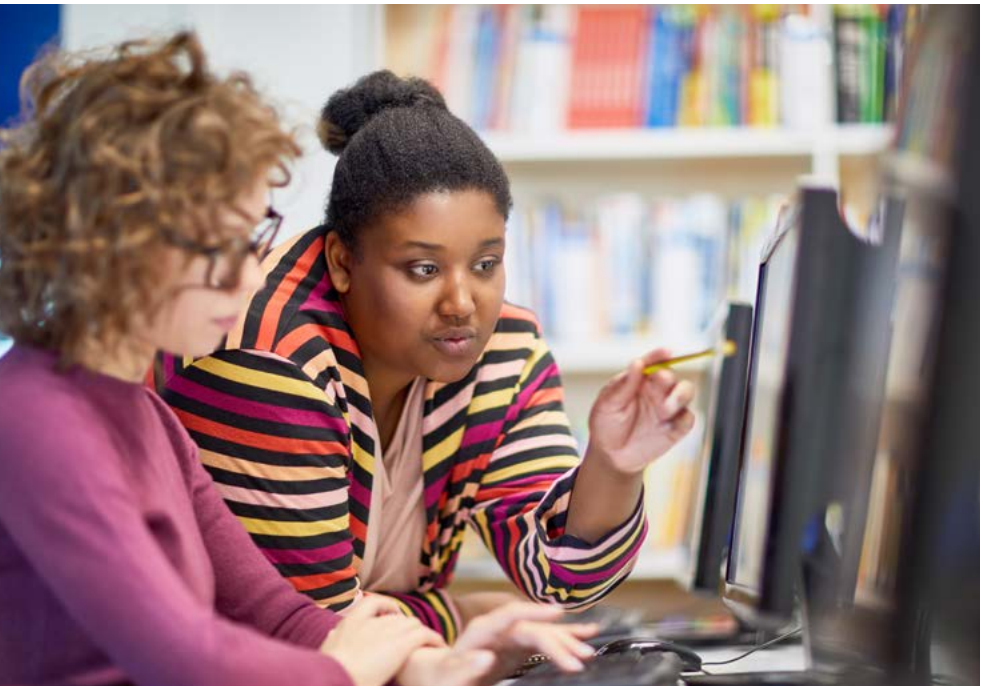
Leibniz Universität Hannover

ChancenVielfalt leben!

Bericht zum Gleichstellungsrahmenplan der Leibniz Universität Hannover 2020



Hochschulbüro für CHANCENVIELFALT

Impressum

ChancenVielfalt leben!
Bericht zum Gleichstellungsrahmenplan der Leibniz Universität Hannover 2020

Herausgeberin
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte Dipl.-Sozialwiss. Helga Gotzmann
Hochschulbüro für ChancenVielfalt

Redaktion und Koordination
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte Dipl.-Sozialwiss. Helga Gotzmann
Referentin M.A. Joana Rieck

Gestaltung
Souzan Jahanshahi | agentur-vision2.de

Bildnachweise
Leibniz Universität Hannover und
Titel: o.li. pressmaster/adobestock.com; o.re. Syda Productions/adobestock.com; u. Robert Kneschke/adobestock.com | pixabay.com; pexels.com; unsplash.com; Adobe Stock; iStock.com; Andre Germar (Infos siehe Fotos)

Hannover, Juni 2021

ChancenVielfalt leben!

Bericht zum Gleichstellungsrahmenplan der Leibniz Universität Hannover 2020

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Präsidenten 06

Vorwort der zentralen Gleichstellungsbeauftragten 08

Chancengleichheit für Frauen und Männer 10

- Entwicklung des Anteils von Frauen an der LUH 10
- Gleichstellungsstandards an der LUH 15
- Preise und Auszeichnungen 18

Familienservice 19

- Beratungsthemen 19
- Angebote für Familien mit Kindern 19
- Netzwerke - voneinander lernen 20

Diversity Management 21

- Inhalte und Schwerpunkte des Diversity Managements 21
- Aktivitäten und Wissenstransfer 22
- Diskriminierungsschutz & Beschwerdemanagement 23
- Zahlen zur Diversität der arbeitenden und studierenden Menschen an der LUH 23

Herausforderungen während der Corona-Pandemie 24

- Notfallbetreuung für Kinder 24
- Härtefallfonds für Lehrende mit familiären Aufgaben 24
- Home-Schooling 24
- Corona-Nothilfefonds für Studierende 25

Beratung und Qualitätssicherung 26

- Beratungsservice 26
- Öffentlichkeitsarbeit 26
- Qualitätssicherung und Auszeichnungen 26

Ziele und Maßnahmen bis 2024 28

- Erhöhung des Anteils von Frauen 28
- Maßnahmen zur Erreichung der Ziele 28
- Etablierung eines auf Chancengleichheit orientiertes Wissensmanagement 28

Berichte der Fakultäten und Leibniz Schools 31

- Ehemalige dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an den Fakultäten 32
- Fakultät für Architektur und Landschaft 34
- Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie 38
- Fakultät für Elektrotechnik und Informatik 46
- Juristische Fakultät 50
- Fakultät für Maschinenbau 56
- Fakultät für Mathematik und Physik 62
- Naturwissenschaftliche Fakultät 68
- Philosophische Fakultät 74
- Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät 78
- Leibniz School of Education 82
- Leibniz School of Optics & Photonics 94
- QUEST Leibniz Forschungsschule 100

Berichte der Zentralen Einrichtungen und Verwaltung 107

- Leibniz Language Center 108
- Graduiertenakademie 112
- Leibniz Universität IT-Services 118
- Psychologisch-Therapeutische Beratung für Studierende 122
- Zentrale Einrichtung für Weiterbildung 126
- Zentrum für Hochschulsport 130
- Zentrale Einrichtung für Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre 138
- Zentrale Verwaltung 144

Anhang 146

Vorwort des Präsidenten

Liebe Leserin, lieber Leser,
die letzten Jahre und insbesondere das vergangene Jahr an der Leibniz Universität Hannover waren geprägt durch Konsolidierung von Bewährtem, Bewältigung völlig unbekannter neuer Herausforderungen, stetigen Entwicklungen, erlebten Highlights und sehr viel Solidarität in schwierigen Situationen.

Die Änderung von Arbeitsformen sowie die Umstellung auf Onlineformate betraf auch die Gleichstellungsarbeit. Das Hochschulbüro für ChancenVielfalt hat während der Corona-Pandemie dazu beigetragen, die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium zu unterstützen. Insbesondere Familien konnten sich an den Familienservice wenden und Beratungs- und Workshopangebote wahrnehmen und wurden von Lehramtsstudierenden beim Homeschooling unterstützt. Für Studierende, die aufgrund der Pandemie in eine Notlage gekommen waren, wurden mittels eines Spendenaufrufs Gelder gesammelt, mit denen die Studierenden eine finanzielle Unterstützung im Bedarfsfall bekommen können.

Die Gleichstellungsarbeit ist an der Leibniz Universität eine Querschnittsaufgabe und ein zukunftsweisendes Qualitätsmerkmal. Unter der Leitung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wurden die Schwerpunkte „Familienservice“ und „Diversity Management“ in den letzten Jahren verstetigt. Die Gleichstellungsarbeit als gesetzlich verankerte Aufgabe hat zum Ziel, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Bereichen zu fördern. Dafür setzt sich die Leibniz Universität Hannover alle vier Jahre neue Ziele und formuliert notwendige Maßnahmen in diesem Gleichstellungsbericht.

Der Gleichstellungsbericht gibt uns die Möglichkeit zu eruieren, welche Zielsetzungen wir umgesetzt haben, wo Anpassungen erforderlich sind und wohin die Reise in den nächsten Jahren gehen soll. Auch wenn wir die Zielzahlen nicht auf allen Stufen erreicht haben, die wir uns bis 2020 gesetzt haben, hat die Gleichstellungsarbeit viele Erfolge erzielt.
2019 überzeugte die Leibniz Universität Hannover auch in der dritten Runde des Professorinnenprogramms des BMBF und der Länder mit ihrem Gleichstellungs-

zukunftskonzept "Das Ziel bestimmt den Weg!". Die Leibniz Universität Hannover gehört zu den zehn Hochschulen in Deutschland, deren Konzept für die Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur als hervorragend bewertet wurde. Diese Auszeichnung eröffnet die Möglichkeit, Fördermittel für vier Professorinnen zu beantragen.

2019 war auch geprägt vom Wettbewerb um den Titel Exzellenzuniversität, dem sich die Leibniz Universität Hannover gemeinsam mit der Medizinischen Hochschule Hannover gestellt hat. Das Gutachten aus der Exzellenzstrategie ist für uns eine wichtige Grundlage für die strategische Ausrichtung, um die Universität zukunftssicher aufzustellen. Im Bereich der Gleichstellung sind wir auf dem richtigen Weg – es wurde uns bescheinigt, dass die LUH zielführende Instrumente zur Erhöhung des Anteils von Frauen in den Maßnahmen integriert hat.

Strukturen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Diversität hat die LUH überzeugend institutionalisiert. Seit vielen Jahren erhält die Universität hierfür das Total E-Quality-Prädikat – zuletzt 2020 mit einer Spitzenbewertung und mit dem Add-on Diversity. Selbstverpflichtend hat die LUH das Diversity-Konzept 2025 verabschiedet und legt damit verstärkt Aufmerksamkeit auf die Vielfalt der Studierenden und Beschäftigten. Ziel ist es, dass alle an der LUH Wertschätzung erfahren und sich gegenseitig mit Respekt begegnen. Wir sind eine weltoffene Hochschule und dulden keine Menschfeindlichkeit oder Diskriminierungen. Darüber hinaus ist die Vielfalt der Menschen in den verschiedenen Bereichen der LUH auch ein Garant für innovative und zukunftsweisende Forschung, für bedarfsorientierte Serviceangebote und strukturelle und persönliche Entwicklungsperspektiven.

Die LUH hat den Familienservice als notwendige Aufgabe und Institution zur Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer weiter ausgebaut, die Zahl der Betriebsplätze für Krippenkinder erhöht und das Angebot der Ferienbetreuung für Schulkinder um die Zeiten der Sommerferien erhöht. Seit 2018 trägt die Universität das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ dauerhaft.

Diese Auszeichnungen und Anerkennungen erfreuen uns sehr und bescheinigen uns, dass wir schon vieles richtigmachen. Hinter diesen Auszeichnungen stecken natürlich viele Anträge, viele Ideen, viele Menschen, die daran arbeiten. Ziele und Maßnahmen müssen kontinuierlich überprüft und angepasst werden, neue Ideen entwickelt und Angebote kreiert werden. Lassen Sie sich von dem Gleichstellungsbericht inspirieren und gestalten Sie die Zukunft mit!

Prof. Dr. Volker Epping | Präsident der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität

Vorwort der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

Guten Tag,
dies ist der neunte und letzte Bericht zum Gleichstellungsrahmenplan, den ich als zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Leibniz Universität Hannover vorlege. Mit diesem Bericht zum Gleichstellungsrahmenplan 2020 verabschiede ich mich nach einem spannenden Berufsleben zur Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer von der Leibniz Universität Hannover (LUH).

Vor mehr als 30 Jahren wurden die ersten gleichstellungsfördernden Maßnahmen an niedersächsischen Hochschulen beschlossen und umgesetzt. Die Institutionen hießen damals noch Frauenbüro und Frauenbeauftragte. Seitdem haben sich nicht nur die Namen geändert, sondern das gesamte Aufgabenfeld. Mit der Unterstützung von Gesetzen und Selbstverpflichtungen ist die Gleichstellung zu einer Querschnittsaufgabe und einem Qualitätsmerkmal geworden. Im Prozess der Dialoginitiativen des Landes Niedersachsen wurde die geschlechtergerechte Hochschulkultur als umfassende zukunftsweisende Aufgabe ins Leben gerufen. In diesen Prozessen hat die LUH immer mitgewirkt und ist mit ihren Gleichstellungsstrukturen, -programmen und -projekten, Preisen und Auszeichnungen ein Vorbild und strahlt über die Landesgrenzen hinaus.

Auch thematische Veränderungen prägen die Gleichstellungsarbeit mit neuen Schwerpunkten. Die Bereiche Familienservice und Diversity Management sind mit eigenen Zielen und Maßnahmen dazu gekommen. Ein weiteres großes Thema ist die familienbewusste Führungskultur, sie kann einen wesentlichen Beitrag zur geschlechtergerechten Universität leisten, wenn sie flexibel und den Bedarfen angepasst reagieren kann. Ausgehend davon, dass die Corona-Pandemie unser Leben noch lange begleiten wird, müssen sich Arbeitszeiten und Arbeitsorte stärker dieser Situation anpassen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern betrifft eine Vielzahl und eine Vielfalt von Menschen. Frauen und Männer können z. B. Familienmitglieder sein, einer bestimmten Religion angehören, verschiedene Hautfarben oder unterschiedliche sexuelle Orientierungen haben, aus verschiedenen sozialen oder ethnischen Gruppen

kommen oder, oder, oder. Diese Aufzählung kann noch weitergeführt werden und wird nie vollständig sein, wichtig dabei ist, dass Frauen und Männer in ihrer Unterschiedlichkeit die Vielfalt der Menschen in dieser Welt repräsentieren. Ergänzt durch eine neue Gruppe, die sich diesen binären und gleichzeitig vielfältigen Dimensionen nicht zugehörig fühlt. Aktuell werden mit einzelnen Maßnahmen weitere Geschlechter in die Gleichstellungsarbeit integriert. Aber auch mit neuen Schwerpunkten werden die zentralen Aufgaben zur Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer insgesamt und an der LUH noch sehr lange ein grundsätzlicher Gleichstellungsauftrag bleiben.

Der vorgelegte Bericht mit dem zentralen Beitrag und den Beiträgen der Fakultäten, Leibniz Schools, zentralen Einrichtungen und der Verwaltung präsentiert zum einen die Zahlensituation und zum anderen werden die Maßnahmen dokumentiert, die für die Bereiche Gleichstellung von Frauen und Männern, Familienservice und Diversity Management im letzten Berichtszeitraum neu hinzugekommen sind oder sich aufgrund ihres Erfolges ausgezeichnet haben.

Ich möchte mich bei allen ganz herzlich bedanken, die sich für die Gleichstellungsarbeit einsetzen, Maßnahmen initiiert oder sich beteiligt haben. Denn nur so konnte dieser Bericht den Fortschritt beschreiben und das Engagement sowie die Freude an Gleichstellung dokumentieren.

Helga Gotzmann | Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität

Chancengleichheit für Frauen und Männer

Das Kapitel Chancengleichheit für Frauen und Männer beschreibt die Ist-Situation über das Erreichte im Berichtszeitraum 2016 bis 2020. Dazu gehört die Entwicklung des Anteils von Frauen bei den Beschäftigten insgesamt, in den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und in den Gremien. Die beschlossenen und umgesetzten Maßnahmen von 2016 werden ebenfalls in dem Kapitel „Entwicklung des Anteils von Frauen an der LUH“ beschrieben. Im Anschluss daran werden die Gleichstellungsstandards der LUH vorgestellt. Einen umfassenden Einblick in die Gleichstellungsarbeit geben die Beschreibungen ausgewählter Maßnahmen, die zur Erhöhung des Anteils von Frauen in die Wissenschaft eingesetzt werden. Diese Maßnahmen tragen zur Stabilisierung und Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Hochschulkultur bei.

Entwicklung des Anteils von Frauen
Bei der folgenden Dokumentation der Zahlen werden die Daten insgesamt von 12/2015 mit den Daten von 12/2019 verglichen. Es gibt zwei Ausnahmen: die Zahlen der Professuren und die der Gremien lagen von 12/2020 bei der Berichtserstellung vor.

Bei der Entwicklung der Zahlen ist die gleichmäßige Verteilung zwischen Frauen und Männern das oberste Ziel. Vor allem in Bereichen in den Frauen stark unterrepräsentiert sind, das heißt, wenn ihr Anteil unter 30% liegt, greifen Maßnahmen zur Förderung. Da es an der LUH keinen Bereich gibt, in dem der Anteil von Männern unter 30% liegt, gibt es hierzu auch keine Zielzahlen und keine Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Männern.

Anteil von Frauen an den aus Haushaltsmitteln Beschäftigten insgesamt 2019

Anteil von Frauen an den aus Haushaltsmitteln Beschäftigten insgesamt 2019

	Vollzeit und Teilzeit Gesamt			Vollzeit			Teilzeit		
	Gesamt	Frauen	Frauen %	Gesamt	Frauen	Frauen %	Gesamt	Frauen	Frauen %
Beamte - höherer Dienst	410	11	27%	385	97	25%	25	14	56%
Beamte - gehobener Dienst	48	32	67%	37	21	57%	11	11	100%
Beamte gesamt	458	143	31%	422	118	28%	36	25	69%
Beschäftigte E10 - E15, P	1294	528	41%	783	234	30%	511	294	58%
Beschäftigte E6 - E9	749	520	69%	474	260	55%	275	260	95%
Beschäftigte E1 - E5	85	45	53%	42	7	17%	43	38	88%
Beschäftigte gesamt	2128	1093	51%	1299	501	39%	829	592	71%
Auszubildende	74	19	26%	74	19	26%	0	0	0%
Summe	2660	1255	47%	1795	638	36%	865	617	71%

Beschäftigte insgesamt
Der Anteil der beschäftigten Frauen aus Haushaltsmitteln hat sich in dem Berichtszeitraum weder in den Besoldungs- oder Eingruppierungsgruppen noch bei den Teilzeitbeschäftigten verändert.

Die Zahl der aus Haushaltsmitteln Beschäftigten insgesamt hat sich geringfügig positiv mit einer Zunahme von 16 Personen entwickelt.

Wissenschaftliche Qualifikationsstufen
Die Entwicklung des Anteils von Frauen in den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen hat sich nur leicht verändert. Die Zielzahlen, die sich die LUH insgesamt vorgenommen hatte, wurden in dem Berichtszeitraum nicht erreicht.

In den absoluten Zahlen fand bei den Studierenden insgesamt eine Erhöhung statt. Studierten im Jahr 2015 insgesamt

Anteil von Frauen und Zielzahlen nach Fakultäten in Prozentangaben

	Studentinnen			Abgeschlossene Promotionen von Frauen				Professorinnen			
Fakultäten	Ist 2015	Ist 2019	Ziel 2020	Ist 2015	Ist 2019		Ziel 2020	Ist 2015	Ist 2020		Ziel 2020
	%	%	%	%	%	**abs. Zahl**	%	%	%	**abs. Zahl**	%
Fakultät für Architektur und Landschaft	62	60,8	58	58	80	4	50	35	29	8	40
Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie	33	31,5	40	35	25	6	40	13	17	4	18
Fakultät für Elektrotechnik und Informatik	11	15,6	15	11	10,3	4	25	6	7	2	18
Juristische Fakultät	59	60,5	59	48	29,4	5	50	22	16	3	25
Fakultät für Maschinenbau	13	15,5	15	10	10,8	7	15	14	10	2	19
Fakultät für Mathematik und Physik	31	32,3	40	21	27,9	12	25	10	12	6	15
Naturwissenschaftliche Fakultät	49	49,9	50	48	50,6	39	50	18	26	18	25
Philosophische Fakultät	64	63,6	64	63	65,7	23	64	53	56	45	53
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	41	37,3	50	46	39,5	15	50	13	27	7	25
Insgesamt	41	41	50	36	33	115	40	24	26	95	30

Anteil von Frauen und Zielzahlen nach Fakultäten in Prozentangaben

Der Anteil von Frauen wurde erhöht.

9.446 Studentinnen und 13.443 Studenten, so waren es im Studienjahr 2019 11.374 Studentinnen und 16.308 Studenten. Prozentual ist der Anteil bei 41% Frauen gleich geblieben. Bei den Fakultäten konnten vor allem die Fakultäten für Maschinenbau und für Elektrotechnik und Informatik den Anteil von Studentinnen erhöhen.

Maßnahmen für Studentinnen im Berichtszeitraum
Für Schülerinnen und Abiturientinnen werden in den MINT-Fächern der LUH Projekte und Informationstage zum Kennenlernen der MINT-Studiengänge und deren Berufsmöglichkeiten durchgeführt. Beispielsweise wurde das *Niedersachsen-Technikum für Abiturientinnen* in Kooperation mit der Hochschule Hannover, der Universität Osnabrück und zahlreicher Wirtschaftsunternehmen aus der Region Hannover jährlich durchgeführt. Im Rahmen des Niedersachsen-Technikums fanden 2018 und 2020 Dialogtage zu dem Thema: „MINT unter Gender- und Diversity-Aspekten - Integration Digitaler Kompetenzen im Übergang Schule-Studium“ an der LUH statt. Unter der Schirmherrschaft des Nds. Ministers für Wissenschaft und Kultur Björn Thümler waren Hochschulleitungen, Koordinatorinnen und Koordinatoren von Schulprojekten und Hochschullehrende aus den MINT-Fächern geladen.

Darüber hinaus werden auch der Zukunftstag für Mädchen und Jungen und die Herbstuni für Schülerinnen jetzt *Girls only – die SommerUNI* genutzt, um Schülerinnen und Schüler die Studienfächer zu zeigen. Die Fakultät für Maschinenbau organisiert jährlich mit anderen Fakultäten für mehr als 100 Schülerinnen den *Mädchen-und-Technik-Tag (MUT)*. Studieninteressierte Schülerinnen nehmen auch zu einem hohen Anteil an den allgemeinen *Schulprojekten der LUH* teil.

Das Qualifizierungsprogramm *Project U* bietet Studentinnen aus dem MINT-Bereich die Möglichkeit, ihre beruflichen Ziele zu reflektieren und zu festigen. Die Teilnehmerinnen erhalten Trainings zur Vorbereitung auf den Berufseinstieg: Eine Potenzialanalyse, um Ziele und Kompetenzen zu entdecken, ein Bewerbungs- und ein Interviewtraining sowie einen Karriereausblick. Darüber hinaus nehmen sie an Exkursionen zu Unternehmen der Region Hannover teil und absolvieren ein Job-Shadowing in einem dieser Unternehmen.

Die Angebote für die Schweißkurse für Studentinnen wurden fortgesetzt.

Der Anteil von Frauen bei den Promotionen
Im Studienjahr 2015 wurden insgesamt 36% (122) Promotionen von Frauen abgeschlossen und im Jahr 2019 33% (115). Auch wenn der Frauenanteil an den Promotionen insgesamt gesunken ist, so konnten doch die Fakultäten Architektur und Landschaft, Mathematik und Physik sowie die Philosophische und Naturwissenschaftliche Fakultät ihre Zielzahlen erreichen.

Um zu erfahren, was Studentinnen in den MINT-Fächern brauchen, um sich für eine Promotion zu entscheiden, wurde 2019 das Projekt „*Motivation zur Promotion* - Was bewegt die Studierenden der Fakultäten für Maschinenbau und für Elektrotechnik und Informatik zum Promovieren?“ durchgeführt. Befragt wurden Studentinnen und Studenten. Beide gaben an, dass sie sich eine gute Betreuung und Begleitung während der Promotionsphase wünschen sowie eine abgesicherte Finanzierung und flexible Arbeitszeiten. Die Umfrageergebnisse und Handlungsempfehlungen wurden von Martha Herbold und Johanna Johannsen erhoben und veröffentlicht.

Der Anteil von Frauen bei den Professuren
Der Anteil der Professorinnen konnte ebenfalls erhöht werden. Von 24% (77) 2015 auf 26% (96) 2020. Drei Fakultäten konnten ihre Zielzahlen erreichen bzw. übertreffen. Der Anteil von Professorinnen bei den Neuberufungen betrug 36% im Jahr 2020.

Im zurückliegenden Berichtszeitraum wurden in den Berufungsverfahren poten-

zielle Bewerberinnen zur Bewerbung aufgefordert. Jede Fakultät erstellte im Rahmen des Freigabeantrags für eine Professur eine Liste mit potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern. Zum Ausbau dieses Verfahrens wurde vom Referat für Berufungsangelegenheiten ein Leitfaden zur Rekrutierung in Berufungsverfahren veröffentlicht. Der Leitfaden enthält konkrete Hinweise zur „Aktiven Rekrutierung von Frauen“. Jedes Berufungsverfahren an der LUH wird von einer Gleichstellungsbeauftragten begleitet.

Als weitere erfolgreiche Maßnahme zur Erhöhung des Anteils von Professorinnen hat sich die Einführung der Tenure Track-Professuren bewährt. Der Anteil von Frauen liegt bei den 25 bewilligten Tenure Track-Professuren aus dem Nachwuchspakt bei 36% und bei den Fast Track to Tenure-Professuren bei 50%.

Im Vergleich mit den Universitäten in Deutschland befindet sich die LUH mit dem Frauenanteil bei dem wissenschaftlichen Personal insgesamt in der Mittelgruppe. Bei der Gruppe der Professorinnen liegt die LUH im Spitzenbereich, vgl. *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019* (mit Zahlen von 2017, Seite 11).

Gender Pay Gap in den Leistungsbezügen in der W-Besoldung

Die an der LUH in den letzten fünf Jahren vergebenen Leistungsbezüge haben zu einem Abbau des Gender Pay Gaps unter den Professuren beigetragen. Dabei handelt es sich um Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge, um Leistungsbezüge für besondere Leistungen und um Forschungs- und Lehrzulagen. Als Gender-Pay-Gap wird eine geschlechterbedingte Lohn- bzw. Verdienstlücke bezeichnet.

Eine Auswertung des Referats für Hochschulplanung und Controlling zeigt, dass in den Verhandlungen der Jahre 2016-2020 sowohl Frauen als auch Männer durchschnittliche Leistungsbezüge in Höhe von 5,4 Stufen aushandeln konnten. Eine Stufe stellt die Berechnungseinheit für die auszuhandelnden Leistungsbezüge dar, die über das Grundgehalt hinausgehen und entspricht einem Betrag von 150 Euro monatlich. Insgesamt sind 93 Verhandlungsergebnisse in die Betrachtung eingegangen. Unter den Berufungsverhandlungen

wurden nur jene berücksichtigt, in denen die LUH die Kandidatinnen oder Kandidaten gewinnen konnte. Generell wurden nur Professuren betrachtet, die bis zum heutigen Zeitpunkt an der Universität tätig sind.

Blickt man weiter in die Vergangenheit der Verhandlungen zurück, so zeigt sich nach wie vor ein Gender-Pay-Gap unter den nach wie vor hier tätigen Professuren. Im größeren Betrachtungszeitraum 2006-2020 haben Männer durchschnittlich 1,7 mehr Leistungsstufen als Frauen erhalten. Insgesamt handelt es sich um 240 Verhandlungen, in denen Männer durchschnittlich 8,3 und Frauen 6,6 Stufen erhielten.

Eine Regressionsanalyse hat den Versuch unternommen, neben dem Geschlecht auch andere Einflussgrößen auf die Vergabe von Leistungsstufen von 2006 bis 2020 herauszufinden. Dabei hat sich herausgestellt, dass der Erfolg in den Verhandlungen besonders mit dem Alter und der Fakultätszugehörigkeit der Kandidatinnen und Kandidaten zusammenhängt. Die Geschlechtsunterschiede verlieren an Bedeutung, wenn man diese Variablen mit einbezieht. Dies deutet darauf hin, dass auch die unterschiedliche Konkurrenzsituation der Fakultäten bei Berufungen und eine verbesserte Verhandlungsposition der Kandidatinnen und Kandidaten in späteren Karrierephasen großen Einfluss auf die Vergabe von Leistungsstufen haben.

Anteil von Frauen in den Leitungsgremien

Von den nachstehend fünf aufgeführten Gremien konnten die Zielzahlen im Hochschulrat und bei den Dekaninnen einschließlich den Direktorinnen der Leibniz Schools erreicht werden (siehe Tabelle).

Um Frauen zu ermöglichen, die Hochschulpolitik aktiv mitzugestalten, ist gesetzlich geregelt, dass in den Universitätsorganen, -gremien und -kommissionen mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein sollen. Da der Anteil der Professorinnen bei 26% liegt, erhalten Professorinnen für ihre mehrfachen Wahrnehmungen von Leitungsfunktionen und Gremienarbeit Entlastungen. Professorinnen, die in mehreren Gremien gleichzeitig Mitglied sind, können im Präsidium Lehr-

Anteil von Frauen in Leitungsgremien der LUH Stand 2020

Anteil von Frauen in Leitungsgremien der LUH Stand 2020

Der Anteil von Frauen wurde erhöht.

Gremien	Anzahl 2016 insgesamt	Davon Frauen	Anzahl 2020	Frauen 2020	Ziel 2020
Hochschulrat	7	3 (43%)	7	6 (85%)	43%
Präsidium	6	2 (33%)	6	2 (33%)	40%
Senat	13	4 (31%)	13	4 (31%)	40%
Dekaninnen sowie Direktorinnen der Leibniz Schools	11	2 (22%)	12	4 (33%)	33%
Studiendekaninnen/ Studiendekane	11	2 (18%)	11	2 (18%)	30%

entlastung beantragen. Zusätzlich können sie Entlastungsmittel in Höhe von 2000 Euro je Semester im Hochschulbüro für ChancenVielfalt beantragen.

Gleichstellungsstandards an der LUH
Die Gleichstellungsziele und -strategien der LUH sind in den Strukturplanungen verankert und nach innen und außen als Qualitätsmerkmale sichtbar. Als implementierte Gleichstellungsstandards können folgende 10 Punkte herausgestellt werden:

1. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Hochschulentwicklungsplanung und der Personalentwicklung (bei Stellenbesetzungen und bei Berufungsverfahren)
2. Aufeinander aufbauende Qualifizierungsangebote zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
3. Handreichung zum geschlechtergerechten Formulieren von Texten
4. Regelmäßige Aktionen, Informationsveranstaltungen sowie Beratung gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
5. Beratung und Coaching für jeden Anlass
6. Integration von Gleichstellungsthemen in den allgemeinen Weiterbildungsangeboten
7. Gender- und Diversityforschung (Gastprofessur, Fachgespräche etc.)
8. Diversity Grundsätze für einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander
9. Audit familiengerechte Hochschule – Angebote für Beschäftigte und Studierende
10. Gleichstellungsrahmenplan mit der Selbstverpflichtung zur geschlechtergerechten Hochschulkultur.

Dafür wurde die LUH 2020 erneut mit einer Spitzenbewertung des Total E-Quality-Prädikats ausgezeichnet. Die Bewertung im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder fiel 2019 für die LUH ebenfalls mit „Auszeichnung“ aus.

Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
Personalentwicklung für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ist das Schwerpunktthema der Gleichstellungsarbeit. Zur Unterstützung einer wissenschaftlichen Karriere werden für jede Qualifizierungsphase überfachliche Programme und Projekte angeboten.

Das *Project U* für Studentinnen dient als Entscheidungshilfe bei der Orientierung für den beruflichen Werdegang.

Das *Programm Team-Mentoring*, die *Interdisziplinäre Supervisionsgruppe* und *Create your Future* (in englischer Sprache) für Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützt die Karrierewege durch Tandempartnerschaften, Themenworkshops und regelmäßige Supervisionstreffen. Die Teilnehmerinnen erhalten gezielte Trainings und Einzelcoachings, lernen in Busniess Talks Fach- und Führungskräfte kennen und vernetzen sich untereinander.

Das *Caroline Herschel Programm* mit 16 Nachwuchsstellen für Wissenschaftlerinnen zur Förderung der Promotion oder der

„Ich möchte mich bei Ihnen und dem Büro für Chancenvielfalt ganz herzlich bedanken. Ich wurde zwischen 2016 und 2019 durch das Caroline-Herschel-Programm gefördert und mittlerweile kann ich berichten, dass ich endlich meine Promotion erfolgreich abgeschlossen habe. […] Ich weiß nicht, ob das alles so geklappt hätte, wenn ich nicht durch Sie gefördert worden wäre. Daher möchte ich mich wirklich nochmal von ganzem Herzen bedanken."

Dr.-Ing. Svenja Spindeldreier
Caroline Herschel Programm

Habilitation auf dem Weg zur Professur ist das erfolgreichste Programm. Gefördert werden Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, d. h. in Fächern, in denen ihr Anteil an Promotionen, Habilitationen oder Juniorprofessuren bei 30 % oder weniger liegt. Die Stellen werden jeweils zur Hälfte aus Mitteln der beantragenden Einrichtung und zur Hälfte aus zentralen Mitteln finanziert. Die Förderung für Nachwuchsstellen wird für maximal fünf Jahre und für Juniorprofessuren maximal sechs Jahre gewährt.

In den Jahren 2016 bis 2020 wurden insgesamt 17 Wissenschaftlerinnen gefördert, davon 10 für eine Promotion, 3 zur Habilitation und 4 Juniorprofessorinnen. Insgesamt wurden seit 1998 in diesem Programm und den Vorgängerprogrammen 70 Wissenschaftlerinnen gefördert, davon haben 15 eine Professur erhalten (siehe folgende Tabelle).

Führung in der Wissenschaft
Für eine bessere Integration von Professorinnen in der Wissenschaft und in die Managementaufgaben haben sich das *Programm Führung in der Wissenschaft* und die *Workshopreihe Umgang mit Macht im Hochschulkontext* hervorragend bewährt. Diese Qualifizierungsangebote werden hochschulübergreifend für Professorinnen angeboten. Die Programme unterstützen Professorinnen und ausgewiesene Expertinnen in Forschung und Lehre bei ihren Führungsaufgaben, bei der Planung der Übernahme von umfangreichen Managementaufgaben, (z. B. Institutsleitung, Dekanin, Projekte, Gremien, etc.) und hilft ihnen, sich darauf vorzubereiten.

Qualifizierung im Hochschulsekretariat
Die LUH führt das Projekt *Vertretung in Hochschulsekretariaten* vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2023 weiter. Wesentliche Veränderungen im Projekt sind eine Erhöhung der Zahl der Vertretungskräfte, der neue Projektbaustein „Begleitung für Neue" und die Einrichtung einer festen Koordinationsstelle. Aktuell arbeiten insgesamt 15 Vertretungskräfte im Projekt mit insgesamt 300 Stunden/Woche. Die Zahlen variierten im Laufe des Jahres, da es zu Fluktuationen gekommen ist und Vertretungskräfte ihre wöchentliche Arbeitszeit zeitweise erhöht oder reduziert haben.

Bei personellen Engpässen im Sekretariat oder in der Verwaltung können Hochschul-

Förderzusagen im Caroline Herschel Programm 2016 – 2019 nach Fakultäten

	Promotion	Habilitation	W1	Gesamt
Maschinenbau	7	-	-	7
Mathematik und Physik	-	2	2	4
Elektrotechnik und Informatik	2	-	-	2
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	-	-	2	2
Bauingenieurwesen und Geodäsie	1	-	-	1
Naturwissenschaftliche Fakultät	-	1	-	1
Gesamt	10	3	4	17

einrichtungen mit Hilfe einer kompetenten und erfahrenen Vertretungskraft den Geschäftsbetrieb aufrechterhalten. Dafür steht ein Pool qualifizierter Sachbearbeiterinnen zur Verfügung.

Gleichstellung von Männern
Inzwischen gehören Gleichstellungsangebote und -maßnahmen für Männer zur Gleichstellungsarbeit. Im Gegensatz zu Frauen sind Männer eher dann benachteiligt, wenn sie nicht dem klassischen Rollenbild entsprechen. Wenn Sie beispielsweise in ihrer Qualifizierungsphase Elternzeit nehmen oder ihre Arbeitszeit aufgrund von Kinderbetreuung oder für zu pflegende Angehörige reduzieren möchten. In diesen Situationen können sie auf Vorurteile und Verständnislosigkeit stoßen. Deshalb sind die Angebote auf Beratung, Kinderbetreuung, Workshops zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf und Promotionsabschlussförderung aus familiären Gründen an beide Geschlechter gerichtet. Männer können sich mit ihren Gleichstellungsbelangen an alle Serviceangebote des Hochschulbüros für ChancenVielfalt wenden.

Gender & Diversity Forschung
Die Gender & Diversity Forschung hat eine lange Tradition an der LUH. Im Berichtszeitraum gab es neue Forschungsprojekte an den Fakultäten, z.B. das vom MWK geförderte Projekt „Geschlechtergerechte Sprache in Theorie und Praxis. Studie zur aktuellen Situation aus linguistischer, phoniatrisch-psycholinguistischer und juristischer Perspektive“, Prof. Dr. phil. Gabriele Diewald, Deutsches Seminar.

Insgesamt wurden fünf Fachgespräche durchgeführt:

- Vielfalt der Geschlechterforschung – Projekte des Programms „Geschlecht – Macht – Wissen“, Prof. Dr. phil. Gabriele Diewald und Prof. Dr. rer. soc. Tanja Mölders (27.04.2017)
- Vielfalt der Geschlechterforschung – Beispiele aus dem Bereich Sport und Mathematik, Prof. Dr. Nicola Oswald, Gastprofessorin für Gender & Diversity und Prof. Dr. Sandra Günter Institut für Sportwissenschaft (26.10.2017)
- Vielfalt der Geschlechterforschung - Beispiele aus der Philosophischen Fakultät, Anna-Lena Oldehus, M.A. und Nina Wüstemann, M.A. (26.04.2018)
- Inklusives Studium, Dr. Cornelia Hähne Universität Dresden (05.06.2019)
- Inclusive Citizenship, Geschlecht und Privileg. Demokratietheoretische Überlegungen zu einem intersektionalen Spannungsverhältnis, Prof. Dr. Linda Supik, Gastprofessorin für Gender & Diversity (20.01.2020)

2017 startete im Hochschulbüro für ChancenVielfalt das vom MWK geförderte Projekt „Potentiale der Genderforschung“ mit dem Ziel zukünftig und nachhaltig eine diversitäts- und gendersensible Forschung an der LUH zu fördern. Die ausführlichen Recherchen und Dokumentationen über nationale und internationale Genderforschung in allen Fächern sowie Merkblätter und Informationsmaterialen stehen seit Projektende 2020 auf einer Webseite zur Verfügung.

Aus dem Projekt heraus hat sich die „Nachwuchsgruppe Genderforschung“ gebildet. Diese Gruppe traf sich im letzten Jahr regelmäßig mit einer Supervisorin. Gemeinsam haben sie die Herausforderungen der Geschlechterforschung an der LUH diskutiert und bearbeitet. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit, die Gemeinsamkeiten der Genderforschung und die Unterstützung durch die Supervisorin förderte ein neues Netzwerk zur Geschlechterforschung.

Seit 2011 gibt es die Gastprofessur Gender & Diversity, die die interdisziplinäre Perspektive stärken und eine breite Verankerung in den Fakultäten fördert. Die Gastprofessur vermittelt aktuelle Forschungsstandards der Gender & Diversityforschung auch in den Fächern, die bisher keinen ausgewiesenen Schwerpunkt in diesem Bereich haben. 2018 war die Gastprofessur mit Dr. Nicola Oswald an der

"Der Austausch in der Gruppe war sehr bereichernd und gerade in Corona-Zeiten sehr hilfreich und wichtig. Ich fand es großartig, dass uns diese Möglichkeit geboten wurde."
Nachwuchsgruppe Genderforschung

Fakultät für Mathematik und Physik besetzt und 2019 mit Dr. Linda Supik an der Philosophischen Fakultät.

www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/chancengleichheit/gender-diversity-forschung

Preise und Auszeichnungen

- **Sophia Preisträgerin Dr. Monika von Haaren**

Den 5. SOPHIA Soroptimist International Hochschul-Absolventinnenpreis für die Leibniz Universität Hannover erhielt Frau Dr. Monika von Haaren 2018. Der mit 1.000 Euro dotierte Sophia-Preis wird alle zwei Jahre an herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen der hannoverschen Hochschulen und Universitäten vom SOROPTIMIST INTERNATIONAL (SI) Club Hannover vergeben.

- **Ilse ter Meer Preis**

Während des Berichtszeitraums wurde zwei Mal der mit 5.000 Euro dotierte Ilse ter Meer Preis vergeben: 2017 erhielt das Projekt: „Grundlagenforschung in die Grundschule“ des Instituts für Sonderpädagogik unter Leitung von Frau Prof. Schomaker in Kooperation mit dem Sonderforschungsbereich 653 unter Leitung von Herrn Prof. Denkena die Auszeichnung des Ilse ter Meer Preises. Das Projekt „Grundlagenforschung in die Grundschule“ wurde gemeinsam von Mitarbeitenden des SFB 653, von Studentinnen des Studiengangs Sonderpädagogik und von Schülerinnen und Schülern der Sek II entwickelt. Das Ergebnis war ein „Techniklesebuch“. Es werden darin technische Fragen und Phänomene des SFBs „Gentelligente Bauteile“ mit didaktisch klugem Storytelling verbunden.

Im Sommersemester 2020 zeichnete der Präsident, Prof. Dr. Volker Epping, das Institut für Mikroproduktionstechnik mit dem 5.000 Euro dotieren Ilse ter Meer Preis für die jährliche Organisation und Durchführung des *Mädchen-und-Technik-Projekttages* aus. Beim jährlichen Projekttag Mädchen und Technik erhalten Schülerinnen im Alter von 13 - 18 Jahren durch aktive Teilnahme beim Gießen, Löten, Schweißen, Konstruieren und Programmieren, Einblicke in technische Studienfächer. Begleitet werden die Schülerinnen dabei von Studentinnen und Studenten der MINT-Fächer, die ihnen Fragen beantworten, aus dem Studium berichten und mögliche Unsicherheiten seitens der Schülerinnen ernst nehmen.
Der Familienservice berät und betreut Familien bei Fragen und Themen, das Studium oder den Beruf besser mit Familienaufgaben zu vereinbaren.

Der Familienservice berät die Hochschuleinrichtungen bei der Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen, Kinderbetreuung bei Konferenzen und Kinderbetreuung bei Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern.

Familienservice

Der Familienservice berät die Hochschulleitung bei der strategischen Ausrichtung für eine familiengerechte Leibniz Universität.

Mit dem Familienservice organisiert die LUH familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen und baut ihre familienstützenden Angebote kontinuierlich aus. Die Angebote sind für Menschen, die in Lebensgemeinschaften dauerhaft Verantwortung in Form von Erziehung und Pflege für Kinder, pflegebedürftige Lebenspartnerinnen und -partner und Angehörige übernehmen.

Beratungsthemen
Die Beratungen sind im Familienservice ein zentraler Aufgabenbereich. Jährlich gehen ca. 300 Anfragen zur Kinderbetreuung oder Notbetreuung ein. Unter den Coronabedingungen häuften sich die Anfragen nach Notbetreuung auch für Schulkinder. Darüber hinaus sind es auch Fragen zur Vertragsverlängerung aufgrund von Elternzeit, zur Promotionsabschlussförderung oder zu Hilfen von Gesprächen mit Vorgesetzten, die gestellt werden. Angebote und Hilfen für Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen sind ebenfalls Beratungsthemen. Zu dem Bereich Pflege von Angehörigen finden regelmäßig Workshops statt. Durch die Teilnahme des Familienservice an den Welcome-Veranstaltungen ist es möglich, neue Kolleginnen und Kollegen frühzeitig über die familienfreundlichen Angebote zu informieren.

Angebote für Familien mit Kindern
Die Angebote für Familien mit Kindern wurden weiter ausgebaut. Alle Eltern von neugeborenen Kindern erhalten seit 2016 ein *Willkommenspaket* vom Familienservice. Das Willkommenspaket enthält ein kleines Geschenk, einen Babybody sowie Informationsmaterial für Eltern. Die Vergabe des Willkommenspakets zeigt Familien, dass sie an der LUH willkommen sind und bietet zudem eine gute Gelegenheit, Eltern frühzeitig über das wichtige Thema Suche nach Kinderbetreuung zu informieren. Insgesamt wurden 271 Willkommenspakete vergeben. Beschäftigte von Neugeborenen werden über das Willkommenspaket von dem Personaldezernat informiert, Studierende erhalten die Information über die Öffentlichkeitsarbeit des Hochschulbüros für ChancenVielfalt.

Die Kinderferienbetreuung für LUH Mitglieder wird vom Zentrum für Hochschulsport und vom pme Familienservice bereitgestellt. Das Angebot des Zentrums für Hochschulsport wurde 2016 auch auf die Sommerferien erweitert. Schulkindern stehen jetzt jährlich 10 Wochen Ferienbetreuung im *Kids-Fit-Feriencamp* zur Verfügung.

