, privaten, familiären und gesundheitlichen Problemen in der Promotion und deren Betreuung. Darüber hinaus haben im Berichtszeitraum Mitarbeiterinnen der Graduiertenakademie an Weiterbildungsangeboten zur interkulturellen Sensibilisierung und zum Umgang mit traumatisierten Menschen in Beratungssituationen teilgenommen.

Zahlen

Förderlinien der Graduiertenakademie: Verteilung von Männern und Frauen (2014 und 2015)

Aus Mitteln des uniinternen Förderprogramms „Wege in die Forschung“ unterstützt die Graduiertenakademie auch finanziell. Seit 2010 vergibt sie quartalsweise bzw. halbjährlich Stipendien und Pauschalen an Promovierende und, seit 2015, in Teilen auch an Postdocs. Damit unterstützt sie Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in verschiedenen Phasen der wissenschaftlichen Qualifikation. Die Berücksichtigung von Frauen ist dabei in den vergangenen Jahren sehr gut gewesen, wobei das Geschlecht ausdrücklich kein Kriterium in der Vergabe ist.

Die Zahlen im Einzelnen

Exposé-Stipendium

Bewerbungen: 19 Männer, 24 Frauen
Bewilligungen: 12 Männer, 16 Frauen

Reisekostenpauschale

Bewerbungen: 64 Männer, 59 Frauen
Bewilligungen: 44 Männer, 44 Frauen

Auslandsstipendium

Bewerbungen: 8 Männer, 7 Frauen
Bewilligungen: 8 Männer, 7 Frauen

Feasibility Studies

Eine Doktorandin hat die Unterstützung über die Förderlinie „Feasibility Studies“ erfolgreich beantragt.

Vernetzungsinitiative

Im Berichtszeitraum haben fast ausschließlich gemischte Antragsgruppen von männlichen und weiblichen Promovierenden und Postdocs, insgesamt 10 Frauen, 13 Männer, Anträge auf Förderung im Rahmen der Vernetzungsinitiative gestellt. Bis auf den Antrag einer Gruppe von zwei männlichen Antragstellern wurden alle bewilligt.

Abschluss-Stipendium

(gemeinsam mit dem Gleichstellungsbüro; im Folgenden werden nur die Zahlen der Förderung ausgewiesen, die direkt von der Graduiertenakademie vergeben wurde):

Bewerbungen: 7 Männer, 6 Frauen
Bewilligungen: 7 Männer, 6 Frauen

Vergabe des Stipendiums der Dr. Heinz-Lindemann-Stiftung an eine Doktorandin

Seit 2011 arbeitet die Graduiertenakademie mit der Dr. Heinz Lindemann Stiftung zusammen und vergibt in deren Auftrag alle zwei Jahre ein Doktorandenstipendium in Höhe von 300 Euro monatlich mit einer Laufzeit von zwei Jahren. Im Oktober 2015 konnte das Stipendium der Stiftung an eine Doktorandin der Physik der Leibniz Universität Hannover vergeben werden. Die Stipendiatin begründete ihre Bewerbung mit einer Entlastung durch externe Kinderbetreuung, die sie finanziell ohne das Stipendium nicht bestreiten könne.



Promotion plus⁺ qualifiziert

Am zweisemestrigen Programm Promotion plus⁺ qualifiziert, das Promovierenden und jungen Postdocs Kompetenzen für außeruniversitäre Karrierewege vermittelt, haben 2014 und 2015 teilgenommen:

2015/2016: 28 Männer, 17 Frauen

2014/2015: 13 Männer, 12 Frauen

2013/2014: 33 Männer, 10 Frauen

Im Unternehmens-Speeddating, ein Angebot im Rahmen des Promotion plus⁺ qualifiziert-Programms, haben im Jahr 2015 6 Doktorandinnen gegenüber 4 Doktoranden teilgenommen. Dagegen waren in den Jahren 2013 und 2014 Männer und Frauen gleich häufig vertreten.

Promotion plus⁺ Coaching

Das Verhältnis von Männern und Frauen im einsemestrigen Coaching-Programm von Promotion plus⁺ ist nahezu ausgewogen. Im Berichtszeitraum fand das Programm 3 Mal statt. Teilgenommen haben 23 Männer und 20 Frauen.

Promotion plus⁺ Mentoring

Auch im Mentoring-Programm von Promotion plus⁺ ist die Anzahl von Männern und Frauen nahezu gleich. Das Programm hat im Berichtszeitraum einmal stattgefunden, daran teilgenommen haben 5 Männer und 4 Frauen.

Dr. Meike Huntebrinker,
Geschäftsführende Leitung

Koordinierungsstelle für Studieninformation und -beratung in Niedersachsen

Die Koordinierungsstelle für Studieninformation und -beratung in Niedersachsen (kfsn) ist eine an der LUH organisatorisch angebundene und inhaltlich hochschulübergreifend tätige Einrichtung. Es lassen sich drei Handlungsfelder aufzeigen: Information über das Studium in Niedersachsen unter Nutzung verschiedener Kommunikationskanäle, Unterstützung der Hochschulen beim Studierendenmarketing und die Qualitätssicherung von Studienberatung an den niedersächsischen Hochschulen. Die Einrichtung befindet sich in einer Umbruchsituation, die durch Stellenneubesetzungen und eine inhaltliche Neuausrichtung gekennzeichnet ist.

Koordinierungsstelle

In den beiden vergangenen Jahren gab es mehrere Neueinstellungen, die alle mit Frauen besetzt wurden. Somit liegt der Frauenanteil in der Einrichtung inzwischen bei 83 % (inkl. Leiterin und Stellvertreterin) und spiegelt die generelle Situation in der Studienberatungslandschaft wider. Auch hier sind hauptsächlich Frauen beschäftigt. Lediglich in der technischen Administration ist ein Mitarbeiter beschäftigt. Bei der Einstellung von studentischen Hilfskräften werden sowohl männliche als auch weibliche Hilfskräfte ausgewählt. Familienpflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch angepasste Arbeitszeiten und Terminfestlegungen berücksichtigt. Entsprechende Fortbildungen ermöglichen den Mitarbeiterinnen die Erweiterung ihrer Qualifikationen und Kompetenzen.

Qualitätssicherung Studienberatung

Die Qualitätssicherung von Studienberatung an den niedersächsischen Hochschulen durch die kfsn hat die Fortbildungsbedürfnisse der überwiegend weiblichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Studienberatungsstellen im Fokus. Über Bedarfserhebungen werden die Fortbildungsangebote entsprechend zusammengestellt.

Studieninformation

Die Informationen der kfsn auf dem Landesportal www.studieren-in-niedersachsen.de sind in einer gendergerechten Sprache angelegt. Inhaltlich sind z. B. die spezifischen Anlaufstellen für Fragen zur Antidiskriminierung an den Hochschulen ebenso dargestellt wie spezielle Informationen zum Niedersachsen-Technikum.

Studierendenmarketing

Bei der Ansprache von Studieninteressierten bei den Messeauftritten des kfsn-Gemeinschaftsstands wird besonders auf eine Ermutigung von Schülerinnen und Schülern zu einer genderunabhängigen Studienwahl geachtet. Insbesondere werden die Schülerinnen auf die Informations- und Orientierungsangebote zu den MINT-Studiengängen hingewiesen und es findet eine Zusammenarbeit mit der Initiative Kommach-MINT statt (IdeenExpo 2015).

Zuständige dezentrale Gleichstellungsbeauftragte: Barbara Schanz und Birgit Gersbeck-Schierholz

Dr. Elke Mittag,
Geschäftsführende Leitung

Leibniz Universität IT Services (LUIS)

Erhöhung des Anteils von Frauen

Nach dem letzten Bericht zum Frauenförderplan 2010 ist das Rechenzentrum in den Jahren 2011 bis 2014 reorganisiert worden und es konnten durch Zuweisung von Stellen Entfristungen und Neueinstellungen durchgeführt werden. Somit hatte sich der Anteil der befristeten Stellen mehr als halbiert.

Der Anteil der Frauen bei den Beschäftigten im LUIS liegt insgesamt mit fast 26,7% weiterhin deutlich unter den in den „Senatsrichtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Hannover“ gesetzten Zielvorgaben. Der Anteil der Frauen hat sich jedoch im Berichtszeitraum um über 1,4 Prozentpunkte erhöht.

Es ist festzustellen, dass die Prozentsätze der Frauenanteile in den einzelnen Beschäftigtengruppen stark differieren.

Ein wesentlicher Grund liegt in den heterogenen Aufgabenstellungen und in der damit verbundenen unterschiedlichen Beschäftigtenstruktur im LUIS, die folgendes Aussehen hat:

Der von den insgesamt 101 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Plan- und befristeten Stellen (siehe Anlage 1) entfallende Frauenanteil beträgt:

- 18,4 % auf die Gruppe der Beschäftigten E13 – E15,
- 44,1 % auf die Gruppe der Beschäftigten E9 – E12 und
- 20 % auf die Gruppe der Beschäftigten E6 – E8

Es erweist sich weiterhin als besonders schwierig, Mitarbeiterinnen für den höheren Dienst (ab E13) zu gewinnen, da hierfür ein Masterabschluss in einem ingenieurwissenschaftlichen bzw. naturwissenschaftlichen Fach Voraussetzung ist.

Der wesentliche Grund hierfür ist die bekanntlich geringe Anzahl der Absolventinnen in den genannten Fachgebieten, insbesondere bei den Ingenieurwissenschaften. Eine kurzfristige Verbesserung dieser Situation wird seitens des LUIS nicht gesehen.

Eine bessere Situation liegt im Bereich mit Hochschulabschluss/Bachelor (E9 – E12) vor. Dort ist eine Steigerung des Frauenanteils von fast 15%-Punkten auf 44,1% erfolgt.

Beide Gruppen zusammen machen über 71% des Personals aus.

Im Bereich der Beschäftigten E6 – E8 (u. a. auch Fachinformatik IHK) ist der Anteil an Frauen prozentual von 40% auf 20% gesunken, die absolute Anzahl der Frauen jedoch nur um 1 gefallen, da aktuell 5 Personen mehr beschäftigt werden als noch vor 5 Jahren.

In dem Bereich Ausbildung „Fachinformatiker/in“ liegt der Anteil der Frauen leider bei 0. Wir sind bemüht ihn zu steigern.

Das LUIS wird sich weiterhin intensiv bemühen, in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Anhebung auf 50% zu erreichen sowie in den Bereichen, in denen der Frauenanteil über dem Durchschnitt liegt, den Anteil bei mindestens 50% zu halten.

a) Wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Anteil der Frauen an den wissenschaftlichen Hilfskräften beträgt 30,4%, d. h. von 23 wissenschaftlichen Hilfskräften sind 7 Frauen als wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt. Der Anteil der Frauen hat sich im Berichtszeitraum um fast 10%-Prozentpunkte erhöht. Dieser trotzdem geringe Anteil erklärt sich im Wesentlichen aus dem vergleichsweise geringen Frauenanteil bei den Studierenden der ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächer.

Das LUIS wird sich bemühen, den o. g. Anteil zu halten und auszubauen, ist dabei aber wesentlich abhängig von den Aktivitäten der entsprechenden Fakultäten zur Erhöhung des Frauenanteils im Studium.

b) Beschäftigte E13 – E15

Der Anteil der Frauen im höheren Dienst beträgt insgesamt 18,4%.

Dies bedeutet, dass von 38 Stellen im höheren Dienst 7 Stellen durch Frauen besetzt sind. Ziel des LUIS ist es, den Frauenanteil hier zu erhöhen, soweit ein entsprechendes Bewerberinnenangebot vorliegt. Derzeit sind 3 Mitarbeiterinnen und 6 Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt.

c) Beschäftigte E9 – E12

Die Beschäftigten in diesen Entgeltgruppen sind im Verwaltungsbereich, im Technischen Bereich sowie in der Datenverarbeitung tätig.

Von den insgesamt 34 Stellen sind 15 mit Frauen besetzt (44,1%), von denen 6 Mitarbeiterinnen in Teilzeit sind.