Vor 10 Jahren wurde mit den *Leibniz-Kids eine Kinderkrippe* in Herrenhausen unter dem Dach der LUH eröffnet. Auf 440 Quadratmetern bietet die Einrichtung Regelbetreuungsplätze für Krippenkinder sowie für die Kindernotfallbetreuung an. Aufgrund der hohen Nachfrage wurde im August 2020 die Anzahl der Betriebsplätze für die LUH auf 18 Plätze erhöht.

Am 07.10.2020 wurde im kleinen Rahmen das 10-jährige Jubiläum der Leibniz-Kids gefeiert. Grußworte sprachen die Standortleiterin des pme familienservice Bärbel Springer, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der LUH, Helga Gotzmann, und Vertreterinnen aus der Elternschaft. Als Jubiläumsgeschenk überreichte Björn Klages, Referent für den Familienservice, drei neue Laufräder für den Fuhrpark der Leibniz-Kids.

Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familienaufgaben organisieren
Die Workshopangebote und die Einzelcoachings zur Unterstützung für Menschen mit Familienaufgaben wurden während der Corona-Pandemie ausgebaut, beispielsweise durch den englischsprachigen Workshop *„Juggling career and family“* oder *Arbeiten und Studieren mit Kindern*. Diese Workshops sowie die Einzelcoachings sind in der Regel ausgebucht. Als Ergänzung des bestehenden Workshop- und Coaching-Angebots hat der Familienservice Ende 2020 das Gesprächsforum „Jour Fixe –

"Ich fand diesen Blick “von außen“ äußerst hilfreich und bereichernd und finde das Angebot wirklich toll!“
Einzelcoaching

Familien im Dialog“ ins Leben gerufen. Der Jour Fixe ist ein regelmäßig stattfindendes Online-Austauschforum für Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben und bietet Informationen und Erfahrungstransfer an und von Eltern, um die Coronakrise besser zu bewältigen, aktuelle Fragen zu diskutieren und, um sich zu vernetzen.

Einrichtung von Eltern-Kind-Büros sowie Ruheräumen
Gemeinsam mit dem Familienservice und den Fakultäten, zentralen Einrichtungen und der Verwaltung wurden im Berichtszeitraum mindestens sechs neue *Ruheräume, Stillräume und Eltern-Kind-Büros* eingerichtet und studierenden Eltern sowie Beschäftigen mit Kindern zur Verfügung gestellt. Inzwischen gibt es acht Räume, weitere sind in Planung. Sie können über die Website des Hochschulbüros für ChancenVielfalt gefunden werden.

Netzwerke - voneinander lernen
Die Familienservicebüros an Hochschulen sind eine Errungenschaft der Gleichstellungsarbeit und gehören in Deutschland zum Standard einer familienfreundlichen Hochschule. In Netzwerken von Experten und Expertinnen zur familiengerechten Hochschule finden regional und bundesweit regelmäßige und qualifizierte Austauschforen zum gemeinsamen Lernen statt. In diesem Rahmen werden Weiterbildungen und Befragungen durchgeführt, welche familiengerechten Angebote an Hochschulen gebraucht und gut angenommen werden, welche neuen Bedarfe dazugekommen sind und wo es bereits Best Practice Beispiele gibt.

Diversity Management

Das Thema Diversität ist an der LUH über das 2016 implementierte Diversity Management zentral strukturell und inhaltlich verankert. Es ist auf der Leitungsebene dem Präsidium und auf der Prozessebene der zentralen Gleichstellungsbeauftragten verantwortlich zugeordnet. Das Diversity Management ist ausgestattet mit einer Referentin und mit Sachmitteln. Ein Diversityrat bestehend aus 18 Mitgliedern aus unterschiedlichen Hochschulbereichen und Funktionen begleitet und analysiert die Aufgaben auf der Arbeitsebene. Der Senat entscheidet über hochschulweite Maßnahmen, z. B. über das Diversity Konzept 2025.

Aufgabe des Diversity Managements ist die Förderung der auf Chancengleichheit basierenden Hochschulkultur. Diese zielt darauf, die LUH als einen Ort zu gestalten, an dem in wechselseitiger Anerkennung gemeinsam gelernt und gelehrt, geforscht und gearbeitet wird. Jedes Mitglied soll seine individuellen Fähigkeiten unabhängig von Geschlecht, Alter, körperlicher Einschränkung, sexueller Orientierung, Ethnizität, Religion oder sprachlicher und sozialer Herkunft entfalten und einbringen können.

Inhalte und Schwerpunkte des Diversity Managements

- **Diversity Konzept 2025**

In dem 2018 verabschiedeten Diversity Konzept 2025 werden die Ziele und Maßnahmen für die LUH konkretisiert. Die festgelegten Maßnahmen befinden sich im Umsetzungsprozess. Das Konzept enthält einen Plan, bis wann, welche Maßnahmen von welcher Einrichtung umgesetzt werden sollen. Beispielsweise die Berücksichtigung von Gender- und Diversitykompetenzen bei der Auswahl von Trainerinnen und Trainern für die Weiterbildungsangebote oder die Förderung von Chancengleichheit beim Hochschulzugang. Der Diversity Rat begleitet die Umsetzung. Das Diversity Konzept bestimmt damit die zentralen Inhalte des Diversity Managements bis 2025.

- **Diversity Consulting**

Es findet ein kontinuierliches Diversity Consulting an den Fakultäten und Einrichtungen durch die Referentin für Diversity Management statt. Ziel ist es, beispielsweise zu analysieren, welche Studienbedingungen für Studierende aus dem Ausland verbessert werden sollten oder welche Beratungs- und Fördermöglichkeiten fehlen. Unter der Berücksichtigung der Fachkultur können passgenaue Aktivitäten entwickelt und durchgeführt werden. Dazu gehören Workshopangebote oder Leitfäden und Handreichungen zur Gestaltung barrierefreier diversitätsgerechter Lehrinhalte.

- **Barrierefreie Leibniz Universität Hannover**

2019 hat das Diversity Management eine Arbeitsgruppe zum Thema *Barrierefreie Leibniz Universität* mit Mitgliedern aus den Bereichen Baumanagement, der Personalvertretung, Arbeitssicherheit und der Schwerbehindertenvertretung sowie Studierenden zum Thema Barrierefreie Universität eingerichtet. Die AG hat den Aktionsplan „Barrierefreie Leibniz Universität Hannover“ mit sechs Handlungsfeldern erarbeitet, die von der Barrierefreiheit von Gebäuden und Räumen, über das Thema digitale Barrierefreiheit bis hin zum Thema barrierefreie Hochschulkultur reichen. Das Präsidium hat den Aktionsplan mit den Zielen und Maßnahmen 2020 beschlossen. Die Arbeitsgruppe setzt ihre Arbeit fort und begleitet die Umsetzung der Maßnahmen.

- **Vielfalt der Geschlechter**

Die Vielfalt der Geschlechter ist durch das Personenstandsgesetz seit 2018 neu geregelt. Danach sind vier Optionen zur Erfassung des Geschlechts möglich: weiblich, männlich, kein Eintrag und divers. Um diese Gruppe und die, die sich den binären Geschlechtsidentitäten nicht zugehörig fühlen, in die Gleichstellungarbeit aufzunehmen, wurden erste Maßnahmen getroffen. In der Handreichung der LUH zum geschlechtergerechten Formulieren von Texten ist geregelt, den Genderstern zu verwenden. Öffentlichkeitsarbeit zu dem Thema Vielfalt der Geschlechter ist auf der

Aktionsplan Barrierefreie Leibniz Universität Hannover

2020 verabschiedete die LUH ihren ersten Aktionsplan für eine barrierefreie Universität.

Website des Hochschulbüros für Chancen-Vielfalt zu finden.

2018 ist die LUH dem *Hannoversche Sportbündnis Farbenspiel* beigetreten. Ziel des Bündnisses ist die Schaffung eines offenen Umfelds für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Sport. Das Bündnis steht gemeinsam für die Akzeptanz und den Respekt von vielfältigen Lebensformen. Das Zentrum für Hochschulsport ist Mitinitiator des Bündnisses gewesen.

Aktivitäten und Wissenstransfer

- **Austausch- und Vernetzungsformate**

Der enge Austausch mit den Fakultäten, zentralen Einrichtungen sowie weiteren Arbeits- und Forschungsstellen spielt eine zentrale Rolle bei der Akzeptanz und Passgenauigkeit von Diversitätsmaßnahmen. Das Diversity Management bietet daher verschiedene Vernetzungsformate, z.B. regelmäßig stattfindende Fachgespräche oder den Diversity Talk an. Der Diversity Talk bietet die Möglichkeit, dass Hochschulmitglieder aktuelle Themen und Anliegen in den Talk einbringen, Anwesende sich austauschen, vernetzen und gemeinsam Handlungsstrategien entwickeln, zum Beispiel zu den Themen geschlechtliche Vielfalt, Inklusion, diversitätsgerechte Öffentlichkeitsarbeit oder gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit.

- **Veranstaltungen & Kampagnen**

Die LUH beteiligt sich jährlichen mit konkreten Veranstaltungen an den Aktionen der Charta der Vielfalt zum bundesweiten Diversity Tag. In regelmäßigen Abständen finden darüber hinaus Sensibilisierungs-Kampagnen zu den Themen (sexuelle) Belästigung, gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Vielfalt als Chance statt. 2018 wurde die Kampagne „Gemeinsam gegen sexuelle Belästigung“ initiiert. Im Jahr 2019 & 2020 standen die Themen Barrierefreiheit und Inklusion mit Fachtagungen und der Verabschiedung eines Aktionsplans besonders im Fokus. Im Jahr 2021 findet eine Informationskampagne zum Thema „Aktiv gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ statt.

Das Diversity Management führt regelmäßige Veranstaltungen mit Kooperationspartnerinnen und -partnern durch, z.B. in der Reihe ‚Vielfalt im Dialog erleben‘ oder dem Angebot für wissenschaftlichen Nachwuchs: ‚Als Erste:r promovieren‘ in Kooperation mit Arbeiterkind e.V. und der Graduiertenakademie der LUH.

- **Seminare, Workshops & Coaching-Angebote**

Wissen weitergeben, gemeinsames Lernen bieten die Workshops und Seminare mit Diversity-Inhalten an, z.B. Diversity-Seminare für Studierende über die ZQS/Schlüsselkompetenzen oder Weiterbildungen zum Thema ‚Barrierefreie Dokumente' im Rahmen des Weiterbildungsprogramms der Personalentwicklung. Darüber hinaus finden regelmäßig Workshops und (Einzel-) Coachingangebote zum Thema Unconscious Bias, insbesondere für Gremienmitglieder und Führungskräfte statt.

- **Handreichungen & Leitfäden**

Zur Sensibilisierung, Unterstützung und Information zu verschiedenen Themen entwickelt das Diversity Management in Kooperation mit anderen Einrichtungen Handreichungen, Leitfäden und Filme mit konkreten Tipps für verschiedenen Zielgruppen. Exemplarisch seien hier die Handreichungen für Hochschullehrende genannt, die in Zusammenarbeit mit der Hochschuldidaktik zu den Themen ‚Diversitätsgerechte Lehre' und ‚Barrierefreie Lehre' entwickelt wurden. Sie ergänzen die bestehenden Weiterbildungsangebote für Lehrende.

- **Diskriminierungsschutz & Beschwerdemanagement**

Diskriminierungsschutz und ein Beschwerdemanagement sind zentrale Bausteine des Diversity Management. An der LUH gibt es mehrere Anlaufstellen für Menschen, die sich diskriminiert oder belästigt fühlen, oder eine Beschwerde einreichen möchten, beispielsweise: der „Beratungsservice bei Konflikten und Diskriminierung" und die „Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)" im Hochschulbüro für ChancenVielfalt, Ansprechperson für Studierende mit allgemeinen oder individuellen Problemen ist die Ombudsperson für Studium und Lehre, Ansprechperson zur Unterstützung für barrierefreies Studieren mit Handicap und/oder chronischer Erkrankung ist die Behindertenbeauftragte für Studierende. Weitere Anlaufstellen sind der Personalrat, die Rechtsabteilung des Dezernats Personal und Recht und die Psychologisch-Therapeutische Beratungsstelle.

Zahlen zur Diversität der arbeitenden und studierenden Menschen an der LUH

An der LUH studierten im WS 2019/2020 ca. 30.000 Studierende. Die Studienanfänger*innen kamen zu 70% aus Niedersachsen, 26% aus anderen Bundesländern und 14% aus dem Ausland. Von den Studierenden sind 41% weiblich, die sich ganz unterschiedlich auf die Fakultäten verteilen, z. B. 13% Studentinnen beim Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik und 64% Studentinnen an der Philosophischen Fakultät.

Da viele Diversitätskategorien der Studierenden bei der Immatrikulation aus Gründen der Datensparsamkeit und fehlender rechtlicher Grundlagen nicht abgefragt werden können, z. B. Anzahl der Kinder, Behinderung, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, u. a. können hierüber keine Statistiken geführt werden. Informationen zu weiteren Diversitätskategorien werden daher über Umfragen eingeholt, z. B: die *LUH Studierendenbefragung* oder die Studie „beeinträchtigt studieren – best2". Demnach liegt z. B. der Anteil von Studierenden mit einer studienrelevanten Behinderung an der LUH bei 9%.

Von den ca. 5.000 Beschäftigten waren im Dezember 2019 insgesamt 474 Personen aus mehr als 20 ausländischen Staaten beschäftigt, davon 180 Frauen. Darüber hinaus liegen Daten über die Zugehörigkeit zu einer Mitgliedsgruppe, zur Eingruppierung, über den Familienstand, die Anzahl der Kinder, Grad der Behinderung und, ob eine Person eine ausländische Staatsangehörigkeit hat, vor. Über eine Vielzahl der Diversitätsdimensionen liegen auch bei den Beschäftigten aus den bereits genannten Gründen kaum Daten vor, z. B. fehlen Informationen über den Migrationshintergrund, sprachliche und soziale Herkunft u. a. m.

„The coaching was a great opportunity and it has helped me enormously to put things in perspective."

Einzelcoaching

Herausforderungen während der Corona-Pandemie

“Ich bedanke mich ganz herzlich für diese Hilfe, das hat jetzt wirklich die finanzielle Situation bei mir stabilisiert, da ich jetzt die Miete bezahlen kann. Vielen vielen Dank für Ihre warmherzige Arbeit.“

„There are no words to express how much I thank you. Really, many thanks for your help, fast processing my application and for considering my situation.”
Corona-Nothilfefonds für Studierende

Die Corona-Pandemie hat im Jahr 2020 auch die Arbeit des Hochschulbüros für ChancenVielfalt stark verändert. Die Qualifizierungsangebote, z. B. Programm Team-Mentoring, Führung in der Wissenschaft und Anlasscoachings wurden auf Online-Veranstaltungen umgestaltet und konnten weiter angeboten werden. Es ging vor allem auch darum, Beschäftigten, die den Unibetrieb mit Lehrangeboten, Administration und Logistik am Laufen hielten, bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Das galt gleichfalls für Studierende, die mit zwei Online-Semestern, mit wenig Geld, mit Prüfungen und mit Familienaufgaben die Krise bewältigen mussten.

Notfallbetreuung für Kinder
Gemeinsam mit dem pme Familienservice wurden Notbetreuungen für Kinder angeboten. Für andere Einrichtungen mit Notbetreuungen erhielten die Beschäftigten eine Bescheinigung, dass sie zur Durchführung der Lehre und Logistik unabkömmlich sind und eine Notbetreuung brauchen.

Härtefallfonds für Lehrende mit familiären Aufgaben
Von September 2020 bis März 2021 stand für Lehrende ein Härtefallfonds zur Verfügung. Lehrende, die gleichzeitig digitale Lehre entwickeln und umsetzen mussten und im Haushalt Kinder zu betreuen oder Familienangehörige zu pflegen hatten, konnten Mittel aus dem Härtefallfonds für studentische Hilfskräfte oder für die Anschaffung von Medien beantragen, wenn keine anderen Mittel des Instituts zur Verfügung standen. Insgesamt wurden 10 Anträge aus diesem Fonds unterstützt.

Home-Schooling
Nach den Sommerferien 2020 hatte das Hochschulbüro für ChancenVielfalt in Kooperation mit der Philosophischen Fakultät und der Leibniz School of Education sowie mit Unterstützung durch die Stabsstelle Arbeitssicherheit ein Homeschooling-Angebot für Grundschulkinder im Alter von 6-11 Jahren angeboten. Das Homeschooling-Konzept wurde gemeinsam mit Lehramtsstudierenden entwickelt und beinhaltete Schulaufgabenbetreuung, gemeinsames Lernen und die Durchführung von Lernspielen. Das Angebot umfasste eine Betreuung an bis zu fünf Tagen pro Woche für jeweils drei Stunden entweder vormittags von 9-12 Uhr oder nachmittags von 14-17 Uhr. Im Januar 2021 hat der pme-familienservice eine Notgruppe für Grundschulkinder am Standort Düwelstraße eingerichtet, die einem ähnlichen Konzept folgte.

Corona-Nothilfefonds für Studierende	
Anzahl der Anträge	123
Bewilligte Anträge	92
Abgelehnte Anträge / Weiterleitung BMBF Überbrückungshilfe	31
Studierende aus Internationalen Studiengängen	22
Studierende aus dem Ausland	97
Mit familiären Aufgaben	10

Corona-Nothilfefonds für Studierende
Im Zuge des zweiten Lockdowns im Wintersemester 2020/2021 wurde der Corona-Nothilfefonds für Studierende der LUH in Zusammenarbeit mit der Leibniz Universitätsgesellschaft, dem Alumnibüro und dem Hochschulbüro für ChancenVielfalt ins Leben gerufen. Der Corona-Nothilfefonds wurde aus privaten Spenden finanziert: Mitglieder und ehemalige Mitglieder der LUH spendeten dafür insgesamt 23.400. Der Nothilfefonds soll Studierenden helfen, die keine Unterstützung durch ihre Eltern erhalten konnten, die ihren Job verloren hatten und in finanzielle Not gerieten. Für Mietkosten, Krankenkassenbeiträge, Semesterbeiträge, Lernmittel und Lebenshaltungskosten wurden die Studierenden mit einmalig 250 Euro unterstützt. Insgesamt gingen 123 (46 von Frauen und 77 von Männern) Anträge ein, davon wurden 92 bewilligt. Der Corona-Nothilfefonds konnte vom 23.11.2020 bis 30.04.2021 beantragt werden (siehe folgende Tabelle).

Beratung und Qualitätssicherung

"Ich bin sehr dankbar für das Gespräch mit Ihnen, irgendwie hat es mir etwas innere Ruhe zurückgegeben."

„Ich muss gestehen, ich bin ein Fan. Vielen lieben Dank für Ihre schnelle Antwort! Ihre Rückmeldungen helfen wirklich enorm.“

Erstberatung für Schwangere

Beratungsservice
Unter dem Motto „Beratung bringt Klarheit“ wurde das Beratungsangebot des Hochschulbüro für ChancenVielfalt im Berichtszeitraum kontinuierlich erweitert. Studierende, Mitarbeitende, Nachwuchskräfte, Forschende, Führungskräfte, Gremienvertretungen, *alle* Universitätsmitglieder können sich an den Beratungsservice wenden. Fragen aber auch Beschwerden oder Ideen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, zu den Qualifizierungsangeboten, bei sexuellen Diskriminierungen oder Diskriminierungen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, bei Schwangerschaft und bei Tipps zur Barrierefreiheit, zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie und vieles mehr werden hier bearbeitet.

Seit 2018 findet die Erstberatung schwangerer Studentinnen im Hochschulbüro für ChancenVielfalt statt. Jährlich melden sich durchschnittlich 50 Studentinnen, die Hinweise zu dem Mutterschutzgesetz erhalten und für die eine Gefährdungsbeurteilung in Zusammenarbeit mit den Fakultäten erstellt wird.

2020 wurde der Beratungsservice noch um einen *Feedbackservice* erweitert: Mitglieder der LUH können Ideen, Kritik, Lob oder Fragen an den Feedbackservice richten. Rückmeldungen zu den Projekten und Programmen sind ebenso gewünscht wie Kritik an diskriminierenden Äußerungen und Verhaltens.

Zusätzlich zu den Einzelberatungen organisiert der Beratungsservice auch Einzel- und Gruppencoachingangebote zur Karriereplanung und Familiengestaltung. Insgesamt werden jährlich ca. 500 Beratungen durchgeführt.

Gender und Diversity Consulting für Verbundprojekte
https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/angebote/beratungsservice/gleichstellung-in-den-hochschuleinrichtungen/

Gleichstellungsfördernde Maßnahmen sind in allen Verbundprojekten zu integrieren. Gemeinsam mit dem Forschungsdezernat berät und unterstützt das Team des Hochschulbüros für ChancenVielfalt die antragstellenden Einrichtungen der LUH.

Öffentlichkeitsarbeit
Das Weitertragen von Informationen gehört zur zentralen Aufgabe im Hochschulbüro für ChancenVielfalt. Die Website ist in die Schwerpunkte Gleichstellung, Familienservice und Diversity Management gegliedert und die Angebote für alle Zielgruppen dargestellt.

Neu sind ein Newsletter, der 14-tägig über Aktuelles an der LUH informiert. Neu ist auch die Filmreihe, „Das HC fragt nach“, um zu speziellen Themen Fachexpertise allen zugänglich zu machen. Dazu sind die Filme mit Prof. Gabriele Diewald, LUH zur Geschlechtergerechten Sprache und mit Dipl.-Jur. Dana-Sophia Valentiner, Hamburg, zu Gleichstellung im Gesetz, veröffentlicht worden.

https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/angebote/videoeinblicke/

Qualitätssicherung und Auszeichnungen
- **Total E-Quality Prädikat mit dem Add-On Diversity**

Für ihre Aktivitäten zur Gleichstellung von Frauen und Männern und ihr Engage-

ment für Vielfalt, erhielt die LUH das Total E-Quality Prädikat mit dem Add-On Diversity 2017 und 2020 mit Auszeichnung. Der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. zeichnet Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung aus, die sich in besonderer Weise für die Chancengleichheit von Frauen und Männern und für Vielfalt einsetzen.

- **Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder**

Die LUH überzeugte auch in der dritten Runde im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder mit ihrem Gleichstellungszukunftskonzept "Das Ziel bestimmt den Weg!". Die LUH erhält eine Förderung für die Erstberufung von bis zu drei Wissenschaftlerinnen auf unbefristete W2- oder W3-Professuren. Darüber hinaus gehört die LUH zu den zehn Hochschulen in Deutschland, deren Konzept für die Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur in dieser Runde als hervorragend bewertet und mit dem Prädikat "Gleichstellung: ausgezeichnet!" gewürdigt wurde. Diese Auszeichnung eröffnet die Möglichkeit, die Förderung einer vierten Erstberufung mit einer Wissenschaftlerin in Anspruch zu nehmen. Die Leibniz Universität Hannover erhielt bereits in den ersten beiden Programmdurchläufen eine Förderung für fünf Professorinnen und konnte damit zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen umsetzen.

- **Gleichstellung als Baustein zur Exzellenzuniversität**

Den Antrag auf Förderung in der Förderlinie „Exzellenzuniversitäten in der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder“ gemeinsam mit der Medizinischen Hochschule Hannover und der Leibniz Universität Hannover haben die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Referentinnen und Referenten des Hochschulbüros für ChancenVielfalt mit ihren Schwerpunkten und ihrer Expertise unterstützt. In den Gutachten wird der LUH bescheinigt, dass sie zielführende Instrumente zur Erhöhung des Anteils von Frauen in den Maßnahmen integriert hat.

- **Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“**

Die Angebote sowie die strategische Ausrichtung des Familienservice wird seit 2008 alle drei Jahre im Rahmen des „audits familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie GmbH evaluiert. Im Juni 2018 bekam die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Frau Helga Gotzmann, das dauerhafte Zertifikat für die LUH überreicht. Das dauerhafte Zertifikat ist eine besondere Auszeichnung, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern erhalten, die seit mindestens neun Jahren mit dem audit eine strategisch angelegte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik verfolgen. Dazu musste die LUH ein umfangreiches Dialogverfahren unter Beteiligung von Mitgliedern der LUH durchlaufen. Professorinnen und Professoren, Mitarbeitende aus Technick und Verwaltung, Wissenschaftlicher Mittelbau und Studierende wurden von der Auditorin Dr. Mantl zu den verschiedenen Angeboten und zur Wahrnehmung der Familienfreundlichkeit befragt. Die Befragten waren größtenteils sehr zufrieden über die Angebote und die Informationen.

Ziele und Maßnahmen bis 2024

Die erreichten Gleichstellungsstandards der LUH sind künftig zu sichern, zu halten und auszubauen für:

- eine geschlechtergerechte Hochschulkultur,
- eine familienbewusste Führungskultur,
- eine solidarische Gemeinschaft.

Erhöhung des Anteils von Frauen
Für den Berichtszeitraum 2020 bis 2024 ist die Erhöhung des Anteils von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, das wichtigste Ziel. Die Zielzahlen bis 2024 insgesamt sind:

- 50% Studentinnen
- 50% Frauen auf unbefristeten wissenschaftlichen Stellen
- 40% Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen
- 35% Professorinnen
- 50% Frauen in den Leitungsorganen, -gremien und -kommissionen

Maßnahmen zur Erreichung der Ziele

- **Professorinnen berufen und halten**

Die Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Professorinnen sollen fortgesetzt werden: Dazu gehören die aktive Ansprache zur Bewerbung, die Umsetzung des Leitfadens zur Rekrutierung in Berufungsverfahren sowie die Fortsetzung der Programme für die Fast Track to Tenure-Professuren. Die Hilfe beim Ankommen neuer Professorinnen soll ausgebaut werden, um sie anfangs stärker bei der Integration zu unterstützen.

Die familienfreundlichen Angebote und Beratungsstellen sollen verstärkt über verschiedene Kanäle wie Newsletter oder Rundmails in regelmäßigen Abständen Beschäftigten und Studierenden vorgestellt werden. Familienfreundliche Sitzungszeiten der Hochschulgremien sind einzuhalten.

Bei den Tenure Track-Professuren sind Möglichkeiten zu schaffen, die vereinbarten Leistungskriterien in Krisensituationen anzupassen. Dies ist besonders in den Zeiten der Corona-Pandemie von großer Bedeutung geworden.

Leistungen wie die Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung, Übernahme von administrativen Aufgaben, Familienaufgaben u. a. sollen stärker in die Tenure Track-Kriterien aufgenommen werden.

- **Erhöhung des Anteils von Frauen bei unbefristeten Stellen im Wissenschaftsbereich**

In den Fakultäten, in denen der Anteil von Frauen an den unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen beim wissenschaftlichen Personal unter 40% liegt, sollen alle Stellen, die neu besetzt werden, öffentlich ausgeschrieben werden.

- **Erhöhung des Frauenanteils bei den abgeschlossenen Promotionen**

Die LUH soll ein Bonussystem entwickeln und einführen, mit dem jedes Institut einen „Preis“ für jede abgeschlossene Promotion einer Frau in den Fächern erhält, bei denen ihr Anteil zurzeit noch unter 30% liegt. Im Studienjahr 2019 waren es sieben Fächer, in denen der Anteil der Promotionen von Frauen unter 30% lag.

- **Erhöhung des Anteils der Studentinnen**

In den Fächern, in denen der Anteil der Studentinnen unter 30% liegt, setzen die Fakultäten ihre Aktivitäten zur Bewerbung ihrer Fächer fort.

Etablierung eines auf Chancengleichheit orientiertes Wissensmanagement
Die LUH entwickelt ein auf Chancengleichheit orientiertes Wissensmanagement entsprechen dem Gleichstellungszukunftskonzept *„Das Ziel bestimmt den Weg 2019“*.

Aufgrund von Berufseintritt, Arbeitgeberwechsel oder Eintritt in den Ruhestand verlässt stetig wertvolles Know-how die Leibniz Universität Hannover. Ein gleichstellungsorientiertes Wissensmanagement soll die implementierten Gleichstellungs-

strukturen im Qualitätsmanagement und vor allem im Universitätsalltag nachhaltig sichtbar machen. Es ist Aufgabe aller Universitätsmitglieder, das erreichte Gleichstellungswissen kontinuierlich weiterzugeben.

Für die Herstellung von Chancengleichheit ist der Grundstock gelegt und es stehen Ressourcen dafür zur Verfügung.

Beschäftigten und Studierenden soll es Freude machen, mit Gestaltungsfreude und Leichtigkeit eigene Gleichstellungsaspekte in die Arbeitsprozesse einzubringen und zu integrieren.

© André Germar

Berichte der Fakultäten und der Leibniz Schools

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein gesellschaftlicher Wert und gesetzlicher Auftrag. Die Leibniz Universität Hannover macht es sich zu ihrer Aufgabe diesen Wert in einer geschlechtergerechten Hochschulkultur zu leben und hat im Gleichstellungsrahmenplan festgelegt, dass die Fakultäten und die Leibniz Schools turnusmäßig über die Themenfelder Chancengleichheit für Frauen und Männer, Familienfreundlichkeit und Diversität einen Bericht schreiben und eine Analyse der Zahlensituation erstellen und den Fortschritt der Maßnahmen dokumentieren.

Ehemalige dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten

© pexels | beth williams

„Wir sagen: Danke, an alle dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die im Berichtszeitraum mit Ihrem Engagement in Ihren Fakultäten und Einrichtungen die Gleichstellungsarbeit an der Leibniz Universität unterstützt und gefördert haben."

Fakultät für Architektur und Landschaft
v. l. : Prof. Dr. Eva Hacker, bis 2020 | Prof. Dr. Barbara Zibell, bis 2019

Fakultät für Elektrotechnik und Informatik
v. l. : Anca Vais, bis 2017 | Dr.-Ing. Kirsten Weide-Zaage, bis 2019 | Ilona Esz, bis 2019

Juristische Fakultät
l. im Bild: Frederike Kollmar, bis 2017 | Nicht abgebildet: Nicola Zeibig, bis 2017 | Rita Abood, bis 2017 | Valerie Thurau, bis 2019 | Melina Tassis, bis 2019 | Friederike Gebhard, bis 2019 | Katharina Leimbach, bis 2019 | Angelika Reinelt, bis 2020

Fakultät für Mathematik und Physik
Prof. Dr. Anne Frühbis-Krüger, bis 2019

Naturwissenschaftliche Fakultät
v. l. : Prof. Dr. Christiane Meyer, bis 2017 | Prof. Dr. Jutta Papenbrock, bis 2020 | Anna-Barbara Heindl, bis 2020 | Dr. Angela Imhoff-Daniel, bis 2020 | Dr. Inga Schneider, bis 2020 | Nicht abgebildet: Dr. Sabine Struckmeier, bis 2017

Philosophische Fakultät
v. l. : Dr. Katharina Block, bis 2018 | Dr. Rafael Ugarte Chacón, bis 2020 | Dr. Irina Gewinner, bis 2020

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
v. l. : Karola Friedrici, bis 2017 | Carolin Kellenbrink, bis 2017 | Vanessa Geruschkat, bis 2019 | Nicht abgebildet: Prof. Dr. Sebastian Bunnenberg, bis 2019 | Julia Dittrich, bis 2019

Verwaltung
v. l. : Ina Fedrich bis 2020 | Beatrice Kagel, bis 2020

Fakultät für Architektur und Landschaft

Fakultät für Architektur und Landschaft

Dr. Lena Greinke
Institut für Umweltplanung

0511 762 3176
greinke@umwelt.uni-hannover.de

Dr. Nora Mehnen
Institut für Umweltplanung

0511 762 2616
mehnen@umwelt.uni-hannover.de

Silke Lakemann
Institut für Berufswissenschaften im Bauwesen

0511 762 4658
lakemann@ibw.uni-hannover.de

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungsstrukturen

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Architektur und Landschaft (FAL) sehen Chancengleichheit als eine Querschnittsaufgabe. Sie sind Beratungs- und Anlaufstelle für Studierende und Beschäftigte in allen Gleichstellungsfragen. Zukünftig sollen insbesondere wieder die Studierenden in der regelmäßig am Anfang des Studiums stattfindenden Einführungswoche über die Tätigkeitsbereiche der Gleichstellungsbeauftragten informiert werden. Darüber hinaus sind weitere Informationsveranstaltungen geplant, in denen alle Studierenden und Beschäftigten zum Thema Gleichstellung informiert werden. Zwischen der zentralen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird u. a. über die regelmäßig stattfindenden Sitzungen im Rat der Gleichstellungsbeauftragten ein enger Austausch gepflegt. Zudem pflegt das dezentrale Gleichstellungsteam einen regen Kontakt zum Hochschulbüro für ChancenVielfalt und bildet sich regelmäßig zu Fragen der Gleichstellung weiter.

Die Gleichstellungsbeauftragten gehen auf individuelle Probleme ein, unterstützen in schwierigen Lebenslagen und Konfliktsituationen. Gemäß den Grundsätzen des Diversity Managements der Leibniz Universität Hannover pflegen sie ein weltoffenes und tolerantes Miteinander an der Fakultät für Architektur und Landschaft, einen wertschätzenden und partnerschaftlichen Umgang im Studien- und Berufsalltag sowie eine gendergerechte und diskriminierungsfreie Sprache. Die Gleichstellungsbeauftragten bündeln Aktivitäten und sorgen für niedrigschwelligen Austausch zu genderbezogenen Themen.

Chancengleichheit von Männern und Frauen

Erhöhung des Anteils von Frauen
Positiv ist hervorzuheben, dass die FAL im Berichtszeitraum von einer Dekanin geleitet wird, was nur in wenigen anderen Fakultäten der LUH (3 von 12 Fakultäten) der Fall ist. Unterrepräsentiert sind Frauen in der FAL jedoch im Bereich der Professuren. Nur 10 der 29 Professuren waren in 2019 durch Frauen besetzt. Bis 2024 sollten mindestens 6 der 8 planmäßig freiwerdenden Professuren an weibliche Bewerberinnen vergeben werden. Auch die Zahl der Habilitationen von Kolleginnen sollte erhöht werden.

Im Mittelbau haben die Bemühungen der vergangenen Jahre um eine geschlechtergerechte Anzahl von Mitarbeitenden gute Ergebnisse erzielt. 36 % der unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden waren im Jahr 2019 weiblich. Hier gilt es die Anzahl der Mitarbeiterinnen auf mindestens 40 % bis 2024 zu erhöhen. Im Jahr 2019 schlossen 4 von 5 weibliche Promovierende ihre Arbeit ab und 33 von 43 eingeschriebenen Promovierenden waren weiblich. Diese Entwicklung gilt es zu unterstützen, da der hohe Anteil von Frauen bei Promotionen den Anteil der Bewerberinnen auf Professuren erhöhen kann. Insbesondere in der Architektur werden häufig Männer berufen. Das bedeutet, dass weiterhin darauf hingewirkt werden muss, dass junge Kolleginnen und Kollegen studieren und 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 Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren wahr. Dabei achten sie darauf, dass ausreichend Frauen zur Bewerbung aufgefordert und im Verfahren berücksichtigt werden. Im Berichtszeitraum (von 2016 bis 2020) wurden 6 Professuren neu besetzt. Die neubesetzten Professuren wurden ausschließlich mit Professoren besetzt. In 2019 konnte nach positiver Evaluation eine Professorin verstetigt werden (W2 in Kooperation mit dem Leibniz-Zentrum für Agrarlandschaftsforschung (ZALF) e. V.). Zukünftig sollte der Anteil der Professorin-

Role-Model: Dekanin

Prof. Hilde Léon-Wohlhage ist Architektin und Geschäftsführerin ihres Architekturbüros, Professorin am Institut für Entwerfen und Gebäudelehre und seit 2019 Dekanin der Fakultät für Architektur und Landschaft.

nen deutlich erhöht werden. In Berufungsverfahren sollte deswegen vermehrt auf die Ansprache geeigneter Bewerberinnen geachtet werden.

Im Berichtszeitraum wurden zudem in einem Berufungsverfahren mehrere Doppelbewerbungen eingereicht, die sich eine Professur teilen wollten. Den Zuschlag bekam ein Bewerberteam. Um solche Besetzungen zukünftig gendergerecht zu gestalten, sollte darüber nachgedacht werden, entsprechende Möglichkeiten in den Ausschreibungen in Teilzeit (2 x 50%) auszuschreiben, um unabhängige Bewerberinnen und Bewerber zu erreichen. Eine verstärkte Verfolgung des Gender Mainstreaming Ansatzes bei Personal- und Strukturentscheidungen sollte fokussiert werden, um eine größere Einbindung in die funktionellen Strukturen der FAL zu erreichen.

Familienservice

Maßnahmen zur Verbesserung der Studien- und Arbeitssituation von Frauen und Männern
Im letzten Berichtszeitraum wurde mit dem Ausscheiden der Professur für Architektur- und Planungssoziologie (Barbara Zibell), und der Juniorprofessur für Raum und Gender (Tanja Mölders) auch das 10 Jahre bestehende Forum für Genderkompetenz in Architektur, Landschaft und Planung geschlossen. Das ist sehr bedauerlich. Dadurch fehlen Lehrveranstaltungen, sowie nationaler und internationaler Austausch zu Genderthemen in der Architektur und Landschaft. Die zahlreichen Veranstaltungen, Veröffentlichungen und Forschungsprojekte[1] in der Vergangenheit haben gezeigt, dass gerade in vielen Bereichen der Architektur, z. B. in der Architektursoziologie, im Städtebau bei den Forschungsthemen und bei den Planungen die unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer wichtig sind. Hierzu gab es konkrete Beratungen von Ministerien, Städten und Wirtschaftsunternehmen beim Planen und Bauen.

Die FAL legt großen Wert, darauf dass in den Lehrveranstaltungen Genderthemen gelehrt werden und wird künftig einmal jährlich dazu eine Abfrage machen.

Allen Mitarbeitenden sollte es möglich sein, flexible Arbeitszeiten zu beantragen. Die Inanspruchnahme von Elternzeit wird auch Mitarbeitern ermöglicht, ebenso das Angebot der Teilzeit, auch unter 50 % der normalen Arbeitszeit. Diese Situation sollte dringend weiterhin bestehen bleiben.

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 und Beschäftigten.

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“, die auch einen Back-up-Service anbietet, falls die Kinderbetreuung unerwartet ausfällt. Eine Ermunterung zum Teilzeitstudium ist sinnvoll, aber nur für diejenigen realisierbar, die es sich finanziell leisten können. Hier bedarf es der Unterstützung und des Einsatzes durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der LUH für bundesweite finanziell auskömmliche Lösungen. Insbesondere auch in Zeiten der Corona-Pandemie wurde die Bedeutung von Unterstützungsleistungen für Studierende in kritischen Situationen deutlich. Die Initiativen des Hochschulbüros für ChancenVielfalt (z. B. Spendenaufrufe) waren ein erster Schritt in die richtige Richtung, die es durch die Fakultät in Form von Informationsverbreitung zukünftig weiter zu unterstützen gilt.

[1] https://www.gender-archland.uni-hannover.de/gender_archland_homepage.html

Diversity-Aktivitäten

Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierungen
Die Gleichstellungsbeauftragten sind permanent Beratungs- und 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, Religionszugehörigkeit, sexueller Identität oder Orientierung.

An der FAL wird bereits intensiv an der Situation 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 ist es für diese Personengruppen möglich an der FAL zu studieren. So wurde der §10a der Musterprüfungsordnung „Einstufungsprüfungen für Flüchtlinge“ in einige Prüfungsordnungen übernommen (z.B. im B. Sc. Landschaftsarchitektur und Umweltplanung). Dieser Paragraph ermöglicht es Studierenden, die „fluchtbedingt den Nachweis von bereits absolvierten Studienzeiten und Prüfungsleistungen nicht erbringen können, in einer besonderen Einstufungsprüfung [nachzuweisen] und auf Module [anzurechnen]“. 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 genderbezogenen Themen, die weiterer Unterstützung und Förderung bedürfen. Dazu soll insbesondere die Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten intensiviert werden. Dazu zählen:

- Sensibilisierung für eine gendergerechte und diskriminierungsfreie Sprache in Forschung und Lehre durch Informationsmaterialien und -veranstaltungen
- Organisation von Gastvorträgen zu genderbezogenen Themen
- Einladung von Gastreferentinnen zur Förderung weiblicher „Role Models“
- Unterstützung von Forschungs- und Studienprojekten zu Gender Studies in allen Fachgebieten der Fakultät

Finanzielle Unterstützung der Gleichstellungsarbeit an der FAL
Die Gleichstellungsmittel der FAL werden schwerpunktmäßig verwendet für:

- Unterstützung qualifizierter Lehre – studentische Hilfskräfte sowie Tutorinnen und Tutoren
- Vorträge von Gastreferentinnen
- Öffentlichkeitsarbeit
- Maßnahmen der Weiterbildung

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 Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren gefordert.

Im Bereich der funktionellen Strukturen ist die Wirksamkeit der Gleichstellungsarbeit durch die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten an regelmäßigen „Dekanatsrunden“ zu stärken.

Die Öffentlichkeitsarbeit wird mit einem neuen Flyer in deutscher und englischer Sprache und regelmäßigen Nachrichten in neuen Medien und Informationsveranstaltungen unterstützt werden. Weitere Gleichstellungsmaßnahmen sollen beispielsweise in einer wiederkehrenden Alumniveranstaltung durchgeführt werden. Geprüft wird ein Tutorienmodell zur Einbeziehung gendergeschulter Studierender in Lehrveranstaltungen.

Fakultätsrat | 20. Januar 2021

Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie

Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie

Helga Gotzmann
Hochschulbüro für ChancenVielfalt

0511 762 3565
gotzmann@chancenvielfalt.uni-hannover.de

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Entwicklung der Anteile von Frauen an der Fakultät
Der Anteil von Frauen hat sich seit der letzten Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2016 in allen Qualifizierungsgruppen und Mitgliedergruppen erhöht bzw. ist nahezu konstant geblieben. Die absoluten Zahlen bei den Studentinnen sind stark angestiegen.

Anstieg der Zahl der Studentinnen
Der Anteil der Studentinnen gemessen an der Gesamtzahl der Studierenden der Fakultät Bauingenieurwesen und Geodäsie betrug im Wintersemester 2019/2020 32 %. Die Zahl der Studentinnen hat sich von 2015 bis 2019 um 96 Studentinnen erhöht, ein Anstieg von 17 %. 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 (2015–2019) um 297 Studenten gestiegen. Das ergibt einen Anstieg von 27%.

Beschluss:
Die Fakultät strebt bis 2024 an, den Anteil von Studentinnen auf 40 % zu erhöhen.