Der Frauenanteil verteilt sich hierbei auf den Verwaltungs- (3 Mitarbeiterinnen), den technischen- (4 Mitarbeiterinnen) und den Datenverarbeitungsbereich (8 Mitarbeiterinnen).

Im technischen Bereich konnten wir in den vergangenen Jahren den Frauenanteil merklich erhöhen. So haben wir es geschafft, geeignete Bewerberinnen für diesen Tätigkeitsbereich zu finden und 4 Neubesetzungen im Berichtszeitraum zu vollziehen.

Der Datenverarbeitungsbereich gliedert sich in die Unterbereiche DV-Organisation, Anwendungsprogrammierung, DV-Systemtechnik, Datenerfassung und Maschinenbedienung.

Zur Erläuterung sei erwähnt, dass als Einstellungsvoraussetzung für eine Tätigkeit in der Anwendungsprogrammierung und in der Systemtechnik in der Regel ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium einer einschlägigen Fachrichtung (Informatik bzw. Elektrotechnik) gefordert wird.

In diesen beiden Fachstudiengängen ist der Frauenanteil erfahrungsgemäß wesentlich geringer als der Anteil der männlichen Absolventen. Wir konnten trotz dieser Umstände die Anzahl der Mitarbeiterinnen im Berichtszeitraum um 2 erhöhen.

Lediglich im Verwaltungsbereich ist altersbedingt eine Mitarbeiterin ausgeschieden, die Nachfolgerin findet sich im Bereich E6 – E8 wieder.

d) Beschäftigte E6 – E8

Die Beschäftigten in diesen Entgeltgruppen sind im Verwaltungsbereich und im technischen Bereich tätig.

Von den insgesamt 15 Stellen sind 3 mit Frauen besetzt (20%), von denen 2 Mitarbeiterinnen in Teilzeit sind. Alle bis auf einen Beschäftigten arbeiten im technischen Dienst (hauptsächlich Fachinformatiker), die durch die Novellierung des TV-L nicht mehr der Datenverarbeitung zugeordnet sind.

Dieser Bereich konnte seit dem letzten Bericht aufgestockt werden, leider ist der Frauenanteil bei den Bewerbungen gering gewesen und im Ganzen dadurch gesunken.

Verbesserung der Studien- und Arbeitssituation von Frauen

a) Die LUIS-Geschäftsleitung wird weiterhin darauf achten, dass eine Gleichbehandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Zuweisung von Tätigkeiten entsprechend der Qualifizierungsanforderung der Stelle erfolgt.

b) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden zur Förderung und Qualifizierung weiterhin ausreichende Möglichkeiten gegeben, an internen und externen Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

c) Termine für interne Weiterbildungsmaßnahmen werden nach Möglichkeit so gelegt, dass alle Teilzeitbeschäftigten daran teilnehmen können.

d) Es soll versucht werden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich in Elternzeit befinden oder aus anderen Gründen beurlaubt sind, die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen.

e) Der Wiedereinstieg von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in das Arbeitsleben soll durch gezielte Einarbeitungs- und Weiterbildungsmaßnahmen erleichtert werden.

f) Das LUIS duldet keine sexuellen Belästigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Arbeitsplatz und wird gemäß den Senatsrichtlinien die entsprechenden Verfahrensschritte einleiten, um derartige Belästigungen zu verhindern bzw. ihnen entgegenzuwirken.

Prof. Dr. Gabriele von Voigt,
Geschäftsführende Leitung

Psychologisch–Therapeutische Beratung für Studierende

Situationsbeschreibung

Ein genderperspektivischer Ansatz, der den Grundsätzen des Gender Mainstreaming und ebenso einer transkulturellen Sichtweise verbunden ist, stellt neben Salutogenese und Ressourcenorientierung den dritten zentralen Grundpfeiler der Beratungsarbeit und ebenso den integralen Bestandteil des Arbeitsverständnisses der Psychologisch–Therapeutischen Beratung für Studierende (ptb) dar. Mittlerweile liegen seit 20 Jahren geschlechtsrelevante Nutzungsdaten vor¹³. Abbildung 6 zeigt die Entwicklung der vergangenen 10 Jahre.

Es zeigt sich, dass nach wie vor – bezogen auf die Gesamtheit der Studierenden an den Hochschulen Hannovers¹⁴ – Beratung eher von Studentinnen als von Studenten in Anspruch genommen wird. Der von der ptb beratene Anteil an männlichen Studierenden ist über die Jahre stetig gewachsen und liegt nun bei einer guten Nutzungsquote, auch wenn er im zurückliegenden Jahr wieder etwas gesunken ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich Männer überhaupt seltener in psychologische Beratung und Therapie begeben als Frauen. 42,1 % der Ratsuchenden aus allen Hochschulen Hannovers, die zur Zielgruppe der ptb gehören, waren 2015 männlichen Geschlechts. Damit verringerte sich der Anteil gegenüber dem Vorjahr (als er den seit Beginn der systematischen Erfassung im Jahr 1996 höchsten Stand erreicht hatte) um 3,9 %. Speziell an der LUH sind 46,5 % der Ratsuchenden in 2015 Männer¹⁵ gewesen. In den Jahren 2011 bis 2015 nahmen jährlich über 700 Ratsuchende der Hochschulen Hannovers bei persönlichen und/oder studienbedingten Problemen die Angebote der ptb wahr. Im Hauptarbeitsfeld Einzelberatung wurde die ptb 2011 bis 2015 zu zwischen 68,9 und 72,5 % von Studierenden der Leibniz Universität Hannover genutzt, wobei die absolute Anzahl der Studierenden der LUH, die die ptb aufgesucht haben, stetig gestiegen ist: 2011: 486, 2012: 503, 2013: 510, 2014: 530, 2015: 546.

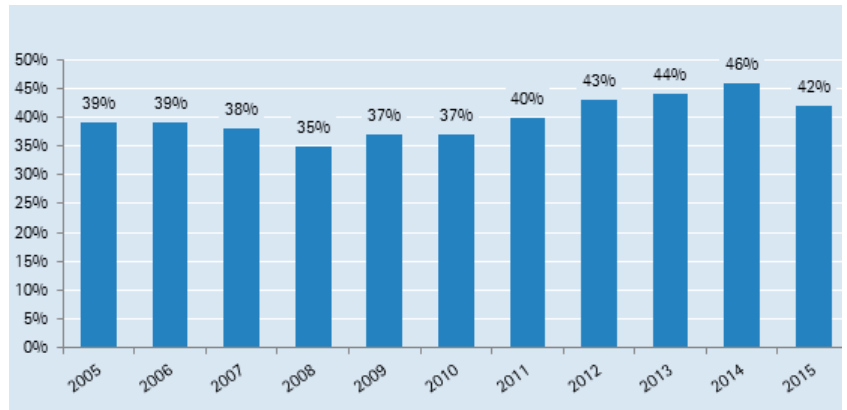


Abbildung 6: Männeranteil der bei der ptb Ratsuchenden

Die von den Studierenden eingebrachten Anliegen beziehen sich sowohl auf persönliche als auch auf studienbedingte Probleme. Die zehn am häufigsten genannten Themenschwerpunkte blieben in etwa gleich über die vergangenen Jahre und wechselten höchstens mal ihre Position: Lern- und Arbeitsstörungen/Leistungsprobleme, depressive Verstimmung, Identitäts- und Selbstwertprobleme, Partnerschaftsprobleme, Stressbewältigungsprobleme/Erschöpfung, Probleme mit Eltern/familiärem Umfeld, Prüfungsängste, Kontaktprobleme/Probleme in Gruppen, Ängste, Studienwahl/Studienabbruch wurden am häufigsten genannt. Im Wesentlichen sind männliche und weibliche Ratsuchende nach Einschätzung der Beraterinnen und Berater von den verschiedenen Problemen gleichhäufig betroffen. Ausnahmen bilden Lern- und Arbeitsstörungen/Leistungsprobleme (Frauen: 18 %¹⁶, Männer: 31 %), Probleme mit Eltern/familiärem Umfeld (Frauen: 18, Männer: 11 %) und Kontaktprobleme/Probleme in Gruppen/soziale Ängste (Frauen: 6 %, Männer: 10 %). Frauen berichten auch häufiger von Prüfungsangst (Frauen: 12 %, Männer: 7 %) und Essstörungen (Frauen: 6 %, Männer: 1 %) während 2015 nur Studenten von Drogenmissbrauch oder Suchtproblemen (6 %) betroffen waren.

¹³ Verhältnis w : m bezogen auf 100 Studierende (Nutzung Einzelberatung/offene Sprechstunde); eine erhebliche Varianz besteht bei den Hochschulen Hannovers

¹⁴ Lt. 20. Sozialerhebung sind 52 % aller Studierenden in Hannover männlich (2012)

¹⁵ Lt. Zahlenspiegel der LUH waren im WiSe 2014/15 59 % männliche Studierende an der LUH immatrikuliert

¹⁶ Die aufgeführten Prozentzahlen beziehen die Anzahl der Nennungen des jeweiligen Themenbereiches auf die Zahl der männlichen bzw. weiblichen Ratsuchenden und nicht auf die Gesamtzahl der genannten Themenschwerpunkte im Jahr 2015

Tabelle 19: Ratsuchende der Hochschulen Hannovers in der Einzelberatung 2011–2015

Jahr	Hochschulen in Hannover	Gesamt in %	Frauen in %
2011	Leibniz Universität Hannover	72,5	55,6
	Hochschule Hannover	9,1	47,5
	Medizinische Hochschule	6,7	81,6
	Tierärztliche Hochschule	5,7	93,3
	Hochschule für Musik und Theater und Medien	4,5	75,9
	Hochschule für Verwaltung in Niedersachsen	-	-
	andere*	1,5	
2012	Leibniz Universität Hannover	71,2	54,2
	Hochschule Hannover	10,2	50,0
	Medizinische Hochschule	7,7	66,1
	Tierärztliche Hochschule	5,4	94,9
	Hochschule für Musik und Theater und Medien	3,3	58,3
	Hochschule für Verwaltung in Niedersachsen	0,1	100
	andere*	2,1	
2013	Leibniz Universität Hannover	71,4	53,7
	Hochschule Hannover	10,5	54,7
	Medizinische Hochschule	6,7	64,6
	Tierärztliche Hochschule	5,5	87,2
	Hochschule für Musik und Theater und Medien	2,7	63,2
	Hochschule für Verwaltung in Niedersachsen	1,0	71,4
	andere*	2,2	
2014	Leibniz Universität Hannover	72,1	50,8
	Hochschule Hannover	12,5	48,9
	Medizinische Hochschule	5,6	75,6
	Tierärztliche Hochschule	4,9	83,3
	Hochschule für Musik und Theater und Medien	2,0	53,3
	Hochschule für Verwaltung in Niedersachsen	0,7	80,0
	andere*	2,2	
2015	Leibniz Universität Hannover	68,9	53,5
	Hochschule Hannover	14,8	53,8
	Medizinische Hochschule	6,6	78,8
	Tierärztliche Hochschule	5,3	90,5
	Hochschule für Musik und Theater und Medien	2,4	78,9
	Hochschule für Verwaltung in Niedersachsen	0,6	40,0
	andere*	1,6	

* Studienkolleg, Hochschule a. O., keine Angaben

Auch wenn die Priorität auf der psychologischen Beratung Studierender liegt, war die ptb im Berichtszeitraum in ein Gesamtkonzept Gesundheitsmanagement eingebunden. Dem Beratungswunsch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird unbürokratisch und zeitnah entsprochen. 2011 wurden 29 Beschäftigte beraten, 2012: 33, 2013: 39. Ab September 2013 wurde die ptb mit einer halben Stelle ausgestattet, um die psychologische Beratung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LUH ausweiten zu können. Informationsflyer und eine Homepage wurden gestaltet und die ptb begann ihr Engagement im Betrieblichen Eingliederungsmanagement der LUH. Im Jahr 2014 wurden dann 88 und 2015 89 Beschäftigte¹⁷ der Leibniz Universität Hannover in Einzelgesprächen beraten. 37 (41,6%) waren männlich, 52 (58,4%) weiblich. 2014 lagen die Zahlen bei 41,9% männlichen zu 48,1% weiblichen Beschäftigten.

Ein wichtiges Kriterium für Qualität ist es, dem Wunsch zumeist weiblicher Ratsuchender zu entsprechen, wenn eine geschlechtshomogene Beratungskonstellation gewünscht wird. Dies konnten wir über den gesamten Berichtszeitraum sowohl für die Einzelgespräche als auch für die von uns angebotene Online-Beratung sichern. Neben der Leiterin, die in Vollzeit in der ptb arbeitet, waren im Berichtszeitraum weitere drei Beraterinnen in der ptb beschäftigt. Einer unserer Berater hat eine E13-Vollzeitstelle, die Stelle des anderen Beraters konnte im Berichtszeitraum auf eine ganze, unbefristete Stelle angehoben werden. In Zeiten, in denen Beratungsstellen größte Mühe haben, Berater zu finden, sind wir sehr glücklich über diese Situation und können auch in Zukunft das oben formulierte Qualitätskriterium erfüllen.

Das Angebot für Studierende und Beschäftigte mit Kind, nach vorheriger Anmeldung ein Kind mit zur Beratung zu bringen, falls anderweitige Beaufichtigung nicht möglich ist, wurde einige Male genutzt.

Bei der Beratung von Studierenden und Beschäftigten im Zusammenhang mit dem „Schutz vor sexueller Belästigung“ kooperiert die ptb eng mit der Gleichstellungsbeauftragten der LUH, den Zentralen Einrichtungen und den Fakultäten (vgl. Rundschreiben A Nr. 37/2011). Die ptb ist weiterhin eingebunden in ein Gesamtkonzept Gesundheitsfördernde Hochschule bzw. Gesundheitsmanagement, an dessen Fortentwicklung sie sich beteiligt.

¹⁷ Als Beschäftigte galten alle Personen mit einem Beschäftigtenverhältnis an der LUH außer Promovierende, die mit weniger als 50% der regulären Arbeitszeit beschäftigt waren.



Ausblick

Als zentrale Einrichtung der Leibniz Universität Hannover wird die Psychologisch-Therapeutische Beratung für Studierende 2016 im 46. Jahr ihren Auftrag wahrnehmen, Studierende am Wissenschaftsstandort Hannover bei psychologisch-therapeutischen und psychosozialen Konflikten, Störungen und Krisen im Studienverlauf zu beraten. Hauptziel unserer Bemühungen muss es sein, Studierende wie Beschäftigte beiderlei Geschlechts zu einem möglichst frühen Zeitpunkt zu erreichen, bevor eine als Krise empfundene persönliche oder studienbedingte Konstellation sich verfestigt. In einem gemeinsam gestalteten, kooperativen Prozess erarbeiten wir Problemlösungen und machen die Studierenden wieder handlungsfähig, um Chronifizierung einer psychischen Problematik zu vermeiden.

In diesem Sinne werden wir die entwickelten Strukturen aufrechterhalten, bei den Studienanfangsveranstaltungen möglichst präsent sein, um die ptb den Studierenden schon zu Beginn ihres Studiums als Unterstützungsangebot bekannt zu machen und sie einzuladen, zu einem möglichst frühen Zeitpunkt mit Fragen und Schwierigkeiten zu uns zu kommen.

Christiane Maurer,
Geschäftsführende Leitung

Zentrale Einrichtung für Weiterbildung

Chancengleichheit von Frauen und Männern

- Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Maßnahmen zur Motivation von Schülerinnen zur Aufnahme eines Studiums insbesondere in den MINT-Fächern
- Maßnahmen zur Transparenz von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren

Familienservice

- Maßnahmen zur Verbesserung der Studien- und Arbeitssituation von Frauen und Männern
- Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und/oder Arbeit mit Familie

Diversity-Aktivitäten

- Maßnahmen zur Vermeidung/Verhinderung von Diskriminierung
- Maßnahmen zur Sensibilisierung der Wahrnehmung, Wertschätzung und Nutzung personeller Ressourcen

Entwicklung des Angebots der ZEW für Frauen

Aufgrund der geringen Größe der Zentrale Einrichtung für Weiterbildung (ZEW) bitte ich um Billigung, dass wir keine Gleichstellungskommission eingerichtet haben und auch auf umfangreiche tabellarische Darstellungen verzichten.

Der Bericht und entsprechende Aktivitäten waren Gegenstand der monatlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbesprechung und wurden im Leitungsteam verhandelt und beschlossen.

In der Mitarbeiterbesprechung der ZEW sind bzw. waren alle Arbeitsschwerpunkte der ZEW vertreten:

- Seminarkurse: Eva Hellmann, Susanne Dräger, Martin Beyersdorf
- Öffnung der Hochschule sowie Öffentliche Wissenschaft: Susanne Dräger, Britta Jahn, Martin Beyersdorf
- Projekte: Verena Salzwedel, Britta Jahn
- Gasthörer und Seniorenstudium: Thomas Bertram, Frederick Köllner
- Lehrer/innen-Fortbildung: Susanne Dräger (seit 2015 Fortbildung für pädagogische Berufe)
- eLearning Service Abteilung – elsa: Cornelis Kater (seit 1.1.2015 verlagert in die Zentrale Einrichtung für Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre (ZQS))
- Career Service: Martina Vanden Hoeck (seit 1.1.2015 verlagert in die ZQS)
- Schlüsselkompetenzen: Mirjam Reale (seit 1.1.2015 verlagert in die ZQS)
- Kooperation Hochschule & Gewerkschaften: Klaus Pape, Darijusch Wirth
- Buchhaltung/Sekretariat: Beate Blanke-Kreft, Silke Cordts, Petra Venturelli

Zu Chancengleichheit von Frauen und Männern

Frauen sind nicht unterrepräsentiert. Zwei Drittel der Lehrkräfte der ZEW sind weiblich. Stellenbesetzungen werden transparent gestaltet (Ausschreibungen, Zusammensetzung der Kommissionen, Dokumentation).

Mit der VHS Stadthagen, Abt. Rinteln, führt die ZEW jährlich mit ca. 250 Schüler/innen eine einwöchige SommerUniversität durch und fördert dabei den Zugang von Schülerinnen im MINT-Bereich.

Beschäftigte TVL 2016

	TVL	Hiwis
Frauen	7	6
Männer	5	3
Gesamt	12	9

Familienservice

Die ZEW ermöglicht Frauen und Männern flexible Teilzeitbeschäftigungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit bestehen zusätzliche Möglichkeiten, die auch regelmäßig genutzt werden.

Diversity-Aktivitäten

Diversity ist regelmäßig Gegenstand von Veranstaltungsangeboten der ZEW. Als ein gutes Beispiel kann „Genderkompetenz im Coaching“ gelten. Persönlichkeitsbildung – als Wertschätzung personeller Ressourcen – ist zentrales Element der Fortbildungen wie Coaching und Supervision, Theaterpädagogik und Kulturmanagement, Offene Uni für Frauen und Life/Work-Planing.

Wir haben festgestellt, dass – mit einem anderen Wort beschrieben – die Heterogenität von Teilnehmendengruppen eine sehr große Chance für gelingende Lernprozesse darstellt. Dies ist auch Teil des Leitbildes der ZEW: „Auf der Grundlage einer lebendigen bildungsdemokratischen Tradition fördert die ZEW Bildung und Weiterbildung, die die Selbstverfügungsmöglichkeiten von Menschen und Einrichtungen erhöhen.“

Von Anbeginn an ist die ZEW an der AG Diversity und der zugehörigen Ringvorlesung aktiv beteiligt.



Entwicklung des Angebots der ZEW für Frauen

In Kooperation mit dem Institut für Erwachsenenbildung wurde vor gut fünfzehn Jahren die viersemestrige „Offene Universität für Frauen“ entwickelt und weiterhin umgesetzt. Jährlich finden drei parallele Kurse mit ca. 70 Teilnehmerinnen statt, davon ein Abendkurs für Berufstätige.

Hinzu kommen Veranstaltung aus dem Kontext Literatur und Frauenleben, benannt als „unica“ sowie Sonderveranstaltungen im Gasthörendenstudium.

Dr. Martin Beyersdorf



Zentrum für Hochschulsport

Situationsbeschreibung

Gemäß der Zielsetzung des Beitrags des Zentrums für Hochschulsport (ZfH) zum Gleichstellungsplan der Leibniz Universität Hannover sind im Berichtszeitraum folgende Maßnahmen ergriffen worden:

Gleichstellungsbeauftragte/r

Frauen- und gleichstellungspolitische Aspekte werden nach wie vor durch das gesamte Team des ZfH angeregt und verfolgt.

Frau Barbara Schanz (Sportpädagogische Mitarbeiterin des ZfH) ist zudem als Gleichstellungsbeauftragte der Zentralen Einrichtungen seit 2009 im Amt.

Stellensituation hauptamtliches Personal

Am Ende des Berichtszeitraums war die Situation wie folgt:

Derzeit arbeiten 18 hauptberufliche Beschäftigte am ZfH, zwölf Mitarbeiterinnen und sechs Mitarbeiter. Davon sind drei befristet beschäftigt.

Die Leitung ist bis zum 31.3.2016 mit einer Frau besetzt gewesen und wird künftig durch einen Mann besetzt.

Nach Ausscheiden eines Sportpädagogen 2011 wurde die Stelle wieder mit einem Mann besetzt. Der Weggang eines weiteren Sportpädagogen 2014 wurde durch einen Festvertrag mit einer Nachfolgerin aufgefangen. Da die Leitungsstelle intern nachbesetzt wurde, ist eine SportpädagogInnenstelle derzeit unbesetzt. Effektiv sind die Stellen der SportpädagogInnen wie folgt verteilt:

- 1 Stelle unbefristet, weiblich
- 1 Stelle unbefristet, weiblich; davon sind derzeit nur 72,86 % effektiv besetzt
- 1 Stelle unbefristet, derzeit N.N.
- 75%-Stelle unbefristet weiblich, die Stelle ist derzeit befristet auf 100 % aufgestockt

Die Elternzeitvertretung einer Sportpädagogin wird zu 50% von einem Mann und zu 50% von einer Frau wahrgenommen.

Während des Berichtszeitraums wurden im Sportentwicklungsbereich zudem weitere Stellen geschaffen. Dazu zählen:

- Physiotherapie: 75%-Stelle, unbefristet, weiblich besetzt
- Projektstelle Fitness und Gesundheit: 50%-Stelle, befristet, weiblich besetzt
- Projektstelle Kinder- und Familiensport: 65%-Stelle, befristet, männlich besetzt

Die Elternzeitvertretung der Physiotherapeutenstelle hat derzeit ein Mann übernommen. Die Elternzeitvertretung der Projektstelle Fitness und Gesundheit ist derzeit unbesetzt und wird anteilig von der Elternzeitvertretung der Physiotherapeutenstelle und einer studentischen Hilfskraft (weiblich) geleistet.

Im Verwaltungsbereich sind drei Frauen beschäftigt. Davon eine Vollzeitstelle befristet (eine Entfristung der Stelle über den Stichtag des Berichtszeitraums hinaus wird angestrebt), während die weiteren Stellen unbefristet besetzt sind. Hierbei arbeitet eine Mitarbeiterin Vollzeit und eine Teilzeit (65%-Stelle). Zudem gibt es eine Ausbildungsstelle zum Beruf „Sport- und Fitnesskaufmann bzw. -kauffrau“. Diese Ausbildungsstelle hat 2010 bis 2013 ein Mann besetzt und anschließend eine Frau.

Der technische Dienst wird von 4 Männern ausgeübt (4 Stellen Vollzeit unbefristet). Hier gibt es den Bedarf von familiär angepassten, teilweise flexiblen Arbeitszeiten, die seitens der Einrichtung ermöglicht werden.