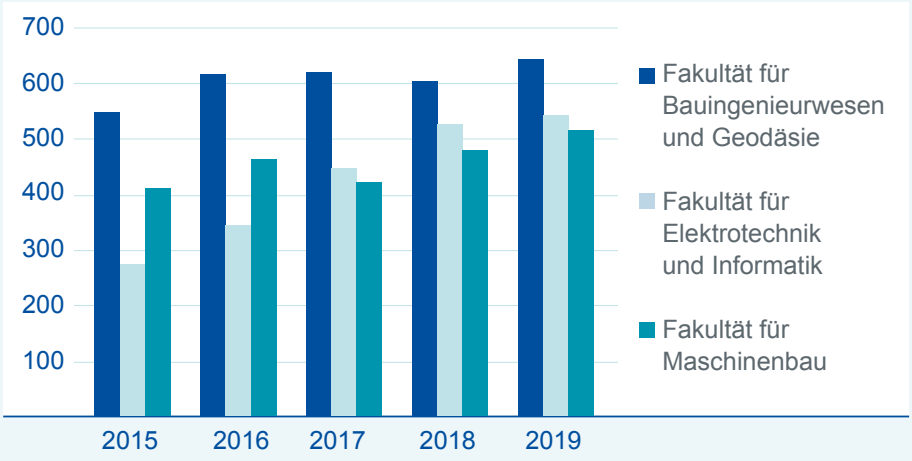


Abbildung 1:
Anzahl der Studentinnen in den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten der Leibniz Universität

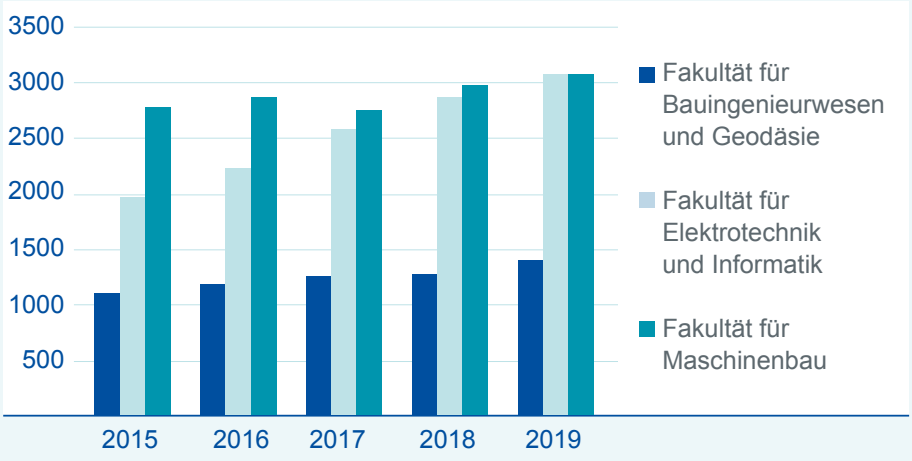


Abbildung 2:
Anteil der Studenten in den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten der Leibniz Universität

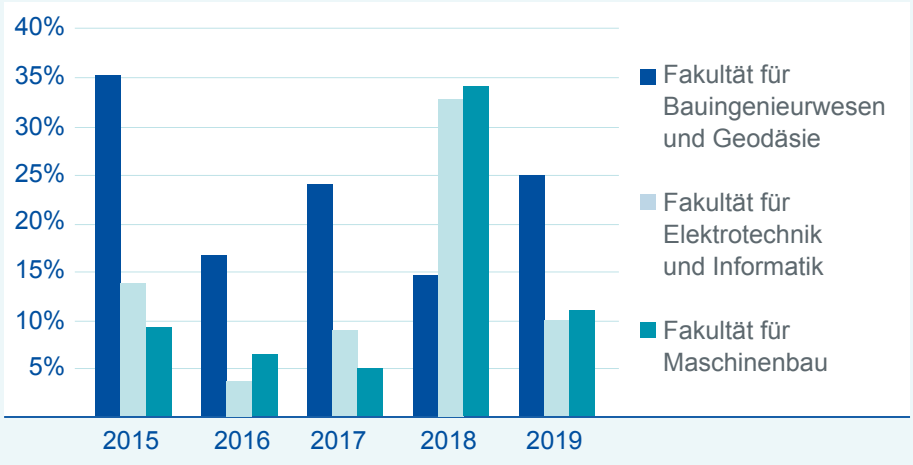
Promotionen
Die Anzahl der Promotionen ist bei Frauen und Männern im zurückliegenden Berichtszeitraum mit etwa 30-33 Promotionen pro Jahr nahezu konstant geblieben. Der prozentuale Anteil der Promotionen von Frauen lag im Mittel bei etwa 26 % und in der Spitze im Jahr 2015 bei 35 %.

Die Fakultät strebt bis 2024 an, einen Anteil von 30 % Promotionen von Frauen vorweisen zu können.

Professuren
Die Anzahl der Professorinnen ist seit dem Sommersemester 2016 mit insgesamt 4 Professorinnen konstant geblieben. Da im Bereich der Junior- und Nachwuchsprofessuren in den zurückliegenden Jahren drei zusätzliche männliche Kollegen berufen wurden, ist der prozentuale Anteil von 18 % auf 15 % gesunken.

Bis 2024 werden planmäßig keine Professuren frei. Die Fakultät hat das Ziel, verstärkt Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung aufzufordern, wenn Professuren freiwerden und damit den Anteil von Professorinnen wieder auf 18% zu erhöhen.

Abbildung 3:
Anteil der Promotionen von Frauen in den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten der Leibniz Universität



Wissenschaftliche Karrierestufen	2014			2019			Zielzahlen 2024
	m	w	w%	m	w	w%	Frauen
Studierende (ohne Promovierende)	1.017	499	33	1.403	646	32	40%
Abschlüsse (ohne Promotionen)	149	87	37	203	124	38	-
Promovierende (Immatrikulierte) im WS	135	50	27	159	41	21%	-
Promotionen im Studienjahr	16	5	24	18	6	25%	30%
Juniorprofessuren	1	0	0	3	0	0%	-
Professuren C3/W2	3	1	25	5	1	17%	-
Professuren C4/W3	14	2	12,5	15	3	17%	-
Professuren insgesamt	18	3	14,3	23	4	15%	18%

Tabelle 1: Entwicklung der Anteile von Frauen - Stand der Zahlen 01.12.2019

Übersicht an gleichstellungsspezifischen Maßnahmen und Aktivitäten

Schülerinnen und Schüler
Die Institute der Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie bringen sich regelmäßig aktiv bei Veranstaltungen ein, die Interesse an Technik und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen wecken sollen. Zu den Angeboten, die sich speziell an Schülerinnen richten, gehören u. a. "Girls only - die SommerUNI", Einsteins Enkeltöchter, Niedersachsen-Technikum und der Zukunftstag. Unter Beteiligung der Fachrichtung Geodäsie konnte das Pixi-Buch "Ich habe eine Freundin, die ist Geodätin" neu aufgelegt werden. Es wird bei Veranstaltungen und an Beschäftigte verteilt (u. a. auch über das Hochschulbüro für Chancenvielfalt). Eine Wissenschaftlerin (Bauingenieurwesen) nimmt als Mentorin an dem Programm "Cybermentor - Die MINT-Plattform für Mädchen" teil. Seit 2017 berichten Geodäsie-Studentinnen über den Instagram-Account "stella_geodaesie" bzw. "luh_geodäsie" (ab Herbst 2019) von ihrem Studienalltag. Grundsätzlich wird darauf geachtet, dass Schülerinnen und Schüler bei Veranstaltungen möglichst sowohl Wissenschaftlerinnen als auch Wissenschaftler sowie Studentinnen und Studenten erleben und mit ihnen in Austausch treten können. Bei der Bildsprache in Fotos und Videos wird auf Diversität geachtet und inhaltlich entsprechende Themen aufgegriffen (Bsp. Kurzvideo “Mythen-Mittwoch: Bauingenieurwesen ist nur was für Männer"). Das Programm ist im Webauftritt der Fakultät zusammengefasst.

Durch die Verstetigung der Stelle für Studierendenmarketing und Öffentlichkeitsarbeit ist die Fakultät im Bereich der

Gleichstellung einen wichtigen Schritt zur Professionalisierung der Aktivitäten gegangen.

Das Schnupperstudium und das Junior-STUDIUM bieten Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, in den Studienalltag zu "schnuppern". Studieninteressierte können Lehrveranstaltungen besuchen und den Studienalltag an der Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie aus erster Hand erleben.
An der Schnittstelle zwischen Schule und Studium bieten viele Institute der Fakultät interessierten Abiturientinnen und Abiturienten über das Freiwillige Jahr in der Wissenschaft (FWJ) die Mitarbeit in einer Forschergruppe für ein Jahr an. Das Programm wird durch Exkursionen und Seminare zur persönlichen Entwicklung für Berufseinsteiger ergänzt und die Möglichkeit zur Teilnahme an Vorlesungen wird geboten.

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

Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses
Im zurückliegenden Berichtszeitraum erhielt Frau Alina Maas, Institut für Photogrammetrie und Geoinformation, eine Förderung aus dem Caroline Herschel Programm – ein Programm, das Nachwuchsstellen bereithält, die aus zentralen Mitteln wie auch aus Institutsmitteln finanziert werden. Zudem erhielten zwei Doktorandinnen eine Promotionsabschlussförderung aus familiären Gründen.

Der hohe Stellenwert der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung spiegelt sich auch in den Gleichstellungsprogrammen wider, die im Rahmen der erfolgreich eingeworbenen DFG-Verbundprojekte (SPP, GRKs und SFBs) an der Fakultät umgesetzt wurden und in Zukunft werden.

Es wird vielfach ein ganzheitliches Programm zur Nachwuchsgewinnung angestrebt. Dieses beginnt bei der Beteiligung an Veranstaltungen für Schülerinnen und Schüler. Über die Tätigkeit als studentische Hilfskräfte können Studierende frühzeitig in der Forschung der Verbundprojekte tätig werden und es ist die gezielte Anwerbung von geeigneten Studentinnen für die Besetzung der wissenschaftlichen Nachwuchsstellen möglich.

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit wird auf Familienfreundlichkeit geachtet. Dieses geschieht u. a. dadurch, dass gemeinsame Veranstaltung und Treffen auf den Vormittag bzw. in die Kernarbeitszeiten gelegt oder für mehrtägige Workshops auf die Auswahl von familienfreundlichen Hotels geachtet wird. Zudem werden Kursangebote zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie unterbreitet und die Möglichkeiten zur Wahrnehmung der Elternzeit für Frauen und Männer unterstützt.

Alle Projekte beteiligen sich am Ausbau der Kinderbetreuung der Universität unter Inanspruchnahme der Gleichstellungsmittel. Hierdurch kann das Angebot z. B. im Bereich der Back-Up-Kinderbetreuung, der Kinderferienbetreuung oder der alternierenden Telearbeit erweitert werden.

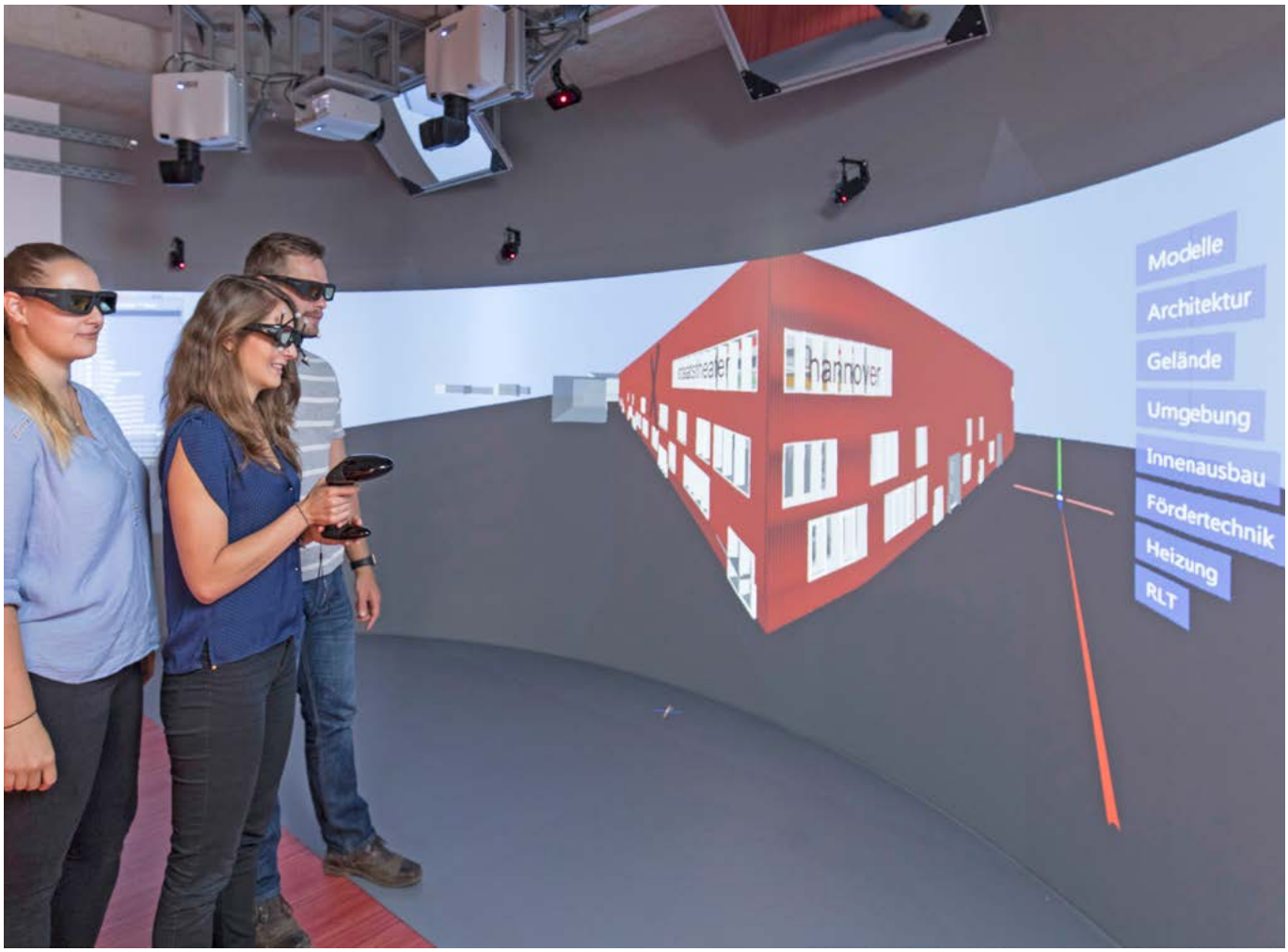
Qualifizierungsprogramme
Nachwuchswissenschaftlerinnen werden über die Qualifizierungsangebote des Hochschulbüros für ChancenVielfalt und der Graduiertenakademie informiert und ermutigt, daran teilzunehmen, beispielsweise am Programm Team-Mentoring sowie der Jahresgruppe Supervision. Es sind Programme, die eine wissenschaftliche Karriere fördern oder für eine Laufbahn in der Wirtschaft qualifizieren. Ergänzt werden diese Angebote u.a. durch individuelle Anlasscoachings sowie Weiterbildungs- und Workshopangebote für Frauen aus o. g. DFG-Verbundforschungsprojekten.

Anzahl Studentinnen

Mit 32% hat die Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie den höchsten Anteil von Studentinnen in den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten. Die Fakultät strebt bis 2024 an, den Anteil auf 40% zu erhöhen.

Preise für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen
Frau Dr.-Ing. Alina Elisabeth Maas erhielt den Förderpreis der Victor Rizkallah-Stiftung 2020 sowie den zweiten Platz des ESRI Awards for Best Scientific Paper in Geographic Information Systems 2019. Frau Dr.-Ing. Cynthia Paola Caicedo Almeida wurde 2019 mit dem Förderpreis der Victor Rizkallah-Stiftung und Frau Dr.-Ing. Inka Kleibömer mit dem Förderpreis der Stiftung der Ingenieurkammer Niedersachsen 2019 ausgezeichnet. Frau Rozhin Moftizadeh, M. Sc. erhielt den Sonderpreis als beste internationale Studierende der Victor Rizkallah-Stiftung 2020. 2016 erhielt die Doktorandin Hasret Artak den Zonta Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen vom Zonta Club International.

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. Zudem wurde das Dauerstellenkonzept der Fakultät im Kontext des universitären Konzepts beschlossen, das ein umfangreiches, transparentes Verfahren beschreibt und Aspekte der Gleichstellung und Diversität bei der Besetzung berücksichtigt.



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
- Still- und Ruheraum

Diversity Aktivitäten
- Nachteilsausgleich für Studierende
- Maßnahmen zur Vermeidung/Verhinderung von Diskriminierung
- Informationen im Fakultätswebauftritt zu “Chancengleichheit und Diversität” mit Nennung und Verlinkung zu den entsprechenden Angeboten und Ansprechpersonen

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 bestehende Öffentlichkeitsarbeit hinsichtlich der Themen Gleichstellung für Frauen und Männer, Familienservice und Diversity Management im kommenden Berichtszeitraum weiter ausbauen.

- Ausbau der Angebote für Schülerinnen und Schüler u. a. durch Mitarbeit am Schulportal der Universität, durch Beteiligung am MINT-Onlineseminar “Nachhaltigkeit oder digitale Zukunft” der Agentur für Arbeit und ständige Überarbeitung und Erweiterung der Angebote im LeibnizLAB.
- 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.

Fakultätsrat | 03.01.2021

Fakultät für Elektrotechnik und Informatik

Fakultät für Elektrotechnik und Informatik

PD Dr.-Ing. Matthias Becker
Institut für Mensch-Maschine-Kommunikation

Birga Stender
Zentrum für Didaktik der Technik

0511 762 2394
gsb@et-inf.uni-hannover.de

0511 762 3976
gsb@et-inf.uni-hannover.de

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

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 letzten Jahren nur wenig erhöht, deshalb ist die Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Fakultät weiter ein sehr wichtiges Anliegen.

Die Berufungsverfahren erfolgen in der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik regelmäßig mit der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. In einigen Verfahren konnte im Sinne der Gleichstellung Einfluss genommen werden. Leider gibt es wenige Bewerberinnen auf die ausgeschriebenen Professuren. In der Berufungspolitik nutzt die Fakultät deshalb auch den Weg, über Tenure Track-Professuren wissenschaftlichem Nachwuchs mit hohem Potenzial eine langfristige attraktive Karriereoption zu schaffen. Mehrere Professuren wurden als W2-Professur mit Tenure Track nach W3 ausgeschrieben. Dies ist gerade auch für Wissenschaftlerinnen eine interessante Perspektive, da die wissenschaftliche Karriere dadurch etwas verlässlicher und selbst steuerbarer wird. Hier konnten in den letzten Jahren zwei Professorinnen gewonnen werden. Zudem unterstützt die Fakultät mit diesem Modell der Professuren mit Tenure Track-Option die Universität im Bestreben, eine familienfreundliche Hochschule zu sein. Leider hat sich der Frauenanteil unter den Professor(inn)en an der Fakultät durch einen Ruhestand und zwei Rufe an andere Universitäten seit 2016 verringert.

Angebote für Schülerinnen und Schüler
Verschiedene bewährte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung setzen dabei bereits in der Schule an, um insbesondere auch Mädchen für die Fächer Informatik oder Elektrotechnik (bzw. ingenieurwissenschaftliche Fragestellungen 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 mehreren 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.

Die Ada Lovelace's Urenkelinnen-Initiative hat zum Ziel, insbesondere schon Schülerinnen für MINT-Fächer bzw. Informatik zu begeistern, um sie für ein anschließendes Informatik-Studium an der LUH zu gewinnen. Dazu werden auch StudIP-Gruppen zur Organisation der Kurse genutzt, um einen kleinen Teil des Studienalltags und die entsprechenden Werkzeuge kennen zu lernen. Das Projekt richtet sich auch an Studentinnen der Fakultät, die als Mentorinnen die Schülerinnen und Schüler betreuen und dadurch selber in ein gutes Netzwerk eingebunden werden, welches sie wiederum in ihrem Studienerfolg unterstützt. Die Studentinnen lernen Betreuung, Präsentation und Organisation, womit das Selbstbewusstsein gestärkt wird und Softskills erlernt werden, um auch Verantwortung bzw. Führungspositionen im späteren Beruf zu übernehmen. Aktuell gibt es zwei Gruppen für Anfängerinnen und Anfänger Programmieren mit Python, eine Fortgeschrittenengruppen Java, eine Interessengruppe Programmieren mit Java in Minecraft sowie einen Blenderkurs. Es werden regelmäßige Treffen, derzeit online, angeboten, um Kontinuität und ein enges Betreuungsverhältnis anzubieten. Neu ist eine offizielle Kooperation mit der FH Sachsen-Anhalt. Hierbei werden gemeinsame Onlinekurse angeboten und es ist ein Besuch des Ada Memorial Events im Sommer 2021 geplant, soweit dies dann möglich ist.

Ada Lovelace's Urenkelinnen Initiative

Mit der Ada Lovelace's Urenkelinnen-Initiative vermitteln Informatik- und Elektrotechnikstudentinnen der Fakultät ihre Begeisterung für ihre Studienfächer an Schülerinnen und Schüler der 8.-12. Klassen und laden diese ein, ihre Kreativität auszuleben. Dazu gibt es folgende Angebote: Informatik-AGs und Workshops zum Programmieren lernen, Vorträge bei verschiedenen Veranstaltungen, Projekte, Schulbesuche. https://www.alu.et-inf.uni-hannover.de

Motivation zur Promotion

2019 wurde vom Hochschulbüro für ChancenVielfalt in der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik (und der Fakultät für Maschinenbau) eine Befragung von Masterstudierenden durchgeführt, um herauszufinden, wie mehr Interessentinnen – und Interessenten – zur Durchführung einer Promotion gewonnen werden können. Die Ergebnisse wurden im Rahmen einer Zukunftswerkstatt u.a. mit dem Dekan beleuchtet und danach im Dekanat diskutiert. Im Ergebnis wurden beim Relaunch der Webseiten der Fakultät insb. die Informationen zur Durchführung einer Promotion an der Fakultät überarbeitet und klar und transparent auf Deutsch und Englisch neugestaltet, um dem in der Umfrage erkannten großen Informationsbedürfnis besser Rechnung tragen zu können. Weitere Maßnahmen zur Vorstellung von Anforderungen und Erwartungen an Promovierende für interessierte Masterstudentinnen und -studenten sind geplant.

Familienservice

Neben der bereits geschilderten Maßnahme der Einrichtung von Professuren mit Tenure Track ist es 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.

2019 wurde ein Stillraum in einem Gebäude der Fakultät (Appelstraße 4) neu eingerichtet, in dem sich auch ein dezentraler Hörsaal befindet und damit Lehrbetrieb stattfindet. Dieser Raum soll Studentinnen und Mitarbeiterinnen mit Säuglingen eine Rückzugsmöglichkeit zum Stillen bieten sowie allen Eltern mit kleinen Kindern z.B. auch die Möglichkeit bieten, die Babys zu wickeln. Der Raum ist fertig eingerichtet und zur Nutzung vorbereitet. Ein Hygienekonzept muss noch abgestimmt werden und es müssen Regelungen zur Nutzung und für den Zugang zu dem Raum getroffen werden. Hierzu soll eine Bedarfs-

abfrage bei den potenziellen Nutzerinnen und Nutzern erfolgen. Dies war aufgrund der Corona-Situation bislang leider nicht möglich. Eine Eröffnung des Raumes soll sobald wie möglich erfolgen.

Diversity Aktivitäten
Die vormalige Diversity-Kommission wurde in eine Arbeitsgruppe mit dem Fokus Chancenvielfalt umgewandelt. In dieser wirken Vertreterinnen und Vertreter aller Statusgruppen mit, um allen Mitgliedern der Fakultät gute und faire Studien- und Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Im Rahmen des MWK-gefördertes Projektes "TechColleges" aus dem Programm „Wege ins Studium öffnen - Studierende der ersten Generation gewinnen“ wurde eine Kooperation zwischen dem Zentrum der Didaktik der Technik (ZDT) und den Berufsschulen in Goslar und Hannover etabliert. Dabei wurden Lehrveranstaltungen und Projekte sowohl durch die Mitarbeitenden des ZDTs als auch von Studierenden der Lehramtsstudiengänge an den Berufsschulen und am ZDT durchgeführt. Die Kooperation insb. zur Berufsschule Goslar hat sich fest etabliert. Neben den fachlichen Inhalten aus dem Bereich der Elektrotechnik und (technischen) Informatik werden die Schülerinnen und Schüler über Studienmöglichkeiten sowie die anschließenden Berufsaussichten umfassend informiert und beraten. Gerade im Bereich des beruflichen Lehramts finden sich viele Studierende, die eher einen nicht-traditionellen Weg ins Studium gehen.

Fakultätsrat | 05.12.2020

Juristische Fakultät

Juristische Fakultät

Prof. Dr. Susanne Beck, LL.M. (LSE)
Kriminalwissenschaftliches Institut (KI)
Lehrstuhl für Strafrecht, Strafprozessrecht, Strafrechtsvergleichung und Rechtsphilosophie

0511 762 8212
susanne.beck@jura.uni-hannover.de

Dipl.-Jur. Megan Gehre
Kriminalwissenschaftliches Institut (KI)
Lehrstuhl für Strafrecht, Strafprozessrecht und Kriminologie

0511 762 8183
megan.gehre@jura.uni-hannover.de

Dipl.-Jur. Sarina Kahre-Krüger
Institut für Kriminalwissenschaftliches Institut (KI)
Lehrstuhl für Strafrecht, Strafprozessrecht, Strafrechtsvergleichung und Rechtsphilosophie

0511 762 8115
sarina.kahre@jura.uni-hannover.de

Ass. iur. Sarah Romero Holanda
Institut für Arbeits-, Unternehmens- und Sozialrecht
Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht

0511 762 8145
sarah.romero@jura.uni-hannover.de

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Die Chancengleichheit 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 61% ist der Anteil der weiblichen Studierenden an der Juristischen Fakultät im Jahr 2019 im Vergleich zu 2018 um 1% gestiegen. Das Ziel der Fakultät besteht darin, die Quote der männlichen Studierenden um 2% (auf 41%) zu steigern.
Die Quote der Abschlüsse der weiblichen Studierenden ist 2019 mit 65% zu 57% im Vorjahr ebenfalls gestiegen. Sie befindet sich damit nach wie vor auf einem sehr guten Niveau.

Promovierende
Der Anteil der promovierenden immatrikulierten Frauen im Studienjahr 2019 ist im Vergleich zum Vorjahr mit einem Anteil von 43% leicht gesunken, jedoch im Vergleich zu 2016 um 5% gestiegen. Das derzeitige Verhältnis ist nahezu ausgeglichen.
Die Promotionen von Frauen an der Juristischen Fakultät haben sich 2019 mit 29% zum Vorjahr mit 43% verschlechtert, im Vergleich zum Jahr 2017 allerdings verbessert (22%). Die Fakultät wird ihre Bemühungen wieder auf das Niveau des Vorjahres zu gelangen verstärken. Ziel ist ein ausgeglichenes Verhältnis.

Professuren
Die von Frauen besetzten C2/W2 Professuren liegen 2019 bei 50%, während der Anteil der C4/W3 Professuren von 2018 auf 2019 um knappe 2% von 14% auf 12% gesunken ist. Der Anteil der weiblichen Professuren liegt insgesamt knapp unter 20%.
An dieser Stelle sind die außerplanmäßige Professur von Frau Prof. Dr. Stender-Vorwachs, durch welche Frau Prof. Stender-Vorwachs seit Jahren eine vielseitige Tätigkeit im Bereich der Lehre der Fakultät ausübt, und die Berufung der aus Drittmitteln finanzierten Juniorprofessorin Prof. Dr. Tina Krügel, LL.M. hervorzuheben.
Mehr Frauen zu einer Promotion und mögliche Habilitation zu ermutigen, hat daher in den nächsten Jahren den höchsten Stellenwert der zu erreichenden Ziele in Bezug auf die personellen Gleichstellungsstandards an der Juristischen Fakultät.

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 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 gewonnen werden.
Doch auch unter den Studierenden ist die Chancengleichheit ein wesentliches Element. Den Studierenden stehen dabei jederzeit die dezentrale Gleichstellungsbeauftrage 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. Neben „StudIP“, „jups“ und dem Onlineportal LAVES hat die Fakultät zudem das Format „JurClip“ geschaffen. Als Pilotprojekt ist das Ziel neben klassischen Vorlesungen und Arbeitsgemeinschaften, eine zusätzliche Möglichkeit zu bieten, sich mit examensrelevanten Stoff - durch anschauliche Kurzvideos - zu befassen. Zudem hat die Fakultät die Verfügbarkeit von juristischen Datenbanken aus dem Heimzugriff

erweitert sowie vermehrt auf den Erwerb von eBooks gesetzt.
Neben den medialen Möglichkeiten finden die Studierenden sowie die Mitarbeitenden 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. Neben dem klassischen "Auflesen" wissenschaftlicher Texte auf digitale Tonträger wird auch die digitale Aufbereitung von bislang nicht digital verfügbaren Inhalten angeboten. 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. Die erste zentrale Anlaufstelle für die Betreuung, Begleitung und Förderung der Studierenden an der Fakultät bildet JurSERVICE. Die Mitarbeitenden 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 eigene Stärken und Schwächen bei der Bearbeitung von Klausuren 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 regelmäßig 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.
Zur Unterstützung der Promovierenden bieten die Professorinnen und Professoren der Juristischen Fakultät regelmäßig promotionsbegleitende Ringvorlesungen an. Um anschließend einen Austausch zwischen den Promovierenden zu fördern, gibt es zudem ein Doktorandenkolloquium an der Fakultät.
Um Studierenden eine zusätzliche Orientierungshilfe bereitzustellen, werden alle Diversity Maßnahmen der Fakultät in einer eigenen Onlinepräsenz gebündelt dargestellt.
Die 2016 geplante Änderung der Studienordnung wurde erfolgreich umgesetzt.
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.

E-Learning Formate

An der Juristischen Fakultät gibt es eine Vielzahl von unterschiedlichen digitalen Lern-Möglichkeiten. Besonders hervorzuheben sind die JurClips, die strafrechtliche Themen kompakt zusammenfassen und der Podcast des Instituts für Prozess- und Anwaltsrecht: "Expertengespräche".

Pläne und Ziele

Regelmäßige Datenerhebung
Um die Strukturen und Angebote der Fakultät weiterhin zu analysieren und zu verbessern, sollen die Wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Fakultät intensiver in Umfragen miteinbezogen werden. Zuletzt ist eine Umfrage bezüglich des Themas „Promotion“ geplant, um die Beweggründe herauszustellen, warum mehr Studenten eine Promotion beginnen und diese auch abschließen. Mit dieser Analyse und Auswertung könnte genauer auf die Bedürfnisse von Studentinnen bzw. weiblicher Promovierenden eingegangen 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 Wege eine nachhaltige Förderung der Wissenschaftler*innen zu garantieren und dabei besonders weibliche Bewerberinnen anzusprechen.

Ausbau des E-Learning Bereichs
Der Ausbau des E-Learning Bereichs, wenn gleich neue Formate bereits etabliert wurden, soll kontinuierlich erweitert werden. Aufgrund der Corona-Pandemie wurden hier in den letzten Monaten bereits erhebliche Aktivitäten unternommen, diese sollen ausgebaut und zumindest teilweise auch beibehalten werden. Dadurch sollen die unterschiedlichen Lerngeschwindigkeiten und Sprachkenntnisse der Studierenden Berücksichtigung finden. Auch Studierenden mit Nebenverpflichtungen, die aus diesen Gründen nicht flexibel an Veranstaltungen teilnehmen können, soll es möglich sein, gleiche Chancen auf eine aktive Teilnahme am Studium zu haben.

Veranstaltung zu Promotionen
Um den Zugang zu Promotionen zu erleichtern und nicht nur über die damit verbundenen veränderten Berufschancen, sondern auch über Aspekte wie Finanzierung oder Vereinbarkeit mit Familie zu informieren, ist die Wiederholung einer bereits erfolgreich abgehaltenten Veranstaltung mit mehreren Expert*innen zu verschiedenen Aspekten der Promotion geplant, nach derzeitigem Stand vermutlich für März / April 2021 und damit wahrscheinlich als Online-Veranstaltung.

Podcasts zu Berufsbildern und Herausforderungen
Angedacht sind weiterhin Podcasts mit Frauen aus unterschiedlichen juristischen Berufsfeldern, die über ihre persönlichen Erfahrungen, spezifische Herausforderungen des jeweiligen Berufsfelds, ihre Lösungsstrategien – und vielleicht auch fehlgeschlagene Strategien – sowie bestehende Vernetzungsmöglichkeiten für Frauen berichten.

Forschung und Lehre
Im Bereich der Forschung und Lehre zeigen die Professorinnen und Professoren mit ihren Lehrstühlen ihr Engagement im Hinblick auf Chancengleichheit, Familienförderung und allgemeinen Verhinderung von Diskriminierung immer wieder durch Projekte und Kooperationen. Insbesondere sind folgende aktuelle Engagements zu betonen:

Prof. Dr. Susanne Beck, LL.M.
(Lehrstuhl für Strafrecht, Strafprozessrecht, Strafrechtsvergleichung und Rechtsphilosophie):
Die dezentrale Gleichstellungsbeauftrage der Juristischen Fakultät forscht in Hinblick auf Diversity im Bereich der kulturbezogenen Rechtsvergleichung bei der Europäisierung der Strafrechtspflege. Zudem ist ein Text von Frau Prof. Dr. Beck gemeinsam mit Frau Dr. Georgia Stefanopoulou zu „Gender und Recht“ im Handbuch Rechtsphilosophie (Hrsg. von Eric Hilgendorf) im Erscheinen. Der Fokus auf

diese Thematik soll in nächster Zeit ausgebaut werden. Überdies verfasste sie gemeinsam mit Frau Dr. Melina Tassis einen Beitrag zur Problematik der strafrechtlichen Einhegung des internationalen Menschenhandels in Criminal Law Discourse in the Interconnected Society (CLADIS, hrsg. von Katrin Höffler) und einen englischen Beitrag zur selben Thematik (letzterer geplant für die EuCLR Anfang 2021).
Ein weiterer Forschungsschwerpunkt der letzten Jahre von Frau Prof. Dr. Beck war die rechtliche Einhegung von Künstlicher Intelligenz, insbesondere die Gefahr durch Diskriminierung durch KI. Hierzu verfasste sie gemeinsam mit anderen Autoren ein „White Paper“ der Plattform Lernende Systeme; auch diese Fragestellung soll in Zukunft weiterhin eine Rolle spielen.
Weiterhin hält Frau Prof. Dr. Beck im Januar 2021 einen Vortrag im Rahmen der Ringvorlesung „Rassismus“ an der Universität Würzburg; der Fokus wird hier auf die Problematik der Kategorisierung als Minderheit und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für die betroffenen Individuen liegen.
In Zukunft wird sich Frau Prof. Dr. Beck nachdrücklich mit der feministischen Rechtstheorie und ihrer deutschen Rezeption befassen; hierzu ist insbesondere eine Ringvorlesung angedacht.

Prof. Dr. Frauke Brosius-Gersdorf
(Lehrstuhl für Öffentliches Recht, insbes. Sozialrecht, Öff. Wirtschaftsrecht und Verwaltungswissenschaft):
Frau Prof. Dr. Brosius-Gersdorf publiziert in regelmäßigen Abständen Beiträge, die sich in vielfältiger Weise mit relevanten Themen rund um die Gleichstellung befassen. So veröffentlichte sie beispielhaft den Beitrag „Ausgleich in der gesetzlichen Rentenversicherung für Zeiten außerhalb der Beschäftigung insbesondere bei Kindererziehung und Pflege von Angehörigen, in „Die Angemessenheit der Altersrentensysteme im DRV-Schriften Bd. 114, herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung. Die Stellung der Frau im Rahmen von beruflicher Chancengleichheit diskutiert sie mit der Veröffentlichung „Berufliche Chancengerechtigkeit als Zielsetzung der Ehe- und Familienpolitik in „Familie als Wirtschaftsfaktor. Untersuchungen zu den Leitbildern der Familienpolitik und ihrem verfassungsrechtlichen Rahmen“, herausgegeben von Winfried Kluth.

Fakultätsrat | 04.11.2020

Fakultät für Maschinenbau

Fakultät für Maschinenbau

Lisa Lotte Schneider
Leitung des Studiendekanats

0511 762 17519
schneider@maschinenbau.uni-hannover.de

Sontje Ihler
Institut für Mechatronische Systeme

0511 762 19560
sontje.ihler@imes.uni-hannover.de

Dr. Sarah Engelmann
Geschäftsführung Dekanat der Fakultät für Maschinenbau

0511 762 18302
engelmann@maschinenbau.uni-hannover.de

Laura Lacatena
Dekanat der Fakultät für Maschinenbau
Hannoversches Zentrum für Optische Technologien (HOT)

0511 762 2779
lacatena@maschinen-bau.uni-hannover.de

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungsstrukturen

Die Fakultät für Maschinenbau dokumentiert in diesem Bericht die Entwicklung der Situation von Frauen und Männern und beschließt Gleichstellungsmaßnahmen für den nächsten Berichtszeitraum 2020 – 2024. Die Gleichstellungsstrukturen an der Fakultät beinhalten:

- Fakultätsgleichstellungsbeauftragte: Persönliche Beratung, Beteiligung an Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen, Antragsberatung für Verbundprojekte u.a.
- Genderbeauftragte: Umsetzung von Programmen und Projekten
- Genderkommission: Begleitung, Bewertung und Beratung von Gleichstellungsmaßnahmen
- Ilse Knott-ter Meer Haus für Studierende mit Seminarräumen
- Analyse der Zahlensituation von Frauen und Männern an der Fakultät

Der Anteil der Studentinnen an der Fakultät für Maschinenbau ist seit 2016 auf 14% gestiegen. Der Anteil der abgeschlossenen Promotionen im Studienjahr ist ganz leicht in den Jahren 2018 und 2019 auf 11% angewachsen und hat somit die 10% Grenze überschritten. Von den unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Bereich waren 2 mit Frauen und 24 mit Männern besetzt, das ergibt einen Frauenanteil von 8%. Die befristeten Stellen im wissenschaftlichen Bereich, finanziert aus Mitteln des Landeshaushalts sowie aus Dritt- und Sondermitteln, waren insgesamt mit 437 wissenschaftlichen Mitarbeitenden besetzt, davon 56 (13%) Frauen. Beim wissenschaftsstützenden Personal aus Mitteln des Landeshaushalts sowie aus Dritt- und Sondermitteln waren insgesamt 224 Personen tätig, davon 90 (40%) Frauen. Von den 22 Professuren insgesamt waren 3 (14%) mit Frauen besetzt.

Analyse der Zahlensituation von Frauen und Männern an der Fakultät

	2016	2019			Zielzahlen 2024
	Frauen%	Gesamt	Frauen	Frauen%	Frauen
Studierende	13%	3.079	418	14%	18 %
Promovierende (immatrikuliert)	12%	295	52	15%	18 %
Abgeschlossene Promotionen	5%	58	7	11%	19 %
Befristete wiss. Bereich	13%	437	56	13%	15 %
Unbefristete wiss. Bereich	8%	24	2	8%	10 %
MTV	-	224	90	40%	40 %
Auszubildende	-	42	6	14%	16 %
Professuren	13%	22	3	14%	20% bis 2027*

Die Zahlen sind aus dem LUH-Zahlenspiegel 2020 und bilden das Jahr 2019 ab.

*Bis 2027 sind an der Fakultät für Maschinenbau 50 % Professuren neu zu besetzen, weshalb die Festlegung einer neuen Zielgröße für dieses Zeitfenster sinnvoll ist.

Resümee
Bei der Bewertung der Zahlensituation wird deutlich, dass in den unterschiedlichen Qualifikationsphasen des Studiums der Frauenanteil vergleichbar ist und bei 14 bzw. 15 % im Jahr 2019 lag. Auffällig ist jedoch, dass beim Faktor abgeschlossene Promotionen der Frauenanteil signifikant sinkt. In der Kategorie der unbefristeten wissenschaftlichen Stellen liegt der Anteil sogar nur noch bei 8% Frauen.

Die Fakultät für Maschinenbau hat ihre Zahlen in dem Berichtszeitraum 2016 bis 2019 leider nicht verbessert und die Zielzahlen von 2016 nicht erreicht. Die Zahlen zeigen deutlich, auch im Hinblick auf die anderen Fakultäten der LUH, dass die Erhöhung des Anteils von Studentinnen zielführend ist, um den Anteil in den anderen Qualifikationsbereichen zu erhöhen. Weitere Schwerpunkte neben dem Ausbau des Anteils von Studentinnen werden künftig die Erhöhung des Anteils von Frauen auf den unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Bereich liegen als auch bei der erfolgreichen Besetzung von Professuren mit Frauen.

Gleichstellungsmaßnahmen

Bewerbung von Schülerinnen und Abiturientinnen
Im Berichtszeitraum wurden die Maßnahmen verstärkt, um Schülerinnen für ein Maschinenbaustudium oder ein Studium der Produktion und Logistik zu interessieren und Studentinnen nach dem Masterabschluss für eine Promotion zu motivieren.

Ausschließlich für Schülerinnen wurden die Herbstuni (neu Girls Only), der jährliche Mädchen-und-Technik-Tag (MuT) und das Niedersachsen Technikum angeboten. In allen drei Programmen können Schülerinnen und Abiturientinnen die Fächer, die Inhalte und die Berufe der Studiengänge Maschinenbau kennenlernen. Darüber hinaus treffen sie Menschen, die diese Fächer studieren, lehren und sich qualifizieren.

Zusätzlich können interessierte Schülerinnen an den zahlreichen Angeboten von unikik der Schulprojekte teilnehmen, die sich an Jungen und Mädchen gleichermaßen richten. Auch durch das sogenannte „Meet and Greet“ für Ingenieurinnen, welches das Studiendekanat seit 2016 organisiert und anbietet, sollen Studienanfängerinnen an der Fakultät für Maschinenbau gut und erfolgreich ins Ingenieurinnen-Netzwerk der Fakultät eingebunden werden, um so einem potenziellen Studienabbruch vorzubeugen.
Die Fakultät für Maschinenbau bietet erstmalig zum WS 2021/2022 den Bachelorstudiengang Nachhaltige Ingenieurwissenschaft an. Dieser soll insbesondere weitere Zielgruppen für ein ingenieurwissenschaftliches Studium erschließen und vor allem, mit einem innovativen und zeitgemäßem Curriculum Studentinnen interessierter Zielgruppen erreichen. Der interdisziplinäre Studiengang integriert Elemente der kritischen Technikphilosophie, der Klimawissenschaften, Sustainability Economics, der nachhaltigen Produktion sowie der Kreislauftechnik und weiterer nachhaltigkeitsfokussierter Elemente und stellt somit ein zeitgemäßes und gesellschaftsrelevantes Studienprogramm dar.

Motivation zur Promotion
Künftige Professorinnen im Maschinenbau kann es nur geben, wenn die Zahl der weiblichen Promovierenden in den nächsten Jahren erhöht wird. Was Studierende für eine Promotion motiviert, wurde 2019 in Kooperation mit dem Hochschulbüro für ChancenVielfalt in der Studie „Motivation zur Promotion – Was bewegt die Studierenden der Fakultäten für Maschinenbau und für Elektrotechnik und Informatik zum Promovieren“ an den Fakultäten für Maschinenbau und für Elektrotechnik und Informatik erfragt und veröffentlicht.

Ein zentraler Aspekt, den sich Studierende wünschen und den sie als Entscheidungsgrundlage brauchen, sind Informationen. Studierende wollen wissen, was mache ich, wenn ich promoviere? Wie sieht die Arbeit aus, wie komme ich zu einem Thema, was verdiene ich?

Dazu gab es mit den genannten Fakultäten eine öffentliche Zukunftswerkstatt mit Verantwortlichen und Studierenden, in der zugesagt wurde, dass es künftig mehr Informationen durch Lehrende, aber auch über Veranstaltungen, z.B. mit ehemaligen Doktorandinnen geben soll.

Für den nächsten Berichtszeitraum sind daher folgende Maßnahmen für Studentinnen und Studenten geplant, um sie für eine wissenschaftliche Arbeit im Maschinenbau zu interessieren und somit in der Folge für eine Promotion zu gewinnen.

- Zweimal pro Jahr konkrete Veranstaltungen zum Thema „Arbeiten in der Forschung“, wobei bestimmte Themenbereiche im Fokus stehen. Den Auftakt macht eine Informationsreihe zum Themenbereich Optik.
- Informationsveranstaltung zum Thema „Promotion“ für Studentinnen (organisiert vom Dekanat, Studiendekanat und dem Hochschulbüro für Chancenvielfalt)
- Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragen bei der Besetzung von Promotionsstellen.

Erhöhung des Anteils von Professorinnen
Leider hat die Fakultät für Maschinenbau bei der Anzahl ihrer Professorinnen einen herben Rückschlag hinnehmen müssen und ist von vier auf zwei Professuren zurückgefallen. Die Bemühungen der Fakultät weitere Professorinnen einzustellen, z.B. befristete Professorinnen auf unbefristete Stellen zu halten, war leider ohne Erfolg. Der Fakultät fehlen weibliche Vorbilder in der Rolle der erfolgreichen Wissenschaftlerin. Die nächsten planmäßigen freien Stellen von Professorinnen und Professoren sind voraussichtlich ab 2022 zu besetzen. Deshalb soll hier frühzeitig geprüft werden, welche nationalen und internationalen Wissenschaftlerinnen auf diese Stelle passen würden. Potenzielle Bewerberinnen sollten im Vorfeld informiert und über etablierte Netzwerke auf die Ausschreibungen aufmerksam gemacht werden. Als denkbares Format könnte man zudem wissenschaftliche Kolloquien vor der Ausschreibung der Professuren durchführen, um eine breite Öffentlichkeit über potenzielle Bewerberinnen und Bewerber zu informieren.