Der Reinigungsdienst wird von 3 weiblichen Kräften unbefristet in Teilzeit ausgeübt.

Einstellung Übungsleiterinnen und Übungsleiter

Hinsichtlich des Anteils der Übungsleiterinnen gibt es im Vergleich zu den Vorjahren einen Aufwärtstrend. Es wird auch weiterhin verstärkt aktiv um weibliche Übungsleitende geworben und es bleibt eine zentrale Aufgabe, den Anteil an Übungsleiterinnen zu erhöhen.

Beirat des ZfH

Der Beirat des ZfH ist das höchste beschlussfassende Gremium des Hochschulsports und setzt sich aus Mitgliedern der Kooperationshochschulen zusammen. Der Beirat hat insgesamt 13 Mitglieder. Davon waren zum Ende des Berichtszeitraums 2 Positionen vakant. 5 Positionen werden von Frauen besetzt. Es besteht nur ein geringer Einfluss auf das Zahlenverhältnis, da die Beiratsmitglieder von den fünf Hochschulen und den fünf ASten ernannt/gewählt werden.

Sport- und Bewegungsangebot

Eine verlässliche Aussage bezüglich der Teilnahme von Männern und Frauen an den Sportangeboten des ZfH kann über die Auswertung der gebuchten Semesterkarten ab dem Sommersemester 2013 getroffen werden. Die Semesterkarte müssen alle Teilnehmenden buchen, um an den Angeboten des Hochschulsports teilnehmen zu dürfen. Fundierte Zahlen vor dem Sommersemester 2013 zu ermitteln, gestaltet sich als schwierig, da hier noch nicht alle Kursangebote des ZfH anmeldepflichtig waren und nur ungefähre Aussagen

Tabelle 20: Einstellung Übungsleiterinnen und Übungsleiter

	Gesamtzahl in dem Sem. aktive ÜL	Anzahl der Kurse geleitet von Männern	Anzahl der Kurse geleitet von Frauen	Anteil Kursleitung männlich in %	Anteil Kursleitung weiblich in %
Sommersemester 2011	206	135	71	65,5	34,5
Wintersemester 2011/12	192	120	72	62,5	37,5
Sommersemester 2012	227	150	77	66,1	33,9
Wintersemester 2012/13	206	125	81	60,7	39,3
Sommersemester 2013	264	166	98	62,9	37,1
Wintersemester 2013/14	220	139	81	63,2	36,8
Sommersemester 2014	262	171	91	65,3	34,7
Wintersemester 2014/15	235	142	93	60,4	39,6
Sommersemester 2015	268	162	106	60,5	39,5
Wintersemester 2015/16	256	154	102	60,2	39,8

über die Teilnehmenden aus anmeldepflichtigen Kursen getroffen werden könnte. Die Ergebnisse sind an dieser Stelle nicht einbezogen, es wird in diesem Bericht der Zeitraum vom 1.4.2013 bis zum 31.3.2016 berücksichtigt.

Die Teilnahme von Frauen konnte in den vergangenen Semestern deutlich gesteigert werden. Die Buchung der Semesterkarte deutet einen Anteil von Frauen von knapp über 50% an. Da sich anhand von Kontrollen zeigte, dass nicht alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Semesterkarte und das Basisangebot bzw. Zusatzangebote buchen, sind diese Zahlen ggf. etwas vorsichtig zu behandeln. Dennoch lassen sich die Zahlen sicherlich auf den Ausbau des Fitnessangebots und des Bereichs Gesundheitssport zurückführen. Dies sind nach wie vor Sport- und Bewegungsangebote, die verstärkt von Frauen nachgefragt werden.

Rahmenbedingungen

Bedürfnisse von Frauen in Bezug auf die Rahmenbedingungen des Programms werden ernst genommen. Es kann jedoch immer wieder in unseren Liegenschaften zu nicht gewollten Situationen kommen. So gab es in der letzten Zeit vereinzelte Anzeigen von Frauen gegen Unbekannt, weil sie von einer wahrscheinlich männlichen Person in der Dusche oder im WC fotografiert oder gefilmt wurden u. Ä.

Bezüglich der Umkleide- und Duschsituation im Altbau des SportCAMPUS konnten wir inzwischen einige Verbesserungen erzielen, indem in jeder Umkleidekabine Alarmknöpfe installiert wurden, die einfach zu betätigen sind und einen

Alarm in der Hausmeisterloge auslösen. Die Mitarbeitenden wurden im Hinblick auf eine solche Situation sensibilisiert und der Umgang mit dem Alarm wurde geschult.

Nach Rücksprache mit der Polizei gibt es zudem Überlegungen, Videokameras zu installieren. Dies muss noch mit der LUH-Verwaltung abgestimmt werden, würde aber aus unserer Sicht zu mehr Sicherheit der Frauen bzw. einem größeren Sicherheitsgefühl im Gebäude beitragen.

Verbesserungen gab es in den 2013 eröffneten Sportstätten: Hier wurden nachträglich automatische Türschließer in den Umkleiden eingebaut, um die Einsichtsmöglichkeit in die Kabinen zu verringern.

Geschlechtsspezifische Kurse

In einigen Bereichen wie Selbstverteidigung, Basketball, Fußball, Handball, Rugby, Tanz und Sauna sind Angebote speziell für Frauen und zum Teil speziell für Männer weiterhin fest im ZfH etabliert. Trainingsgruppen zur Vorbereitung auf Deutsche Hochschulmeisterschaften in den Ballsportarten werden nach wie vor jeweils für Frauen wie für Männer angeboten. Die 2013 eröffnete Sauna hat regelmäßig Frauen- und Männertage.

Um beiden Geschlechtern den Zugang zu allen Sportarten zu ermöglichen, werden weiterhin im Hochschulsport gezielt geeignete männliche Vorbilder in den sogenannten Frauensportarten (wie z. B. Tanz, Trampolin, Aquafitness) sowie geeignete weibliche Vorbilder in den sogenannten Männersportarten (wie z. B. Fußball, Kampfsport) gesucht und eingestellt.

Tabelle 21: Anzahl der Anmeldungen

	Anmeldung insgesamt	Anmeldung Männer	Anmeldung Frauen	Anteil Teilnahme männlich in %	Anteil Teilnahme weiblich in %
Sommersemester 2013	8506	4248	4258	49,94	50,06
Wintersemester 2013/14	9820	4536	5284	46,19	53,81
Sommersemester 2014	8718	4231	4487	48,53	51,47
Wintersemester 2014/15	11099	5077	6022	45,74	54,26
Sommersemester 2015	10290	4947	5343	48,08	51,92
Wintersemester 015/16	10368	4867	5501	46,94	53,06

Sondermaßnahmen

Die Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro der Leibniz Universität Hannover und den Gleichstellungsbüros der weiteren hannoverschen Hochschulen (TiHo, MHH, HsH, HMTMH) sowie dem Studentenwerk bezüglich eines Angebots zur Kinderferienbetreuung in den Oster- und Herbstferien für Studierende und Bedienstete läuft nach wie vor gut. Hinsichtlich der konzeptionellen Ausgestaltung gab es im Herbst 2015 eine Neuausrichtung, die sich sehr viel stärker an der Kompetenz und den Raumkapazitäten des ZfH orientiert.

Mit einer etwas veränderten Veranstaltungsform wurden seit den Herbstferien 2015 am Standort LUH/SportCAMPUS der Sport und verschiedene Bewegungsformen mehr in den Vordergrund gestellt. Mit einer Pilotwoche in den Herbstferien 2015 wurde demnach der Startschuss für das Kids-Fit-Feriencamp gelegt. Das Feriencamp ist ein sportlich orientiertes Programm mit Ganztagsbetreuung von 8 bis 16 Uhr, welches sich hauptsächlich an die Kinder der Studierenden und Bediensteten der Leibniz Universität Hannover (darunter auch Jugendliche) sowie an die Kooperationshochschulen des ZfH richtet. Plätze an externe Kinder und Jugendliche werden bei freien Kapazitäten vergeben. Die Teilnehmerzahl wurde von vormals 15 teilnehmenden Kindern auf 32 Kinder/Jugendliche pro Campwoche im Alter von 6 bis 16 Jahren angehoben. Das ZfH konnte den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Herbst-Feriencamps ein breites Spektrum an möglichen, frei wählbaren Sportarten anbieten. Sportarten wie Fußball, Volleyball, Turnen, Klettern, Slackline, Tischtennis, Basketball, Badminton, Parkour, Trampolin und Tennis waren Inhalt des Camps.

Für 2016 wurde das Angebot der Kinderferienbetreuung, welches bis dato auf die Oster- und Herbstferien begrenzt war, um zwei Betreuungswochen in den Sommerferien erweitert. Für 2017 und darüber hinaus soll die Kinderferienbetreuung sukzessive ausgedehnt werden, um möglichst die gesamten Schulferien mit Betreuungszeiten abzudecken.

Die traditionellen Familienangebote (Familiensport und Familienskikurs) ermöglichen Bediensteten wie Studierenden gemeinsame Sportangebote mit ihrer Familie wahrzunehmen. Diese Angebote werden stark nachgefragt und bleiben weiterhin im Programm.

In enger Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro konnte zum 1.1.2015 der KletterCampus den Bereich Kinder- und Familienklettern einführen. Hier wurde ein umfangreiches Angebot geschaffen. Es gibt sowohl Kinderkletterkurse als auch Sicherungskurse für Eltern, Eltern können Kindergeburtstage in der Kletterhalle ausrichten und es gibt Tageskarten für Kinder, 10er-Kinderkarten sowie Familienkarten für die Kletterhalle.

Die Leiterin der Einrichtung war bis 2014 im „Ausschuss für Personalentwicklung und Chancengleichheit“ des adh aktiv und ist als Delegierte der Verbände mit besonderen Aufgaben seit 2009 in der AG „Gender und Diversity“ des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB).

Zudem arbeitet eine Mitarbeiterin eng mit der Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt der Landeshauptstadt Hannover im Bereich Sport/Homo- und Transphobie im Sport zusammen und trägt Sorge dafür, dass die dort erhaltenen Anregungen in die Arbeit des Hochschulsports mit einfließen. Das ZfH war 2016 Kooperationspartner des Respektfußballspiels, ein Fußballspiel, das als Zeichen gegen Homo- und Transphobie im Sport stattfindet. Hier spielen Frauen und Männer aus Sport, Politik und Kultur gegen Frauen- und Männerteams von QueerSchuss. Der Sensibilisierungsprozess im Umgang miteinander hinsichtlich der sexuellen Ausrichtung wird kontinuierlich im Hochschulsport fortgesetzt.

Rahmenbedingungen

Einen Teil der Arbeitszeit im Hochschulsport ist flexibel handhabbar. Dadurch haben auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit (kranken) Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen die Möglichkeit, Familie und Berufstätigkeit im Hochschulsport zu vereinigen.



Fazit und Fortschreibung

Das ZfH hat in den vergangenen Jahren versucht, die Bedürfnisse von beiden Geschlechtern im Sport adäquat zu bedienen und auf diesbezügliche Anregungen seitens der Teilnehmenden und Übungsleitenden einzugehen.

Eine Nachfrage nach reinen Männer- oder Frauenangeboten nimmt tendenziell eher ab. Diese Angebotsrichtung/-möglichkeit wird aber weiterhin sensibel und offen verfolgt. So verbleiben die derzeit offerierten Frauen- und Männerkurse im Programm.

Das Thema Transgender und speziell damit verbundene Bedürfnisse hat noch keinen Einzug in den Hochschulsport gefunden. Gleichwohl sind wir uns der queeren Vielfalt an der LUH und den Kooperationshochschulen bewusst. Ein Aufgreifen der Thematik ist bisher mangels Formulierung von Erwartungen und Anliegen seitens der Teilnehmenden nicht erfolgt.