Mädchen-und-Technik-Tag (MuT)

www.maedchen-und-technik.de

MuT ermöglicht es Mädchen und jungen Frauen einen Tag lang zu programmieren, zu gießen, löten, schweißen und zu konstruieren. Verschiedene Workshops, MINT-Gespräche und ein Technikwettbewerb runden den Einblick in die MINT-Fächer ab.

© pexels | ThisIsEngineering

Familienservice und Diversity Management
Studierende und Nachwuchskräfte sollen in einem Hochschulklima arbeiten und studieren, in dem es selbstverständlich ist, Familienaufgaben, Studium oder wissenschaftliche Qualifizierung gleichzeitig bewältigen zu können und bei Bedarf Unterstützung zu erhalten. Die Studien- und Arbeitssituation sollte als respektvolle und wertschätzende Umwelt beschrieben werden können. Um dieses Klima weiter auszubauen und alle Fakultätsangehörigen davon profitieren lassen zu können, hat die Fakultät für Maschinenbau eine enge Kooperation zu der Kindertagesstätte Campus-Kids und dem Familienservice im Hochschulbüro für ChancenVielfalt. Die Kindertagesstätte befindet sich auf dem neuen Campus Maschinenbau und kann von Fakultätsangehörigen genutzt werden. Die Fakultät leistet sich zudem seit sechs Jahren eine Beratungs- und Anlaufstellen für Studierende und Beschäftigte, die Fälle sexualisierter oder diskriminierender Übergriffe erleben mussten. Im Studiendekanat wird Schutz und Hilfe bei individuellen Fragen, Ungleichbehandlung und in Konfliktfällen angeboten. Auch das Promotionsbüro des Dekanats sowie die Geschäftsführung der Fakultät sind eng und begleitend in diese Prozesse eingebunden. Die Beratungsstelle wird regelmäßig kontaktiert. Begleitung in konkreten Vorfällen wird in mittlerer einstelliger Zahl jährlich geleistet.

Preise
Der Mädchen-und-Technik-Tag, ausgerichtet von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Instituts für Mikroproduktionstechnik, wurde 2020 mit dem Ilse-ter-Meer-Preis ausgezeichnet und erhielt ein Preisgeld in Höhe von 5000 Euro.

Das Interkulturelle Tandemprojekt des Instituts für Mehrphasenprozesse hat 2020 einen Sonderpreis im Rahmen des Ilseter-Meer-Preises in Höhe von 1.000 Euro erhalten.

Programme und Projekte der Genderkommission
Die Genderkommission hat ganz maßgeblich den Ausbau von Eltern-Kind-Räumen auf dem neuen Campus Maschinenbau vorangetrieben und erfolgreich einen Raum bereits in Betrieb genommen, der sich im Institut für Mehrphasenprozesse (IMP) befindet und von allen weiteren Mitarbeitenden des Campus genutzt werden kann. Neben dem ebenso bereits existierendem Raum im PZH wurde zudem ein Still- und Rückzugsraum für Mütter und schwangere Studentinnen eingerichtet.

Auch fördert das IMP gezielt den weiblichen, wissenschaftlichen Nachwuchs und bietet seit etlichen Jahren das freiwillige wissenschaftliche Jahr (FWJ) an. Interessierte Schülerinnen können so nach dem Schulabschluss im Bereich der Verfahrens- und Medizintechnik den Einstieg in den wissenschaftlichen Institutsalltag kennenlernen und werden so frühzeitig für Technik und Ingenieurwissenschaft gewonnen. Regelmäßig schließen die FWJlerinnen nach ihrem Jahr ein Studium an der Fakultät für Maschinenbau an.

Fakultätsrat | 13.01.2021

Fakultät für Mathematik und Physik

Fakultät für Mathematik und Physik

Prof. Dr.
Lynn Heller
Institut für Differentialgeometrie

0511 762 3897
lynn.heller@math.uni-hannover.de

Prof. Dr. Christine Bessenrodt
Institut für Algebra, Zahlentheorie und Diskrete Mathematik

0511 762 3294
bessen@math.uni-hannover.de

Prof. Dr.
Michèle Heurs
Institut für Gravitationsphysik

0511 762 17037
michele.heurs@aei.mpg.de

Prof. Dr.
Silke Ospelkaus-Schwarzer
Institut für Quantenoptik

0511 762 17645
silke.ospelkaus@iqo.uni-hannover.de

Ute Szameitat
Institut für Algebraische Geometrie

0511 762 3206
szameitat@math.uni-hannover.de

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Die Fakultät für Mathematik und Physik verfolgt weiterhin mit Nachdruck die Gleichstellungsziele, die sie sich im Gleichstellungsplan aus dem Jahr 2016 gesetzt hat. Wir greifen im Folgenden die Themenkomplexe im Gleichstellungsplan von 2016 auf, fassen deren aktuellen Stand zusammen und formulieren neue Ziele und Pläne, um die aktuelle Situation weiter zu verbessern. Danach folgt eine detaillierte Diskussion der Ist- und Zielzahlen für die einzelnen Gruppen.

Allgemeine 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 erläutert. Die genannten 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, welche 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. 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 ist im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel bereit, Paare hier zu unterstützen.

Aktuelle Situation
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. Trotzdem bemüht sich sowohl die Fakultät als Ganzes als auch die einzelnen Institute, Paare hierbei bestmöglich zu unterstützen. Dies geschieht insbesondere durch Kontakte zum Dual-Career-Netzwerk, aber auch zu lokalen Arbeitgebern.

Chancengleichheit

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. Dabei orientieren wir uns am Kaskadenmodell, d.h. die entsprechenden Zielzahlen ergeben sich aus den Anteilen der nächstniedrigeren Qualifikationsstufe unter Berücksichtigung der früher gesetzten Zielen und einer realistischen Bewertung des Ist-Zustandes.

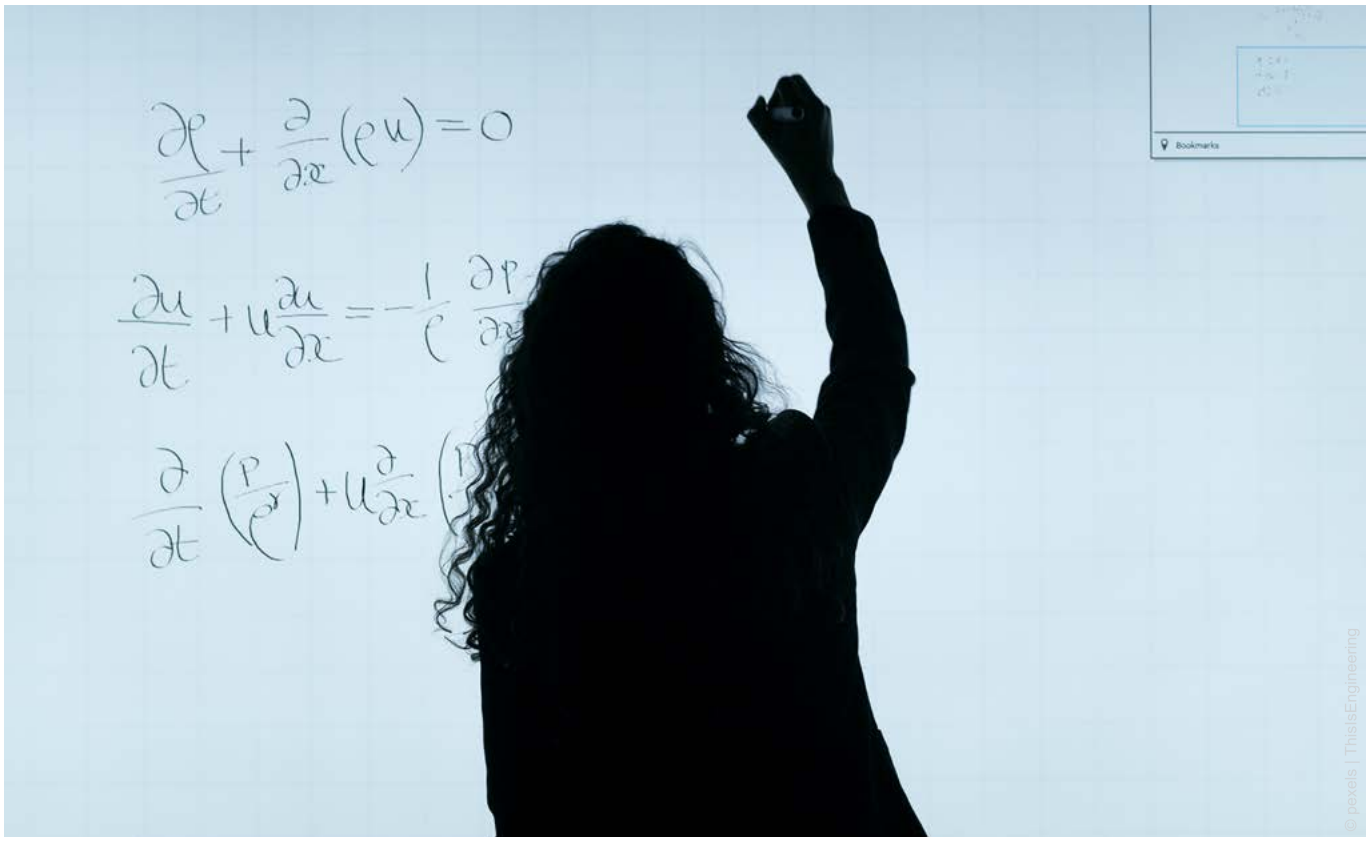
Aktuelle Situation
Stellenausschreibungen der Fakultät werden gezielt auch an entsprechende E-Mail-Verteiler der Frauennetzwerke der jeweiligen Fächer versandt, wie z. B. die EWM-Deutschland-Liste in der Mathematik; geeignete Bewerberinnen auf den entsprechenden Qualifikationsstufen werden darüber hinaus 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 Bewerberinnen 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
Grundsätzlich werden Gleichstellungsgesichtspunkte in den allgemeinen Outreachaktivitäten der Fakultät beachtet. Beim Einsatz von studentischen Hilfskräften und Promotionsstudierenden für oben genannte Aktivitäten wird stets auf eine ausgewogene Besetzung geachtet, welche die Vielfalt deutlich macht; dabei 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 niederschwelligen Gesprächen ergibt. Gleichzeitig wird auch aktiv speziell um weibliche Studierende geworben, wie zum Beispiel bei der Herbstuni. Dabei muss jedoch eine Überlastung von Studentinnen und Doktorandinnen 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.

Leibniz LAB Physik

Die Fakultät für Mathematik und Physik bringt spannende Experimente aus der Physik mit dem Leibniz LAB an die Schulen: Licht und Linsen und Farbenspiele mit dem ganzen Lichtspektrum. Ziel ist es, Schülerinnen und Schüler für den MINT-Bereich zu begeistern und gleichzeitig vor allem junge Mädchen mit Hilfe der Experimente praktisch an die faszinierende Welt der Technik und Naturwissenschaften heranzuführen.

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
Die Entwicklung der Studierendenzahlen ist im Berichtszeitraum als gemischt zu werten. Der Anteil der Frauen an den Studierenden über die gesamte Fakultät hinweg stagniert seit vielen Jahren. Im Berichtszeitraum ist eine leicht positive Tendenz zu erkennen (ein minimaler Anstieg von 33% auf etwa 34%). Ein Blick in die einzelnen Studiengänge zeigt, dass dieser leichte Anstieg vor allem auf die positive Entwicklung im fächerübergreifenden Bachelor Mathematik (ein leichter Anstieg von ca. 44% auf etwa 47%) sowie in der Nanotechnologie (ein deutlicher Anstieg von ca. 17 % auf ca. 26 % in einem ursprünglichen Ingenieursfach) zurückzuführen ist. In anderen Studiengängen wie zum Beispiel im Bachelor Mathematik ist der Anteil der weiblichen Studierenden gesunken (von

knapp 33% auf etwa 28%), während sich die Zahl im entsprechenden Masterstudiengang, wahrscheinlich wegen der positiven Entwicklungen des Bachelorstudiengangs bis 2016, auf ca. 36% erhöhen konnte. Auch im Masterstudiengang Meteorologie hat sich der Frauenanteil fast halbiert, der entsprechende Bachelorstudiengang hat aber fast ausgeglichene Geschlechterverhältnisse. Als Zielzahl für das Jahr 2024 bleiben wir bei den 2016 gesetzten 40 % Studentinnen.

Zahl der Promovierenden
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. Diese Effekte führen eher zu einem Übergewicht im Bereich der Physik. Derzeit beträgt der Anteil der weiblichen Promovendi 20% in der Mathematik, 21% in der Physik, sowie 44% in der Meteorologie. Daraus ergibt sich eine Gesamtquote von ca. 23%. Auch dies bleibt hinter dem 2016 gesetzten Ziel von 25% zurück. Insgesamt scheint auch hier der Frauenanteil zu stagnieren. Als Zielzahl wollen wir daher bei den 2016 gesetzten 25 % Frauenanteil bleiben.

Zahl der Professorinnen und Professoren
Da die Gesamtzahl der Habilitationen, Nachwuchsgruppenleiter und Nachwuchsgruppenleiterinnen sowie Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen zu klein ist um statistisch verwertbar zu sein, diskutieren wir ausschließlich die Zahlen der Professuren (W1, W2, W3) in Summe. Hier liegt der Anteil in den vergangenen Jahren leider konstant niedrig und liegt derzeit bei 14% (8 von 57), was nur knapp das 2016 gesetzte Ziel von 15% verfehlt. Dabei sind hochqualifizierte Frauen auf dem Markt hochbegehrt, und es zeigt sich immer wieder, 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. Derzeit gibt es mehrere offene Verfahren an der Fakultät (unter anderem durch das gute Abschneiden der Physik bei der Exzellenzinitiative). Die Zielzahl von 20 % Frauenanteil im professoralen Bereich bewerten wir daher zwar als hoch gesteckt aber durchaus realisierbar.

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. Nicht nur in der Forschung, auch in der Lehre bereichert Diversität das tägliche Miteinander. Um möglichst inklusiv zu sein, haben Studierende die Möglichkeit, flexibel und individuell Ausgleich für Handicaps bei Klausuren und mündlichen Prüfungen zu erhalten. Dies geschieht am einfachsten über direkte Absprachen mit den Lehrenden. Desweiteren hilft ein DAAD finanzierter Mathematikkurs Menschen mit Fluchthintergrund beziehungsweise ausländischen Studierenden dabei, die deutschen Mathematikfachbegriffe zu erlernen und ihre Mathematikkenntnisse aufzufrischen.

Fakultätsrat | 16.12.2020

Naturwissenschaftliche Fakultät

Naturwissenschaftliche Fakultät

Dr. Barbara Höft-Lessdorf
GRAduate School of NATural Sciences (GRANAT)
Dekanat Naturwissenschaftliche Fakultät

0511 762 2675
gsb@nat.uni-hannover.de

Dr. Dörte Solle
Institut für Technische Chemie

0511 762 17515
solle@iftc.uni-hannover.de

Dr. Franziska Ersoy
Institut für Lebensmittelchemie

0511 762 17256
franziska.ersoy@lci.uni-hannover.de

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Chancengleichheit der Geschlechter

Der Anteil der Geschlechter an der Naturwissenschaftlichen Fakultät soll den Anteilen in der Gesellschaft in Deutschland auf Dauer angeglichen werden. Im Bereich des Geschlechts „divers“ muss hierfür in den nächsten Jahren der gesellschaftliche Anteil beobachtet und bestimmt werden, bevor sinnvolle Zielvorgaben gemacht werden können.

Maßnahmen zu 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 etwa 50% auf den Karrierestufen bis zur Promotion und andererseits durch einen immer noch zu geringen Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Dienst nach der Promotion. Der Anteil an Professorinnen in der NF ließ sich seit 2016 von unter 20% über die Zielvorgabe für 2020 von 25% hinausgehend deutlich steigern:

Die Maßnahmen der Fakultät, die eine Gleichstellung von Männern und Frauen auf möglichst allen Ebenen zum Ziel haben, führten bis 12/2019 zu einer erfolgreichen Erhöhung des Anteils von Frauen auf 24% in wissenschaftlichen Spitzenpositionen (Professuren von W1, W2/C3 bis W3/C4).

Es gelang der Fakultät, in ihren Berufungsverfahren elf Professorinnen hinzuzugewinnen, und zwar für vier Stellen auf Ebene der W3-Professuren, für jeweils drei W2-Professuren und TT-W2W3-Professuren sowie für eine Juniorprofessur-Stelle (W1-Stelle). Insgesamt hat die NF so in kurzer Zeit den Anteil berufener Professorinnen sehr erfolgreich auf aktuell 20 von insgesamt 70 Professuren erhöht, was einem Anteil von derzeit 29% entspricht (Stand 01.10.2020).

In Zeiten globaler Minderausgaben und in Anbetracht der Corona-Pandemie ist die Formulierung von realisierbaren Gleichstellungszielen schwierig, doch es wird angestrebt, den Anteil von Frauen auf 33% aller Professuren in der NF bis zum Jahr 2024 zu erhöhen.

Diese Zielvorgabe sollte sich bei den anstehenden Neuberufungen und Nachbesetzungen von Professuren sukzessiv bis 2024 realisieren lassen. Damit dieses Ziel erreicht werden kann, sind jedoch die LUH und die Fakultät in Bezug auf die Tenure Track (TT)-Professuren gleichermaßen gefordert. Sie müssen in den nächsten fünf Jahren ihren Beitrag leisten, um den Nachwuchswissenschaftler*innen durch geeignete Onboarding-Maßnahmen, eine transparente Information und Kommunikation sowie Coaching- und Mentoring-Angebote einen wirklich guten Einstieg in die Lehre und Forschung vor Ort zu bieten. Nur durch diese Maßnahmen ist eine erfolgreiche Zwischenevaluation zur Verstetigung dieser TT-Professuren zu W2- und W3-Professuren möglich.

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 NF sowohl bei Studierenden als auch bei Promovierenden gegeben, was die etwa gleiche Geschlechterverteilung bei Studienabschlüssen und Promotionen anschaulich belegt. Im Anschluss an die Promotion jedoch sinkt der Anteil an Frauen deutlich ab, obwohl sich der konstant hohe Anteil von weiblichen Promovierenden seit mehr als zwei Jahrzehnten beobachten lässt. Häufig spielt erst im Anschluss an das Studium oder die Promotion die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine zunehmend größere Rolle.

Im akademischen Mittelbau sind die Stellen immer noch unterdurchschnittlich mit Frauen (nur 17% der unbefristeten Stellen,

Stand 12.2019) besetzt, obwohl gerade die unbefristeten und Teilzeit geeigneten Stellen eine hohe Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen und eine verlässliche Zukunftsperspektive für junge Familien darstellen. Es wird von der Fakultät angestrebt, den Anteil von Frauen nach der Promotion auf allen Ebenen im wissenschaftlichen Dienst auf 33% zu erhöhen. Bei der Bewertung sollten sowohl Teilzeitfaktoren als auch Befristungen berücksichtigt werden, daher ist insbesondere bei der Besetzung unbefristeter Stellen im akademischen Mittelbau auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu achten.

Maßnahmen zur Ermutigung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen in den MINT-Fächern
Seit Jahrzehnten liegt die Anzahl der Studentinnen und Absolventinnen an der NF bei etwa 50%, womit das Ziel einer Geschlechtergerechtigkeit auf dieser Ebene erreicht ist.

Mentoring hat sich als ein wirksames Instrument für die Karriereentwicklung und -planung auf verschiedenen Stufen entwickelt. Für alle Studierenden können derartige 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 eine Ansprechperson mit Rollenvorbilds-Funktion kann in schwierigen Studiensituationen weiterhelfen. Zusätzlich gibt es an der LUH Mentoring-Programme zum Berufseinstieg sowie Einzelcoachings für Doktorand*innen und junge Nachwuchswissenschaftler*innen. Die auf Deutsch und Englisch verfügbaren Coachings bieten Rücksprache in schwierigen Lebenssituationen, sind aber auch für Fragen zur Work-Life-Balance oder der akademischen Persönlichkeitsentwicklung vorgesehen.

Schon während des Studiums sollten herausragende Studentinnen ermutigt werden, eine Führungsposition anzustreben. So könnten z. B. durch Einführung eines regelmäßig stattfindenden “Karrierebrunchs” an der NF für Studierende und Nachwuchswissenschaftler*innen, bei den Professorinnen als Rollenvorbild auftreten, ein positives Selbstkonzept gefördert werden. Auf dieser Grundlage werden Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen eventuell Positionen anstreben, die sie sich ansonsten weniger zutrauen würden. Denn bisher handelt es sich bei Studierenden, die mit Auszeichnung ihr Studium abschließen und vonseiten der NF prämiert werden, vielfach um Frauen.

Maßnahmen zur Transparenz von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren
Insgesamt ist zu konstatieren, dass weitgehende Transparenz in Berufungsverfahren der NF vorherrscht. Unter Anderem hat die Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ab der Erstellung der Profilpapiere über das gesamte Verfahren hinweg in den letzten Jahren zu einem steten Anstieg des Frauenanteils im Bereich der Professuren geführt. Die etablierte Vorgehensweise soll in den kommenden Jahren weiterverfolgt werden. Eine Verbesserung wäre die zusätzliche vorherige Schulung aller Mitglieder der Berufungskommissionen hinsichtlich ihrer Gender- und Diversity-Kompetenz.

Bei den Stellenbesetzungsverfahren gibt es, wie aus den Zahlen ersichtlich, im unbefristeten wissenschaftlichen Dienst Optimierungsbedarf. Häufig werden diese Stellen durch Verstetigung der Stellen vorhandener Mitarbeiter besetzt ohne Ausschreibungen, auf die sich auch Frauen bewerben könnten (05/2018 – 12/2020: Sechs von sieben zu besetzenden, unbefristeten Stellen im akademischen Mittelbau wurden durch Männer besetzt, nur in einem Fall durch eine Frau). Bei solcher Vorgehensweise hilft die derzeitige Einbindung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nicht wirklich. Gleichstellungsbelange finden so weniger Beachtung als von den Statuten der Universität und Fakultät vorgesehen. Gerade wird von der Strategiekommission eine Verbesserung des Verfahrens erarbeitet, das in Zukunft Gleichstellungsbelange bei der Verstetigung von Stellen stärker berücksichtigt.

Familienfreundlichkeit

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation und der Vereinbarkeit von Studium bzw. Arbeit mit Familie
Für die Attraktivität der Fakultät im nationalen und insbesondere im internationalen Umfeld ist es entscheidend, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die eine Vereinbarkeit von Karriere und Familie erlauben. Zur Verbesserung der Arbeitssituation von Männern und Frauen hat das Hochschulbüro für Chancenvielfalt das Beratungs-

Anzahl Studentinnen

Der Anteil von Studentinnen liegt in der Naturwissenschaftlichen Fakultät bei 50%. In der Biologie liegt der Anteil sogar bei 68%.

© pexels | Anthony Shkraba

angebot für Familien und Schwangere ausgebaut und intensiviert, was Studierenden und Beschäftigten gleichermaßen zu Gute kommt. Zusätzlich konnte in den letzten vier Jahren die Anzahl verfügbarer Kinderbetreuungsplätze (Krippenplätze) für Beschäftigte der Universität auf 18 erhöht werden, und die Backup-Betreuung für Studierende und Beschäftigte bei den Leibniz-Kids wurde ausgebaut. Dies ermöglicht, gerade bei kurzfristigem Bedarf, eine flexible und attraktive Kinderbetreuung, z. B. auch nach Ortswechseln frisch berufener Professor*innen und/oder Gastwissenschaftler*innen. Viele der Plätze befinden sich am Campus Herrenhausen und damit in unmittelbarer Nähe der Institute der NF. Nichts desto trotz übersteigt die Nachfrage das Angebot auch weiterhin bei weitem, sodass die Arbeit hin zu einem stetigen Ausbau des Platzangebots weiterläuft.

Eine familienfreundliche Umgebung wird des Weiteren durch Still- und Ruheräume, z. B. in der TIB, und flexiblere Arbeitszeiten sowie in Corona-Zeiten zusätzlich durch sehr flexible Home-Office-Regelungen und den Einsatz digitaler Besprechungsmöglichkeiten/ Videokonferenzen gewährleistet. Auch hier sind erste Schritte getan; ein weiterer Ausbau ist in den kommenden Jahren geplant.

Diversity-Aktivitäten

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

Im Zusammenhang mit dem geplanten Ausbau der Internationalisierung, mit Weiterbildungsangeboten und Lehrerbildung sowie durch Einbindung der Kursangebote der fakultätseigenen Graduiertenschule GRANAT ist ein Ausbau von Gender & Diversity-Aspekten in der Fakultät vorgesehen. Seit drei Jahren wirkt die Fakultät an gemeinsamen Begrüßungsveranstaltungen für (inter-)nationale Promovierende unter der Ägide des Hochschulbüros für Internationales mit und ist bestrebt, die Integration von internationalen Promovierenden und Gastwissenschaftler*innen in die wissenschaftliche Gemeinschaft der Fakultät zu befördern und Foren zur Begegnung sowie zum Abbau von etwaigen Berührungsängsten zu schaffen. Hierzu trägt auch das Gastwissenschaftler*innen- Kolloquium bei, das seit 2019 jährlich wechselnd in den Bio- und Pflanzenwissenschaften, der Chemie und in den Geowissenschaften stattfindet und, wenn realisierbar, auf alle Fächer ausgedehnt werden soll.

Von der im Wintersemester 2011/12 und Sommersemester 2012 aus Mitteln der LUH und der NF eingerichteten Gastprofessur für Gender & Diversity, die Dr. Markus Prechtl inne hatte, sind wichtige Impulse für ein Diversitätsbewusstsein bei Studierenden ausgegangen. Diese werden bis heute - wenn auch in abgespeckter Form – von anderen Dozierenden weiterhin vermittelt: Im Berufsfelderkundungsseminar im Master-Soft Skill-Bereich werden weiterhin Inhalte z. B. zu Attribution, Stereotypen und Vorbildern angeboten, um bei Studierenden eine Sensibilisierung für Diversitätsfragen zu erreichen. Das hilft Studierenden, eigene Karriereschritte realistisch zu planen. Zudem bietet auch die fakultätseigene Graduiertenschule GRANAT für Studierende, Promovierende und Postdocs regelmäßig kostenfreie Kurse inklusive Coaching-Einheiten zum Aufbau und Reflektion der eigenen Karriere-Entwicklungsstrategie und zur Sensibilisierung für unternehmerisches Denken und Handeln an. Als fakultätsbezogenes Projekt nach dem Corona-bedingten Ausnahmezustand wird angestrebt, als Weiterbildungsmaßnahme wieder einen „Gender & Diversity-Tag“ zu veranstalten und in regelmäßigen Abständen zu wechselnden Themen anzubieten.

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 Potential. Sie fördert eine auf Vielfalt und Chancengleichheit basierende Hochschulkultur, die Voraussetzung für wissenschaftliche Leistungsfähigkeit und Innovationskraft ist.
Für die NF 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 NF nur profitieren. Defizite gibt es aus Sicht der NF beim Hochschulzugang, da es für folgende Zielgruppen starke Barrieren für den Hochschulzugang in Deutschland und gerade für die naturwissenschaftlichen Fächer gibt:

- Studierende mit Migrationshintergrund und nicht-deutscher Herkunft,
- Studierende mit Beeinträchtigung und Kinder von Eltern aus bildungsfernen Schichten

Im Handlungsfeld der Inklusion wurden für einige Studiengänge die Möglichkeit der Beteiligung an Praktika geschaffen. Die theoretischen Veranstaltungen stellen zumeist nur eine geringe Hürde für Studierende mit Beeinträchtigungen dar. Anders sieht die Situation in den Praktika aus, wo in den betroffenen Veranstaltungen Möglichkeiten zur Durchführung der Versuche für Geh- und Seh-beeinträchtige Studierende geschaffen wurden.
Mehr dieser Studierenden an die NF zu bringen und damit Diversity-Gerechtigkeit umzusetzen, ist ein Ziel der Fakultät, das jedoch der finanziellen Unterstützung durch zentrale Mittel der LUH bedarf.

Die NF 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.

Fakultätsrat | 08.12.2020

Philosophische Fakultät

Philosophische Fakultät

Dr. Annette Schulze
Institut für Politikwissenschaft

0511 762 5710
a.schulze@ipw.uni-hannover.de

Dr. Christina Lichtmannegger
Institut für Politikwissenschaft

0511 762 5270
c.lichtmannegger@ipw.uni-hannover.de

Jennifer Wengler
Romanisches Seminar

0511 762 5520
wengler@romanistik.phil.uni-hannover.de

Nele Weiher
Institut für Politikwissenschaft

0511 762 3556
n.weiher@ipw.uni-hannover.de

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Chancengleichheit von Frauen und Männern

An der Leibniz Universität Hannover lässt sich ein geringerer Anteil von Frauen im Vergleich zu Männern verzeichnen, je höher die Qualifizierungsebene und Karrierestufe ist. Diese „Leaky Pipeline“ ist an der Philosophischen Fakultät allerdings verschwindend gering, da sie universitätsweit den höchsten Anteil an W3 Professorinnen aufweist. Dieser Anteil konnte in dem aktuellen Betrachtungszeitraum erneut leicht erhöht werden. Auch bei der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnte eine leichte Steigerung des Frauenanteils beobachtet werden. Der Frauenanteil bei Studierenden und Promovierenden blieb unverändert hoch, bei der Gruppe der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sank der Frauenanteil hingegen leicht.

Kontinuierlich hoher Anteil von Studentinnen und Promovierenden
Der Anteil von Studentinnen bewegt sich derzeit mit rund 64 Prozent[1] auf einem kontinuierlich hohen Niveau. Dies gilt ebenfalls für den Anteil an Promovierenden, der bei rund 56 Prozent liegt. Bei Betrachtung von Abschlusszahlen nimmt der Frauenanteil weiter zu und ist bei Studienabschlüssen auf 74 Prozent und bei Promotionen auf 66 Prozent angestiegen. Allein im Jahr 2019 konnte ein Anstieg von sieben Prozent bei Promotionen beobachtet werden.

Wissenschaftliches Personal
Mit 63 Prozent ist der Frauenanteil beim befristeten wissenschaftlichen Personal im Vergleich zum vorausgegangen Betrachtungszeitraum unverändert hoch, bei den unbefristeten Verträgen hingegen ist der Frauenanteil von 46 auf 51 Prozent gestiegen.

Im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals liegt der Frauenanteil im Vergleich zu anderen Qualifizierungs- und Beschäftigungsgruppen zwar besonders hoch, ist aber gegenüber dem Vergleichszeitraum von 87 auf 83 Prozent gesunken.

Professorinnen
Der Anteil von W3 Professorinnen verdoppelte sich seit 2007 fast und erreicht im aktuellen Betrachtungszeitraum einen Höchstwert von 61 Prozent (2018), sinkt allerdings 2019 wieder auf 53 Prozent.

Diversity Management
In dem Bereich Diversity Management wurden in den letzten Jahren mehrere Meilensteine gelegt. 2016 wurde sowohl eine zentrale Referentinnen-Stelle für Diversity Management im Hochschulbüro für ChancenVielfalt eingerichtet als auch ein Diversity Rat institutionalisiert. Mitglieder der Philosophischen Fakultät sind seit der Gründung des 18-köpfigen Rates überdurchschnittlich stark in diesem repräsentiert. In der ersten Amtszeit des Rates waren drei von fünf stimmberechtigten Mitgliedern aus der Statusgruppe der Professorinnen und Professoren aus der Philosophischen Fakultät. Somit brachte sich die Philosophische Fakultät verstärkt in die Ausarbeitung des Diversity Konzepts ein, um Diskriminierungen an der LUH entgegenzutreten. Ebenso setzt sich die AG Barrierefreiheit Leibniz Universität Hannover für eine chancengerechte und ganzheitliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen ein. Hier wird an der Philosophischen Fakultät ein Pilotprojekt gestartet, bei welchem Gebäude 1211 (Schloßwender Straße 1) barrierefrei gestaltet werden soll (bis voraussichtlich 2023).

Familiengerechte Hochschule
Ziel der Leibniz Universität Hannover ist es, die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden familiengerechter zu gestalten und Angebote zur Verbesserung der Vereinbarung von Familie und Beruf bereitzuhalten. Die Angebote des Familienservice der LUH können alle Mitglieder der Philosophischen Fakultät nutzen: Kinderbetreuungsplätze, Kinderferienbetreuung, Telearbeitsmöglichkeiten, Workshops und Einzelcoachings zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. Unter anderem trägt das Zertifikatprogramms „audit familiengerechte hochschule“ mit den Maßnahmen der Schaffung

Frauen- und Männeranteile wissenschaftlicher Karrierestufen an der Fakultät

Zahlenangaben aus dem Zahlenspiegel 2020

Wissenschaftliche Karrierestufen	Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen		Kommentare ggf. hier eintragen
	Anzahl/m	Anzahl/w	
Anzahl der Promotionen im Jahr	12	23	Promotionen nach Erstprüfer im Studienjahr (WS+SS); Daten können gegenüber älteren Datenständen durch Nachmeldungen seitens der Fakultäten abweichen.
Promovierende (sofern Daten vorhanden)	105	139	Promovierende: Immatrikulationen mit Abschlussziel Promotion; Fachfälle ohne Beurlaubte
Nicht promoviertes wissenschaftliches Personal	-	-	Angaben nicht auswertbar
Promoviertes wissenschaftliches Personal (ohne eigene Arbeitsgruppe)	-	-	Angaben nicht auswertbar
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	-	-
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1)	-	-	Angaben nicht auswertbar
- davon Juniorprofessuren (W1)	1	1	-
Professuren C2*	-	-	-
Professuren C3/W2*	9	11	-
Professuren C4/W3	22	25	-
Neuberufungen im Jahr	6	1	inkl. Juniorprofessuren
davon C4/W3 Professuren im Jahr	5	1	-
Leitungspositionen: mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate)	1	0	Nur Dekanin/Dekan vermerkt

Zielvorgaben für 2024

Wissenschaftliche Karrierestufe	Zielvorgabe für 2024	
	männlich	weiblich
Studierende (ohne Promovierende)	36%	64%
Promotionen im Studienjahr	36%	64%
Professuren insgesamt (W1, C3/W2, C4/W3)	47%	53%

neuer Kinderbetreuungsangebote und der Ermöglichung von alternierender Telearbeit zur Erreichung dieser Ziele bei.

Das Mutterschutzgesetz wurde auf Studentinnen ausgeweitet und bietet werdenden Müttern und ihren Kindern Schutz vor Gefährdungen, Überforderung und Gesundheitsschädigungen. Für jede schwangere Studentin muss eine Gefährdungsbeurteilung erstellt werden. An der Philosophischen Fakultät ist es möglich, dass Frauen für Stillpausen auch während des Ablegens von Prüfungsleistungen freigestellt werden. Bezogen auf den Frauenanteil an der Philosophischen Fakultät ist diese Vorreiterin und so lässt sich in Gebäude 1210 (Schloßwender Straße 5+7, Raum C213A) ein Ruhe- und Stillraum für Schwangere und Stillende finden.

Während der Corona-Pandemie war und ist es eine große Herausforderung den Lehr- und Prüfungsbetrieb an der LUH sicherzustellen. Da Schul- und Kitaschließungen zu einer Erschwerung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen, weist der Familienservice regelmäßig auf die Angebote der LUH hin.

In Kooperation mit dem Familienservice, der Philosophischen Fakultät und der Leibniz School of Education besteht seit August 2020 das Angebot „Homeschooling“: Familiäre Verpflichtungen und universitäre Aufgaben vereinbaren zu können, sollte für Beschäftigte der LUH durch das kostenfreie Angebot der Hausaufgabenbetreuung durch Studierende ermöglicht werden. Eine weitere angestrebte Maßnahme ist die Semester-Wochenstunden von Lehrenden mit Kindern zu reduzieren.

Laut verschiedener Verbände, z. B. Verein für Sozialpolitik Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften gibt es während der Corona-Pandemie einen starken Rückgang von Publikationen und beantragten Forschungsprojekten insbesondere von Frauen, dies wird auf fehlende unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zurückgeführt (siehe z.B. die Veröffentlichung in nature: Viglione, 2020[2]).

Insofern besteht hier Handlungsbedarf, wenn exzellente Lehrangebote und Forschungsarbeit an der Philosophischen Fakultät in Krisenzeiten stabil gehalten werden sollen. Dies gilt nicht zuletzt für die Gewährleistung reibungsloser Abläufe in der Verwaltung.

Fakultätsrat | 09.12.2020

[2] Viglione, Giuliana (2020): Are women publishing less during the pandemic?, in: Nature, Vol 581. https://media.nature.com/original/magazine-assets/d41586-020-01294-9/d41586-020-01294-9.pdf

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

© Andre Germar

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Helga Gotzmann
Hochschulbüro für ChancenVielfalt

Manuela Heidelberg
Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

0511 762 3565
gotzmann@chancenvielfalt.uni-hannover.de

0511 762 5977
manuela.heidelberg@wa.uni-hannover.de

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Personelle Gleichstellungsstandards

Studierende
Die Studierendenzahlen bleiben weiterhin auf einem hohen Niveau und sind in den Jahren 2016-2019 moderat gestiegen auf insgesamt 3417 im Jahr 2019. Der Anteil an weiblichen zu männlichen Studierenden bleibt im Verhältnis über die Jahre konstant bei 63% (männlich) zu 37% (weiblich).
Der Anteil von Studentinnen an der Fakultät differiert stark je nach Studienfach.
Im Bereich Wirtschaftswissenschaft lag der Anteil im Wintersemester 2019/20 an Bachelor-Studentinnen bei 38% und im Master bei 43%, dies entspricht auch dem Anteil der neu immatrikulierten Studentinnen des WS 2019/20. Bei den Wirtschaftsingenieurinnen lag der Anteil im WS 2019/20 im Bachelor insgesamt bei 24% und 23% im Master. Bei den neu immatrikulierten Wirtschaftsingenieurinnen des Jahres 2019/20 betrug der Anteil im Bachelor 22% und im Master 27%.
Bei dem im Wintersemester 2017/18 neu eingerichteten berufsbegleitenden Masterstudiengang Arbeitswissenschaft lag der Frauenanteil bei 77% gesamt und bei neu immatrikulierten Studentinnen im Wintersemester 2019/20 bei 82%.
Die Fakultät strebt an, den Frauenanteil im Bereich Wirtschaftswissenschaft im Bachelor auf 40% und im Master auf 45% sowie im Bereich Wirtschaftsingenieurwesen im Bachelor auf 25% und auf 30% im Master zu erhöhen.

Studienabschlüsse

Die Anzahl der Studienabschlüsse ist in den letzten Jahren angestiegen auf insgesamt 806 Abschlüsse im Jahr 2019. Davon waren 509 männlichen und 297 weiblichen Geschlechts, was einem Verhältnis von 63% zu 37% entspricht. Dieses Verhältnis spiegelt in etwa auch prozentual die vergangenen Jahre wider.

Promotionen
Der Anteil der Promovierenden war in den Jahren 2016-2019 relativ konstant bei ca. 60% männliche und ca. 40% weibliche immatrikulierte Promovierende. Bei den abgeschlossenen Promotionen schwankte der Anteil etwas, von im Jahr 2016 70% (Männer) zu 30% (Frauen), 2017 50% zu 50% und in den Jahren 2018 und 2019 von ca. 60% (Männer) zu 40% (Frauen), was in etwa dem Anteil immatrikulierter Studierender entspricht. Die Fakultät strebt an, sowohl die Zahl der Promovendinnen als auch die der Abschlüsse von Frauen bis zum Jahr 2024 konstant auf 40% zu halten.

Habilitationen
Im Jahr 2015 haben zwei Habilitationen durch eine Habilitandin (50 %) und durch einen Habilitanden (50 %) an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät stattgefunden. Im darauffolgenden Jahr 2016 fand eine Umhabilitation und eine Habilitation durch zwei männliche Habilitanden statt.
Im Jahr 2020 fanden drei Habilitationen statt, davon war eine von einer Habilitandin (33,33 %).

Juniorprofessuren
Die Zahl der Juniorprofessuren ist in den letzten Jahren rückläufig. Im Jahr 2019 gab es eine Juniorprofessorin und einen Juniorprofessor.

Tenure Track W2-Professuren
In den Jahren 2019 und 2020 (Stand 30.09.2020) wurden zwei W2-Professuren (mit Tenure Track nach W3) besetzt, davon eine mit einer Professorin.

W3-Professuren
Im Jahr 2015 waren 24 C4/W3-Professuren an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät angesiedelt. Im Jahr 2016 sank die Zahl auf 23 Professuren, wovon drei mit Professorinnen (13%) und 20 mit Professoren (87%) besetzt waren. In den Jahren bis September 2020 konnte der Frauenanteil deutlich gesteigert werden auf nun 5 Professorinnen (22%) und 18 Professoren (78%). Die Fakultät strebt an, diese erfreuliche Entwicklung beizubehalten bzw. auszubauen.

Professuren (gesamt)
Insgesamt kam die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät 2015 somit auf 31 Professuren. 13 % davon waren durch Professorinnen besetzt (4), 87 % durch Professoren (27). Im Jahr 2016 verringerte sich die Anzahl der Professuren insgesamt auf 30, davon waren weiterhin 4 mit Professorinnen besetzt. Im Jahr 2017 reduzierte sich die Anzahl der gesamt besetzten Professuren von 30 auf 26. Bis zum 30.09.2020 stieg die Zahl der besetzten Professuren wieder auf 27, wovon 7 mit Professorinnen und 20 mit Professoren besetzt waren. Dies entspricht einem Frauenanteil von 26%. Das Ziel der Fakultät, den Frauenanteil auf 25% bis zum Jahr 2020 zu steigern, konnte damit erfüllt werden. Die Fakultät strebt an, diesen Anteil bis 2024 auf 30% zu erhöhen.

Durchgeführte und geplante Maßnahmen

Chancengleichheit von Frauen und Männern
Es ist der Fakultät gelungen, im Rahmen einer Caroline-Herschel-Professur eine Juniorprofessorin im Jahr 2018 zu berufen.

Zur Erhöhung des Anteils von Professorinnen an der Fakultät werden qualifizierte Frauen durch die Vorsitzenden von Berufungskommissionen kontaktiert und zur Bewerbung ermuntert bzw. aufgefordert. Dazu findet beispielsweise ein aktives Screening von potenziellen weiblichen Bewerberinnen in entsprechenden Webportalen statt. Die Einführung des Rekrutierungsleitfadens des Berufungsreferats der LUH beschreibt außerdem verschiedene Handlungsoptionen und führt eine Dokumentationspflicht der Rekrutierungsmaßnahmen ein. Die Steigerung des Anteils an Professorinnen an der Gesamtprofessorenschaft bestätigt, dass dieses Instrument zielführend ist. Im Rahmen der Transparenz und zur Realisierung einer ausgewogenen Personalstruktur wirkt die stellv. dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bei allen Berufungsverfahren und bei der Besetzung von unbefristeten Stellen im Landesdienst mit.

Familienservice
Durch die im Jahr 2017 geänderte Prüfungsordnung konnte die Studien- und Arbeitssituation von Frauen und Männern verbessert werden, da sie deutlich mehr Flexibilität zulässt. Durch das Aufzeichnen von Vorlesungen im Bachelor, können die Studierenden mehr zeitliche Flexibilität gewinnen. Das Dekanat unterstützt die Vorlesungsaufzeichnung, indem es die Kosten übernimmt.
Auf der Homepage der Fakultät werden Veranstaltungshinweise des Hochschulbüros für Chancenvielfalt veröffentlicht. Für

alle Fragen steht zudem die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät zur Verfügung. Im August 2019 wurde ein Still- und Ruheraum eingerichtet und im Januar 2020 wurde ein Toilettenraum mit einer Wickelauflage ausgestattet.