Das etablierte Projekt „Hochschulnahe Kinderferienbetreuung“ (Kids-Fit-Feriencamp) wird im kommenden Jahr weiter ausgebaut und fortgeführt. Das Ziel ist, zum einen, eine Ferienbetreuung während der gesamten Schulferienzeit – inklusive 6 Wochen Sommerferien – und zum anderen, ein attraktives Angebot auch für Jugendliche zu schaffen, die keine Betreuung im eigentlichen Sinne benötigen. Zudem ist es wichtig, insbesondere die Zeiten abzudecken, in denen an der LUH noch Vorlesungszeit ist und die Schule schon Ferien hat.

Barbara Schanz

Zentrale Einrichtung für Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre

Aufgaben

Das Ziel der Zentralen Einrichtung für Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre (ZQS) ist die Sicherung und Förderung einer gelingenden Studiengangsgestaltung sowie der Lehr- und Lernprozesse. Die ZQS unterstützt und berät die Fakultäten sowie das Präsidium bei der Qualitätsentwicklung der Studiengänge und bietet Studierenden und Lehrenden entsprechende Service-, Beratungs- und Qualifizierungsangebote zur Verbesserung der Studierfähigkeit und somit zur Erhöhung des Studienerfolgs an. Im Sommer 2013 wurde die ZQS gegründet. Seit April 2015 ergänzen die E-Learning Service-Abteilung und das Projekt Offene Hochschule die ZQS.

Der Bericht beleuchtet den Stand der ZQS bis Ende 2015 im Kontext der Chancengleichheit von Frauen und Männern, Familie und Beruf/Studium sowie Diversity-Aktivitäten.

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Stellenbesetzung

In der ZQS waren 2015 insgesamt mehr Mitarbeiterinnen (59,5%) als Mitarbeiter beschäftigt. Es befanden sich 21,4% der Männer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (im Vergleich zu 14,3% der Frauen); 19% der Mitarbeiter sind in Vollzeit beschäftigt, Mitarbeiterinnen dagegen zu 14,3%. Erfreulicherweise können vier Mitarbeiterinnen und vier Mitarbeiter ab 2016 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis sich weiter an der Leibniz Universität Hannover engagieren.

Auf befristete (Projekt-)Stellen bzw. Vertretungsstellen in Teilzeit bewerben sich bei der ZQS erfahrungsgemäß überproportional mehr Frauen als Männer. Unter der Genderperspektive werden daher männliche Kandidaten für (Neu-)Besetzungen dieser Stellen besonders in Betracht gezogen und bei gleichen Kompetenzen bevorzugt. Eine Ausnahme bildet der Arbeitsbereich E-Learning Service, in dem je nach Themenfeld sich kaum Kandidatinnen bewerben. Hier wird bei der Stellenausschreibung und bei der Auswahl der möglichen Stellenbesetzung insbesondere auf die Akquisition von Bewerberinnen geachtet.

Tabelle 22: Überblick Gender Stellenbesetzung und Stellenart

ZQS	weiblich	%	männlich	%	Summe
Mitarbeiter/innen	25	59,5%	17	40,5%	42
davon unbefristet	6	14,3%	9	21,4%	15
davon befristet	19	45,2%	8	19,0%	27
davon Vollzeit	6	14,3%	8	19,0%	14
davon Teilzeit	19	45,2%	9	21,4%	28
davon Leitungsebene	2	4,8%	2	4,8%	4
Hiwi	23	54,8%	16	38,1%	39

Förderung von jungen studentischen Mitarbeiterinnen

Der Arbeitsbereich E-Learning Service (elsa) hat einen Fokus auf die Förderung weiblicher studentischer Mitarbeiter in traditionell stärker männlich besetzten Arbeitsbereichen gelegt, wie z. B. im IT-/Informatikbereich.

Angebote

Die ZQS-Angebote stehen allen Studierenden der Leibniz Universität Hannover zur Verfügung und werden jährlich bzw. pro Semester u. a. auch nach Gender-Aspekten evaluiert.

Studien- und Arbeitssituation von Frauen und Männern

Ombudsbüro für Studium und Lehre

Zur Verbesserung der Studien- und Arbeitssituation von Frauen und Männern trägt auch das Ombudsbüro für Studium und Lehre bei: Seit 2010 steht allen Studierenden der Leibniz Universität Hannover eine Ombudsperson für Studium und Lehre zur Verfügung. Unterstützt durch das Ombudsbüro für Studium und Lehre der ZQS werden studentische Beschwerden, Anfragen und Verbesserungsvorschläge in Bezug auf Studium und Lehre aus einer neutralen und unabhängigen Perspektive bearbeitet. Hierbei handelt es sich sowohl um organisatorische als auch um inhaltliche Probleme. Auch bei Konflikten zwischen Studierenden und Lehrenden sowie anderen für studentische Angelegenheiten zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Institutionen der Leibniz Universität Hannover kann die Ombudsperson moderierend tätig werden. Ziel ist es stets, Konfliktschlichtungen und konstruktive Lösungen zu erreichen und ggfs. strukturelle Änderungen zu ermöglichen. Die jährlichen Berichte können unter dem Link

<http://www.uni-hannover.de/de/universitaet/ziele/studienbedingungen/> im Beschäftigtenportal eingesehen werden. Das Ombudsbüro selbst erreicht man unter ombudsperson@studium.uni-hannover.de.

Raumsituation in der ZQS

Die Raumsituation wurde durch die Ausweitung des ZQS-Portfolios und den Zuwachs an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die Jahre sehr eng und konnte mit dem Personalzuwachs nicht mehr mithalten. 2014/2015 erreichte sie einen kritischen Höhepunkt und zugleich eine gute Perspektive als Zwischenschritt: Der Bezug neuer Büroräume in der Callinstraße 24 wird die Raumsituation ab 2016 etwas entspannen und eine getrennte/separate Nutzung der sanitären Einrichtungen für Männer und Frauen an dem neuen Standort ermöglichen.

Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und/oder Arbeit mit Familie

Zwei Drittel der ZQS-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter sind aufgaben-/projektbedingt in Teilzeit beschäftigt. Teilzeitstellen werden häufig mit weiteren beruflichen und familiären Aufgaben (weiteren Stellenanteilen inner-/außerhalb der Universität, Familie, Pflege, Selbständigkeit, etc.) kombiniert. Die ZQS ermöglicht eine individuelle Anpassung der Arbeitstage mit einer klaren Aufgabenteilung und Vertretungsregelung innerhalb der Abteilungs-Teams. Flexible Elternzeiten nahmen sowohl Mütter als auch Väter im Berichtszeitraum in Anspruch; zudem eine Person Telearbeit.

Diversity-Aktivitäten

Maßnahmen zur Vermeidung/Verhinderung von Diskriminierung

Der Gefährdungsbeurteilungsbogen PC-Arbeitsplatz der ZQS behandelt u. a. auch Gefährdungen und somit Diskriminierungs- und Konfliktpotenzial am Arbeitsplatz, die aus fehlender Kommunikation, Transparenz oder Sensibilität für die Diversität der ZQS-Mitglieder entstehen können. Bei Arbeitsantritt findet mit jeder neuen Mitarbeiterin und jedem neuen Mitarbeiter darüber hinaus ein Gespräch dazu statt. Teilnahme an Weiterbildungsworkshops zu Diversität, interkultureller Kommunikation und Vielfalt werden gefördert.

Diversity-Angebote

Grundsätzlich sind die ZQS-Angebote zielgruppenspezifisch konzipiert und es wird eine Durchmischung aller Vielfaltsmerkmale der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Sinne von gemeinsam gelebter und erfahrener Vielfalt gewünscht und gefördert. Bei zielgruppenspezifischen Bedarfen stehen besondere Diversitätsangebote zur Verfügung wie zum Beispiel Beratung in englischer Sprache, Beratungseinheiten zum Berufseinstieg und für internationale Studierende. 2015 enthielt das Seminarprogramm Schlüsselkompetenzen für Studierende und das Schwerpunktthema Diversität: z. B. Mein Bild von Vielfalt – fotojournalistische Geschichten erstellen und präsentieren/My image of diversity – creating and presenting stories with photo journalism; Diversität und Diversity Management in unterschiedlichen Arbeitsfeldern (Grundlagen-seminar)/Diversity and diversity management in different work environments; Projektarbeit in generationsübergreifenden Teams/Project management in cross-generation teams. Darüber hinaus ist die ZQS aktives Mitglied der SenatsAG Diversity Management.

Befragungen und Evaluationen

Innerhalb der ZQS koordiniert und organisiert der Arbeitsbereich Evaluation und Befragungen die Lehrveranstaltungsbewertungen und die Studierenden- und Absolventenbefragungen der Leibniz Universität Hannover. In diesen standardisierten Befragungen bewerten Studierende sowie Absolventinnen und Absolventen in regelmäßigen Abständen Lehrveranstaltungen und eine Vielzahl

unterschiedlicher Aspekte von Studienqualität. Da diese Befragungen anonym sind und (außer der Lehrveranstaltungsbewertung) online durchgeführt werden, haben Befragte i. d. R. wenig Bedenken teilzunehmen. In offenen Fragefeldern haben sie zusätzlich die Möglichkeit, Kritik oder Lob frei zu formulieren oder auch auf ihre spezielle Lage hinzuweisen. Befragungen sind somit ein sehr demokratisches Mittel, Studierende zu Wort kommen und vorhandene Strukturen durch sie bewerten zu lassen.

Gender und Vielfalt in Befragungen

Repräsentativität

Gender

Frauen nehmen bei Befragungen zumeist häufiger teil als Männer. Dies trifft auch auf die zentralen Befragungen (Bewerberbefragung, Studienqualitätsmonitor und Absolventenbefragung) der Leibniz Universität Hannover zu, mit der Folge, dass Frauen in den Befragungen leicht überrepräsentiert sind. Ihre Bewertungen der Studienbedingungen, ihres beruflichen Werdegangs etc. prägen die Ergebnisse etwas deutlicher als die der Männer und erfahren somit eine eher erhöhte Aufmerksamkeit.

Weitere Heterogenitätsmerkmale

Studierende mit Migrationshintergrund sind in den Befragungen unterrepräsentiert. Dies liegt insbesondere in der Absolventenbefragung an der schlechteren Erreichbarkeit dieser Personengruppe. Allerdings nehmen Studierende mit Migrationshintergrund auch ganz generell seltener an Befragungen teil, was zur Folge hat, dass ihre Bewertungen der Studiensituation von den Einschätzungen der Studierenden ohne Migrationshintergrund eher überdeckt werden. Über die Repräsentativität weiterer Studierendengruppen kann aufgrund fehlender Daten in der Grundgesamtheit aller Studierenden der Leibniz Universität Hannover keine Aussage getroffen werden.



Berücksichtigung von Gender- bzw. Vielfaltsaspekten in den Befragungen

2011 und 2014 wurde die Durchführung der „Quest – Vielfalt als Chance“-Befragung von der ZQS koordiniert und organisiert. Im Mittelpunkt dieser Befragung standen die Vielfalt der Studierenden und ihre Adaption innerhalb der Hochschule. 2015 wurden die Daten dieser Befragung auch von der ZQS ausgewertet, zentrale Ergebnisse zum Thema Diversität und Studienerfolg wurden im Rahmen des Diversity-Tags vorgetragen.

In dem ZQS-Bericht „Berufs- und Werdegänge der Absolventinnen & Absolventen“ wird die Verteilung folgender Vielfaltsmerkmale der Absolventinnen und Absolventen des Prüfungsjahrgangs 2013 der Leibniz Universität Hannover deutlich: Geschlecht, Migrationshintergrund, Staatsangehörigkeit, Geburtsland der Eltern und Bildungsherkunft. Die Ergebnisse der Absolventenbefragung werden auch für die Fakultäten aufbereitet, sodass sie wichtige Informationen über einige Vielfaltsaspekte ihrer Absolventinnen und Absolventen erhalten.

Da die Ergebnisse der Befragungen fast immer auch nach Vielfaltsaspekten differenziert werden können, bietet die ZQS Interessierten an, spezifische Auswertungen durchzuführen oder ihnen die Ergebnisse zu liefern. 2015 gab es seitens der ZQS Zuarbeiten für das Gleichstellungsbüro, für die Gastprofessur für Gender und Diversity und für die Fakultät für Architektur und Landschaft.