Zukunftstag vormals Girls`Day
Der Zukunftstag wird für Schülerinnen und Schüler der Klassen 8-10 angeboten. An der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wird er von mehr Mädchen als Jungen nachgefragt. Bei den Veranstaltungen stehen sowohl ein Wirtschaftswissenschaftler*in als auch ein Wirtschaftsingenieur*in für Fragen zur Verfügung. Ziel ist einen Blick hinter die Kulissen der Fakultät zu werfen und insbesondere auch Mädchen für ein Studium und eine Karriere in der Wissenschaft zu begeistern.

Diversity Aktivitäten
Seit dem 15.05.2019 hat die Fakultät, als erste an der Leibniz Universität, einen Diversitybeauftragten, welcher für alle Belange im Zusammenhang mit Fragen der personellen Vielfalt sowie Chancengleichheit zur Verfügung steht und Koordinator der fakultätsspezifischen Maßnahmen ist.

Im Rahmen der Gastprofessur “Gender und Diversity“ an der Fakultät (2015-2017) wurde in zwei Lehrveranstaltungen und einem Buchprojekt am Thema „Geflüchtete Menschen in Deutschland“ geforscht. Im Jahr 2017 erschien als Endprodukt die Publikation „Geflüchtete Menschen auf dem Weg in den deutschen Arbeitsmarkt“ im Rainer Hampp Verlag. Zwei Dozierende und 15 Studierende haben darin Interviews mit ehemaligen Flüchtlingen zu deren Berufsbiographie in der alten bzw. neuen Heimat dokumentiert und analysiert.

In Lehrveranstaltungen der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ist das Diversity-Thema seit 2017 regelmäßig vertreten. Im Bachelor-Studium wird immer im Wintersemester das Seminar „Personelle Vielfalt in Organisationen“ angeboten und stark nachgefragt. Im berufsbegleitenden Master-Studium Arbeitswissenschaft gibt es die Pflichtveranstaltungen „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ (Schwerpunkt Personalmanagement) sowie „Diversity Management“ (Schwerpunkt Management und Führung), die einmal pro Jahr stattfinden.

Aus den genannten Lehrveranstaltungen sind diverse Seminar-, Bachelor- und Masterarbeiten zu unterschiedlichen Diversity-Themen hervorgegangen. Sie bezogen sich einerseits auf die Diversity-Dimensionen Gender, Ethnizität, Behinderung, Familie, sexuelle Orientierung und Alter, andererseits aber auch auf die strategische Implementierung von Diversity Management in Unternehmen. Auch spezielle Themen wie „Introvertierte Menschen in Führungssituationen“, „Interkulturelle Personalentwicklung“ oder „Motivation von Angehörigen der Generation Z“ wurden bearbeitet.

Für den Deutschen Diversity Tag am 26.05.2020 wurde in Kooperation mit dem Hochschulbüro für Chancenvielfalt ein Diversity-Workshop-Tag konzipiert und organisiert. Dort sollten in sechs verschiedenen Workshops Themen wie „Unconscious Bias bei Personalentscheidungen“, „Wie kommt die Vielfalt in die Organisation?“, „Diversity-orientiertes Employer Branding“ oder auch „Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz“ behandelt werden. Die Veranstaltung ist leider der Corona-Krise zum Opfer gefallen, soll allerdings zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt werden.

Fakultätsrat | 06.01.2021

Diversitybeauftragter

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät hat als erste Fakultät seit 2019 einen Diversitybeauftragten. Dr. Günther Vedder ist für alle Belange im Zusammenhang mit Vielfalt sowie Chancengleichheit und fakultätsspezifischen Maßnahmen zuständig.

Leibniz School of Education

© Adobe Stock | J fizkes

Leibniz School of Education

Ina Fedrich
Leitung uniKIK

0511 762 8791
ina.fedrich@schulprojekte.uni-hannover.de

Virna Engling
Team Marketing & Kommunikation und Verwaltung

0511 762 19747
virna.engling@lehrerbildung.uni-hannover.de

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Das Zentrum für Lehrerbildung wurde am 01.04.2006 als Zentrale Einrichtung an der Leibniz Universität Hannover (LUH) eingerichtet. Mit der Gründung der Leibniz School of Education (LSE) zum 01.04.2016 wurde das Zentrum für Lehrerbildung als Geschäftsstelle in die LSE integriert. Die LSE ist eine Einrichtung in akademischer Selbstverwaltung gemäß Grundordnung der LUH. Als fakultätsübergreifende Querstruktur übernimmt sie zentrale Verantwortung für die Gestaltung der Lehrkräftebildung an der LUH und dient als Anlaufstelle für alle Lehramtsstudierenden und die an der Lehramtsausbildung beteiligten Lehrenden. Gemeinsam mit den beteiligten Fakultäten erarbeitet die LSE innovative und nachhaltige Strategien, um die Lehrkräftebildung unter den Gesichtspunkten von Wissenschafts- und Professionsorientierung kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Zur Gesamtstrategie der Lehrkräftebildung gehört auch eine aktive Verzahnung der verschiedenen Phasen in der Ausbildung und Weiterqualifikation.

Die Leibniz School of Education gliedert sich in die Bereiche Studium und Lehre, Forschung, uniplus Lehrkräftefortbildung und uniKIK Schulprojekte zur Nachwuchsförderung.

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Zur Situation der Verteilung von Männern und Frauen
In der Geschäftsstelle der LSE sind 24 Frauen (92%) und 2 Männer (8%) beschäftigt. Es wird sehr deutlich, dass die Männer in diesem Bereich unterrepräsentiert sind. Es wird ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter in den einzelnen Bereichen angestrebt.

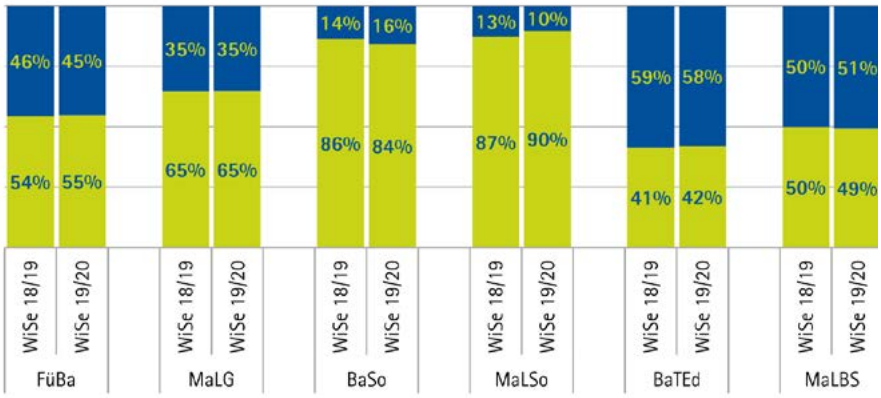
Beschäftigte in der Geschäftsstelle der LSE, Stand: 12/2020

	Planstellen (TVL)	Davon in Teilzeit	Projektstellen (Drittmittelfinanziert)	Davon in Teilzeit
Frauen	24	20	-	3
Männer	2	1	3	5
Gesamt	26	21	3	8

Zur Situation der Verteilung von Studentinnen und Studenten in den Lehramtsstudiengängen

Geschlechterverteilung in Lehramtsstudiengängen

Verhältnis von Männern und Frauen allgemein in den Lehramtsstudiengängen

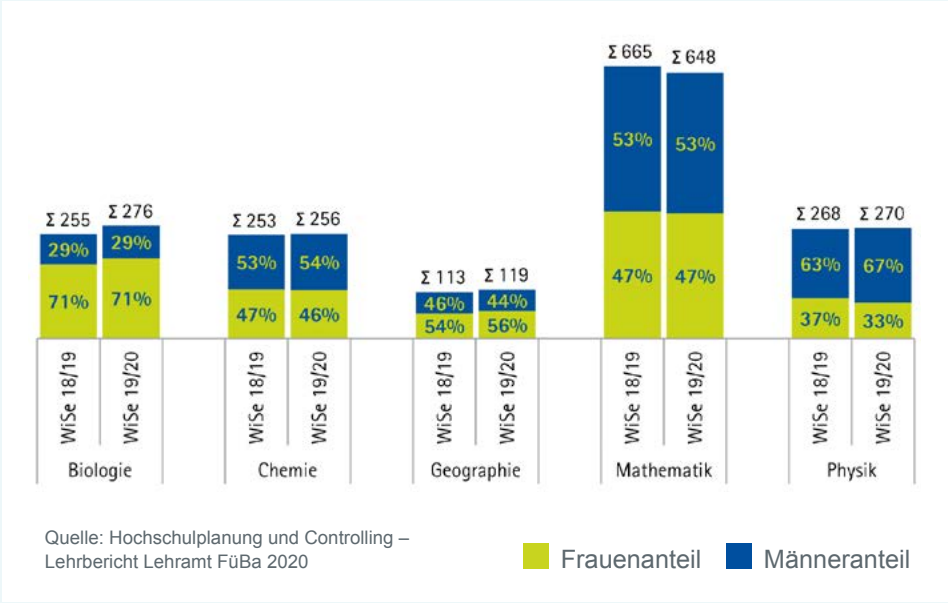


Quelle: Hochschulplanung und Controlling – Lehrberichte Lehramt 2020

In den Studiengängen mit dem Ziel Lehramt an Gymnasien und Lehramt Sonderpädagogik ist der Anteil weiblicher Studierender höher als der Anteil der männlichen Studierenden. Das Lehramt an berufsbildenden Schulen weist in Summe einen höheren Anteil von männlichen Studierenden auf. Für alle Abschlüsse gilt jedoch auch, dass die Anteile von der konkreten Fachrichtung abhängen. Das Lehramt an berufsbildenden Schulen weist hier eine besonders starke Streuung der Geschlechtsverteilung auf. Dies wird im Folgenden näher dargestellt.

Verhältnis von Frauen und Männern im „Fächerübergreifenden Bachelorstudiengang“ (FüBa) und im Master „Lehramt an Gymnasien“ (MaLG)

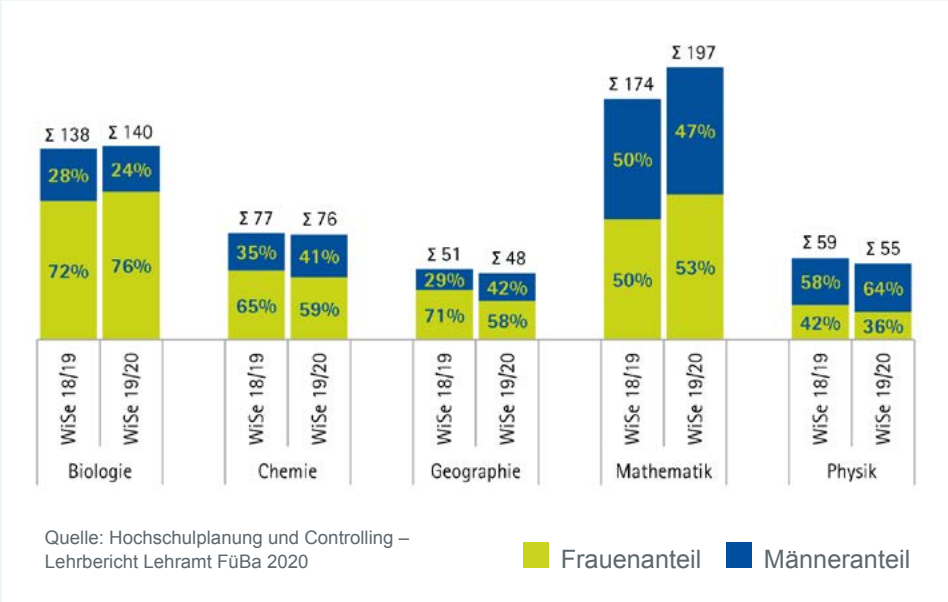
FüBa MINT-Bereich



Quelle: Hochschulplanung und Controlling – Lehrbericht Lehramt FüBa 2020

Mathematisch-naturwissenschaftlicher Bereich (MINT)

MaLG MINT-Bereich



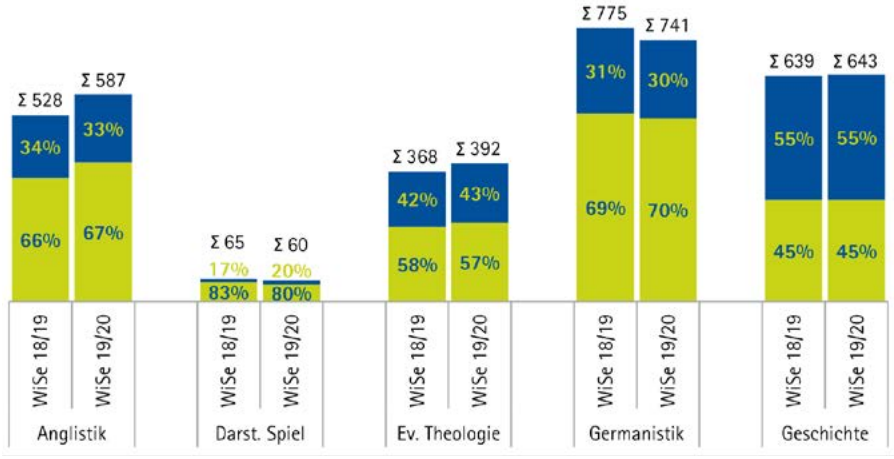
Quelle: Hochschulplanung und Controlling – Lehrbericht Lehramt FüBa 2020

Mathematisch-naturwissenschaftlicher Bereich (MINT)

Im naturwissenschaftlichen Bereich werden die Fächer Chemie, Geographie und Mathematik im FüBa und MaLG nahezu paritätisch von Studentinnen und Studenten belegt. In Biologie hingegen ist der Anteil weiblicher Studierender höher, bei Physik genau umgekehrt.

FüBa ohne MINT-Bereich (1/2)

Nicht-MINT-Bereich

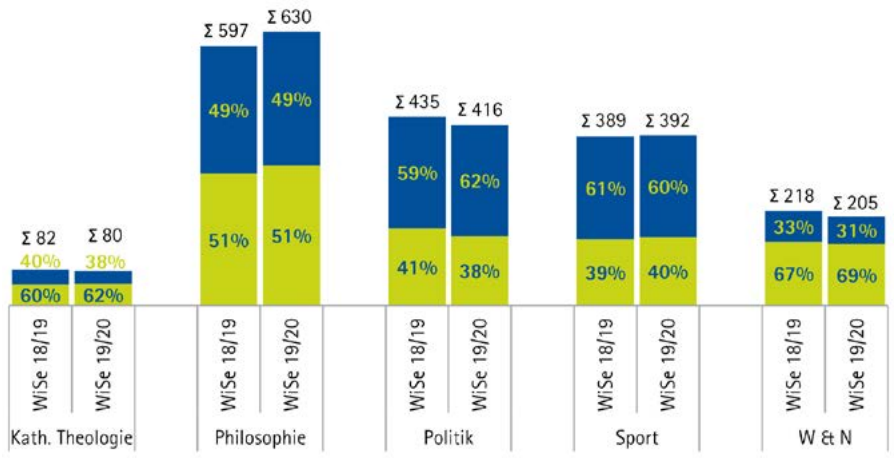


Quelle: Hochschulplanung und Controlling – Lehrbericht Lehramt FüBa 2020

Frauenanteil Männeranteil

FüBa ohne MINT-Bereich (2/2)

Nicht-MINT-Bereich

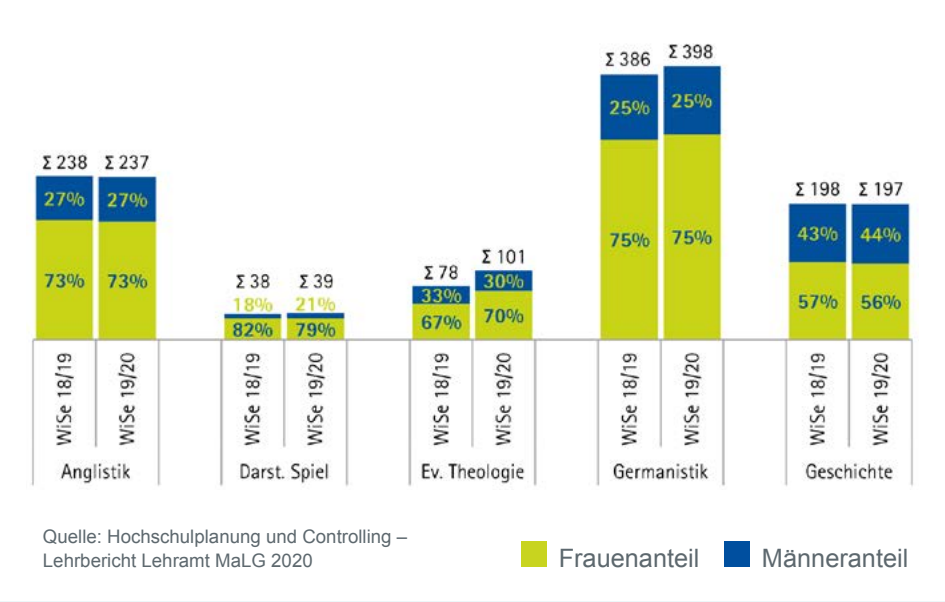


Quelle: Hochschulplanung und Controlling – Lehrbericht Lehramt FüBa 2020

Frauenanteil Männeranteil

MaLG ohne MINT-Bereich (1/2)

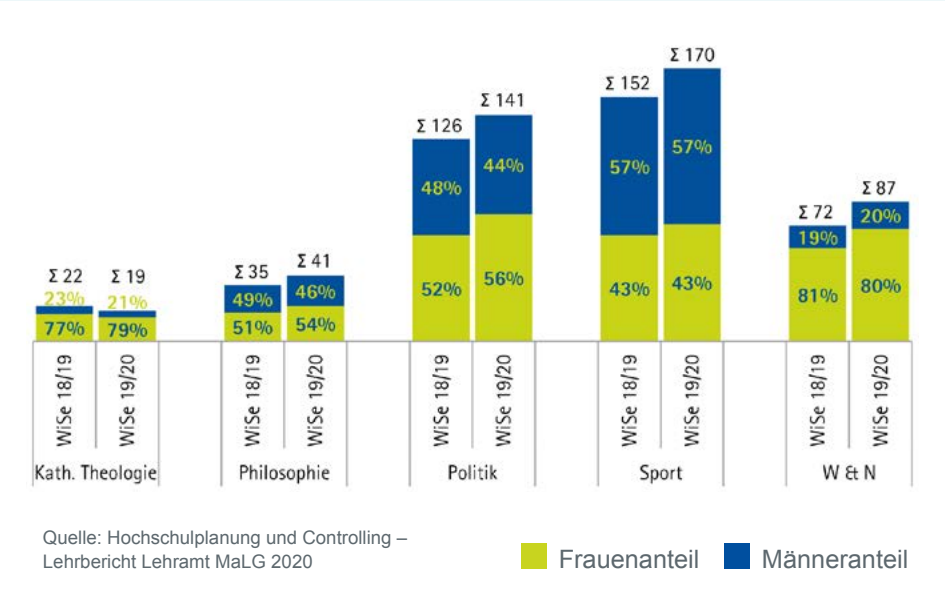
Nicht-MINT-Bereich



Quelle: Hochschulplanung und Controlling – Lehrbericht Lehramt MaLG 2020

MaLG ohne MINT-Bereich (2/2)

Nicht-MINT-Bereich



Quelle: Hochschulplanung und Controlling – Lehrbericht Lehramt MaLG 2020

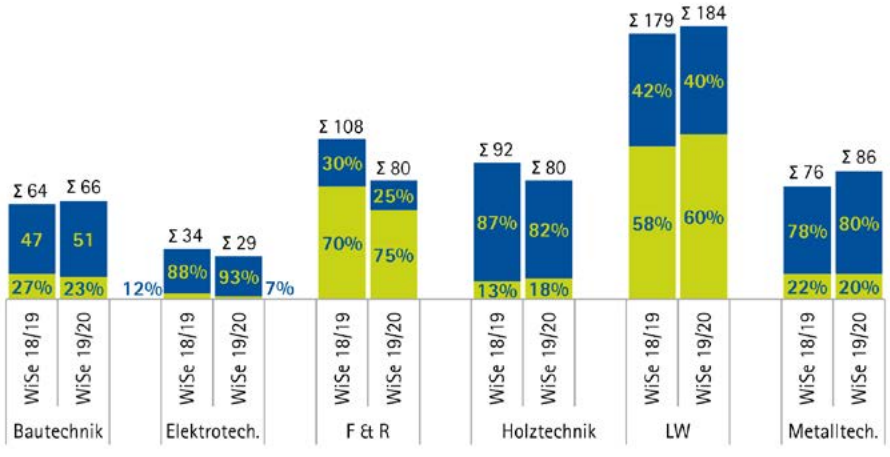
Außerhalb des MINT-Bereiches unterschieden sich die Fächer deutlicher und es gibt auch teilweise deutliche Unterschiede zwischen dem FüBa und dem MaLG eines Faches. Im FüBa sind die Fächer Evangelische Theologie, Geschichte und Philoso-

phie mit nahezu gleichvielen Studentinnen und Studenten besetzt. Für Geschichte und Philosophie gilt dies auch im MaLG, bei Evangelischer Theologie führen mehr Studentinnen als Studenten ihr Studium fort. Bei den Fächern Sport und Politik kann dies ebenfalls beobachtet werden, jedoch mit der Ausgangsbasis eines erhöhten Anteils von Studenten. Entsprechend nimmt der Überhang von Studenten im Master deutlich ab, sodass auch hier nahezu Gleichstand zwischen den Geschlechtern herrscht, bei Politik sogar mit leichtem Überhang von Studentinnen. Sport und Politik sind im FüBa die einzigen Fächer mit einem erhöhten Anteil von Studenten. In allen verbleibenden Fächern ist der Anteil von Studentinnen deutlich erhöht. Im MaLG verstärkt sich dieses Ungleichgewicht in den Fächern Anglistik, Germanistik, Katholische Theologie und Werte & Normen weiter. Lediglich in Darstellendem Spiel gibt es kaum eine Veränderung zwischen dem FüBa und dem MaLG.

Zusammenfassend zeigt sich, dass im FüBa und MaLG der für MINT-Fächer typische geringe Anteil von Studentinnen nicht zutrifft. Hier ist in der Mehrheit der Fächer ein ungefähres Gleichgewicht von Studentinnen und Studenten zu beschreiben. Der Gegenpol des typischerweise hohen Anteils von Studentinnen in gesellschaftswissenschaftlichen Studiengängen kann hingegen auch auf den FüBa und besonders auf den MaLG angewendet werden. Des Weiteren lassen die vorliegenden Daten einen Rückschluss darauf zu, dass insgesamt deutlich mehr Studentinnen ihr Studium nach dem Bachelor fortsetzen als Studenten.

BaTEd Fachrichtungen

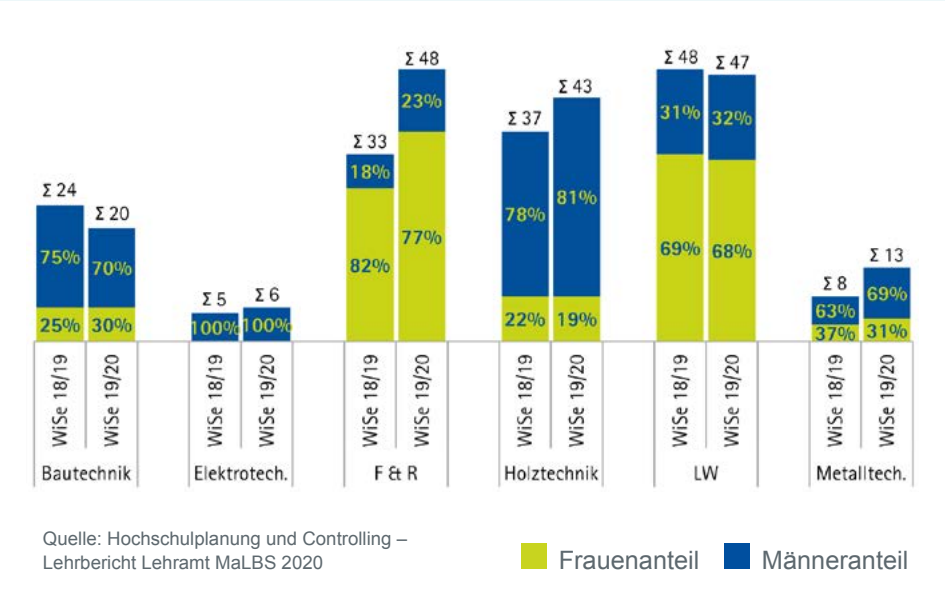
Verhältnis von Frauen und Männern in den beruflichen Fachrichtungen in den Studiengängen „Bachelor of Technical Education“ (BaTEd) und im Master „Lehramt an berufsbildenden Schulen“ (MaLBS)



Quelle: Hochschulplanung und Controlling – Lehrbericht Lehramt BaTEd 2020

Frauenanteil Männeranteil

MaLBS Fachrichtungen



Quelle: Hochschulplanung und Controlling – Lehrbericht Lehramt MaLBS 2020

Verhältnis von Frauen und Männern in den beruflichen Fachrichtungen in den Studiengängen „Bachelor of Technical Education“ (BaTEd) und im Master „Lehramt an berufsbildenden Schulen“ (MaLBS)

Der Anteil von Studentinnen ist in den Fachrichtungen Farbtechnik & Raumgestaltung sowie Lebensmittelwissenschaft deutlich höher als in den anderen beruflichen Fachrichtungen. Dies resultiert oftmals aus vorangegangenen Ausbildungen z.B. im Gastronomie- und Hotelbereich, die häufig von Frauen gewählt werden. Hingegen liegt in den Ausbildungsbereichen Elektrotechnik, Holztechnik und Metalltechnik der Anteil der Studenten deutlich über dem der Studentinnen. Ebenso lässt sich wieder eine allgemeine Steigerung des Anteils von Studentinnen zwischen Bachelor und Master feststellen. Einzige Ausnahme bildet hier Elektrotechnik. Dabei muss jedoch auch beachtet werden, dass die Gesamtzahl von Studierenden in diesem Fach so klein ist, dass die Daten nur geringe Aussagekraft haben (eine Studentin bedeutet bereits einen Anteil von 17% bei insgesamt 6 Studierenden).

Vision & Perspektive
Aufgrund der aktuellen Zahlenlage zu den Studierenden in den lehramtsbezogenen Studiengängen wird zunächst für das Lehramt an Gymnasien eine Erhöhung des Anteils von Studenten in den geisteswissenschaftlichen Fächern angestrebt. Die Erhöhung des Anteils von Studentinnen kann auf einzelne Fächer wie Physik, Sport und Politik konzentriert werden. Gleichzeitig muss es aber das Ziel bleiben, die bisherigen Errungenschaften in ausgeglichenen Studiengängen zu erhalten und auszubauen.

Im Bereich des Lehramts an Berufsschulen ist ebenfalls aus beiden Richtungen an einer Angleichung der Geschlechtsverteilung zu arbeiten. Hier braucht es eine Erhöhung der Attraktivität von technischen Fachrichtungen für Studentinnen und von nicht-technischen Fachrichtungen für Studenten.

Für das Erreichen von einem ausgeglichenen Anteil von Studentinnen und Studenten in dem geisteswissenschaftlichen Bereich ist es notwendig, die umfangreichen Projekte für Schülerinnen und Schüler auf

Schulprojekte

Seit über 20 Jahren gibt es Schulprojekte unter dem Motto „Uni erleben“. Im Rahmen unterschiedlichster Projekte können Schüler*innen Studieninhalte kennenlernen und experimentieren. Fachinhalte werden so greif- und erfahrbar gemacht – damit unterstützen die Angebote bei der Orientierung und der Studienwahlentscheidung. Vor diesem Hintergrund laden insbesondere Studiengänge aus dem MINT-Bereich Schüler*innen ein. Zu den Angeboten gehören u.a.: Leibniz LAB, Gauß-AG, JuniorSTUDIUM, SommerUNI für Schülerinnen.

diesen Bereich auszuweiten. Eine erste Pilotmaßnahme in dem Bereich wurde von der Abteilung uniKIK Schulprojekte bereits im Rahmen der digitalen Gauß-AG in den Herbstferien 2020 umgesetzt. Basierend auf dem MINT-orientierten Projekt wurde neben naturwissenschaftlichen und technischen Themen auch das Thema Populismus aus dem Bereich der Geistes- und Politikwissenschaften angeboten. Durch die Verbindung mit einem MINT-Projekt, bei welchem sich typischerweise eher Schüler anmelden, konnte diese Gauß-AG einen für Geisteswissenschaften untypischen Anteil von 75% Teilnehmern erreichen. Diese Verbindung der Fachbereiche in den Projekten für die Nutzung von Querverbindungen soll perspektivisch evaluiert und ggf. weiter ausgebaut werden.

Die bereits bewährten Schulprojekte werden in Zukunft einen noch stärkeren Fokus auf die Einbindung der Lehramtsstudiengänge legen, um frühzeitig zu informieren, zu begeistern und bei der Studienwahl zu unterstützen. Dabei wird auch weiterhin die Mädchenförderung in den MINT-Fächern eine große Rolle spielen. Wie die Zahlen zeigen, sollten im gesellschaftswissenschaftlichen Bereich, um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, die Angebote im Gegensatz dazu gezielt Jungen ansprechen.

Möglich wäre im Rahmen des Projektes Leibniz LAB eine stärkere Kooperation mit den Berufsschulen, um so ein Netzwerk aufzubauen und mehr Interessent*innen für ein Studium in diesem Bereich zu gewinnen. Auch in der Vergangenheit trägt dieses Schulprojekt zur Mädchen- und Inklusionsförderung bei:

Leibniz LAB
- Begeisterung für Naturwissenschaften und Technik wecken
- Mädchenförderung im MINT-Bereich
- Beitrag zur Inklusion

Naturwissenschaften und Technik durchdringen und prägen alle Lebensbereiche. Durch das Motto „Die Uni rückt näher“ erreicht das Leibniz JuniorLAB neben den ohnehin schon naturwissenschaftlich-technisch interessierten Kindern vor allem auch die Mädchen ohne sie in eine Sonderrolle zu drängen oder sie aus der Gruppe zu extrahieren. Projekte, die ausschließlich für Mädchen initiiert werden, werden von diesen häufig als eine Form der Stigmatisierung oder auch als ungerechte Bevorzugung empfunden. Im Leibniz LAB hingegen können Mädchen und Jungen gemeinsam an Versuchen arbeiten. So trägt das Leibniz JuniorLAB ganz wesentlich dazu bei, vor allem auch die jungen Mädchen anzusprechen und sie an die faszinierende Welt der Technik und Naturwissenschaften heranzuführen.

Darüber hinaus brauchen vor allem auch Kinder mit besonderem Förderungsbedarf unmittelbare sinnliche Erfahrungen, um mit der Welt vertraut zu werden, weshalb Experimente ein wichtiger Bestandteil der Inklusion sind. Gerade Kinder mit besonderem Förderungsbedarf profitieren von Experimenten im Unterricht, da sie flexibel eine Aufgabe übernehmen können, die ihren Fähigkeiten entspricht. Die Distanz zum Inhalt und auch zu den Mitschülerinnen und –schülern wird verringert und eine kooperative Zusammenarbeit durch Experimente ermöglicht.

So kann mit dem Leibniz JuniorLAB eine weitere Zielgruppe erschlossen werden und es unterstützt die Lehrkräfte dabei,

den Inklusionsauftrag der Schulen umzusetzen.

Maßnahmen zur Transparenz von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren
Stellenbesetzungsverfahren werden eng mit der Personalverwaltung und dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten sowie mit der Schwerbehindertenvertretung abgestimmt.

Familienservice

Maßnahmen zur Verbesserung der Studien- und Arbeitssituation von Frauen und Männern
Die Leibniz Universität Hannover schafft mit einem großen Bauvorhaben nahe dem zentralen Hauptgebäude einen Neubau, in dem die Leibniz School of Education sowie Kernbereiche der Lehrkräftebildung gemeinsam den "Campus Lehrkräftebildung" gestalten werden. Die Baumaßnahmen für den Neubau, in das neben der LSE auch erziehungswissenschaftliche Institute der Philosophischen Fakultät einziehen sollen, haben zum Jahresanfang 2020 begonnen. Bei der Planung des Neubaus wurde ein geschlechtsunspezifisches WC für Menschen mit Behinderung und eine Wickelmöglichkeit für Studierende mit Kind berücksichtigt.

Außerdem wird es studentische Arbeitsflächen geben, die vielfältige Lernszenarien ermöglichen, um verschiedenen Lerntypen und –bedarfen gerecht zu werden.

Der Bezug des Gebäudes ist für den Herbst 2022 vorgesehen.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und/oder Arbeit und Familie
Der LSE ist es wichtig, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Sie ermöglicht Frauen und Männern flexible Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. 21 der hauptamtlich Beschäftigten arbeiten derzeit in Teilzeit.

Der Großteil der Mitarbeitenden wurde mit Notebooks ausgestattet, die je nach Arbeitsbereich flexiblere Arbeitsweisen und -zeiten ermöglichen.

Diversity Aktivitäten

Studium

Einrichtung des Profilschwerpunktes Digitale Lernlandschaft: Inklusive Bildung:
Die Vorlesung „Digitale Lernlandschaft: Inklusive Bildung“ ist im Lernmanagementsystem der Leibniz Universität Hannover umgesetzt. Bei dieser Veranstaltung handelt es sich um die erste Pflichtveranstaltung, an der alle Lehramtsstudierenden gemeinsam teilnehmen. Das sind Studierende des Fächerübergreifenden Bachelors (FüBA), des Bachelors Sonderpädagogik und des Bachelors Technical Education. Diesem gemeinsamen Lernen kommt für das spätere Berufsleben und für die Umsetzung von Inklusion eine entscheidende Rolle zu, da sich in der Praxis Faktoren wie Kooperation, Austausch, Teamarbeit und Teamfähigkeit zwischen den Lehrkräften der verschiedenen Schulformen und über die Schule hinaus als wichtige Grundlagen herausgestellt haben (Vgl. Werning, Mackowiak, Rothe, & Müller 2017).

Inhaltlich umspannt die Lernlandschaft Lernpakete verschiedener Fachdidaktiken und dreht sich allen voran um die Inhalte der Sonderpädagogik. Die Studierenden werden somit im Hinblick auf aktuelle und auf sich zukünftig eröffnende sonderpädagogische Arbeitsbereiche und Fragen sensibilisiert und an ein grundlegendes Verständnis professionsspezifischer Herausforderungen herangeführt. Einen breitgefächerten Einstieg in das Themenfeld der Inklusion offerieren die Inhalte unterschiedlicher Fachbereiche.

Projektangebote

- **Leibniz-Prinzip (zweite Förderphase der Qualitätsoffensive Lehrkräftebildung)**
  Im derzeitigen Leibniz-Prinzip 2 ist aus der jeweiligen Perspektive für alle drei Handlungsfelder der Umgang mit Heterogenietät in Lehr und Lernkontexten ein Leitmotiv.

- **#LernenVernetzt**
  In #LernenVernetzt unterstützen ehrenamtlich engagierte Lehramtsstudierende der Leibniz Universität Hannover (LUH) Lehrkräfte sowie Schülerinnen und Schüler beim digitalen Lehren und Lernen. Das Projekt wurde im März und April 2020 kurzfristig ins Leben gerufen, um die Auswirkungen der coronabedingten Schulschließungen abzumildern. Die individuelle Lernbegleitung einzelner Schülerinnen und Schüler ist ein zentraler Bestandteil des Projekts #LernenVernetzt. In der Distanz- sowie der Hybridlehre sind Schülerinnen und Schüler mit dem Strukturieren des Lernens oft auf sich allein gestellt. Nicht allen stehen die notwendigen digitalen Medien sowie die notwendigen Unterstützungssysteme zur Verfügung. Auch die Erziehungsberechtigten können aus unterschiedlichsten Gründen die Lernprozesse der Kinder und Jugendlichen nicht immer ausreichend unterstützen. Das Projekt #LernenVernetzt kann vielseitig ausgestaltet werden, sodass sich die Ausrichtung an den Bedarfen und Möglichkeiten der beteiligten Lehramtsstudierenden, Lehrkräften sowie Schülerinnen und Schülern orientiert.

- **Studienbegleitende Zusatzqualifikation "Schulpraxis"**
  Die Seminare von Schulpraxis, die gemeinsam von der Leibniz School of Education und der ZQS/Schlüsselkompetenzen angeboten werden, bereiten auf die Anforderungen des Schulalltags und die dort häufig vorkommenden Konflikte vor. Dabei stehen Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenzen im Mittelpunkt. Lehramtsstudierende werden gezielt auf Herausforderungen im Schulalltag vorbereiten. Sie lernen mit schwierigen Konflikten innerhalb von Gruppen umzugehen, präventiv zu reagieren oder die vorgegebenen Lerninhalte optimal in einer Unterrichtsstunde unterzubringen.

- **LeibnizWerkstattPLUS**
  Werkstatt Plus bereitet Studierende auf die Sprachvermittlung vor, indem es zum einen theoretischen Input zu unterschiedlichen Aspekten des Deutschen als Zweit- bzw. Fremdsprache gibt, zum anderen aber sie mit dem Unterrichtsalltag vertraut macht und praxisnah bei der Unterrichtsplanung sowie Durchführung anleitet und begleitet.

- Das fächer- und fakultätsübergreifende Angebot Werkstatt Plus ist für alle Lehramtsstudierenden gedacht, unabhängig davon, ob sie Deutsch studieren oder bereits Module zu Deutsch als Fremdsprache/Deutsch als Zweitsprache absolviert haben. Darüber hinaus sind auch alle Studierenden bzw. Absolvent*innen willkommen, die in diesem Bereich Kenntnisse erwerben oder auffrischen wollen.

- **LeibnizWerkstatt**
  Ziel des Projekts LeibnizWerkstatt war es, möglichst viele Studierende für die schwierige Situation von Geflüchteten zu sensibilisieren und sie zu befähigen, Sprachlernunterstützung für Geflüchtete zu leisten. Die Konzeption der Leibniz Werkstatt ruhte auf vier Säulen:

  1. Themenkomplex Sprachen, Flucht und Migration, Deutsch als Fremd- bzw. Zweitsprache,
  2. handlungs-, kunst- und körperbezogene indirekte Sprachvermittlung,
  3. Diversität, geschlechterspezifische Problematiken und Rassismuskritik,
  4. rechtliche und psychosoziale Rahmenbedingungen.

Das Projekt wurde durch Drittmittel gefördert und ist im März 2020 ausgelaufen.

Im Rahmen des Projekts ist 2019 der Sammelband: Sprache, Flucht, Migration entstanden. In sechs Kapiteln mit 25 Beiträgen, einer Einleitung und einem Epilog bietet der Sammelband Sprach- und Migrationsinteressierten sowie pädagogisch Handelnden einen einführenden Überblick über Sprachen und Fluchtmigration an. Die Veröffentlichung eines zweiten Sammelbandes ist für 2021 geplant.

Lehrkräftefortbildung
Uniplus ist Teil der Leibniz School of Education. Die Nähe zur Universität gewährleistet eine enge Verzahnung von Forschung und Schulpraxis. Erkenntnisse aus den Bereichen Diversität & Inklusion, Sprachförderung von Geflüchteten und Classroom Management fließen so unmittelbar in das Fortbildungsangebot ein.

Vision & Perspektive
Die LSE plant innerhalb ihres Webauftritts eine Informations- und Übersichtsseite allgemeiner Informationen zu Gleichstellung und Diversität sowie spezielle Angebote innerhalb der LSE. Die Aktivitäten in diesem Bereich werden sichtbarer und für alle leicht zu erfassen.

Ein erklärtes Ziel für die Zukunft ist es, in allen Situationen (Websites, Vorträge, Dokumente etc.) eine geschlechtergerechte, achtsame und barrierefreie Sprache in der LSE zu etablieren. Dabei ist je nach Text und Zielgruppe zu prüfen, wer in diesem Text angesprochen wird und was mit dem Text ausgesagt werden soll.

Ein weiteres Ziel ist die "Steigerung der Anzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger" im Bereich Lehramt an Berufsbilden Schulen.

Ebenso ist ein Ziel die "Verbesserung der Weiterqualifikation" für die Kolleginnen und Kollegen und auch der Gleichstellungsbeauftragten in den Themenbereichen Diversität, Inklusion, Vielfalt, Gendergerechtigkeit. Es wird diesbezüglich eine Abfrage vorbereitet, um Bedarfe zu ermitteln. Daraufhin werden die Themen gesammelt und entsprechende Workshops oder Veranstaltungen konzipiert oder in Kooperation mit dem Hochschulbüro für Chancenvielfalt angeboten.

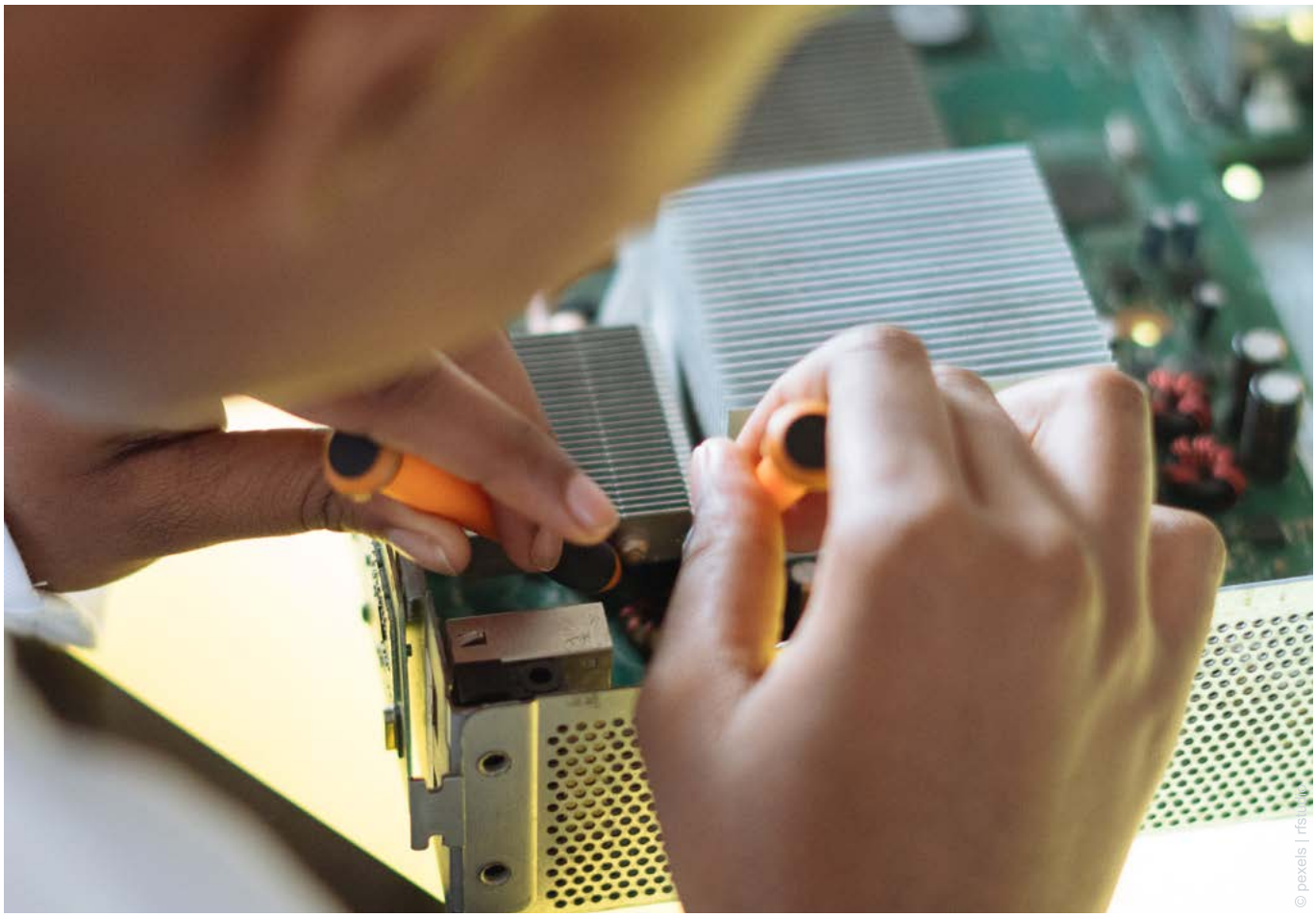
Um in Zukunft die Rückkehr nach einer längeren Abwesenheit (Elternzeit / Pflegezeit / Krankheit / etc.) noch reibungsloser und entspannter zu gestalten, wird ein Konzept zum Wiedereinstieg erarbeitet. Eine Idee ist, für die ersten Monate nach längerer Auszeit mehr Unterstützung zu organisieren, Bedürfnisse zu eruieren und Maßnahmen zu entwickeln.

Weiter wird an einer Möglichkeit gearbeitet, die allen Kolleg*innen in der LSE ermöglicht, immer und niederschwellig mit den Gleichstellungsbeauftragten in Kontakt zu treten. Es wird nach einer Möglichkeit gesucht, die es ermöglicht, möglichst barrierefrei (also auch anonym) Fragen zu stellen, die dann beantwortet werden können. Das ist jedoch eine Vision, bei der noch eine konkrete Umsetzungsidee fehlt.

In Zukunft werden die Kolleg*innen regelmäßig über die Gleichstellungsarbeit in der LSE direkt sowie über Veröffentlichungen auf der Gleichstellungs-Website informiert.

März 2021 | Ina Fedrich - Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Leibniz School of Optics & Photonics



© pexels | rfs

Leibniz School of Optics & Photonics

Helga Gotzmann
Hochschulbüro für ChancenVielfalt

0511 762 3565
@ gotzmann@chancenvielfalt.uni-hannover.de

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

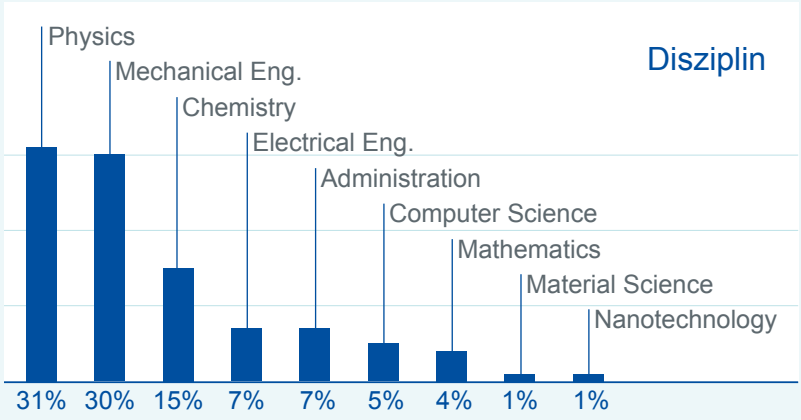
Die Gleichstellung in der Leibniz-Forschungsschule für Optik und Photonik (LSO, gegründet im Frühjahr 2020) baut auf den Aktivitäten zum Thema Chancenvielfalt des Exzellenzclusters PhoenixD auf. Die hier vorgestellten Zahlen und Daten sowie erste Maßnahmen beziehen sich also auf PhoenixD, werden aber in die LSO übergehen und fortgeführt werden.

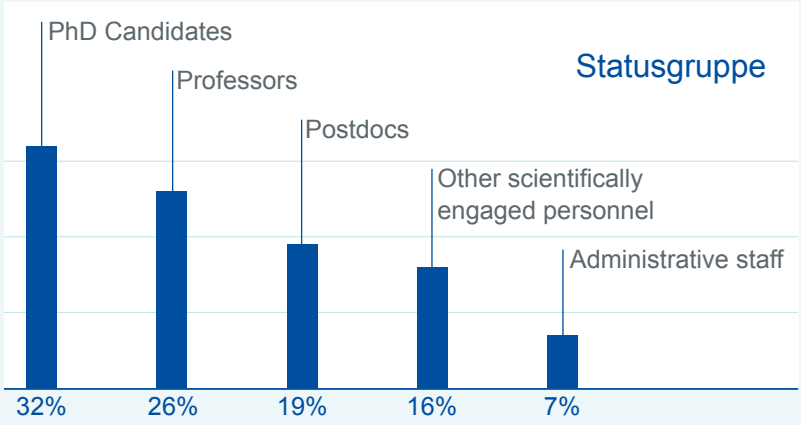
Strukturelle Einbettung von Chancenvielfalt im Exzellenzcluster PhoenixD
Der seit Januar 2019 bestehende Exzellenzcluster PhoenixD ist mit rund 130 Mitgliedern aus unterschiedlichen Disziplinen, Statusgruppen und Ländern eine sehr divers zusammengesetzte Forschungsgruppe. Besonderes Augenmerk liegt auf der Interdisziplinarität: Forschende aus den Disziplinen Maschinenbau, Physik, Chemie, Elektrotechnik, Mathematik und Informatik arbeiten im Cluster an gemeinsamen Projekten. Die Heimatinstitute der Forschenden sind sowohl an der Leibniz Universität Hannover als auch an der TU Braunschweig ansässig. Hinzu kommen weitere Mitglieder aus dem Laser Zentrum Hannover e.V.
Um den Bereich Chancenvielfalt aktiv in strategische Planungen integrieren zu können, wird der aus drei Personen bestehende engere Vorstand von PhoenixD durch zwei erweiterte Vorstandsmitglieder ergänzt, wovon eine Person federführende Verantwortung für den Bereich Chancenvielfalt hat.

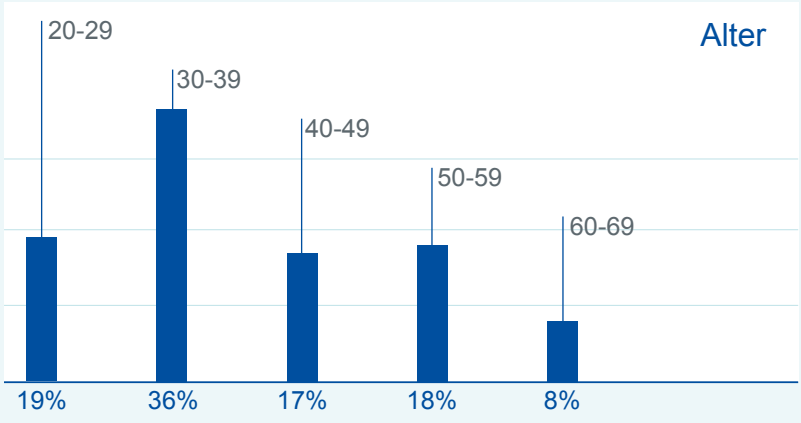
Zahlenüberblick
Die folgenden Grafiken zeigen die Vielfalt der Forschenden anhand der Kategorien Disziplin, Statusgruppe, Alter, Geschlecht und Nationalität. Die Daten stammen von der jährlichen DFG- Mitgliederbefragung im Cluster, in der für das Jahr 2020 insgesamt 133 Mitglieder aufgeführt sind.

Im Rahmen von Chancenvielfalt und Diversity werden die Kategorien Geschlecht und Nationalität besonders betrachtet. Bis zum Ende der ersten Förderperiode 2025 sollen der Anteil der weiblichen Forschenden sowie der Anteil der internationalen Forschenden erhöht werden.

Forschende in PhoenixD nach Disziplin | Statusgruppe | Alter

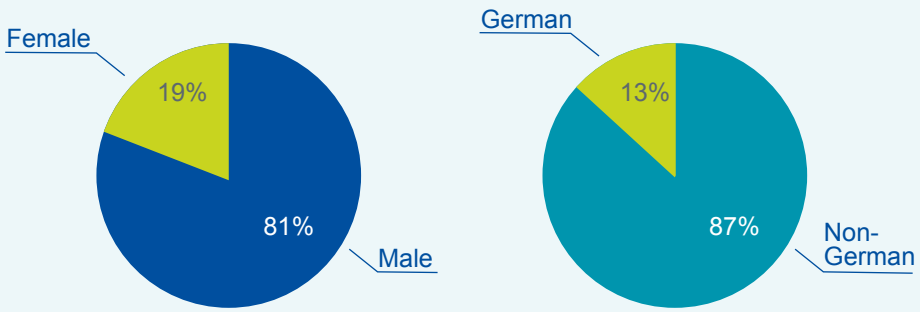






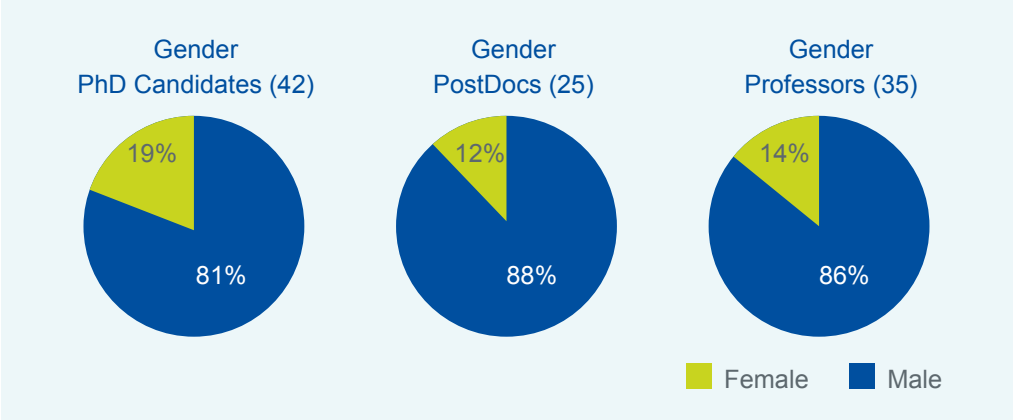
Geschlecht
Von 133 im Jahr 2020 erfassten Mitgliedern von PhoenixD sind 108 Männer und 25 Frauen (1/3 der Frauen arbeiten im administrativen Bereich in der Geschäftsstelle). Das ergibt eine prozentuale Verteilung von 19% weiblichen und 81% männlichen Mitgliedern im Cluster insgesamt. Aufgeschlüsselt nach Statusgruppen und den drei meistvertretenen Disziplinen zeigt sich, dass der Frauenanteil am größten unter den Promovierenden sowie den Forschenden in der Chemie ist. Erklärtes Ziel bis zum Ende der ersten Förderperiode ist es, den Frauenanteil im Cluster auf 25% zu heben.

Forschende in PhoenixD nach Geschlecht | Nationalität

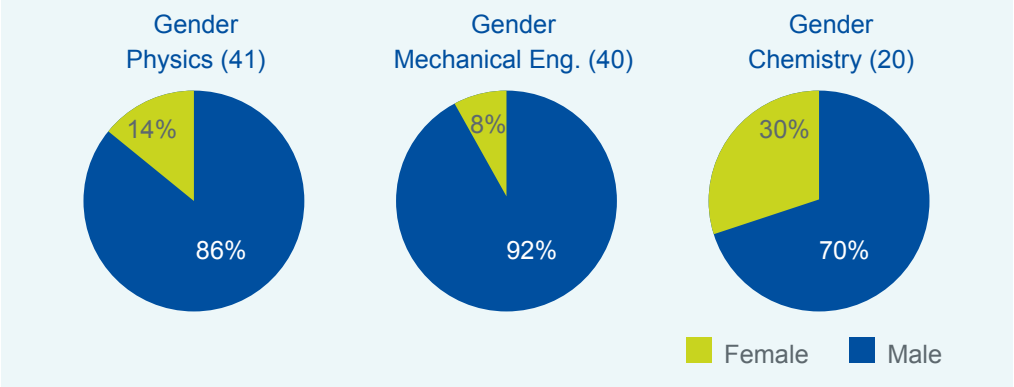


Geplante Recruitingmaßnahmen werden insbesondere auf den wissenschaftlichen Nachwuchs abzielen. Er macht die größte Statusgruppe aus und durch die Einstellung von weiblichen Promovierenden lässt sich der Frauenanteil nach und nach auch im ganzen Cluster erhöhen. Dadurch, dass der Cluster erst seit 2 Jahren besteht, lässt sich über Übergänge von einer Statusgruppe zur nächsten bisher nichts sagen (beispielsweise haben die PostDocs nicht im Cluster promoviert). Langfristig wird auf Übergängen zwischen den Statusgruppen aber ebenfalls ein besonderer Schwerpunkt liegen.

Forschende nach Geschlecht | Statusgruppe



Forschende nach Geschlecht | Disziplin

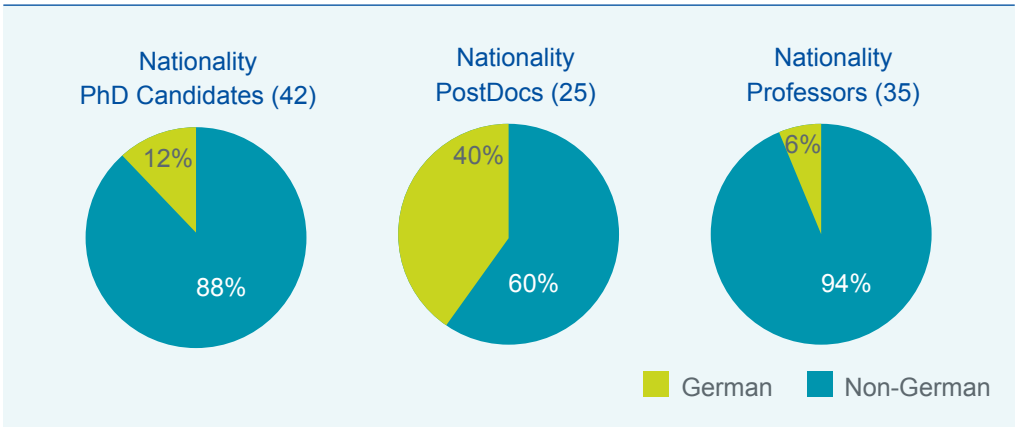


Nationalität
Von 133 im Jahr 2020 erfassten Mitgliedern von PhoenixD haben 116 Personen die deutsche Staatsbürgerschaft und 17 eine andere Staatsbürgerschaft (die meisten von ihnen kommen aus China (6) oder Russland (3) – alle anderen Nationalitäten sind nur jeweils mit ein oder zwei Personen vertreten). Aufgeschlüsselt nach Statusgruppen und den drei meistvertretenen Disziplinen zeigt sich, dass der Anteil der internationalen Forschenden in unter den PostDocs sowie in der Physik am größten ist. Wenngleich es keine feste Zielgröße für den Anteil an internationalen Forschenden im Cluster gibt, wird doch angestrebt, deren Anteil im Cluster zu erhöhen. Für Recruitingmaßnahmen wird an das internationale Netzwerk vor allem aus der Professorenschaft angeknüpft.

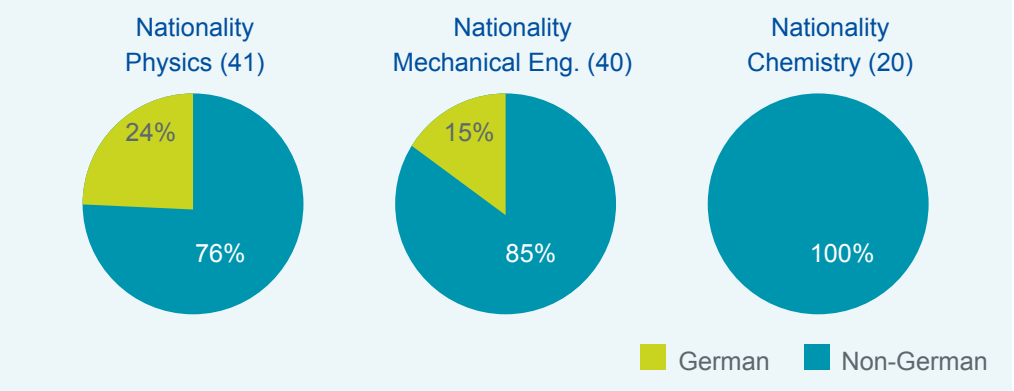
Aktuelle Maßnahmen

Netzwerkveranstaltungen auf Englisch
Neben der Erhöhung der Anteile bestimmter unterrepräsentierter Gruppen ist es im Zuge von Diversity Management bedeutsam, transparente Kommunikationsstrukturen zu schaffen, durch die alle Forschenden optimal in die Forschungsgemeinschaft integriert werden. Sie tragen dazu bei, dass Synergien zwischen verschiedenen Disziplinen und über Statusgruppen hinweg entstehen können, wodurch bestmögliche Forschungsergebnisse erzielt werden können. In PhoenixD wird dies durch monatliche Plenarkolloquien ermöglicht, in denen Forschende gemeinsam Vorträge von externen Gästen aus Wissenschaft und Industrie anhören. Diese Veranstaltungen sind außerdem ideal zum Netzwerken geeignet. Da sie in englischer Sprache gehalten werden (ebenso wie

Forschende nach Nationalität | Statusgruppe



Forschende nach Nationalität | Disziplin



PhoenixD-Klausurtagungen, Symposien, etc.), ist Offenheit insbesondere für internationale Forschende gegeben und die Voraussetzung für weitere internationale Vernetzung ist geschaffen.

Diversity Taskgroup
Zur konkreten Initiierung und Umsetzung von Maßnahmen in Bezug auf Diversity wurde im September 2020 eine PhoenixD Diversity Taskgroup geformt, die aus neun Personen aus unterschiedlichen Disziplinen und Statusgruppen besteht. Themen sind u.a. die Beschäftigung mit transparenten Kommunikationsstrukturen und die Förderung des clusterinternen Teamgeists.

Um Studierende bei ihrer Karriereplanung mit Informationen zu unterstützen und den Anreiz für eine Promotion im Cluster zu erhöhen, wurde im Dezember 2020 eine Q&A-Session für Masterstudierende der Fächer Optische Technologien, Maschinenbau, Physik und Chemie angeboten, bei der die Mitglieder der Diversity Taskgroup von persönlichen Erfahrungen und Karrierewegen berichteten und Tipps in Bezug auf einen Berufseinstieg in der Wissenschaft gaben. Des Weiteren stellten Gäste aus dem Hochschulbüro für Chancenvielfalt, der Graduiertenakademie und dem Career Service ihre Unterstützungsangebote vor. Die Veranstaltung fand in englischer Sprache statt, wodurch insbesondere internationale Studierende angesprochen wurden. Insgesamt wurde die Veranstaltung sehr gut angenommen und soll daher fortan einmal pro Semester stattfinden.

Um mehr über die Bedarfe der Mitglieder von PhoenixD bezüglich Unterstützungsstrukturen zu erfahren, wurde außerdem eine clusterinterne Online-Umfrage gestartet, mit deren Hilfe derzeit Feedback gesammelt wird.

Forschung
Gemeinsam mit anderen Exzellenzclustern finanziert PhoenixD eine Studie aus dem Institut für Soziologie der LUH, bei der Karrierewege in MINT-Disziplinen beleuchtet werden. In qualitativen Interviews werden dabei Charakteristika herausgearbeitet, die für erfolgreiche Karrierewege eine Rolle spielen. Anhand der Ergebnisse können dann konkrete Beratungs- und Unterstützungsangebote konzipiert werden.

Familienfreundliche Raumgestaltung
Im sich in der Planung befindlichen Forschungsneubau „OPTICUM“, welcher in Marienwerder entstehen soll, sind spezielle Familienräume vorgesehen, sodass Forschende mit Familienaufgaben bei Ausfall der Kinderbetreuung ihre Kinder mit ins Büro bringen können. Bei den Räumen wird es sich um Einzelbüros handeln, die mit Spielzeug ausgestattet sind. Zudem ist ein angrenzender Schlafraum für Kinder geplant.

Zukünftige Planungen
Chancenvielfalt und Diversity stellen bei PhoenixD Querschnittsthemen dar, die auf unterschiedlichen Ebenen zur Sprache kommen. Dabei ist es im Cluster wichtig, nicht defizitorientiert vorzugehen und bestimmte Gruppen einzeln zu fördern, sondern Maßnahmen immer im Gesamtkontext zu sehen, sodass sie allen (potentiellen) Mitgliedern zugutekommen. Dazu gehört die Sichtbarmachung von Vielfalt sowie die Schaffung von möglichst barrierefreien und transparenten Strukturen. Folgende Maßnahmen sind für die Zukunft geplant:

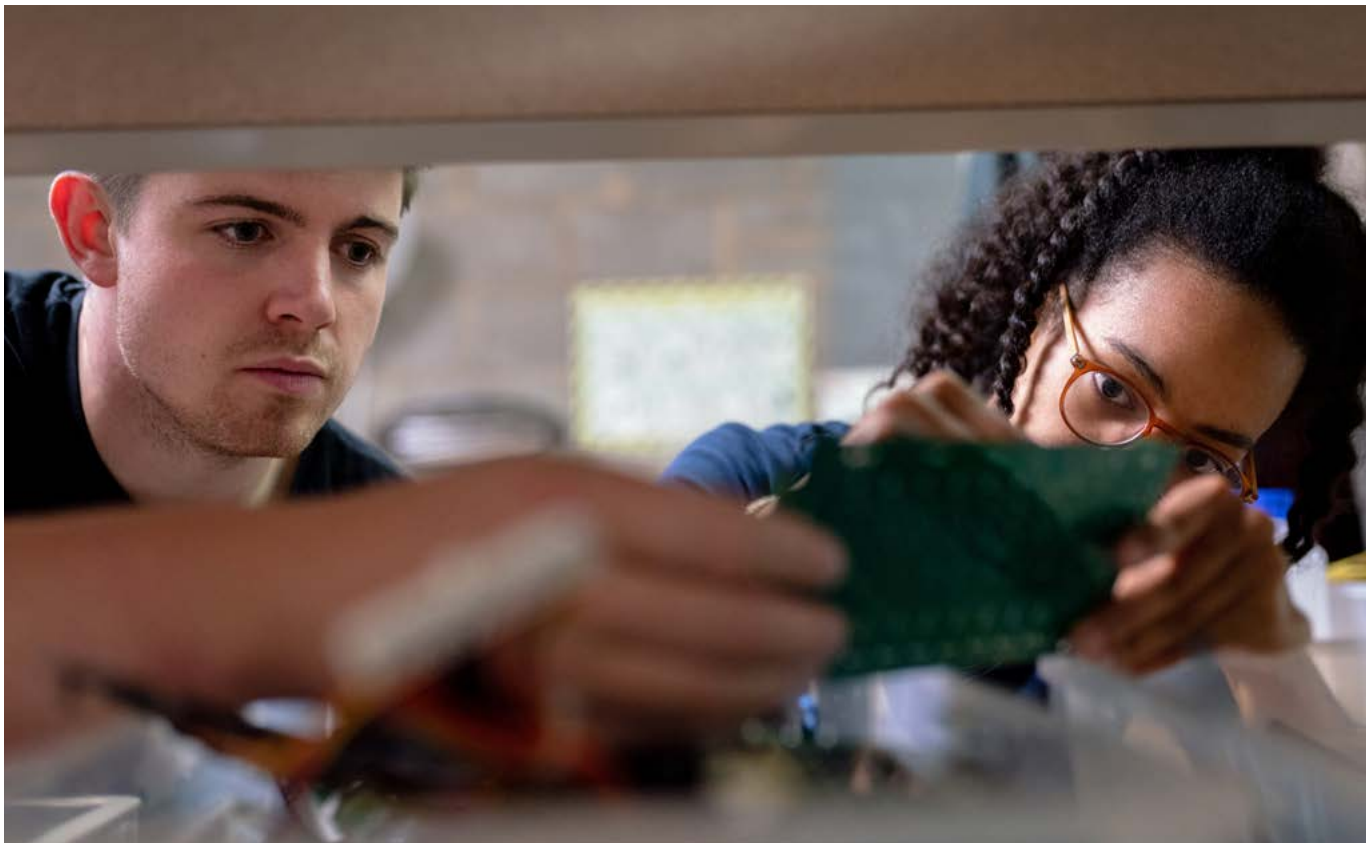
- Zeitslot für Diversity-Vortrag bei den jährlichen Klausurtagungen
- Chancenvielfalt als eigenen Punkt auf der Webseite hervorheben
- Vermehrte Einladungen von weiblichen und internationalen Vortragenden zum monatlichen Kolloquium und bei Klausurtagungen
- Eine Landing-Page für promotionsinteressierte Studierende schaffen mit konkreten Schritten, die bei Promotionswunsch zu beachten sind
- Entwicklung eines Mentoring-Programms für Masterstudierende der MINT-Fächer
- Teilnahme an bestehenden Programmen speziell für Schülerinnen wie z.B. Sommer- Uni, Einsteins Enkeltöchter, etc.

März 2021 | Prof. Dr. Uwe Morgner - Vorsitz Leibniz School of Optics & Photonics

Equal Opportunities Coordinator & Diversity Taskgroup

Im erweiterten Vorstand des Exzellenzclusters PhoenixD vertritt die Koordination für Chancengleichheit die verschiedenen Belange der Mitarbeitenden. Zur konkreten Initiierung und Umsetzung von Maßnahmen wurde im September 2020 zusätzlich eine Diversity Taskgroup geformt.

Leibniz Forschungsschule QUEST



Leibniz Forschungsschule QUEST

Prof. Dr. Lynn Heller
Institut für Differentialgeometrie

0511 762 3897
lynn.heller@math.uni-hannover.de

Prof. Dr. Christine Bessenrodt
Institut für Algebra, Zahlentheorie und Diskrete Mathematik

0511 762 3294
bessen@math.uni-hannover.de

Prof. Dr. Michèle Heurs
Institut für Gravitationsphysik

0511 762 17037
michele.heurs@aei.mpg.de

Prof. Dr. Silke Ospelkaus-Schwarzer
Institut für Quantenoptik

0511 762 17645
silke.ospelkaus@iqo.uni-hannover.de

Ute Szameitat
Institut für Algebraische Geometrie

0511 762 3206
szameitat@math.uni-hannover.de

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Die QUEST-Leibniz-Forschungsschule unterstützt ausdrücklich das Gleichstellungskonzept der Leibniz Universität Hannover. Im Rahmen von drittmittelfinanzierten Verbundprojekten passt die QUEST-Leibniz-Forschungsschule ihre Ziele mit jedem Forschungsantrag an und schreibt sie in den jeweiligen Forschungsprogrammen fort. Im vorliegenden Dokument beschreiben wir die Historie und Aktivitäten in den Verbundprojekten EXC QUEST, SFBs geo-Q und DQ-mat, und EXC QuantumFrontiers, und ordnen diese ins Gesamtkonzept der QUEST-Leibniz Forschungsschule und der Leibniz Universität Hannover ein.

Exzellenzcluster QUEST (2007-2014)
Schon im Exzellenzcluster QUEST wurden Ziele und Maßnahmen bzgl. der Gleichstellung formuliert und im Jahre 2009 mit der Gründung der QUEST-Leibniz-Forschungsschule etabliert. Das Geschlechterverhältnis in der Physik und in den Ingenieurwissenschaften in Deutschland ist seit jeher unbefriedigend, und QUEST übernahm als Exzellenzcluster eine besondere Verantwortung für die Verbesserung der Situation. QUEST hatte sich verpflichtet, den Anteil von Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen im Cluster deutlich zu erhöhen, indem Frauen bevorzugt rekrutiert und eingestellt werden sollten, wo immer dies möglich war.

Nach dem Ende der Finanzierung des Exzellenzclusters konnten zügig neue Drittmittel eingeworben werden, um die in QUEST aufgebauten Strukturen weiterzuführen. Die Forschungsziele des Exzellenzclusters wurden in zwei Sonderforschungsbereiche (SFB) aufgeteilt: der SFB geo-Q widmete sich der Erforschung geodätischer Anwendungen mit Quantensensoren, der SFB DQ-mat spezialisierte sich auf die Grundlagenforschung auf dem Gebiet von Quantensystemen. Beide SFBs haben die Gleichstellungsarbeit von QUEST fortgeführt.

SFB geo-Q (2014-2018)
geo-Q hat sich dafür eingesetzt, Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen für ihr jeweiliges Fachgebiet zu gewinnen und hat die Förderung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes in den beteiligten Institutionen, einschließlich Dual Career-Angeboten, unterstützt. Unter den PIs der ersten Förderphase waren 21 % weiblich.

geo-Q hat einen Gleichstellungsausschuss eingesetzt, um alle Fragen der Gleichstellung innerhalb des Programms zu beaufsichtigen und spezifische Fragen mit maßgeschneiderten Maßnahmen anzugehen. Der Gleichstellungsausschuss wurde durch das zentrale Gleichstellungsbüro der LUH unterstützt. Nach einer erfolgreichen ersten Förderphase wurde die zweite Phase zwar hervorragend bewertet, jedoch von der DFG nicht gefördert.

TerraQ (beantragt 2021-2024)
Als Nachfolge zu geo-Q wurde der Antrag TerraQ eingereicht, mit einer geplanten Laufzeit von 2021-2024, dessen Begutachtung im September 2020 stattfand. Auch TerraQ hat sich der Chancengleichheit verschrieben. Den Beteiligten ist es bewusst, dass es sich dabei um ein viel umfassenderes und reichhaltigeres Thema handelt, als bislang üblicherweise verstanden wird. Im Fall von TerraQ umfasst dies insbesondere Fragen der Chancengleichheit in einem kulturell vielfältigen Umfeld. TerraQ setzt sich dafür ein, Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen für sein Fachgebiet zu gewinnen und unterstützt die Förderung eines familienfreundlichen Arbeitsumfelds in den teilnehmenden Institutionen, einschließlich Doppelkarriereangeboten. Unter den PIs von TerraQ sind 23 % weiblich, was angesichts der beteiligten Fachgebiete Physik und Ingenieurwesen ein sehr hoher Prozentsatz ist.

An den Fakultäten für Mathematik und Physik (MaPhy) und für Bauingenieurwesen und Geodäsie (BauGe) liegt der Frauenanteil an den Studierenden seit vielen Jahren bei etwas über 30 % - was eine sehr ermutigende Grundlage für die

Förderung von Frauen in wissenschaftlichen und industriellen Berufen darstellt. Der Anteil der Studentinnen in der Geodäsie ist wesentlich höher als in anderen Ingenieurdisziplinen. Das ehrgeizige Ziel der Universität, in den 2020er Jahren eine 40%-Quote in den MINT-Bereichen zu erreichen, scheint in Reichweite. Der Anteil der Doktorandinnen sowohl in der Physik als auch in der Geodäsie wird voraussichtlich von 24 % im Jahr 2016 auf 30 % in den 2020er Jahren ansteigen. Der Anteil der Promotionen, die Frauen in diesen Bereichen verliehen wurden, lag 2018 in der Physik bei 22 % und in der Geodäsie bei 16 %. Die Zahl der Professorinnen in MaPhy und BauGe ist für beide Fakultäten zusammen von 3 im Jahr 2007 auf 10 im Jahr 2018 gestiegen, was 15% entspricht. Das Ziel von TerraQ für das Ende der zweiten Förderperiode (also 2028) liegt bei 18 %.

DQ-mat (2016-2024)
2016 wurde der SFB DQ-mat eingerichtet, welcher sich mittlerweile nach positiver Evaluation in seiner zweiten Förderperiode befindet. Die PIs von DQ-mat erkennen an, dass ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in den MINT-Berufen (Wissenschaft, Technik, Ingenieurwesen, Mathematik) die Vielfalt der Ideen begrenzt und die Exzellenz in diesen Bereichen beeinträchtigt. Die PIs von DQ-mat sind bestrebt, die Vielfalt und das einladende, kooperative Umfeld des SFB-Konsortiums ständig zu verbessern, um sicherzustellen, dass vielfältige Ideen zum DQ-mat-Forschungsprogramm beitragen. Zu diesem Zweck wurde zu Beginn der ersten Förderperiode zunächst ein Gender-Board, bestehend aus einem weiblichen und einem männlichen DQ-mat PI eingerichtet, das die Initiativen zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter und familienfreundlicher Politik leiten soll. Das Gremium dient als Anlaufstelle innerhalb von DQ-mat für alle Fragen der Gleichstellung. Außerdem wurden in der ersten Förderperiode Maßnahmen ergriffen, um (a) DQ-mat-Wissenschaftlerinnen zu fördern und zu binden, (b) familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu unterstützen und (c) den wissenschaftlichen Nachwuchs zu motivieren. Konkret wurde in der ersten Förderperiode:

- eng mit bestehenden Programmen an der LUH zusammengearbeitet,
- ein familienfreundliches Eltern-Kind-Büro eingerichtet, um bedarfsgerecht auf Betreuungsengpässe reagieren zu können (siehe Details unten),
- die Kinder-Notfallbetreuung der LUH unterstützt,
- für Bachelor-Studentinnen Forschungsprojekte im SFB angeboten, um sie frühzeitig in aktuelle Forschungsaktivitäten einzubinden.

Ferner wurde 2019 eine interne Evaluierung des SFB durchgeführt, und daraus resultierten spezifische Strukturmaßnahmen und Anregungen für zukünftige Strukturmaßnahmen. Auf der Grundlage dieser internen Evaluierung wurden drei Maßnahmen identifiziert, die im Laufe der zweiten Förderperiode umgesetzt werden sollen:

- Sozialisierungsveranstaltungen anbieten, die DQ-mat Familien einbeziehen (was sich nun in der Corona-Zeit leider als schwierig erweist),
- die Zahl der weiblichen Gastdozenten erhöhen, um als Vorbilder in unserer Forschungsgemeinschaft aufzutreten,
- während DQ-mat-Veranstaltungen Kinderbetreuung vor Ort anbieten.

Schließlich bietet die Leibniz Universität Hannover zur Sensibilisierung für Gleichstellung und Vielfalt mehrmals jährlich interdisziplinäre Workshops zu unbewussten Denkmustern („unconscious bias“) an. Im Mittelpunkt des Workshops steht die Vielfalt der Beschäftigten und Studierenden an der Leibniz Universität Hannover. Im Zusammenhang mit dieser Vielfalt ist es wichtig, sich automatische Denkmuster und Vorurteile bewusst zu machen, sich über die Auswirkungen und Folgen auszutauschen und an Lösungen zu arbeiten, um diese unbewussten Denkmuster abzubauen.

Abbildung 1: Familienfreundlich ausgestattetes Büro am Institut für Quantenoptik

Die Bachelor- und Masterstudiengänge Physik der Leibniz Universität Hannover hatten 2019 einen Frauenanteil von 21 %. Die QUEST-Leibniz-Forschungsschule betreut eine Gesamtquote von 22 % der angeworbenen Doktorandinnen. 24 % der im DQ-mat beschäftigten Doktorandinnen und Doktoranden sind weiblich. Um eine nachhaltige Steigerung des Frauenanteils in der Wissenschaft zu unterstützen und die familienfreundliche Politik zu verbessern, wurden DQ-mat-Forscherinnen und -Forscher darüber hinaus ermutigt, sich am Programmportfolio der Leibniz Universität Hannover, ihrer Graduiertenakademie und dem Hochschulbüro für ChancenVielfalt zu beteiligen, das für Universitätsstudentinnen und -mitarbeiterinnen Dienstleistungen zu Fragen der Chancengleichheit, Familiendienstleistungen und Diversität anbietet.

Als Pilotprojekt wurde im Rahmen von DQ-mat ein familienfreundliches Büro eingerichtet, das aus zwei durch ein Glasfenster getrennten Räumen besteht. Einer der Räume ist mit kindgerechtem Mobiliar ausgestattet, der andere mit einer ruhigen Arbeitsumgebung für die Eltern. Dies ermöglicht es Eltern mit Kindern, diese bei Betreuungsengpässen (z.B. für Kleinstkinder, noch nicht verfügbare Kinderbetreuung, Schließzeiten, Krankheit von Betreuungspersonen usw.) mit zur Arbeit zu nehmen. Darüber hinaus haben die Eltern die Möglichkeit, Gespräche mit Kollegen und Kolleginnen zu führen, während sie ihre Kinder durch das Fenster beaufsichtigen können. Diese Maßnahmen erweitern die an der LUH bestehenden Notfallbetreuungsmaßnahmen und ermöglichen die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben.

EXC QuantumFrontiers (2019-2026)
Es wird von allen QuantumFrontiers-Forschenden anerkannt, dass ein erfolgreiches wissenschaftliches Forschungsprogramm und damit auch die größere internationale wissenschaftliche Gemein-

Equal Opportunities Board

QuantumFrontiers hat ein Equal Opportunities Board eigesetzt, dass neben den angelegten Maßnahmen der kooperierenden Institutionen, zusätzliches Budget für weitere Maßnahmen für Chancengleichheit und Vereinbarkeit zur Verfügung stellt.

schaft die besten Ideen aus einem vielfältigen Hintergrund von Forschenden unabhängig von Alter, Geschlecht, kulturellem und persönlichem Hintergrund anregen und nutzen muss und will. QuantumFrontiers ist dabei, Maßnahmen zur Chancengleichheit umzusetzen, um die Rekrutierung und Bindung von Frauen und damit auch einen vielfältigen Hintergrund von Forschenden zu verbessern. Die Bemühungen werden von einem Equal Opportunities Board innerhalb von QuantumFrontiers geleitet und durch die vorausschauende Politik der beteiligten Institutionen unterstützt. Neben der Beteiligung an den breit angelegten Gleichstellungsmaßnahmen an den Partnerinstitutionen, wird QuantumFrontiers zusätzliche Maßnahmen ergreifen und ein zusätzliches Budget für die konkrete finanzielle Unterstützung von QuantumFrontiers Eltern und Betreuenden reservieren.

Ein transparentes und faires Qualitätssicherungsmanagement ist für die Unterstützung unterrepräsentierter Forschender in den MINT-Bereichen von größter Bedeutung. QuantumFrontiers wird Richtlinien zur Qualitätssicherung umsetzen, die gleichzeitig die höchsten Standards für Chancengleichheit gewährleisten. In QuantumFrontiers neu eingestellte Personen werden auf vielfältige Möglichkeiten von Mentoring und Unterstützungsstrukturen hingewiesen, die in den teilnehmenden Institutionen zur Verfügung stehen. So soll ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben erreicht werden und potenzielle Konflikte frühestmöglich ausgeräumt.

Konzept der Chancengleichheit

Der Anteil der Professorinnen an der LUH liegt mit 24 Prozent aller Professorinnen (und 20 Prozent auf der Ebene W3) über dem Bundesdurchschnitt. Der LUH-Gleichstellungsplan "Chancengleichheit 2020" definiert ein Ziel von 25% Professorinnen bis zum Jahr 2020. QuantumFrontiers will sich bemühen, diese Ziele bei allen neu zu besetzenden Stellen und in den Leitungsgremien von QuantumFrontiers zu übertreffen.

Die Rekrutierung von Forscherinnen und Forschern auf allen Karrierestufen und mit unterschiedlichem Hintergrund wird innerhalb von QuantumFrontiers an vielen Fronten erfolgen. **Public Outreach** ist daher von entscheidender Bedeutung, um ein breites Publikum potenzieller Bewerberinnen und Bewerber, insbesondere aus unseren europäischen Nachbarländern und Schwellenländern in Asien, zu erreichen. Die Cluster-Mitarbeitenden werden bei der Produktion von Lehrvideos helfen, die darauf zugeschnitten sind, junge Frauen zu inspirieren, mehr über die wissenschaftlichen Themen des QuantumFrontiers-Forschungsprogramms zu erfahren und mehr über die möglichen Karrierewege zu erfahren, die für diejenigen typisch sind, die eine Ausbildung in den MINT-Bereichen anstreben.

Die **Öffentlichkeitsarbeit** von QuantumFrontiers wird sich auch darauf konzentrieren, das Interesse an MINT-Feldern in den örtlichen Schulen zu steigern. Beide beteiligten Universitäten (LUH und TUBS) bieten mehrstufige Programme für Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen vor allem in den Naturwissenschaften und Technik an. So zielen beispielsweise die Programme „MINT für Mädchen“ und das Niedersachsen-Technikum darauf ab, Schülerinnen und Schulabgängerinnen für ein Studium in MINT-Fächern zu begeistern.

Die **Sichtbarkeit** der von Forscherinnen durchgeführten Forschung soll gleichzei-

tig zur Rekrutierung in QuantumFrontiers genutzt werden. Um jungen Forschenden weibliche Vorbilder zu präsentieren, wird das Equal Opportunities Board dafür sorgen, dass international führende Forscherinnen gezielt zu Kursen und Vorträgen eingeladen werden. Das Equal Opportunities Board wird auch damit beauftragt sein, talentierte, international unterrepräsentierte Forscherinnen für Gastvorträge und längere wissenschaftliche Austauschaufenthalte zu suchen.

QuantumFrontiers bemüht sich um eine erfolgreiche Bindung von Forschenden mit unterschiedlichem Hintergrund und strebt eine einladende, integrative Kultur an, so dass Forschende unabhängig von Alter, Geschlecht oder kulturellem und persönlichem Hintergrund gedeihen und in ihrer akademischen Laufbahn vorankommen können.

QuantumFrontiers verfolgt eine familienfreundliche Politik, um Forscherinnen und Forscher, bei der Förderung ihrer Karriere zu unterstützen und gleichzeitig Familienmitglieder zu betreuen. Ein wichtiger Grund für die Asymmetrie von Forscherinnen und Forschern sowie Professorinnen und Professoren in den MINT-Fächern ist die Ungewissheit, ob die extrem hohe Arbeitsbelastung für die Forschung in den MINT-Fächern und die Betreuung von Familienmitgliedern miteinander vereinbar ist oder nicht. Diese Unsicherheit kann junge und talentierte Forscherinnen davon abhalten, sich für eine akademische Laufbahn zu entscheiden, die insbesondere für Nachwuchsforscherinnen oft mehrere Umzüge und lange Arbeitszeiten erfordert. Die QuantumFrontiers-Maßnahmen zur Chancengleichheit sind darauf ausgerichtet, Hindernisse für Eltern kleiner Kinder oder Forscher, die Familienmitglieder pflegen, zu überwinden. Der Cluster setzt sich dafür ein, zu zeigen, dass eine wissenschaftliche Laufbahn tatsächlich mit familiären Verpflichtungen und einer Karriere in den MINT-Bereichen vereinbar ist, und hat einen Großteil des Budgets zur Unterstützung der folgenden Maßnahmen reserviert, um die starke Unterstützung der teilnehmenden Institutionen für Chancengleichheit zu verstärken:

- QuantumFrontiers wird die Elternzeit von Doktoranden oder Postdoktoranden durch die Bereitstellung von Mitteln für einen Postdoktoranden unterstützen, um die Kontinuität des Projekts zu gewährleisten.
- QuantumFrontiers wird sich um Unterstützung bei der Betreuung von Familienmitgliedern während der Teilnahme von Forschenden an Konferenzen oder Workshops bemühen.
- Die Möglichkeit, für Professorinnen und Professoren mit Kindern in Teilzeit zu arbeiten, wird aktiv gefördert und den QuantumFrontiers-Mitgliedern ermöglicht. Jungen QuantumFrontiers-Professorinnen und Professoren mit Kindern wird zusätzliche Unterstützung zur Verfügung gestellt, damit sie zusätzliches wissenschaftliches Personal für die Übernahme von Verwaltungsaufgaben oder Lehrtätigkeiten bezahlen können. Dies ist besonders wichtig, da besonders junge W2-Stelleninhabende in der Regel keinen befriedigenden Zugang zu Unterstützungspersonal haben.
- QuantumFrontiers wird bestehende Kinderbetreuungsprogramme an der LUH und TUBS unterstützen, insbesondere für die Kinder von Clustermitgliedern, um die Lücke zwischen Schul-, Kindergarten- oder Kita-Ferien und der Arbeitszeit im Institut zu überbrücken.
- QuantumFrontiers wird die Barrieren für die Arbeit von zu Hause aus durch die Finanzierung von Ressourcen für professionelle und effiziente Ausstattung senken. QuantumFrontiers wird außerdem professionelle Online-Konferenzdienste nicht nur für junge Eltern, sondern für das gesamte Konsortium zur Verfügung stellen. Dies wird auch die Zeit zu Hause für junge Eltern verlängern.

März 2021 | Prof. Dr. Michéle Heurs - Dekanin

Barbara Schanz
Zentrum für Hochschulsport

Dipl-Biol. Birgit Gersbeck-Schierholz
Leibniz Universität IT Services (LUIS)

0511 762 5670
schanz@zfh.uni-hannover.de

0511 762 19789
gersbeck@luis.uni-hannover.de

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Berichte der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein gesellschaftlicher Wert und gesetzlicher Auftrag. Die Leibniz Universität Hannover macht es sich zu ihrer Aufgabe diesen Wert in einer geschlechtergerechten Hochschulkultur zu leben und hat im Gleichstellungsrahmenplan festgelegt, dass auch die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung über die Zahlensituation und die Veränderungen dokumentieren.