Martina Vanden Hoeck,
Geschäftsführende Leitung



Kathrin Sabothe (Elternzeit)

Dezernat 5
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte



Anja Hoppenworth

Leitung | Abschnitt Mittel Dritter und Sondermittel,
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Telefon: +49 511 762 4108

E-Mail: anja.hoppenworth@zuv.uni-hannover.de



Zentrale Verwaltung

Chancengleichheit und Diversity sind ständige Themen und Querschnittsaufgaben in der zentralen Verwaltung. Es gilt zum einen, Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Verwaltung herzustellen, und zum anderen, den Service für die gesamte Universität unter Berücksichtigung der Gleichstellungsstandards und Diversity-Grundsätze anzupassen.

Das Dezernat 1 begleitet aktuelle Gleichstellungsthemen mit Weiterbildungsangeboten, beispielsweise „Geschlechtergerecht formulieren“ oder „Interkulturelle Kompetenz“. Die Telearbeitsplätze für die gesamte Universität wurden im vergangenen Berichtszeitraum auf insgesamt 35 erhöht.

In Zusammenarbeit mit dem hauptberuflichen Vizepräsidenten, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Zentrum für Hochschulsport konnte das Feriencamp Fit-Kids 2016 starten. Damit wurde die Ferienbetreuung für Kinder von Beschäftigten professionalisiert und auf die Sommerferien ausgeweitet.

In der zentralen Universitätsverwaltung waren 2015 Frauen zu insgesamt 61% beschäftigt. In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten insgesamt liegt der Anteil der Vollzeitäquivalente der Frauen bei 60%, in der Gruppe der angestellten Beschäftigten ist ihr Anteil mit 55% nahezu unverändert. 5 von 7 Auszubildenden waren 2015 Frauen, dies entspricht einem Anteil von 71%.

Derzeit sind Frauen zum einen in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst und in der Gruppe der Tarifangestellten im gehobenen Dienst unterrepräsentiert. In den andern Besoldungs- und Gehaltsgruppen der jeweiligen Beschäftigtengruppen sind sie mit 50% oder mehr vertreten.

Verbesserung der Arbeitssituation

Berufsrückkehrerinnen

Die Rückkehr von Mitarbeiterinnen nach längerer Krankheit oder Kinderbetreuungszeiten wird regelmäßig ermöglicht, dabei wird auf die Wünsche der Betroffenen eingegangen. Im Berichtszeitraum haben 47 Frauen nach der Inanspruchnahme von Elternzeit ihre Tätigkeit in familienfreundlicher Teilzeit wieder aufnehmen

können.

Beurlaubungen

Von der Möglichkeit, Elternzeit zu nehmen, wird nach wie vor Gebrauch gemacht. Insgesamt nahmen 12 Männer Elternzeit, jedoch nur einer länger als zwei Monate.

Beruflicher Aufstieg

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist gut. 4 von 6 Dezernaten werden weiterhin von Frauen geleitet. Darüber hinaus wurden einigen Frauen auf nachgeordneter Ebene Führungsaufgaben übertragen (z. B. Abschnittsleitung). Außerdem gab es eine Reihe von Höhergruppierungen weiblicher Beschäftigter.

Entfristungen

Im Berichtszeitraum konnten erneut zahlreiche befristete Arbeitsverträge von weiblichen Beschäftigten in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden.

Sonstige Maßnahmen

Ein wichtiger Baustein zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf war das Projekt Telearbeit, welches seit 2012 in den Regelbetrieb übergegangen ist.

Um die Attraktivität der Universität als Arbeitgeberin weiterhin zu steigern, sollten folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- Ausbau des Angebots der alternierenden Telearbeit
- Einrichtung von zentralen Räumen zum Stillen für Mütter, welche gleichzeitig als Erste-Hilfe-Räume und/oder zum Ausruhen von schwangeren Beschäftigten/Studierenden genutzt werden können,
- Schaffung von Elternparkplätzen auf dem Universitätsgelände, auch vor dem Hauptgebäude.

Dr. Christoph Strutz,
Hauptberuflicher Vizepräsident

7. Anhang

Prädikat

Die
Leibniz Universität Hannover

erhält zum ersten Mal
für die Dauer von drei Jahren
das TOTAL E-QUALITY Prädikat
für vorbildlich an
Chancengleichheit
orientierte Hochschul- und
Personalpolitik



Der Vorstand



24. Oktober 2014

Datum



Dieses Zertifikat ist gültig bis

31. Mai 2018

Auditierungsnummer

Z3-20150531-3993

www.beruf-und-familie.de

Zertifikat 2015

Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover

Welfengarten 1, 30167 Hannover

Die berufundfamilie gemeinnützige GmbH bescheinigt hiermit die erneute erfolgreiche Durchführung des audit familiengerechte hochschule.

Im Rahmen der Re-Auditierung wurden der Bestand der Angebote zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie begutachtet und weiterführende Ziele familiengerechter Studienbedingungen sowie einer familienbewussten Personalpolitik definiert. Die daraus resultierenden Maßnahmen werden innerhalb der nächsten drei Jahre umgesetzt.

31. Mai 2015

Frankfurt am Main

berufundfamilie gemeinnützige GmbH
Geschäftsführung

Diversity Management an der Leibniz Universität Hannover
Vielfalt als Chance
2016





Exzellente Wissenschaftlerinnen forschen an der Leibniz Universität Hannover

Im vergangenen Jahr sind wieder exzellente Wissenschaftlerinnen an die Leibniz Universität Hannover gekommen.

Frau Dr. Xiaoying Zhuang erhielt 2015 den „Sofja Kovalevskaja-Preis“. Dieser Preis ist vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gestiftet und wird von der Alexander von Humboldt-Stiftung vergeben. Die mit dem Preis verbundene Fördersumme ermöglicht der exzellenten Wissenschaftlerin eine Forschungsgruppe am Institut für Kontinuumsmechanik an der Fakultät Maschinenbau einzurichten. Als neues Führungsmittglied im Graduiertenkolleg ViVaCE (IRTG 1627) wird sie ein PhD-Projekt für Nachwuchskräfte anbieten.

Mit Dr.-Ing. Jessica Burgner-Kahrs wurde im November 2015 der neue Lehrstuhl für Kontinuumsrobotik eingerichtet. Sie ist die dritte Professorin an der Fakultät für Maschinenbau. Ebenfalls 2015 erhielt Frau Prof. Burgner-Kahrs mit dem Heinz Maier-Leibnitz-Preis den wichtigsten Preis für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland, der von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) vergeben wird und sie wurde mit dem Wissenschaftspreis des Landes Niedersachsen in der Kategorie Nachwuchswissenschaftler/in ausgezeichnet.



ViVaCE „Virtual Materials and their Validation: German-French School of Computational Engineering“ - IRTG 1627

www.uni-hannover.de

GESTALTE DIE
ZUKUNFT ALS
INGENIEURIN

B A C H E L O R

P R O D U K T I O N &

L O G I S T I K

B A C H E L O R

M A S C H I N E N B A U

BEWERBUNGSSENDE

15.07.2016

JETZT BEWERBEN!



STUDIENKANAL
MASCHINENBAU



Leibniz
Universität
Hannover

Stereotype über ...



Unbewusste Denkmuster – Von Risiken und Nutzen des Blind Spots

Vorurteile kennen wir sicher alle. Zugleich nutzen wir alle unbewusste Denkmuster und Stereotype, denn sie haben auch einen Nutzen. Sie reduzieren die vielen Informationen, die täglich auf uns einprasseln und fassen sie in handhabbare Kategorien zusammen.

Neue Workshops

- ▶ **Promovierende/Nachwuchskräfte etc.**
Mittwoch | 12.10.2016 | 13:00–17:00 Uhr
- ▶ **Beschäftigte, Funktionsträgerinnen und Funktionsträger**
Donnerstag | 13.10.2016 | 9:00–13:00 Uhr

Anmeldung
per E-Mail an:
info@gsb.uni-hannover.de
für die jeweilige Veranstaltung

Kinderbetreuung
Während des Workshops
können Sie bei Bedarf die
Kindernotfallbetreuung der
Leibniz Kids nutzen. Rufen Sie
rechtzeitig an. Telefon:
0511-700 396 52

Im Workshop „Unbewusste Denkmuster – Von Risiken und Nutzen des Blind Spots“ steht die Vielfalt der an der Leibniz Universität Beschäftigten und Studierenden im Mittelpunkt. Es geht darum, automatische Denkmuster und Vorurteile bewusst zu machen und zu deren Wirkung und Konsequenzen in den Austausch zu gehen und an Lösungen zu arbeiten.

Der Workshop richtet sich an Beschäftigte der Leibniz Universität, an Frauen und Männer, Funktionsträgerinnen und Funktionsträger, Mitglieder von Gremien, Kommission und Arbeitsgruppen, Doktorandinnen und Doktoranden, Nachwuchskräfte, Stipendiatinnen und Stipendiaten und alle, die täglich die Vielfalt der Menschen an der Leibniz Universität erleben.

Trainerin Jessica Gedamu | EAF Berlin | Diversity in Leadership
Trainer Albert Kehrer | Diversity Coaching Networking | München

Mehr Details: Helga Gotzmann | Gleichstellungsbeauftragte oder unter:
www.gleichstellungsbuero.uni-hannover.de

25 JAHRE

Gleichstellungsbüro

Einladung zum Tag der offenen Tür am 22.11.16

Gleichstellungsbüro der Leibniz Universität Hannover in der Wilhelm-Busch-Str. 4 | 30167 Hannover

Seit 25 Jahren setzt sich das Team des Gleichstellungsbüros ein für gleiche Rechte und gleiche Chancen beim Hochschulzugang, im Studium, in der Forschung und in der Verwaltung. Dabei stehen wertschätzende Studien- und Arbeitsbedingungen, Weltoffenheit und Toleranz sowie eine geschlechtergerechte Hochschulkultur im Fokus.

Sie sind herzlich eingeladen zum Tag der offenen Tür im Gleichstellungsbüro der Leibniz Universität Hannover.

- Auf drei Etagen in der Wilhelm-Busch-Str. 4 präsentieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitsschwerpunkte, erfolgreiche Gleichstellungsprogramme und laden ein zur Diskussion.
- In den Vorträgen werden die neuen Herausforderungen der drei Kernbereiche „Chancengleichheit für Frauen und Männer“, „Familienservice“ und „Diversity Management“ vorgestellt.
- Der Präsident veröffentlicht den neuen Namen.
- Und: Mit Spiel und Spaß können Sie beim Dosenwerfen den Gender Pay Gap erleben und beim Glücksrad neue Gender-Kompetenzen erwerben.

Haben wir Sie neugierig gemacht?

Wir freuen uns über Ihr Kommen und über Gespräche, Ideen und Anregungen.
Gleichstellungsbeauftragte Helga Gotzmann und das Team des Gleichstellungsbüros

PROGRAMM

11:00 Uhr	Rundgang durch das Haus Präsident Prof. Dr. Volker Epping
12:00 Uhr	Bekanntgabe des neuen Namens des Gleichstellungsbüros durch den Präsidenten
12:30 Uhr	Snacks Et Austausch
13:30 Uhr	Vielfalt und Hochschule: eine Bestandsaufnahme und Zukunftsperspektiven Prof. Heike Mensi-Klarbach Leibniz Universität Hannover
14:30 Uhr	Familien an den Hochschulen Birgit Marz-Quade pme Familienservice Hannover
15:30 Uhr	Auf Augenhöhe: Praktizierte Fairness durch geschlechtergerechte Sprache Marion Olthoff Hannover
16:30 Uhr	25 Jahre Gleichstellungsbüro – eine Erfolgsgeschichte! Helga Gotzmann Gleichstellungsbeauftragte
17:00 Uhr	Verleihung des Ilse ter Meer Preises Vizepräsidentin für Lehre und Studium: Prof. Elfriede Billmann-Mahecha
17:30 Uhr	Ausklang und Buffet

IMPULSE UND DISKUSSIONEN

Kommen Sie vorbei,
wann immer Sie ein
freies Zeitfenster haben.
Ab 10 Uhr ist das Haus
offen für Sie!