Leibniz Language Centre

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Im Leibniz Language Centre (LLC) war es aufgrund der Bewerbungslage in den letzten 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 LLC 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 Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren
- Stellenbesetzungsverfahren werden eng mit der Personalverwaltung, dem Hochschulbüro für ChancenVielfalt sowie den zuständigen Stellen abgestimmt. Da fast alle ausgeschriebenen Stellen befristet waren, wurde von Seiten des Hochschulbüro für ChancenVielfalt häufig auf eine Teilnahme an Einstellungsgesprächen verzichtet.

Familienservice

Maßnahmen zur Verbesserung der Studien- und Arbeitssituation von Frauen und Männern
Die Leitung des LLC führt mit den Beschäftigten regelmäßige Gespräche durch, in denen die Gesundheits- und Arbeitssituation besprochen wird. Insbesondere Drittmittelprojekte sind problematisch und führen oft dazu, dass Beschäftigte sich die Verantwortung aneignen, mit ihrer Tätigkeit das Gehalt zu verdienen und dies zu Krankheiten führt. Die Leitung des LLC hat in solchen Fällen, soweit es die finanzielle Lage des LLC erlaubt, für Entlastung und Aufgabenänderungen gesorgt, die regelmäßig mit den Beteiligten besprochen werden. Die Leitung des LLC sorgt ebenfalls 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. Das LLC hat dazu schon vor vielen Jahren die wertvolle Funktion einer Vertrauensperson eingerichtet, die ohne Leitung und ggfs. anonym Stimmungen, Konflikte und Probleme im Team aufnimmt und mit der Leitung bespricht. 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 LLC 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

Tandemlernen

Beim Sprachenlernen im Tandem lernen zwei Studierende mit unterschiedlichen Muttersprachen zusammen. Sie treffen sich z.B. zwei Stunden pro Woche und arbeiten jeweils eine Stunde in jeder Sprache. Das Angebot gibt es als E-Mail, Video oder Face-to-face Tandempartnerschaft.

© unsplush | jacqueline-brandweyn

Arbeit und Familienleben von zentraler Seite nicht genügend erleichtert wird. Besonders die Corona-Krise hat verschiedene Wünsche noch deutlicher gemacht:

- Aufhebung der Präsenzpflicht, damit verbunden auch
- Nochmals starke Erweiterung und Verbesserung der Mobil- und Telearbeitsplätze (es ist für Personal schwer ersichtlich und eine zusätzliche Hürde, dass ein Platz für ein Institut über 1000€ kosten soll). Im Moment erlauben Telearbeitsplätze weder die Arbeit mit Videokonferenzsystemen noch sonst mit Audio oder Video.
- Am LLC konnten aufgrund von Gesprächen mit der Hochschulleitung viele Stellen entfristet bzw. auf 5 Jahre verlängert werden. Das ist sehr lobenswert und verbessert sowohl die Nachhaltigkeit von Services wie auch die Stimmung im Team. Durch globale Minderausgaben im Budget sowie Kürzungen in den Studienqualitätsmitteln ist jedoch eine Verringerung der Services wie auch Mitarbeitendenzahl zu erwarten.

Diversity Aktivitäten

Maßnahmen zur Vermeidung/Verhinderung von Diskriminierung
Bei einer internationalen Institution wie dem Leibniz Language Centre wird das Thema Diversität fast täglich thematisiert und reflektiert. Die Verhinderung von Diskriminierung ist auch Bestandteils 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
Siehe oben. Das LLC versucht ständig, bessere Arbeitsbedingungen für seine Beschäftigten zu erreichen. In seinem Leitbild ist Diversität fest verankert. Das LLC präsentiert sich nach außen als „bunt“, als eine Kombination von sehr unterschiedlichen Persönlichkeiten mit unterschiedlichen Stärken und unterschiedlicher Herkunft, die die strategischen Ziele der universitären Sprachenpolitik und der Internationalisierungsstrategie verwirklichen helfen.

März 2021 | Dr. Klaus Schwienhorst – Geschäftsführende Leitung

Graduiertenakademie

Graduiertenakademie

Qualifizierungsangebote und Informationsveranstaltungen

Veranstaltungen zur Gleichstellung von Männern und Frauen
Die Graduiertenakademie hat 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 Folgenden aufgeführt:

- Qualifizierungsworkshop „Raise your hand! How to follow your career with self-confidence. A workshop for female scientists“
- Informationstag „Karriereweg Professorin an der Fachhochschule“, in Kooperation mit der Geschäftsstelle der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (lakog niedersachsen)

Veranstaltungen mit Bezug zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie
Bei zahlreichen Informations- und Vernetzungsveranstaltungen sowie Qualifizierungsangeboten der Graduiertenakademie wird möglichst auf die Vereinbarkeit mit Familie und Care-Arbeit geachtet. So werden einzelne Veranstaltungen, etwa die Lunch Talk-Reihe „Wissenschaft als Beruf“, stets zur Mittags- und damit zu einer familienfreundlichen Zeit angeboten.
Bei allen Qualifizierungsangeboten der Graduiertenakademie und besonders auch bei Informations- und Vernetzungstagen wie dem Tag der Promovierenden oder dem Karrieretag „PostdocPerspektiven. Qualifikation und Karriere in der Wissenschaft“ wird dezidiert auf die Möglichkeit der Kinderbetreuung an der Leibniz Universität verwiesen.
Anlässlich des Karrieretags 2019 wurde im Rahmen eines Barcamps die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zentral diskutiert. Angeboten und gestaltet hat den Thementisch Frau Gotzmann vom Hochschulbüro für ChancenVielfalt.

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:

- Lunch Talk „Science as a Vocation. Academic Careers in Germany“ (3x)
- Career Talk „Job Entry in Germany for Doctoral Students and PhD holders”
- Workshop „Slam That Science“
- Regelmäßige Workshops für internationale Promovierende zur Vermittlung der Prinzipien `Guter wissenschaftlicher Praxis‘
- Das zweisemestrige Qualifizierungsprogramm Promotion plus+ qualifiziert bietet seit Oktober 2016 auch ausländischen Promovierenden und Postdocs in den ersten zwei Jahren nach dem Promotionsabschluss die Möglichkeit, am Programm teilzunehmen. Hierzu wurde eigens eine englischsprachige Arbeitsgruppe (von insgesamt dreien) eingerichtet, die das komplette Qualifizierungsprogramm auf Englisch absolvieren kann. Programmzugehörige Plenumsveranstaltungen finden seitdem teils oder komplett auf Englisch statt.

Darüber hinaus kooperiert die Graduiertenakademie mit dem Hochschulbüro für Internationales, bietet regelmäßig gemeinsame Informationsveranstaltungen an, beispielsweise zur Promotion in Deutschland, und

Als Erste:r promovieren

Die Graduiertenakademie, ArbeiterKind.de und das Hochschulbüro für ChancenVielfalt bieten eine Online-Reihe für Promotionsinteressierte an, die in ihrer Familie als Erste oder Erster promovieren möchten. Die Veranstaltung soll dabei helfen, Unterstützungsangebote vorzustellen und Erfahrungen zu teilen.

kümmert sich individuell um Fragen zur Finanzierung und zu damit verbundenen Aufenthaltstiteln von ausländischen Promovierenden und Postdocs.

Veranstaltungen zur Diversitätsdimension soziale Herkunft
Die Graduiertenakademie hat 2020 erstmals ganz ausdrücklich die Diversitätsdimension soziale Herkunft berücksichtigt. In Kooperation mit dem Hochschulbüro für ChancenVielfalt und ArbeiterKind.de hat sie die Veranstaltungsreihe „Als Erste:r promovieren“ angeboten. In drei einzelnen Veranstaltungen sind jeweils zwischen 70 und 120 Promotionsinteressierte erreicht worden, die sich in einer Gesprächsrunde, u.a. mit Katja Urbatsch als Gründerin von ArbeiterKind.de, zu den verschiedenen Formen von Promotionen, sowie in Folgeveranstaltungen zum Netzwerken in der Wissenschaft und zu möglichen Hürden und dem dazugehörigen Umgang informieren und austauschen konnten. Aufgrund des großen Erfolgs ist für 2021 eine Wiederholung und leichte Ausweitung der Veranstaltungsreihe derzeit in der konkreten Planung.

Sonstiges
Seit Oktober 2020 nimmt eine Promovierende mit Schwerbehinderung am Programm Promotion plus+ *qualifiziert* teil, das die Möglichkeit bietet, sich Managementkompetenzen für außeruniversitäre Karrieren anzueignen. Die Kandidatin ist dabei Teil einer festen Arbeitsgruppe von insgesamt 12 Personen. Die Veranstaltungen des Programms finden aufgrund der Corona-Pandemie ausschließlich online statt.

Außerdem steht die Graduiertenakademie im regelmäßigen Austausch zu den Beauftragten für Schwerbehinderte, z.B. zu Fragen der Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs in der Promotion. Darüber hinaus erhalten Promovierende mit Schwerbehinderungsgrad sowie mit chronisch einschränkenden Erkrankungen in der Förderlinie der Abschlussfinanzierung die Möglichkeit einer Verlängerung der Promotionsfinanzierung.

© pexels | linkedin-sales-navigator

Rahmenbedingungen

Gleichstellung in der Graduiertenakademie und Vereinbarkeit von Arbeit und Familie
Seit April 2015 wird die Graduiertenakademie von einer Geschäftsführerin (TV-L 14) geleitet, die zwei bestehenden Referent*innenpositionen (TV-L 13) sind ebenfalls seit Jahren von zwei Frauen besetzt. Eine dieser Referentinnen konnte 2017/2018 eine einjährige Elternzeit nehmen, ihre Stelle ist anschließend entfristet worden. Die zweite Referent*innenstelle konnte im Herbst 2020 entfristet werden. Die Entfristungen führen zu zusätzlicher Planbarkeit und damit auch zu einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Familie.

Auf der Ebene der Teamassistenz (TV-L 8) ist seit April 2014 ein Mann beschäftigt. Dieser hat im Sommer 2015 sowie im Sommer 2020 jeweils zweimonatige Elternzeiten nehmen können. Seit dem 1. Oktober 2015 arbeitet er zudem drei Tage in Telearbeit von zu Hause, was die bessere Vereinbarkeit seiner Berufstätigkeit mit der Familie ermöglicht. Eine zweite, halbe Teamassistenz-Stelle (50%) ist seit Dezember 2018 mit einer Frau besetzt. Auf der Ebene der zwei studentischen Hilfskräfte besteht eine paritätische Besetzung.

Insbesondere die weibliche Besetzung ab TV-L 13 sorgt zusammen mit der vollen, männlichen Teamassistenzstelle 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 Hochschulbüro für ChancenVielfalt in diversen Veranstaltungen zusammen. Die Abschlussförderung für die erfolgreiche Beendigung der Promotion teilt sie sich paritätisch mit dem Hochschulbüro für ChancenVielfalt . Verzögerungsgründe des Promotionsabschlusses aufgrund familiärer Gründe (Schwangerschaft, Erziehungszeiten, Carearbeit) werden vom Hochschulbüro für ChancenVielfalt bearbeitet und mit Hilfe eines Abschlussstipendiums unterstützt, Fälle, in denen sich der Abschluss aufgrund fachlich-wissenschaftlicher und persönlicher Härten (z.B. längerfristige oder chronisch beeinträchtigende Erkrankungen) verlängert 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 sowie bei Konflikten in der Betreuung.

Zahlen

Förderlinien der Graduiertenakademie: Verteilung von Männern und Frauen (2017-2020)
Aus Mitteln des uniinternen Förderprogramms „Wege in die Forschung“ bietet die Graduiertenakademie auch finanzielle Unterstützung. 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 Qualifi-

Die Zahlen im Einzelnen

Exposé	Bewerbungen		Bewilligungen	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Stipendium	36	34	18	14
Reisekostenpauschale	104	107	73	78
Auslandsstipendium	10	8	5	6

kation. Die Beteiligung von und Bewilligung an Frauen ist dabei in den letzten Jahren sehr gut gewesen, wobei das Geschlecht ausdrücklich kein Kriterium in der Vergabe ist. Ebenso ist insbesondere bei den Exposé-Stipendien eine regelmäßige Förderung von internationalen Promovierenden erkennbar, für die diese Fördermaßnahme die Eingliederung in Deutschland bzw. an der Leibniz Universität unterstützt. Regelmäßig bewerben sich internationale Promovierende auch um eine Abschlussförderung, insbesondere, weil für diese Gruppe neben der finanziellen Grundlage zugleich häufig die Frage des Aufenthaltstitels von Verzögerungen im Promotionsablauf betroffen ist. Diesbezüglich findet eine enge Kooperation mit dem Hochschulbüro für Internationales statt.

Vernetzungsinitiative:
Im Berichtszeitraum haben fast ausschließlich gemischte Gruppen von männlichen und weiblichen Antragsstellenden, insgesamt 6, Anträge auf Förderung im Rahmen der Vernetzungsinitiative gestellt. Bis auf einen Antrag wurden alle bewilligt.

Abschluss-Stipendium (vgl. oben, hier werden nur die Zahlen der Förderung ausgewiesen, die direkt von der Graduiertenakademie vergeben wurde):

Bewerbungen: 13 Männer, 23 Frauen
Bewilligungen: 12 Männer, 20 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 mittlerweile 400,- EUR monatlich mit einer Laufzeit von zwei Jahren. Im Oktober 2019 konnte das Stipendium der Stiftung an eine Doktorandin der Organischen Chemie der Leibniz Universität Hannover vergeben werden. Diese hatte sich unter acht Mitbewerberinnen und -bewerbern besonders hervorgetan.

Promotion plus+ *qualifiziert*
Das zweisemestrige Programm Promotion plus+ qualifiziert, das Promovierenden und jungen Postdocs Kompetenzen für außeruniversitäre Karrierewege vermittelt, hat überwiegend ein geschlechterausgeglichenes Teilnehmerfeld. Seit dem Wintersemester 2016/2017 haben teilgenommen:

2016/2017: 22 Männer, 22 Frauen
2017/2018: 23 Männer, 22 Frauen
2018/2019: 25 Männer, 20 Frauen
2019/2020: 28 Männer, 17 Frauen
2020/2021: 20 Männer, 16 Frauen

Das Unternehmens-Speeddating stellt ein freiwilliges aber anmeldepflichtiges Angebot im Rahmen des Promotion plus+ qualifiziert-Programms dar. Hier zeigte sich ebenfalls ein recht ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in den Jahren 2017 bis 2020. Das Jahr 2019 stellt hier eine Ausnahme dar, die sich aber auch in der Gesamtzahl der Teilnehmenden spiegelt.

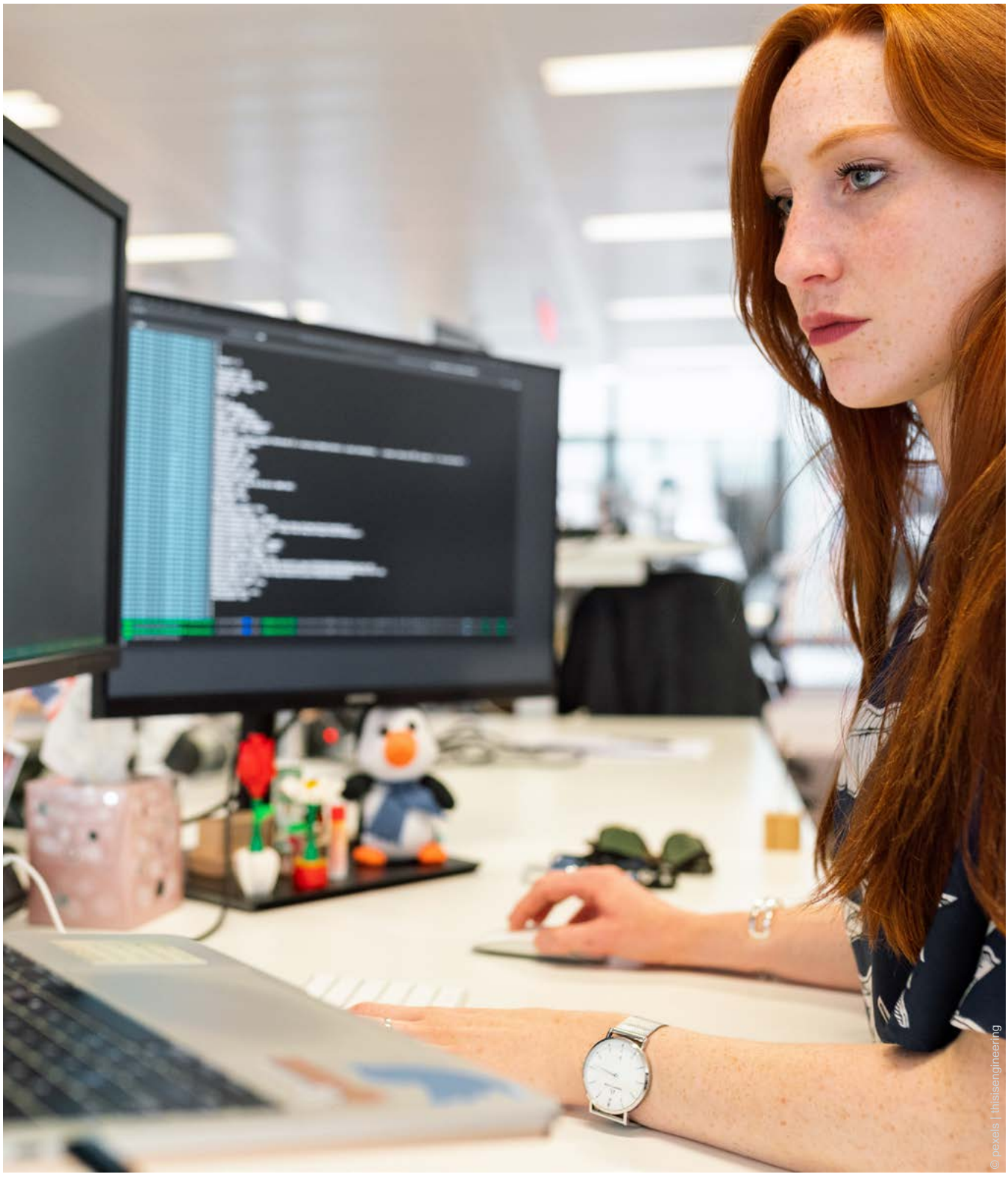
2017: 7 Männer, 5 Frauen
2018: 6 Männer, 6 Frauen
2019: 9 Männer, 4 Frauen
2020: 7 Männer, 5 Frauen

Promotion plus+ Coaching
Das Verhältnis von Männern und Frauen im einsemestrigen Coaching-Programm von Promotion plus+ verhält sich leicht zugunsten von Frauen. In der Regel gibt es hier jedoch auch mehr Bewerbungen von Frauen als Männern auf das Programm. Im Berichtszeitraum fand das Programm dreimal statt:

2017: 5 Männer, 9 Frauen
2018: 5 Männer, 8 Frauen
2019: 3 Männer, 5 Frauen
2020 konnte das Programm aufgrund der Corona-Pandemie nicht stattfinden.

März 2021 | Dr. Meike Huntebrinker – Geschäftsführerin Graduiertenakademie

Leibniz Universität IT Services



Leibniz Universität IT Services

Aufgaben des LUIS

Die Leibniz Universität IT Services (LUIS) bieten als zentrale Einrichtung der Leibniz Universität Hannover IT-Dienste und IT-Infrastruktur für Forschung, Lehre und Verwaltung an. Das LUIS offeriert sowohl Beschäftigten, Studierenden, Gästen als auch externen Kooperationspartnern ein umfassendes und aktuelles Angebot aus dem Bereich der IT-gestützten Datenverarbeitung.

Unsere Zielsetzung ist die Bereitstellung von nutzenden-orientierten und attraktiven IT-Services und einer verlässlichen IT-Infrastruktur. Zur Unterstützung der Studierenden und Beschäftigten der Leibniz Universität Hannover stellen wir zahlreiche IT-Services in den Bereichen Kommunikationssysteme, Computing, Speichersysteme, Anwendungen, IT-Sicherheit, Betrieb Infrastruktur sowie Schulung, Beratung und Support bereit.

Familienfreundlichkeit und Diversität
Im Rahmen der Kommunikation, der Gestaltung der Angebote und insb. der Dokumentation wird auf eine gendergerechte Sprache geachtet. Die Serviceangebote des LUIS richten sich diskriminierungsfrei an alle berechtigten Nutzenden.

Im Rahmen des Services Telearbeit leistet das LUIS einen Beitrag zur Unterstützung der Beschäftigten bei der Vereinbarung von Beruf und Familie. Hier fand in den letzten zwei Jahren auch schon vor der Covid-19-Pandemie eine deutliche Ausweitung des Unterstützungsangebotes statt.

LUIS intern werden, im Rahmen der geltenden Regelungen, gemeinsam mit den Beschäftigten flexible Lösungen zur Vereinbarung von Familie und Beruf gefunden. Dies betrifft sowohl Möglichkeiten der Telearbeit, der Reduktion der Arbeitszeit und flexible Arbeitszeitmodelle. Weiterhin wurde im Jahr 2018 ein Stillraum am LUIS eingerichtet.

Chancengleichheit für Frauen und Männer

Die Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie eine diskriminierungsfreie Personalauswahl und Personalentwicklung wird im LUIS gelebt. Durch strukturierte Fragebögen im Rahmen der Auswahlgespräche wird ein faires und transparentes Auswahlverfahren jederzeit gewährleistet. Teilzeitmöglichkeiten werden grundsätzlich angeboten. Dennoch ist durch die fachspezifische Ausrichtung und der stark durch die Informatik geprägten Anforderungsprofile im LUIS die Gewinnung geeigneter Bewerberinnen weiterhin schwierig.

Analyse der Zahlensituation
Nach dem letzten Bericht zum Frauenförderplan 2016 wurde in 2017 der wissenschaftliche Bereich aus dem LUIS ausgegliedert. Die Beschäftigtenzahl sank in diesem Zuge von 101 auf derzeit 88 Beschäftigte. Der Anteil der Frauen bei den Beschäftigten des LUIS liegt insgesamt mit 27,3% weiterhin deutlich unter den Zielvorgaben des Gleichstellungsrahmenplans der Leibniz Universität Hannover.
Der von den insgesamt 88 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entfallende Frauenanteil beträgt:

- 18,8% im höheren Dienst
- (insg. befinden sich 36,4% aller Personen im höheren Dienst),
- 36,6% im gehobenen Dienst

Cyber-Mobbing

Insbesondere um für die Gefahren von Cyber-Mobbing im universitären und außeruniversitären Umfeld zu sensibilisieren, wurde durch das LUIS die Veranstaltung "Cybermobbing - Gefahren im Netz" am 12.11.2019 durchgeführt.

- (insg. befinden sich 46,6% aller Personen im gehobenen Dienst) und
- 20,0% im mittleren Dienst
- (insg. befinden sich 17,0% aller Personen im mittleren Dienst).

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 des gehobenen Dienstes (E9 – E12) vor.

Derzeit arbeiten am LUIS 14 Frauen und 10 Männer in Teilzeit und ein Mann befindet sich derzeit in Elternzeit.

In dem Bereich Ausbildung „Fachinformatiker/in“ liegt der Anteil der Frauen leider bei null. In den letzten Bewerbungsrunden gab es keine Bewerberinnen für eine Ausbildung als Fachinformatikerin am LUIS.

Das LUIS wird sich weiterhin intensiv bemühen, in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Anhebung auf 50% zu erreichen.

Der Anteil der Frauen an den wissenschaftlichen Hilfskräften beträgt 30,8%, d.h. von 13 wiss. Hilfskräften sind 4 Frauen als wiss. Hilfskraft beschäftigt. Der Anteil der Frauen ist damit im Berichtszeitraum annähernd gleichgeblieben. Dieser trotzdem geringe Anteil erklärt sich im Wesentlichen aus dem vergleichsweise geringen Frauenanteil bei den Studierenden der ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächer.

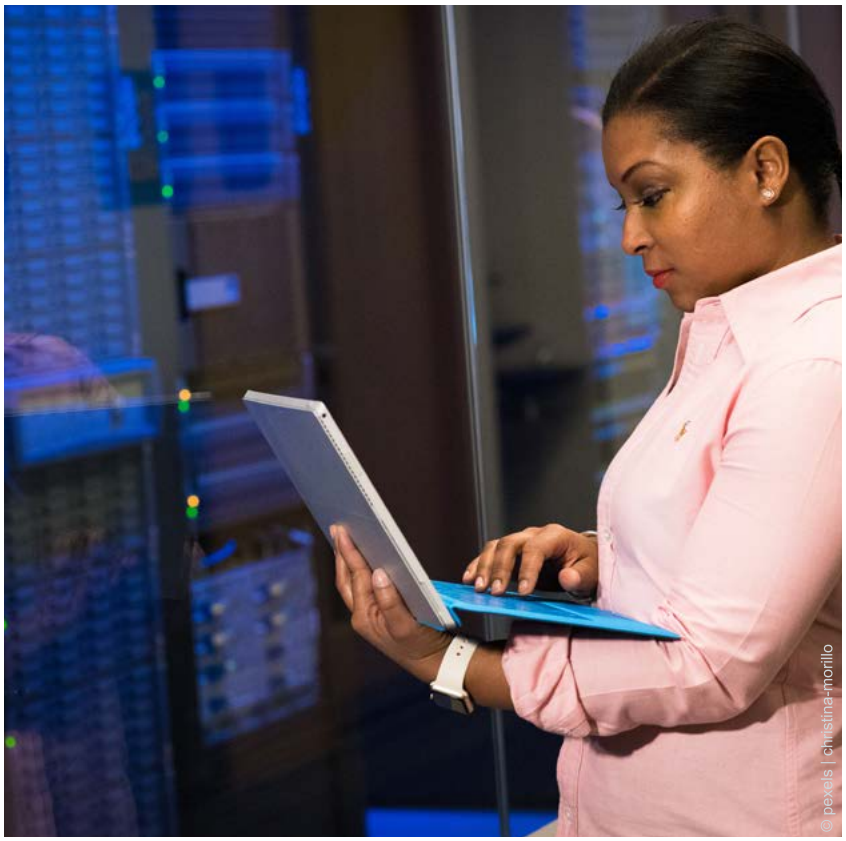
Das LUIS wird sich bemühen, den o. g. Anteil zu halten und auszubauen, ist dabei

aber wesentlich abhängig von den Aktivitäten der entsprechenden Fakultäten zur Erhöhung des Frauenanteils im Studium.

Verbesserung der 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) Der Wiedereinstieg von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in das Arbeitsleben soll durch gezielte Einarbeitungs- und Weiterbildungsmaßnahmen erleichtert werden.
e) Das LUIS duldet keine sexuellen Belästigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Arbeitsplatz. Um Belästigungen entgegenzuwirken werden in regelmäßigen Abständen über Flyer und in Teambesprechungen, auf Beratungs- und Beschwerdestellen der Leibniz Universität Hannover hingewiesen.

März 2020 | Dr. Thomas Rupp – Geschäftsführender Direktor



Psychologisch – Therapeutische Beratung für Studierende

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 integralen Bestandteil des Arbeitsverständnisses der Psychologisch-Therapeutischen Beratung für Studierende (ptb) dar. Mittlerweile liegen seit 23 Jahren geschlechtsrelevante Nutzungsdaten vor[1]. Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der letzten 11 Jahre.

Es zeigt sich, dass nach wie vor Beratung eher von Studentinnen als von Studenten in Anspruch genommen wird. Der von der ptb beratene Anteil an männlichen Studierenden ist über die letzten Jahre bis 2014 stetig gewachsen und liegt nun, mit leichten Schwankungen in den Vorjahren, bei einer guten Nutzungsquote. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich Männer grundsätzlich seltener in psychologische Beratung und Therapie begeben als Frauen. Zum Vergleich: „Nur jeder vierte Patient in einer psychotherapeutischen Praxis ist männlich, obwohl sie genauso häufig psychisch krank sind wie Frauen“, (Barbara Lubisch, stellvertretende Vorsitzende der Deutschen Psychotherapeuten – Vereinigung). 2019 waren insgesamt 41,2 Prozent der Ratsuchenden männlichen Geschlechts.

In den Jahren 2016 bis 2019 nahmen jährlich um die 900 Studierende der Hochschulen Hannovers bei persönlichen und/oder studienbedingten Problemen die Angebote der ptb wahr. Im Hauptarbeitsfeld Einzelberatung wurde die ptb 2016 bis 2019 zu zwischen 68,9 und 72,5 Prozent von Studierenden der Leibniz Universität Hannover genutzt, wobei die absolute Anzahl der Studierenden der LUH, die die ptb aufgesucht haben, stetig stieg: 2016: 599, 2017: 613, 2018: 666, 2019: 647.

Qualifizierte Beratung trägt inzwischen – insbesondere im Bildungswesen bzw. Hochschulkontext – der Tatsache Rechnung, dass ein hoher Anteil Studierender eigene oder familiär bedingte Migrationserfahrungen hat und/oder ausländischer Nationalität ist. 14,8 Prozent der Gesamtklientel, Ratsuchende aus 64 Nationen, nahmen 2019 Einzelberatungen wahr. Somit ist dem Aspekt der Transkulturalität in der konkreten Beratungsarbeit Rechnung zu tragen. Der Anteil der auf Englisch geführten Beratungsgespräche ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen.

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

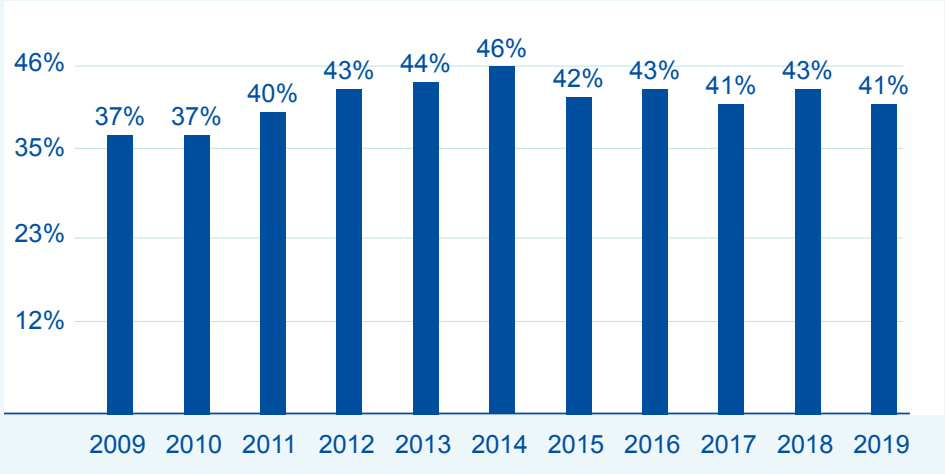


Abbildung 1: Männeranteil der Ratsuchenden der ptb

Tabelle 1: Ratsuchende der Hochschulen Hannovers in der Einzelberatung 2019

* Studienkolleg, Hochschule a. O., keine Angaben

Hochschulen in Hannover	Gesamt in %	Frauen in %
Leibniz Universität Hannover	67,7	54,3
Hochschule Hannover	12,2	58,1
Medizinische Hochschule	8,1	77,9
Tierärztliche Hochschule	5,3	84,3
Hochschule für Musik, Theater und Medien	3,1	53,3
Hochschule für Verwaltung in Niedersachsen	1,3	66,7
andere*	2,3	-

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 letzten Jahre und wechselten höchstens mal ihre Position: depressive Verstimmung, Lern- und Arbeitsstörungen/Leistungsprobleme, Identitäts- und Selbstwertprobleme, Stressbewältigungsprobleme/Erschöpfung, Ängste, Prüfungsängste, Arbeitsorganisation/Zeitmanagement, Probleme mit Eltern/familiärem Umfeld, Partnerschaftsprobleme, Probleme mit der sozialen/beruflichen Zukunft 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 depressive Verstimmungen (Frauen: 10,5 Prozent[2], Männer: 15,4 Prozent), Lern- und Arbeitsstörungen/Leistungsprobleme (Frauen: 5,9 Prozent, Männer: 11,1 Prozent) und Probleme mit Eltern/familiärem Umfeld (Frauen: 10,4, Männer: 4,4 Prozent). Frauen berichten auch häufiger von Prüfungsangst (Frauen 4,8 Prozent, Männer 3,4 Prozent) und Stressbewältigungsproblemen/Erschöpfung (Frauen 7,3 Prozent, Männer 2,2 Prozent), während sich Männer eher wegen Studienabschlussproblemen in Beratung begeben (Frauen 3,3 Prozent, Männer 6,7 Prozent).
Auch wenn die erste Priorität auf der psychologischen Beratung Studierender liegt, war die ptb im Berichtszeitraum in ein Gesamtkonzept Gesundheitsmanagement der LUH eingebunden, an dessen Fortentwicklung sie sich beteiligt. Die ptb entsendet regelmäßig einen Berater oder eine Beraterin in das Expertenteam des Betrieblichen Eingliederungsmanagements der LUH und nimmt am Netzwerk Gesundheit teil. Dem Beratungswunsch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird unbürokratisch und zeitnah entsprochen. 2019 wurden 89 Beschäftigte beraten, 2018: 98, 2017: 101, 2016: 91. 2019 wandten sich 44 Prozent männliche und 52 Prozent weibliche Beschäftigte ratsuchend an die ptb.

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 Berichtszeitrum weitere drei Beraterinnen in der ptb beschäftigt. Zu den beiden schon länger in der ptb beschäftigten Beratern konnte ein weiterer junger Kollege hinzugewonnen 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

50 Jahre ptb

Ob zu Beginn, mittendrin oder bereits am Ende – Studieren stellt stets eine Herausforderung an Studierende dar. Die Berater*innen der ptb unterstützen und beraten nunmehr seit 50 Jahren Studierende bei studienbedingten und persönlichen Problemen.

[2] 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 2019

ein Kind mit zur Beratung zu bringen, falls anderweitige Beaufsichtigung 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).

Ausblick

Als zentrale Einrichtung der Leibniz Universität Hannover wird die Psychologisch-Therapeutische Beratung für Studierende 2020 im fünfzigsten Jahr ihren Auftrag wahrnehmen, Studierende am Wissenschaftsstandort Hannover bei psychologischen und sozialen Konflikten, Störungen und Krisen im Studienverlauf zu beraten. Hauptziel unserer Bemühungen muss es sein, Studierende wie Beschäftigte 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, machen die Studierenden und Beschäftigten wieder handlungsfähig und vermeiden so die Chronifizierung einer psychischen Problematik.
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. Ebenso bemüht sich die ptb regelmäßig das Beratungsangebot unter den Beschäftigten weiter bekannt zu machen.

März 2021 | Christiane Maurer – Geschäftsführende Leitung

Zentrale Einrichtung für Weiterbildung

Zentrale Einrichtung für Weiterbildung

Nach ihrem Leitbild fördert die Zentrale Einrichtung für Weiterbildung „auf der Grundlage einer lebendigen bildungsdemokratischen Tradition […] Bildung und Weiterbildung, die die Selbstverfügungsmöglichkeiten von Menschen und Einrichtungen erhöhen.“[1] In diesem Sinne werden die Themen Chancengleichheit, Gleichberechtigung und Vielfalt in der Zentralen Einrichtung für Weiterbildung (ZEW) nicht nur gelebt, sondern sie sind auch Teil der Weiterbildungsveranstaltungen.

Ein kleines aber hochmotoviertes Team arbeitet an einem vielfältigen Angebot wissenschaftlicher Weiterbildung. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die MitarbeiterInnen und ihre Arbeitsbereiche in der ZEW:

Nr.	Name	Arbeitsbereiche
1	Dr. Shahrsad Amiri	Offene Universität für Frauen, Offene Universität für Männer
2	Thomas Bertram	Stellv. Leiter der ZEW, Leitung Gasthörenden- und Seniorenstudium
3	Dr. Martin Beyersdorf	Ehem. Leiter der ZEW seit 01.11.2019 im Ruhestand am 02.11.2020 verstorben
4	Beate Blanke-Kreft	Buchhaltung
5	Silke Cordts	Supervision, Coaching, Teilhabe durch Unterstütze Kommunikation
6	Susanne Dräger	Supervision, Coaching, Seminarkurse, Teilhabe durch Unterstütze Kommunikation
7	Christina Handschug	Gasthörenden- und Seniorenstudium, Projekt SeniorStudentPartnership
8	Eva Hellmann	Business -Coaching, Schlüsselkompetenzen, Management in NonProfitOrganisationen, Psychodrama
9	Britta Jahn	Theaterpädagogik, Master Lerntherapie, Life/Work-Planing, Kulturmanagement, Offene Universität für Frauen, Offene Universität für Männer, Immaturen
10	Dr. Karolina Kempa	Kooperationsstelle Hochschule & Gewerkschaften, Kulturmanagement
11	Frederick Köllner	Gasthörenden- und Seniorenstudium, E-Learning für ältere Erwachsene
12	Elif Köroglu	Kooperationsstelle Hochschule & Gewerkschaften
13	Susanne Novorita-Plötz	Sekretariat, Seminarkurse
14	Prof. Dr. Elke Katharina Wittich	Neue Leiterin der ZEW ab 01.01.2021

[1] https://www.zew.uni-hannover.de/de/ueber-uns/leitbild-der-zentralen-einrichtung-fuer-weiterbildung-zew/
Zuletzt am 24.11.2020 geprüft.

Das hauptamtliche Kollegium setzt sich (Stand Dezember 2020) aus zehn Frauen und zwei Männern zusammen.
Außerdem arbeiten in der ZEW sechs weibliche und drei männliche Studentische Hilfskräfte.

Zwei weitere (hier nicht namentlich genannte) Kolleginnen der ZEW beziehen zur Zeit Erwerbsunfähigkeitsrente.
Die Leitungsstelle der ZEW wird ab dem 01.01.2021 mit Frau Prof. Dr. Wittich wiederbesetzt.

Chancengleichheit für Frauen und Männer

Bei der Größe der ZEW erscheint es nicht sinnvoll, eine eigene Gleichstellungskommission einzurichten. Stattdessen haben sich zwei Gremien bewährt: zum einen das wöchentliche Leitungsteam, in dem sich die ZEW-Leitung und ihre Stellvertretung mit drei weiteren erfahrenen KollegInnen zu Führungsfragen der ZEW verständigen. Zum anderen gibt es einmal im Monat eine ZEW-weite Besprechung mit allen MitarbeiterInnen, in die alle aktuellen Themen und Fragen eingebracht werden können.

Die Diskurse in diesen Gremien tragen dazu bei, eine Chancengleichheit für Frauen und Männer sicherzustellen und erforderliche Entscheidungen zügig umzusetzen.

Familienfreundlichkeit
Das gilt auch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf; hier ist insbesondere das Leitungsteam sowohl für die KollegInnen als auch für die Lehrbeauftragten und Honorarkräfte der ZEW ansprechbar, damit familienfreundliche Lösungen getroffen werden können. So ermöglicht die ZEW Frauen und Männern flexible Teilzeitbeschäftigungen, um Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit und des mobilen Arbeitens bestehen zusätzliche Möglichkeiten, die auch regelmäßig genutzt werden.

Diversity-Aktivitäten
Die Weiterbildungsangebote der ZEW sind so gestaltet, dass sie allen Menschen gleichermaßen offenstehen. Für Fragen von Interessierten und TeilnehmerInnen bieten die Arbeitsbereiche der ZEW umfassende Beratungen an. Einschränkend ist nur der Zugang zu den Seminarräumen, der aufgrund der baulichen Infrastruktur der Leibniz Universität nicht immer barrierefrei möglich ist. Bei der Teilnahme von mobilitätseingeschränkten Menschen werden – wo irgend möglich – barrierefreie Veranstaltungsräume bereitgestellt.

Nicht zuletzt ist die Heterogenität von Teilnehmendengruppen für gelingende Lernprozesse eine große Chance, die im Sinne des ZEW-Leitbildes (s.o.) Eingang findet in die Planung, Organisation und Durchführung der Weiterbildungen. Die Sensibilisierung zur Wahrnehmung und Wertschätzung personeller Ressourcen findet dabei besondere Beachtung.

Für ZEW-Veranstaltungen, in denen Gleichstellung und Diversity neben den o.g. Arbeitsbereichen einen besonderen Schwerpunkt bilden, seien folgende Beispiele genannt:

- Ringvorlesung Vielfalt im Dialog erleben - in Zusammenarbeit mit dem Hochschulbüro für ChancenVielfalt und der Leibniz School of Education - ein- bis zweimal pro Semester Vorträge mit Diskussion zum Themenbereich Diversity
- Projekt Back2Job, jetzt Neustart MINT - in Zusammenarbeit mit dem Institut für Mehrphasenprozesse an der Fakultät für Maschinenbau - jährlich die Förderung von Frauen, die in Ingenieurberufe wieder einsteigen wollen
- Projekt SeniorStudentPartnership - in Zusammenarbeit mit dem Hochschulbüro für Internationales und dem Verein Campus Cultur e.V. - Tandempartnerschaften zwischen Senior- und Juniorpartnern zur Unterstützung von (meist ausländischen) Studierenden
- Die Kooperationsstelle Hochschulen & Gewerkschaften organisiert regel-

Offene Universität

Die Lust am Weiterkommen hat einen Ort! Die Offene Universität ist offen für alle Interessierten: Selbstständige, Teilzeitbeschäftigte, Voll Berufstätige, Hausmänner, Hausfrauen, Rentnerinnen. Im Kursformat werden Weiterbildungsveranstaltungen zu verschiedenen Themen angeboten.

mäßig Veranstaltungen zu den Themen Diversity- und Gleichstellung in Ausbildung und Beruf

Darüber hinaus hat die ZEW Projekte für die Sprachförderung Geflüchteter als auch Projekte zum Klimaschutz mit Partnern bei Erwachsenenbildungsträgern und Unternehmen initiiert und durchgeführt.

Mit ihrem Kollegium und ihren Angeboten wird sich die ZEW auch in Zukunft aktiv für Gleichberechtigung und gelebte Vielfalt einsetzen.

März 2021 | Thomas Bertram –
Stellvertretender Leiter der ZEW

Zentrum für Hochschulsport

Zentrum für Hochschulsport

Situationsbeschreibung
Das Zentrum für Hochschulsport (ZfH) ist als zentrale Einrichtung und größter sozialer Dienstleister der Leibniz Universität Hannover (LUH) verantwortlich für das Hochschulsportangebot und alle universitären Sportstätten sowie deren Ausstattung. Durch den Abschluss von Kooperationsverträgen ist das ZfH zudem für die vier Hochschulen (Stiftung Tierärztliche Hochschule (TiHo), Medizinische Hochschule Hannover (MHH), Hochschule Hannover (HsH), Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover (HMTMH)) in Hannover zuständig und betreut somit insgesamt 48.000 Studierende und etwa 14.000 Beschäftigte. Dies bedeutet, dass das ZfH nur bedingt Einfluss auf die Teilnahmestruktur und Zielgruppe hat.

Das ZfH bietet pro Semester in über 800 Kursen ein vielseitiges und lernorientiertes Angebot in mehr als 100 Sportarten an. Für die praktische Durchführung der Kurse sind 350 Übungsleitende auf freiberuflicher Basis verantwortlich. Zentrale und richtungsweisende Entscheidungen des ZfH werden in einem Beiratsgremium erörtert, das sich aus Vertreter*innen der Mitgliedshochschulen (LUH, TiHo, MHH, HsH, HMTMH) zusammensetzt und Empfehlungen aussprechen kann.

Gemäß der Zielsetzung des Beitrags des ZfH zum Gleichstellungsplan der LUH Universität Hannover sind im Berichtszeitraum folgende Maßnahmen ergriffen worden:

- Frauen-, gender- und gleichstellungspolitische Aspekte werden nach wie vor durch das gesamte Team des ZfH angeregt und verfolgt.
- Frau Barbara Schanz (Sportpädagogische Mitarbeiterin des ZfH) ist als Gleichstellungsbeauftragte der Zentralen Einrichtungen seit 2009 im Amt.