► Kontakt Telefon: 0511 762 4058 | E-Mail: info@gsb.uni-hannover.de

► Kinderbetreuung Nehmen Sie die Back-Up-Betreuung der Leibniz Kids in Anspruch und melden Ihr Kind spätestens einen Tag vorher unter der Telefonnummer 0511-70039652 an.

Einladung zur Ausstellung

Mit Schirm, Charme und Methode

Arbeitsplatz Hochschulbüro



Mit Schirm, Charme und Methode

Eine Ausstellung zur Arbeitswelt im Hochschulbüro

Leibniz Universität Hannover, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät,
Königsworther Platz 1, 30167 Hannover, Foyer der Fakultät

Mittwoch, 23. November 2016

- 11.45 Uhr** Eröffnung der Ausstellung durch Dipl.-Soz. Helga Gotzmann,
Gleichstellungsbeauftragte, Leibniz Universität Hannover
- 12.00 Uhr** Vortrag „Endlich fragt mal jemand! Empirische Befunde zur
Arbeits- und Beschäftigungssituation von Hochschulsekretärinnen“
Ulf Banscheraus, Humboldt-Universität zu Berlin, Niedersachsensaal
- 12.30 Uhr** Diskussion, Ausstellungsbesichtigung, Imbiss

Anmeldung an das Gleichstellungsbüro Leibniz Universität Hannover:

per Email: gleichstellungsbuero@uni-hannover.de
per Tel.: 0511 762-4058

Veranstalter: Gleichstellungsbüro Leibniz Universität Hannover
Wilhelm-Busch-Straße 4, 30167 Hannover



Diversity Konzept

Ziele – Verankerung – Handlungsfelder

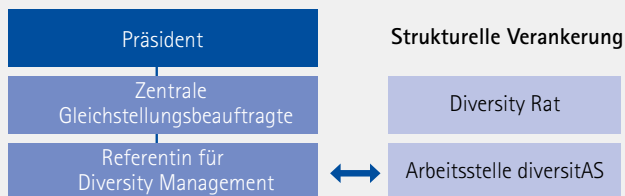
DIVERSITY MANAGEMENT

Die Diversifizierung von Studierenden und Beschäftigten wirkt sich systemverändernd auf die Universität aus. Es gilt mit der Vielfalt umzugehen und den Blick für notwendige Strukturveränderungen zu schärfen. Diversity Management bildet dabei ein Instrument zur Unterstützung der Analyse, Reflexion und Weiterentwicklung der Strukturen und Angebote.

Ziele:

Mit der Verankerung des Diversity Management an der Leibniz Universität werden folgende Ziele verfolgt:

- die Anpassung der Strukturen und Angebote an die Bedürfnisse und Potentiale der Studierenden und Beschäftigten und damit zusammenhängend eine Unterstützung des Studienerfolgs;
- der Schutz vor Diskriminierung und die Förderung von Chancengleichheit



Rückblick

2012	Gründung der Arbeitsgruppe Vielfalt
2013	Präsidiumsbeschluss „Projekt Diversity Management“ bei der Gleichstellungsbeauftragten Unterzeichnung der Charta der Vielfalt Einsatz der Senatsarbeitsgruppe Diversity Management für 2 Jahre
2014	Entwicklungsplanung 2018 – Erste Diversity Strategie der Leibniz Universität Hannover
2015	Bericht und Empfehlungen der Senatsarbeitsgruppe Diversity Management
2016	Implementierung des Diversity Managements Referat für Diversity Management Verabschiedung der Diversity Grundsätze

Säule I: Hochschulzugang:

- Studieneingangsphase
- Studieneinstiegsangebote

Säule II: Studium und Lehre:

- Flexibilisierung von Studienstrukturen
- Sensibilisierung von Hochschullehrenden
- Anpassung der Lehr- und Lernmethoden an die Vielfalt der Studierenden
- Transparenz des Beratungsangebots

Säule III: Forschung:

- Bündelung themenbezogener Diversityforschung
- Förderung diversitätssensibler Forschung

Säule IV: Weiterbildung:

- Weiterbildungsangebote für Hochschulangehörige zum Themenfeld Diversität
- Weiterentwicklung von Weiterbildungsstudiengängen

Querstruktur:

- Verankerung in den Regelwerken (Leitbild, Diversity Grundsätze)
- Personalpolitik/-entwicklung
- Interne & externe Kommunikation
- Öffentlichkeitsarbeit
- Beratung & Service
- Gebäudemanagement

4 Säulen-Modell

Die Anwendung des Diversity Managements erfolgt sowohl in universitätsübergreifenden Bereichen als auch in den zentralen universitären Handlungsfeldern. Hieraus wurde ein 4 Säulen-Modell entwickelt.



Familien Herzlich Willkommen!

FAMILIENSERVICE

Aktuelle Situationsbeschreibung

- ▶ Familien mit Kindern
 - Beschäftigte melden 70 bis 100 Geburten jährlich
 - 7 % (ca.1600) Studierende haben Kinder
- ▶ Zunahme der Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen
- ▶ Beschäftigte ohne familiäre Aufgaben wünschen sich auch Work-Life-Balance



Aktuelle Angebote – Kinderbetreuung

- ▶ Regelbetreuung:
 - Großtagespflege Wuselzwerge: 10 Plätze
 - Krippe Leibniz Kids: 30 Plätze
 - Energiezwerge: 4 Belegplätze
 - Elterninitiativen auf dem Campus
- ▶ Ferienbetreuung durch das Zentrum für Hochschulsport und durch den pme Familienservice
- ▶ Notfallbetreuung / Back-up-Betreuung: 12 Plätze am Tag
 - Für Kinder von Beschäftigten in Notfällen
 - Studierende in Notfällen, Klausuren am Wochenende
 - Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler



Auszeichnung der Leibniz Kids als „Haus der Kleinen Forscher“



Aktuelle Angebote – Pflege von Angehörigen

- Pflege-Hotline mit kostenloser telefonischer Beratung
- Pflege-Portal vom Deutschen Pflegering
- Weiterbildung zum Thema „Pflege von Angehörigen“
- Ansprechperson in der Personalverwaltung

Verbesserung der Arbeitssituation

- Flexible Arbeitszeiten
- Teilzeitarbeit, Reduzierung der Arbeitsstunden
- Alternierende Telearbeit

Dual-Career-Netzwerk

Die Leibniz Universität unterstützt Dual Career Couples (Doppelkarrierepaare) beim beruflichen Neustart in Hannover und Region.

Der Service richtet sich an die Partnerinnen und Partner von:

- Neuberufenen
- Nachwuchsführungskräften

Qualitätssiegel/Qualitätskontrolle

- audit familiengerechte hochschule Zertifikat seit 2008
- Jährliche Berichte zum Erhalt des Zertifikats zum audit familiengerechte hochschule



Gastprofessur „Gender und Diversity – Profession und Geschlecht“

Im Rahmen der interdisziplinären Gastprofessur wurden Projekte und Lehrveranstaltungen durchgeführt, die sich mit dem Professionswandel und mit Gender und Diversity relevanten Forschungsperspektiven in den Ingenieurwissenschaften befassen.



Prof. Dr. phil. Andrea Wolffram
Wintersemester 2014/2015 bis Sommersemester 2016
Philosophische Fakultät / Institut für Soziologie und Fakultät für Maschinenbau

Forschungsprojekt

„Ambivalente Wirklichkeitskonstruktionen in der bildungs- und berufsbezogenen Geschlechterordnung: Zum Wechselspiel von Konformität und Nonkonformität von Frauen in den Berufswahlen und -verläufen der Ingenieurwissenschaften“

Warum haben die Beharrungskräfte in der bildungs- und berufsbezogenen Geschlechterordnung kaum an Wirkmächtigkeit verloren? Und warum sind insbesondere die Ingenieurwissenschaften eine durch die Exklusion von Frauen gekennzeichnete Profession bei gleichzeitigem Bestreben nach Chancengleichheit geblieben?

Ambivalenten Wirklichkeitskonstruktionen an der Schnittstelle von Geschlechter-, Bildungs- und Berufsordnung finden Ihren Ausdruck in widersprüchlichen sozialen Praxen und Legitimationen. Diese konstruieren Ingenieurinnen weiterhin als Ausnahmeerscheinung. Institutioneller Wandel wird hierdurch blockiert.

Lehre

Karriereverläufe und Geschlecht – Kontinuität und Diskontinuität in der geschlechtlichen Normierung technisch-naturwissenschaftlicher Professionen: Naturwissenschaftlich-technische Berufe wurden unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive und mit Fokussierung auf hochqualifizierte Berufswahlen und Karriereverläufe betrachtet. Ziel war es, geschlechtertypischer „Weichenstellungen“ in biografischen Statuspassagen und ihre Effekte auf die Karriereverläufe und den Berufserfolg von Hochqualifizierten in naturwissenschaftlich-technischen Professionen mit Studierenden der Sozialwissenschaften zu analysieren.

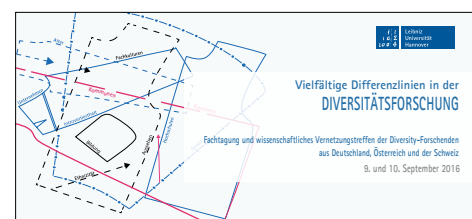
Gender und Diversity – gesellschaftsrelevante Perspektiven auf den Maschinenbau: Einblicke in Themen und Herangehensweisen der Gender und Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften vermitteln Studierenden des Maschinenbaus ihre Disziplin aus einer gesellschaftsrelevanten Perspektive kennenzulernen.

Kooperationen

Gender- und Diversity-WissenschaftlerInnen Hannoveraner Hochschulen haben interdisziplinäre Dialoge über die Bedeutung von Gender und Diversity in der Wissenschaft angestoßen.

Ringvorlesung „Gender als kritische Perspektive, erweitertes Verständnis und nachhaltige Gestaltung“: initiiert durch die Genderprofessorinnen Prof. Dr. Tanja Mölders und Prof. Dr. Andrea Wolffram (Leibniz Universität Hannover) sowie Prof. Dr. Helene Götschel (FH Hannover), in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro der Leibniz Universität Hannover

Fachtagung „Vielfältige Differenzlinien in der Diversitätsforschung“ der Diversity-Forschenden in Deutschland, Österreich und der Schweiz Diversität: Heterogenität, Ungleichheit – Vielfalt in unterschiedlichen sozialen, kulturellen, geographischen und historischen Zusammenhängen sowie die mit ihr einhergehenden Chancen und Herausforderungen wurden an der Leibniz Universität Hannover debattiert. Die Tagungsausrichtung lag in den Händen von Prof. Dr. Heike Mensi-Klarbach, Dr. Günther Vedder (Institut für Arbeitswissenschaften) und Prof. Dr. Andrea Wolffram.





ERLEBEN SIE DEN GENDER PAY GAP!

Werfen Sie auf 10 Dosen
und testen Sie ihr Geschick!
Wie viele Dosen können Sie
mit nur einem Versuch
umwerfen?

Erleben Sie dabei die unterschiedlichen
Voraussetzungen unter denen Männer
und Frauen in Gehaltsverhandlungen
gehen. Wie viel zusätzliches Gehalt können
Sie sich erwerben? Je mehr Dosen Sie
umwerfen, desto mehr Geld erhalten Sie.
Selbstverständlich können Sie auch etwas
gewinnen. Los geht's!

Gender Pay Gap: Informieren Sie sich!

Der Gender Pay Gap stellt den prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen zu dem der Männer dar. Der Bruttostundenverdienst der weiblichen Beschäftigten lag 2015 bei 14,97 Euro, während der Stundenverdienst der Männer bei 19,01 Euro lag. In Deutschland liegt der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Frauen somit 22 Prozent unter dem der Männer. EU-weit sind es lediglich 16 Prozent.

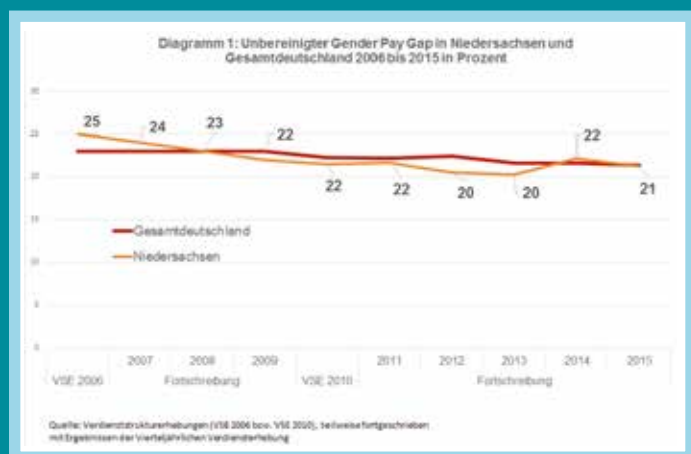
Der Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen ist eine politische und wirtschaftliche Herausforderung der Zukunft. Die Verbesserung der Entgeltgleichheit ist ein zentrales gleichstellungspolitisches Anliegen.

Der Gender Pay Gap ist auf vielfältige Ursachen zurückzuführen:

- Frauen und Männer haben unterschiedliche Erwerbsbiografien. Frauen unterbrechen oder reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger aus familiären Gründen als Männer
- Frauen wählen Berufe und Branchen in denen sie geringere Verdienstmöglichkeiten haben
- Frauen fehlen auf den höheren Stufen der Karriereleitern
- Individuelle und kollektive Lohnverhandlungen bewirken die traditionell schlechtere Bewertung von „Frauenberufen“

Unterstützung im Gleichstellungsbüro

- Programm Führung in der Wissenschaft
- Jahresgruppe Kollegiale Beratung
- Lunchtime-Meeting
- Lösungsorientiertes Coaching



Chancengleichheit in der Wissenschaft

CHANCENGLEICHHEIT

► Geschlechtergerechte Karriere- und Personalentwicklung

Wissenschaftliches Personal

- Führung in der Wissenschaft: Supervision – Coaching – Kollegiale Beratung
- Team-Mentoring: Tandempartnerschaft aus Wissenschaft und Wirtschaft – Themenworkshops – Kollegiale Beratung
- Caroline Herschel Programm – Auf dem Weg zur Professur
- Promotionsabschlussförderung

Langfristige Qualifizierungsprogramme:
Führungsverantwortung | Führungsstil |
Führungsaufgaben

Wissenschaftsstützendes Personal

- Alternierende Telearbeit
- Ausstellung: Mit Schirm, Charme und Methode
- Vertretung in Hochschulsekretariaten

Institutionalisierte Personalentwicklungsmaßnahmen
zur Weiterbildung und Vereinbarkeit von Beruf und
Familie

Schülerinnen und Schüler

- Niedersachsen-Technikum
- Zukunftstag für Mädchen und Jungen
- Herbstuni für Schülerinnen

Langfristige Programme zur Motivation zur
Aufnahme eines Studiums: Frauen für ein technisch-
naturwissenschaftliches Studium | Männer für ein
sozialpädagogisches-erziehungswissenschaftliches
Studium

Studentinnen und Studenten

- Team-Mentoring: Tandempartnerschaft aus Wissenschaft und Wirtschaft – Themenworkshops – Kollegiale Beratung
- Karriereberatung: Worklife Balance
- Schweißkurse

Langfristige Programme zum Erlernen von
Softskills mit Einblicken in Wissenschaft und
Wirtschaft

► Steuerungsinstrumente

Gleichstellungsplan, Gleichstellungskonzept, Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG, Leitbild, audit familiengerechte hochschule, Dienstvereinbarungen, Führungsleitlinien.

► Kooperationen

In Zusammenarbeit mit hochschulinternen und externen Institutionen, Wirtschaftsunternehmen, Kirchen, Ministerien, Stadt Hannover und Region Hannover.

Professorinnen entscheiden mit!

CHANCENGLEICHHEIT

Studie „Professorinnen und Professoren in der Selbstverwaltung an niedersächsischen Hochschulen – Zugänge, Motivationen und Beteiligungen“

Ein vom MWK gefördertes Projekt im Rahmen der niedersächsischen Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“

Durchführung: Johanna Johannsen, M.A. Soziologie (Wissenschaftl. Mitarbeiterin, Gleichstellungsbüro der Leibniz Universität Hannover)

Leitung: Helga Gotzmann, Dipl. Sozialwissenschaften (Gleichstellungsbeauftragte der Leibniz Universität Hannover)

Wissenschaftliche Betreuungsperson: Prof. Dr. Eva Barlösius (Institut für Soziologie, Leibniz Universität Hannover)

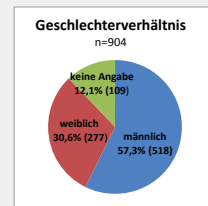
Laufzeit: November 2015–November 2016

Erhebungsmethode: Qualitative Interviews, Quantitativer Fragebogen

Rücklaufquote: 24% (904 gültige Antworten von 3774 angeschriebenen Professorinnen und Professoren)

Forschungsfragen:

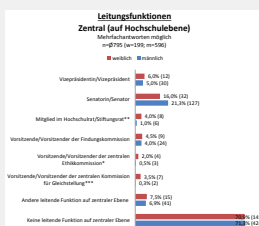
- Sind Professorinnen in der akademischen Selbstverwaltung unterrepräsentiert?
- Unterscheiden sich Professorinnen und Professoren im Zugang, in der Motivation und Wahrnehmung von akademischer Selbstverwaltung?



*= signifikant | **=sehr signifikant | ***=höchst signifikant

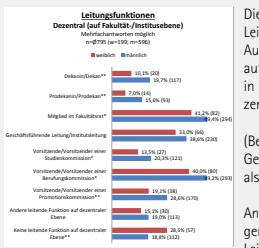
Erste Ergebnisse

Beteiligung in Leitungsfunktionen



Die Prozentzahlen im Geschlechtervergleich zeigen, dass sich Professorinnen und Professoren gleichermaßen in Leitungsfunktionen beteiligen, Professorinnen teilweise sogar häufiger. Die absoluten Zahlen machen deutlich, dass Professorinnen zahlenmäßig aber unterlegen sind.

► **Repräsentativität:** In Relation zu ihrem Geschlechteranteil auf den Professuren (25,1% in Niedersachsen) sind Professorinnen nicht unterrepräsentiert.



Die Besetzung der dezentralen Leitungsfunktionen stellt die einzige Ausnahme dar: Professorinnen sind auf dezentraler Ebene weniger häufig in Leitungsfunktionen vertreten als auf zentraler Ebene.

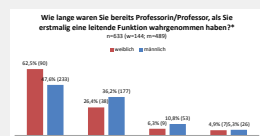
(Bei den Mitgliedschaften ist das Geschlechterverhältnis sowohl zentral als auch dezentral ausgeglichen).

Annahme, dass die Gründe für geringere Übernahme von dezentralen Leitungsfunktionen darin liegen, dass

es keine expliziten Leitungsfunktionen im NHG gibt und weniger Aufmerksamkeit von Außen (z.B. MWK, DFG) auf die dezentrale Ebene gelegt wird.

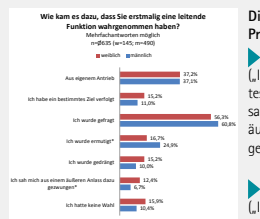
► Die formalen Voraussetzungen bestimmen das Geschlechterverhältnis mit.

Zugang zu Leitungsfunktionen



Die Dauer bis zur Übernahme der ersten leitenden Funktion (sowie zur ersten Gremienmitgliedschaft) hängt signifikant mit dem Geschlecht zusammen.

► Professorinnen beteiligen sich nach kürzerer Zeit in der akademischen Selbstverwaltung als Professoren



Die Zugangsweise der Professorinnen ist:

- strategischer („Ich habe ein bestimmtes Ziel verfolgt“, „Ich sah mich aus einem äußeren Anlass dazu gezwungen“)
- unfreiwilliger („Ich wurde gedrängt“, „Ich hatte keine Wahl“)

Die Zugangsweise von Professoren ist:

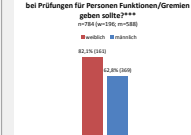
- häufiger durch Andere motiviert („Ich wurde gefragt“, „Ich wurde ermutigt“)

Belastungssituation



Nach §7 der Lehrverpflichtungsverordnung (LWVO) kann die Lehrverpflichtung für Lehrpersonen in besonderen Funktionen auf Antrag ermäßigt werden. Die Meinung zu weiteren Entlastungsmöglichkeiten hängt höchst signifikant mit dem Geschlecht zusammen.

Sind Sie der Meinung, dass es darüber hinaus weitere Entlastungsmöglichkeiten, z.B. in der Verwaltung oder bei Prüfungen für Personen Funktionen/Gremien geben sollte?***



► Professorinnen sind häufiger der Meinung, dass es für die Übernahme von Gremienarbeit und die Übernahme von Leitungsfunktionen Lehremäßigung und weitere Entlastungsmöglichkeiten geben sollte als Professoren.

Inwieweit würden die folgenden Unterstützungsmaßnahmen für Sie einen Anreiz darstellen, sich (weiterhin) oder noch stärker zu engagieren?*



► Professorinnen nehmen fast alle Unterstützungsmaßnahmen als größeren Anreiz für Gremienarbeit wahr als Professoren (einzige Ausnahme: Sitzungsgelder)

► Der insgesamt größte Anreiz ist die Unterstützung

durch: wissenschaftliches Personal, Verwaltungsangestellte und Lehrbeauftragte sowie die Berücksichtigung bei der Leistungsorientierten Mittelvergabe

Team-Mentoring für Studentinnen oder Doktorandinnen

CHANCENGLEICHHEIT

- ▶ Interessante Themenworkshops
- ▶ Begleitung durch eine Mentorin oder einen Mentor aus Wissenschaft oder Wirtschaft
- ▶ Auftakt- und Abschlussveranstaltung
- ▶ Coachings
- ▶ Mentoring-Brief als Teilnahmenachweis
- ▶ Kollegiale Beratung



Dauer des Programms: 10 Monate.



Beratung und Coaching

CHANCENGLEICHHEIT



Stehen Sie aktuell auch vor einer neuen Herausforderung?
Treffen Sie eine Entscheidung mittels der Methode der Selbstberatung!

Der Vorteil der Selbstberatung ist, dass Sie zu jeder Zeit und an jedem Ort angewendet werden kann, denn der eigene Coach – Sie selbst – ist immer dabei!

- ▶ Treten Sie ein und nehmen Sie sich ein paar Minuten Zeit für sich selbst und testen Sie das Tetralemma zur Selbstberatung.

- ▶ Unser Coaching- und Beratungsangebot unterstützt Sie bei Fragestellungen rund um Studium, Promotion, Karriere und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir beraten Sie kompetent, individuell, lösungsorientiert und vertraulich.

Soll ich wissenschaftliche Karriere machen?

Ich fühle mich mit den vielen Aufgaben überfordert - wie kann ich das meistern?

Wie kann ich meine Stärken und Schwächen erkennen und daran arbeiten?

Ich brauche mehr Zeit für meine Dissertation - gibt's da Unterstützung?

Wir sind jetzt Familie - wie geht's jetzt weiter mit dem Studium?

Wie lerne ich einen konstruktiven Umgang mit Kritik?

Ich bin schwanger - wie sage ich das meiner Vorgesetzten?

Ich bin überlastet und habe keine Zeit an meiner Promotion zu arbeiten - was kann ich tun?

Ich habe einen Konflikt - wie kann ich den lösen?

Leibniz Universität Hannover
Hochschulbüro für ChancenVielfalt
Wilhelm-Busch-Straße 4
30167 Hannover
Tel. +49 511 7624058

www.chancenvielfalt.uni-hannover.de