Stellensituation hauptamtliches Personal
Am Ende des Berichtszeitraumes ist die Situation wie folgt:
Derzeit arbeiten 25 hauptberuflich Beschäftigte am ZfH, 15 Mitarbeiterinnen und 10 Mitarbeiter. Davon 6 sechs Personen befristet beschäftigt, eine Stelle ist zurzeit unbesetzt. Von den insgesamt 26 Stellen sind z. Zt. 8 Teilzeitstellen. Darüber hinaus haben drei Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduziert, sodass insgesamt 11 Beschäftigte in Teilzeit arbeiten. Davon sind 8 weiblich und 3 männlich.

Während des Berichtzeitraumes wurden in den Bereichen Verwaltung, Technik und Gesundheitsförderung insgesamt 9 neue, großenteils befristete Stellen geschaffen, davon 5 Stellen in Vollzeit und 4 Stellen in Teilzeit. Die neu geschaffenen Stellen wurden mit 5 Frauen und 3 Männern besetzt. Eine Stelle war zwischenzeitlich ebenfalls männlich besetzt, ist aktuell aber wieder vakant.

Die Leitung ist seit dem 01.07.2016 durch einen Mann besetzt.

Der Stellenwechsel eines Sportpädagogen in 2016 wurde mit einer weiblichen Nachfolge aufgefangen. Effektiv sind die Stellen der Sportpädagog*innen mit 3 Frauen und einem Mann besetzt.

Im Bereich der Verwaltung sind 5 Mitarbeiterinnen, davon eine Stelle befristet, und 1 Auszubildender zum Kaufmann für Büromanagement tätig.

Im Fitness-Studio CAMPUSFit arbeiten zwei Mitarbeiterinnen und eine Auszubildende zur Sport- und Fitnesskauffrau.

In der Kletterhalle KletterCAMPUS ist im Berichtszeitraum 1 Mitarbeiter unbefristet in Teilzeit beschäftigt.

Während des Berichtszeitraumes wurde der Bereich Gesundheitsförderung mit 3 befristeten Teilzeitstellen neu etabliert, davon ist je eine 0,75-Stelle mit einer Frau und einem Mann besetzt und eine 0,5-Stelle mit einer Frau.

Der technische Dienst wird von 5 Männern ausgeübt (4 Vollzeit unbefristet, 1 Vollzeit

befristet). Im Berichtszeitraum wurden zwei Stellen neu geschaffen. Eine der neuen Stellen im IT-Bereich ist zurzeit vakant.
Im Berichtszeitraum hat im Jahr 2016, im Jahr 2018 und im Jahr 2020 jeweils eine Frau ihre Ausbildung zur Sport- und Fitnesskauffrau erfolgreich abgeschlossen. Allen ehemaligen Auszubildenden konnten anschließend befristete Stellen (2 Vollzeit: 5 Monate, 1 Teilzeit: 3 Jahre) angeboten werden.

Der Reinigungsdienst wird von zwei weiblichen Kräften unbefristet in Teilzeit ausgeübt. Im Berichtszeitraum ist eine Mitarbeiterin vorzeitig in den Ruhestand gegangen. Die Stelle wurde nicht nachbesetzt. Die zwei aktuellen Bestandskräfte werden in ihrer Arbeit durch eine Fremdfirma unterstützt.
Insgesamt gibt es in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen Bedarf von familiär angepassten, teilweise flexiblen Arbeitszeiten, die seitens der Einrichtung ermöglicht werden und aktuell von 4 Mitarbeitenden in Anspruch genommen werden. Aufgrund der aktuellen Situation in der Corona-Pandemie hat das ZfH massiv in die EDV-Ausstattung investiert, sodass alle Mitarbeitenden, ausgenommen der technische Dienst und die Reinigung, mobil arbeiten und Familie und Beruf in Einklang bringen können.

Übungsleiter*innen
Hinsichtlich des Anteils der Übungsleiter*innen gibt es im Vergleich zu den Vorjahren keine gravierenden Veränderungen. Der Anteil der Übungsleiterinnen liegt zwischen 39 und 42%. Es wird auch weiterhin verstärkt aktiv um weibliche Übungsleitende geworben. Es bleibt eine zentrale Aufgabe den Anteil an Übungsleiterinnen zu erhöhen.

Im Berichtszeitraum entwickelte das ZfH in Anlehnung an andere Hochschulsporteinrichtungen und Großsportvereine einen Ehrenkodex als Compliance-Katalog zur Positionierung gegen sexualisierte Ge-

	Gesamtzahl in dem Sem. aktive ÜL	Männer	Frauen	Anteil Kursleitung männlich in %	Anteil Kursleitung weiblich in %
Sommersemester 2015/16	256	154	102	60,2	39,8
Wintersemester 19/20	246	146	100	59,35	40,65
In letzter Zeit aktive ÜL	365	210	155	57,53	42,47

Abb. 1: Anteil Übungsleiter*innen

walt im Sport und für einen achtsamen und fairen Umgang miteinander für alle Übungsleitenden, neben- und hauptberuflichen Mitarbeiter*innen, Teilnehmenden der Studierendennationalteams und Deutschen Hochschulmeisterschaften.

Sport- und Bewegungsangebot
Eine Aussage bezüglich der Teilnahme der verschiedenen Geschlechter an den Sportangeboten des ZfH in den letzten Semestern kann derzeit nicht getroffen werden. Die interne Statistik wird dahingehend zukünftig angepasst.

Die Angebote im Fitness- und Gesundheitsbereich wurden in den letzten Jahren aufgrund der hohen Nachfrage ausgebaut. Dies sind nach wie vor auch Sport- und Bewegungsangebote, die von Frauen verstärkt nachgefragt werden. Zu diesem Bereich zählen auch der Leibniz Pausenexpress – eine 15-minütige angeleitete Bewegungspause am Arbeitsplatz – der 2016 als Pilotprojekt an der LUH startete und 2018 verlängert wurde sowie der Beschäftigtensport. Das ZfH schafft hierdurch auch gezielte Angebote für Beschäftigte. Der Beschäftigtensport umfasst vielseitige Fitness-Angebote sowie Yoga-Kurse und findet in kleinen Gruppen an 8 Terminen statt. Diese Kurse werden zu 84% von weiblichen und zu 16% von männlichen Beschäftigten gebucht. Nicht ganz so ausgeprägt, aber mit ähnlicher Tendenz wird der Leibniz Pausenexpress genutzt. Parallel zum Ausbau des Fitness- und Gesundheitssports wurde zudem in verschiedenen Bereichen des Ballsports das Angebot erweitert (Fußball, Beachvolleyball, Beachsoccer, Beachhandball). Dieser Bereich wird (traditionell) vorrangig von männlichen Studierenden und Beschäftigten genutzt.

Die Bedürfnisse von Frauen in Bezug auf die Rahmenbedingungen des Programms werden vom Team des ZfH sehr ernst genommen. Grenzüberschreitende und kriminelle Handlungen werden mit Nachdruck verfolgt. Darüber hinaus wird die große und z. T. unübersichtliche Liegenschaft bestmöglich hergerichtet. So hat z. B. die Veränderung des Zugangs zum SportCAMPUS durch eine Zugangskontrolle dazu geführt, dass es weniger Vorfälle und strafbare Handlungen auf dem SportCAMPUS gibt. Um das Sicherheitsgefühl weiter zu erhöhen, wird die videotechnische Über-

wachung – insbesondere des Eingangsbereichs – weiterhin intensiv geprüft.

Geschlechtsspezifisches Sportangebot
In einigen Bereichen – wie Selbstverteidigung, Basketball, Fußball, Handball, Rugby, Tanz und Sauna – sind Angebote speziell für Frauen und für Männer im Sportangebot etabliert. Die Sauna hat beispielsweise regelmäßig Frauen- und Männertage.

In Zusammenarbeit mit dem Hochschulsport in Göttingen bewirbt das ZfH zudem das offene Schwimmangebot für trans* und inter*Personen, das einmal pro Monat stattfindet und auch von hannoverschen Teilnehmenden besucht wird. Insgesamt ist das Sportangebot aber noch stark an binären Strukturen ausgerichtet.

Angebote für Kinder und Familien
Die Kooperation mit dem Hochschulbüro für ChancenVielfalt der Leibniz Universität Hannover und den Gleichstellungsbüros der hannoverschen Hochschulen (TiHo, MHH, HsH, HMTMH) sowie dem Studentenwerk zur sportlich orientierten Kinderferienbetreuung für Studierende und Beschäftigte sowie Externe in den Oster,- Sommer- und Herbstferien verläuft weiterhin sehr positiv. In den vergangenen Jahren konnten so die Kapazitäten der Betreuungszeiten und Betreuungsplätze kontinuierlich erhöht werden und Eltern eine alternative Betreuungszeit in den Schulferien bieten. Bis zum März des Jahres 2020 war hier ein stetiges Wachstum zu verzeichnen. In diesem Jahr war es aufgrund des Lockdowns im Zuge der Corona-Pandemie nicht möglich, eine Osterferienbetreuung anzubieten. Die Betreuung in den Sommer- und Herbstferien konnte unter Anwendung eines Hygienekonzepts und deutlich geringerer Teilnahmekapazität aber angeboten werden. Dieses Angebot war eine große Herausforderung für alle verantwortlichen Mitarbeiter*innen, die hohe Nachfrage zeigte aber die Notwendigkeit für die Hochschulangehörigen. Für das Jahr 2021 wird wieder mit einem Anstieg der Teilnehmenden-Zahl gerechnet. Die Kinderferienbetreuung wird mehrheitlich von Beschäftigten und zu geringerem Anteil von Studierenden in Anspruch genommen. Der Betreuungsumfang ist seit 2016 von 6 Wochen auf 9,5 Wochen im Jahr 2019 und damit von 240 auf 380 Betreuungsplätze gestiegen.

Die traditionellen Familienangebote des ZfH (Familiensport und Familienskikurs) ermöglichen Beschäftigten wie Studierenden gemeinsame Sportangebote mit ihrer Familie. Im Zuge der Umgestaltung und Erneuerung des Schneesportsbereiches musste der Familienskikurs zwischenzeitlich eingestellt werden. Für die Schneesaison 21/22 wird allerdings erneut mit einem Familienskikurs geplant.

Inklusiver Sport

Beim Zentrum für Hochschulsport sind generell alle Hochschulangehörigen, unabhängig von ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit und körperlichen oder psychischen Einschränkungen, herzlich willkommen das gesamte Sportangebot zu nutzen. Da leider noch nicht alle Sportstätten barrierefrei zugänglich sind oder für manche eine Teilnahme alleine schwer umsetzbar ist, gibt es verschiedene Angebote, die eine selbstbestimmte Teilhabe am Hochschulsport unterstützen – z.B. das Buddy-Projekt, inklusive Sportkurse und eine Sprechstunde zur Beratung der Trainingsmöglichkeiten.

Abb. 2: Teilnehmendenentwicklung Kinderferienbetreuung

	Kinder von Studierenden	Kinder von Beschäftigten	Betreuungsumfang	Steigerungsrate TN Zahl im Vgl. zum Vorjahr
2016	28	104	6 Wochen	-
2017	39	149	7 Wochen	34%
2018	34	183	7,5 Wochen	41%
2019	40	233	9,5 Wochen	32%
2020	10	79	7 Wochen	-78%

Der Familiensportkurs erfreut sich weiterhin starker Beliebtheit. Mit Einführung der neuen Entgeltordnung im Wintersemester 19/20 konnte das Angebot auch für externe Personen nutzbar gemacht werden, was die Nachfrage und Attraktivität noch weiter steigert.

Bezüglich der familienfreundlichen Angebote in der Kletterhalle KletterCAMPUS wird eine starke Nachfrage bei Kindergeburtstagen verzeichnet, die sich auf einem kontinuierlich hohen Niveau befinden. Im Bereich der Eltern-/ Kind-Sicherungskurse ist die Nachfrage eher noch zurückhaltend, dem soll mit mehr Angeboten zu attraktiveren Zeiten entgegengesteuert werden.

In Zukunft ist geplant, die Angebote für Kinder und Familien im Hochschulsport weiter auszubauen. Angebote wie Kinderturnen, Kinderyoga, SUP-Familienkurse u.v.m. sind angedacht und sollen in 2021 ff. umgesetzt werden.

Hannoversches Sportbündnis FarbenSpiel

In Zusammenarbeit mit dem queeren Sportverein Leinebagger, dem Lesben- und Schwulenverband Niedersachsen-Bremen (LSVD) und der Stadt Hannover hat das ZfH im Juli 2018 das hannoversche Sportbündnis Farbenspiel gegründet. Ziel dieses Bündnisses ist die Schaffung eines offenen Umfelds für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Sport. Alle beitretenden Organisationen verpflichten sich, Diskriminierung und Ausgrenzung in der eigenen Struktur aktiv entgegenzuwirken und bekennen sich zu einer offenen und vielfältigen demokratischen Gesellschaft. Die Initiierung des Bündnisses stand am Ende eines längeren gemeinsamen Prozesses einer Arbeitsgruppe zum Thema „Homophobie und sexuelle/ geschlechtliche Vielfalt im Sport“. Inzwischen umfasst das Bündnis 32 Partner*innen. Unter gemeinsamer Flagge soll jährlich eine große Sportveranstaltung durchgeführt werden. Zudem ist geplant, ein Netzwerk der guten

232
240

© pexels / pixabay

Ideen entstehen zu lassen, das Vielfalt in der eigenen Institution stärken soll.

Die Hochschulsport-Fortbildung „So vielfältig wie der Sport - Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt mitdenken“, die im Oktober 2019 für Übungsleitende und Mitarbeiter*innen stattfand, ist aus der gemeinsamen Bündnisarbeit entstanden.

Fazit und Fortschreibung
Das ZfH hat in den letzten Jahren nachdrücklich versucht, die Bedürfnisse von Männern und Frauen im Sport adäquat zu bedienen und auf diesbezügliche Anregungen seitens der Teilnehmenden und Übungsleitenden einzugehen. Die Nachfrage nach geschlechtsspezifischen Angeboten nimmt aus Sicht des ZfH tendenziell eher ab. Diese Angebotsrichtung/ -möglichkeit wird aber weiterhin sensibel und offen verfolgt. So verbleiben die derzeit offerierten Frauen- und Männerkurse auch weiterhin im Programm.

Das ZfH ist sich der geschlechtlichen und queeren Vielfalt an der LUH und den Kooperationshochschulen bewusst und versucht, den damit verbundenen Bedürfnissen einen immer größeren Raum zu geben. Gleichzeitig weiß das ZfH um die binär ausgelegten Strukturen im Sport (und des ZfH) und wird weiterhin versuchen, schrittweise die Binarität aufzulösen. In den nächsten Jahren soll hierfür das Bewusstsein geschärft und der Prozess nach außen sichtbar gemacht werden. Ein Schritt war u. a. die Initiierung des hannoverschen Sportbündnisses FarbenSpiel. Die aktive Mitarbeit und Ausgestaltung seitens des ZfH ist weiterhin ein großes Anliegen. Ein weiterer Schritt ist die Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt im Rahmen von Anmeldeprozessen (analoge und digitale Formulare, Ansprache in automatisierten Mails etc.), die im Laufe des letzten Jahres Umsetzung fand. Ein weiterer Fokus soll in den kommenden Jahren wieder auf der Analyse der Teilnehmendenstrukturen liegen, um daraus Rückschlüsse für das Angebot ziehen zu können. Die Statistik der letzten Semester wird dafür für die Zukunft um den Aspekt der Teilnahme der verschiedenen Geschlechter angepasst.

Das etablierte Projekt „Hochschulnahe Kinderferienbetreuung“ (Kids-Fit-Feriencamp) wird in den kommenden Jahren fortgeführt. Ziel ist es, eine verlässliche Betreuung und fest etablierte Möglichkeit während der gesamten Schulferienzeit an der Hochschule anzubieten. Zusätzlich sollen zukünftig die Angebote für Kinder, Eltern und Familien weiter ausgebaut werden.

März 2021 | Barbara Schanz –
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Zentrale Einrichtung für Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre

Zentrale Einrichtung für Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre

Das Ziel der Zentralen Einrichtung für Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre (ZQS) ist die Sicherung und Förderung der Lehr- und Lernprozesse, die Sicherung und Förderung lernförderlicher Studienbedingungen und Lernumgebungen sowie die Sicherung und Weiterentwicklung des Qualitätsmanagementsystems und der Studiengangsgestaltung. 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. Die Aufgaben der ZQS bündeln sich in den drei Bereichen Schlüsselkompetenzen, E-Learning-Service und Qualitätssicherung.

Der Bericht beleuchtet den Stand der ZQS bis Ende 2020 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 2020 insgesamt mehr Mitarbeiterinnen (68%) als Mitarbeiter beschäftigt und damit 8,5 % mehr als vor vier Jahren. Es befanden sich 58% der Männer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (im Vergleich zu 49% der Frauen); 37% der Mitarbeiter sind in Vollzeit beschäftigt; Mitarbeiterinnen dagegen zu 17%.

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 Stelleninhaber*innen insbesondere auf die Attraktivität für und Gewinnung von Bewerberinnen geachtet.

Förderung von jungen studentischen Mitarbeiterinnen
Der Arbeitsbereich E-Learning Service (ZQS/elsa) hat einen Fokus auf die Förderung weiblicher studentischer Mitarbeiter*innen in traditionell stärker männlich besetzten Arbeitsbereichen gelegt, wie z.B. im IT-/ Informatikbereich. Bei vorhandenen Kompetenzen bilden die studentischen Hilfskräfte einen guten Bewerberpool für zu betreuende Projekte.

Überblick Gender Stellenbesetzung und Stellenart, Stand 2020

ZQS	weiblich	%	männlich	%	Summe
Mitarbeiter*innen	41	68,3%	19	31,7%	60
davon unbefristet	20	48,8%	11	57,9%	31
davon befristet	21	51,2%	6	31,6%	27
davon Vollzeit	7	17,1%	7	36,8%	14
davon Teilzeit	34	82,9%	12	63,2%	46
davon Leitungsebene	2	4,9%	2	10,5%	4
Hiwi	27	61,4%	17	38,6%	44

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. Auch bei Konflikten zwischen Studierenden und Lehrenden sowie anderen für studentische Angelegenheiten zuständigen Beschäftigten 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 www.uni-hannover.de/ombudspersonim Beschäftigtenportal eingesehen werden. Erreichbar ist das Ombudsbüro unter ombudsperson@studium.uni-hannover.de. Das Ombudsbüro ist auch koordinierend für den Raum der Stille der Leibniz Universität Hannover zuständig. Im Berichtszeitraum wurde die Nutzungsordnung u.a. durch einen Passus zur Gleichberechtigung der Geschlechter und Achtung aller geschlechtlichen Identitäten ergänzt. Zudem nahm die Ombudsperson 2019 am Diversity-Talk im Büro für Chancenvielfalt der Leibniz Universität Hannover teil.

Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und/oder Arbeit mit Familie
77% 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, …) kombiniert. Die ZQS ermöglicht eine individuelle Anpassung der Arbeitszeiten und der Arbeitstage mit einer klaren Aufgabenteilung und Vertretungsregelung innerhalb der Abteilungsteams. Flexible Elternzeiten nahmen sowohl Mütter als auch Väter im Berichtszeitraum in Anspruch, zudem eine Person Telearbeit. Vor Corona wurde das neue Angebot des mobilen Arbeitens 2019 regelmäßig genutzt. Allerdings erleichterte erst die coronabedingte großflächige Inanspruchnahme von Homeoffice 2020 vielen Mitarbeitenden spürbar die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie.

Diversity-Aspekt

Maßnahmen zur Vermeidung/ Verhinderung von Diskriminierung
Der Gefährdungsbeurteilungsbogen PC-Arbeitsplatz der ZQS behandelt u.a. auch Gefährdungen und somit Diskriminierungs- und Konfliktpotential 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 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, Workshops, Seminare und Informationsmaterialien in englischer Sprache, Beratungsangebote für spezifische Bedarfe (beispielsweise Geflüchtete und internationale Studierende, Erstsemester, Tutor*innen, Studierende mit nicht-gradlinigem Lebenslauf). Im Seminarprogramm der ZQS/Schlüsselkompetenzen für Studieren-

Diversität und interkulturelle Kompetenzen

Im Seminarprogramm der ZQS/Schlüsselkompetenzen gibt es eine feste Kategorie „Diversität und interkulturelle Kompetenzen“, die den Studierenden eine große Auswahl bietet, sich mit den Themen auseinanderzusetzen.

de ist das Thema Diversität und interkulturelle Kompetenzen eine fest stehende Kategorie, worunter Angebote wie z. B.: „Eine Einführung in Diversität und Diversity Management“, „Intergenerationale Kompetenz entwickeln“, „Arbeit in globalen interkulturellen Teams“, „Gender und Diversity in verschiedenen Arbeitsfeldern“ oder „Wie Rassismus mit Wissen und Sprache zusammenhängt“ zu finden sind. Darüber hinaus ist die ZQS aktives Mitglied im Diversity Rat.

Lernraum- und Lernumgebungen
Im Mai 2019 fand auf Initiative der Lernraumkoordination die erste Begehung zur Barrierefreiheit und diversitygerechten Einrichtung von Lernräumen in Zusammenarbeit mit dem Fachsprachenzentrum, dem Hochschulbüro für Chancenvielfalt und der Schwerbehindertenvertretung im Otto-Klüsener-Haus statt. Dort soll das neue Fachsprachenzentrum entstehen. Ergänzend dazu gab es eine Bedarfserhebung in Form von Fokusgruppeninterviews mit Studierenden verschiedener Fachschaften, bei dem unter anderem Ruhe- und Stillmöglichkeiten sowie die barrierearme Einrichtung von den Studierenden nachdrücklich als wünschenswert und wichtig thematisiert wurden. Diese Vorgehensweise soll nun bei allen (Um-)Baumaßnahmen an denen die Lernraumkoordination beteiligt ist Anwendung finden (z. B. an der LSE). Anfang des Jahres 2021 wird nach langer Planungsphase ein Eltern-Kind-Lernraum mit Still- und Ruhemöglichkeit im Wohnheim am Berggarten (Haltenhoffstraße) eröffnet. Die Inneneinrichtung des gesamten Lernbereichs ist barrierearm gestaltet (zum Teil höhenverstellbare Tische, kontrastreiche Beschilderung, optimierte Akustik, Pflanzen zur Lärm- und Stressreduktion).

Befragungen und Evaluationen
Innerhalb der ZQS koordiniert und organisiert der Arbeitsbereich Evaluation und Befragungen die Studienbewerber*innenbefragung, die Lehrveranstaltungsbewertungen und die Studierenden- und

Absolvent*innenbefragungen der Leibniz Universität Hannover. In diesen standardisierten Befragungen bewerten Studienbewerber*innen, Studierende sowie Absolvent*innen in regelmäßigen Abständen Informations- und Beratungsangebote zur Studienwahl, Lehrveranstaltungen und eine Vielzahl unterschiedlicher Aspekte von Studienqualität. Diese Befragungen sind anonym und werden online durchgeführt (bis auf einige Lehrveranstaltungsbewertungen). In der Regel haben die Befragten daher wenig Bedenken, an den Befragungen teilzunehmen. In offenen Fragefeldern haben sie zusätzlich die Möglichkeit, Kritik oder Lob frei zu formulieren. Befragungen sind somit ein sehr gutes Mittel, Studienbewerber*innen, Studierende und Absolvent*innen ohne Sorge vor möglichen Konsequenzen zu Wort kommen, vorhandene Strukturen bewerten und/ oder auch auf ihre spezielle Lage hinweisen zu lassen.

Berücksichtigung von Gender- bzw. Vielfaltsaspekten in den Befragungen
Die seit 2018 durchgeführte LUH-Studierendenbefragung zur Studiensituation und Studienbedingungen wurde mit Blick auf die Bedeutung von Diversität konzipiert. Zum einen werden viele Informationen zu den Studierenden, ihren Eingangsvoraussetzungen und den Kontextbedingungen des individuellen Studiums erhoben (Geschlecht, Bildungshintergrund, Migrationshintergrund, Erwerbstätigkeit, familiäre Verantwortung, Pflege, gesundheitliche Beeinträchtigung u.v.m.). Dies hat zur Folge, dass all diese Informationen in den Fakultäten, aber auch in anderen hochschulinternen Einrichtungen bekannt sind und zielgruppen-spezifisches Arbeiten dadurch unterstützt wird. Zum anderen können anhand dieser Merkmale differenzierte Auswertungen gemacht und Interessierten zur Verfügung gestellt werden. Die Vorstellung von ersten, vorläufigen Ergebnissen hat bereits großes Interesse hervorgerufen.

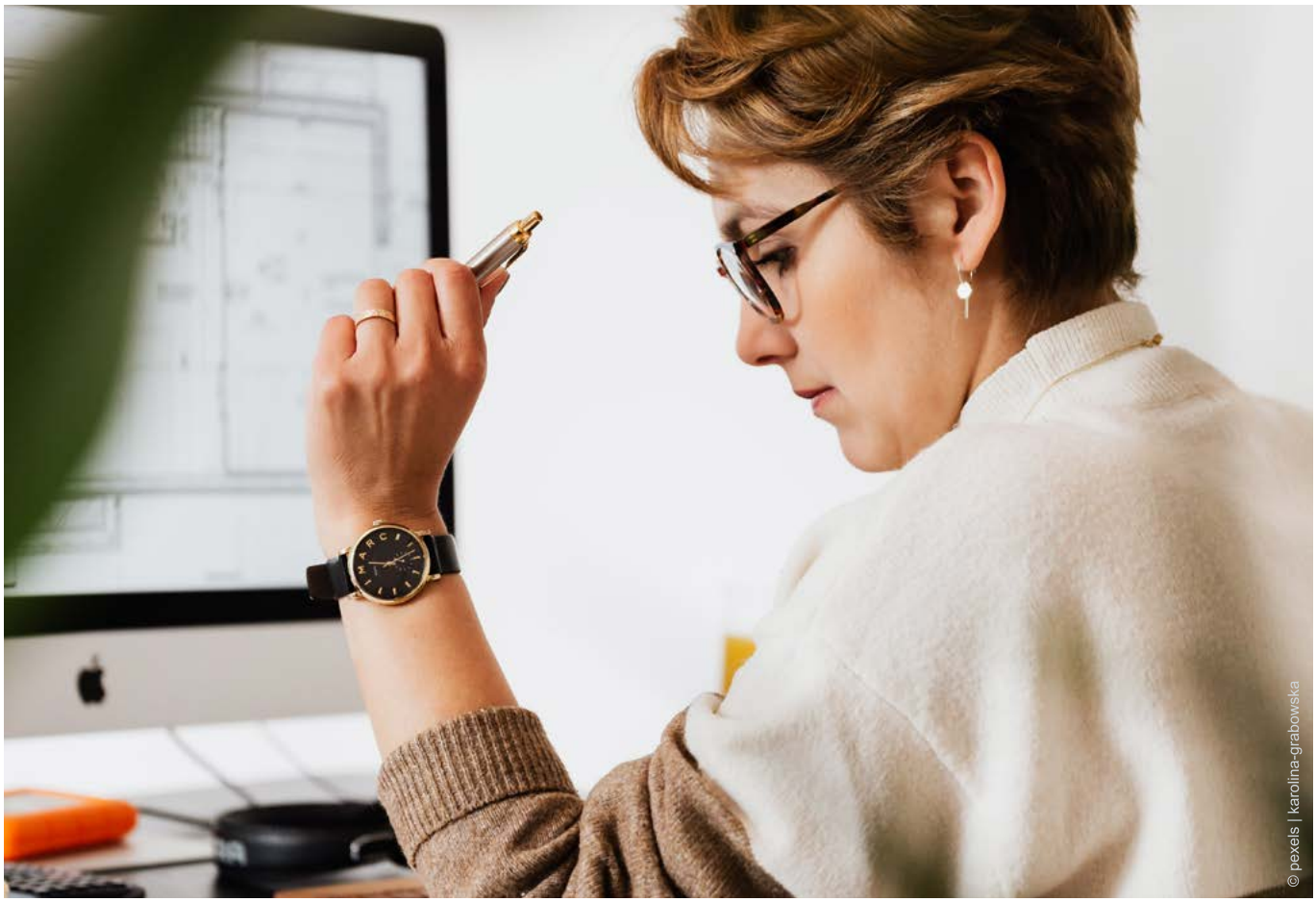
Auch in der seit 2007 regelmäßig stattfindenden Absolvent*innenbefragung werden Angaben zum Geschlecht, Bildungsmigrationshintergrund (Deutsche, Bildungsin- bzw. Bildungsausländer*innen), Staatsangehörigkeit, Geburtsland der Eltern und Bildungsherkunft erfasst. Die Ergebnisse der Absolvent*innenbefragung werden ebenfalls für die Fakultäten aufbereitet, so dass diese wichtigen Informationen über einige Vielfaltsaspekte ihrer Absolvent*innen erhalten.

Zusätzlich zu den eigenen Befragungen hat die Abteilung 2017 an der Best-Befragung des DSW und DZHW teilgenommen, in der Studierende mit Beeinträchtigungen zu ihren Schwierigkeiten befragt wurden. Auch die Sozialerhebung (ebenfalls DSW und DZHW), an der die LUH 2016 teilgenommen hat, enthält Ergebnisse zum Thema Vielfalt. Beide Ergebnisberichte sind über die Homepage der ZQS der Öffentlichkeit zugänglich.
Die Ergebnisse verschiedener Befragungen zum Thema Vielfalt wurden von Mitarbeitenden der ZQS bei dem Fachtag für Inklusives Studium (6/2019) und dem Diversity Talk (10/2019) vorgestellt.

Repräsentativität
Bezüglich der Merkmale Gender und Bildungsmigrationshintergrund (Deutsche, Bildungsin- bzw. Bildungsausländer*innen) wird in der Studierenden- und Absolvent*innenbefragung geprüft, ob die Stichproben der Teilnehmenden denen der angeschriebenen Grundgesamtheit entsprechen.
Die Angaben zur Repräsentativität dieser beiden Merkmale werden in den Ergebnisberichten dokumentiert.

März 2021 | Martina Vanden Hoeck – Leitung ZQS

Zentrale Verwaltung



Zentrale Verwaltung

Helga Gotzmann
Hochschulbüro für ChancenVielfalt

0511 762 3565
gotzmann@chancenvielfalt.uni-hannover.de

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

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.

Alle Dezernate begleiten und unterstützen aktuelle Gleichstellungsthemen, z. B.

- die Personalentwicklung mit Weiterbildungsangeboten zu den Themen Diversity und
- Familienservice,
- das Gebäudemanagement mit der Einrichtung von Räumen für Eltern mit Kindern,
- die Personalabteilung mit den Angeboten zur Alternierenden Telearbeit oder zum Mobilen Arbeiten.

Alle Beschäftigten erhalten bei der Geburt eines Kindes den Hinweis auf das Willkommenspaket für Neugeborene der LUH.

In der zentralen Universitätsverwaltung liegt der Anteil von Frauen 2019 in der Gruppe der Angestellten und der Beamtinnen und Beamten über 50%.

Der berufliche Aufstieg von Frauen in Führungspositionen ist sehr gut. Vier von sechs Dezernaten, zukünftig sogar fünf, werden von Frauen geleitet. Darüber hinaus wurden Frauen auf nachgeordneter Ebene Führungsaufgaben übertragen (z. B. Abschnittsleitung) und 80% Beförderungen gingen an Frauen.

Die Verwaltung hat einen Ruheraum für Schwangere und stillende Frauen im Sockelgeschoß des Hauptgebäudes eingerichtet und 2019 neue Liegen für Schwangere angeschafft. Frauen und Männer nutzen die Möglichkeiten, Elternzeiten zu nehmen und bei Bedarf aus familiären Gründen die Arbeitszeit zu reduzieren.

Während der Corona Pandemie wurden für die angeordnete Arbeit im Homeoffice neue Hard- und Software angeschafft. Die Weiterbildungen für das Verwaltungspersonal im Bereich Handhabung und Nutzung von Videokonferenzen sollte ausgebaut werden, um auch vermehrt einzelne Arbeitsgespräche online führen zu können.

Es ist wünschenswert, die positiven Erfahrungen des mobilen Arbeitens im Homeoffice auch künftig zu ermöglichen und die vorhandenen Regelungen den Bedarfen anzupassen.

Auf den Parkplätzen der LUH sollte mindestens jeweils ein Parkplatz für Eltern mit Kindern ausgewiesen sein.

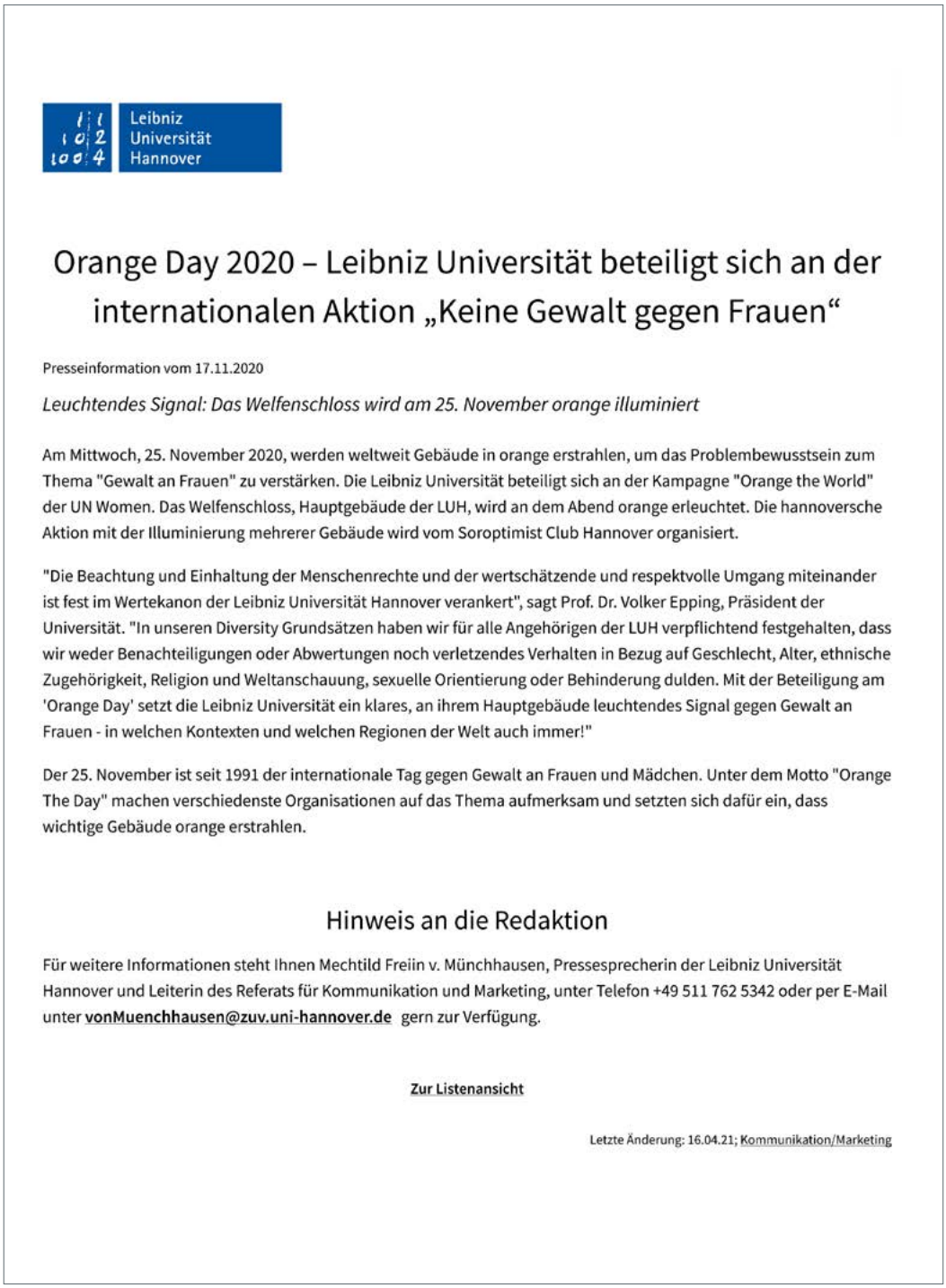
April 2021 | Dr. Christoph Strutz - Hauptberuflicher Vizepräsident

Dezernate

In der Verwaltung sind die Leitungsfunktionen mehrheitlich mit Frauen besetzt. Die Dezernate werden von vier Dezernentinnen und zwei Dezernenten geleitet.

Anhang

https://www.uni-hannover.de/de/universitaet/aktuelles/online-aktuell/details/news/orange-day-2020-leibniz-universitaet-beteiligt-sich-an-der-internationalen-aktion-keine-gewalt-geg/



Leibniz Universität Hannover

Orange Day 2020 – Leibniz Universität beteiligt sich an der internationalen Aktion „Keine Gewalt gegen Frauen“

Presseinformation vom 17.11.2020

Leuchtendes Signal: Das Welfenschloss wird am 25. November orange illuminiert

Am Mittwoch, 25. November 2020, werden weltweit Gebäude in orange erstrahlen, um das Problembewusstsein zum Thema "Gewalt an Frauen" zu verstärken. Die Leibniz Universität beteiligt sich an der Kampagne "Orange the World" der UN Women. Das Welfenschloss, Hauptgebäude der LUH, wird an dem Abend orange erleuchtet. Die hannoversche Aktion mit der Illuminierung mehrerer Gebäude wird vom Soroptimist Club Hannover organisiert.

"Die Beachtung und Einhaltung der Menschenrechte und der wertschätzende und respektvolle Umgang miteinander ist fest im Wertekanon der Leibniz Universität Hannover verankert", sagt Prof. Dr. Volker Epping, Präsident der Universität. "In unseren Diversity Grundsätzen haben wir für alle Angehörigen der LUH verpflichtend festgehalten, dass wir weder Benachteiligungen oder Abwertungen noch verletzendes Verhalten in Bezug auf Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung oder Behinderung dulden. Mit der Beteiligung am 'Orange Day' setzt die Leibniz Universität ein klares, an ihrem Hauptgebäude leuchtendes Signal gegen Gewalt an Frauen - in welchen Kontexten und welchen Regionen der Welt auch immer!"

Der 25. November ist seit 1991 der internationale Tag gegen Gewalt an Frauen und Mädchen. Unter dem Motto "Orange The Day" machen verschiedenste Organisationen auf das Thema aufmerksam und setzten sich dafür ein, dass wichtige Gebäude orange erstrahlen.

Hinweis an die Redaktion

Für weitere Informationen steht Ihnen Mechtild Freiin v. Münchhausen, Pressesprecherin der Leibniz Universität Hannover und Leiterin des Referats für Kommunikation und Marketing, unter Telefon +49 511 762 5342 oder per E-Mail unter **vonMuenchhausen@zuv.uni-hannover.de** gern zur Verfügung.

Zur Listenansicht

Letzte Änderung: 16.04.21; Kommunikation/Marketing

Hochschulbüro für CHANCENVIELFALT Hochschulbüro für ChancenVielfalt

Finanzielle Unterstützung für Studierende in der Corona-Krise

18.02.2021

Der Corona-Nothilfefonds für Studierende der Leibniz Universität Hannover kann noch bis zum **30.04.2021** beantragt werden. Studierende der Leibniz Universität Hannover, die die Kriterien der Überbrückungshilfe des Bundes nicht erfüllen, können eine einmalige Förderung für Krankenkassenbeiträge, für Miete, Lernmittel, u.ä. aus dem Corona-Nothilfefonds erhalten. Die Leibniz Universitätsgesellschaft, das Alumnibüro und das Hochschulbüro für ChancenVielfalt der Leibniz Universität Hannover, möchten dafür Sorge tragen, dass keine Studentin und kein Student durch die Corona-Krise vom Studium ausgeschlossen wird. Der Corona-Nothilfefonds wird aus privaten Spenden finanziert. Studierende können sich noch bis zum **30.04.2021** an das Hochschulbüro für ChancenVielfalt wenden.

Lassen Sie sich beraten:
Team Hochschulbüro für ChancenVielfalt
Fon: 0511-762 3774 oder
coronahilfe@uni-hannover.de
Ein Rechtsanspruch besteht nicht.

www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/angebote/angebote-fuer-studierende/finanzielle-unterstuetzung-fuer-studierende-in-der-corona-krise/

https://www.chancen-vielfalt.uni-hannover.de/de/angebote/angebote-fuer-studierende/finanzielle-unterstuetzung-fuer-studierende-in-der-corona-krise/

https://www.chancen-vielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/200514_Druck_roterFolderNT.pdf

eine **weltweite Stimme** für Frauen — Soroptimist International Deutschland

www.si-club-hannover.de

Pressemitteilung

Verleihung
des 5. Hochschulabsolventinnenpreises SOPHIA am 20. Oktober 2018

Zum fünften Mal verleiht der Club Hannover den Soroptimist International SOPHIA, seinen Hochschulabsolventinnenpreis. Dieser Preis wurde vom SI Club Hannover im Jahr 2006 anlässlich des 50. Clubgeburtstages ins Leben gerufen und prämiert Frauen, die in Hannover mit Auszeichnung promoviert, eine herausragende Bachelor- oder Masterarbeit verfasst bzw. ein hervorragendes Konzertexamen absolviert haben. Verliehen werden die Preise – dotiert mit je 1000 € - in diesem Jahr jeweils eine Absolventin der Leibniz Universität, der Hochschule für Musik, Theater und Medien, der Hochschule Hannover sowie der Tierärztlichen Hochschule. Die Jury wählte in diesem Jahr aus 10 Bewerberinnen aus. Die Staatssekretärin im Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur Dr. Sabine Johannsen wurde als Festrednerin gewonnen. Dozenten halten eine Laudatio, die Preisträgerinnen berichten von ihren hoch spannenden Spezialthemen, und die ausgewählte Musikerin gibt eine Darbietung auf dem Klavier!

Übrigens: Eine Preisträgerin des ersten Durchgangs von SOPHIA war Mareike Morr, die nun an der Staatsoper Hannover engagiert ist und jüngst Mitglied des Clubs wurde.

Verleihung des SOPHIA-Preises

Am Samstag, 20. Oktober 2018, 10.30 Uhr
Festrednerin: Dr. Sabine Johannsen
Staatssekretärin im Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur
Ort: Leibniz Haus Hannover

SI-Club Hannover – Bewusstmachen – Bekennen – bewegen

Eine Stimme für die Rechte von Frauen, Mädchen und Kindern

Soroptimist International wurde 1921 als Club berufstätiger Frauen in Oakland / Kalifornien gegründet. Nachdem die ersten europäischen Clubs schon 1924 in London und Paris folgten, wurde 1930 der erste deutsche Club in Berlin ins Leben gerufen. Mittlerweile ist SI die weltweit größte Frauen-Service-Organisation mit mehr als 93.000 Mitgliedern vertreten in knapp 3200 Clubs in 123 Ländern, der den Rechten von Frauen, Mädchen und Kindern eine Stimme gibt.

Bereits 11 Jahre nach Kriegsende feierte der SI Club Hannover am 25. Juni 1956 mit 17 Gründungsmitgliedern in den ehemaligen Maschsee-Gaststätten seine Charterfeier. SI Hannover ist somit der fünftälteste Club Deutschlands und hat derzeit 35 Mitglieder zwischen 30 und knapp 100 Jahren mit ganz unterschiedlichen beruflichen Hintergründen. Hervorzuheben ist das Engagement unserer Clubschwester Ingrid Schumann, die von 1991 – 1993 SI Deutschland Präsidentin war und in dieser Zeit die Gründungen neuer Clubs in den östlichen Bundesländern vorangetrieben hat.

Generell ist allen Frauen gemein, dass sie sich mit ihren individuellen Stärken und Ressourcen ehrenamtlich für die Verbesserung der Stellung von Frauen und Mädchen im Gesellschafts- und Berufsleben sowie der Lebenssituation von Kindern einsetzen. Neben diesem sozialen Engagement sieht der Club Hannover seine Aufgabe aber auch darin, als Netzwerk von berufstätigen Frauen für berufstätige Frauen zu fungieren. Vor diesem Hintergrund treffen sich die Mitglieder einmal monatlich, um gemeinsam Ideen zu entwickeln und Kontakte, wie zu ihrem Schwesternclub Hannover 2000 sowie anderen nationalen und internationalen Clubs, zu pflegen und auszubauen.

Mittels zahlreicher Vortragsreihen, musikalischer und sportlicher Benefizveranstaltungen sowie Kunst- und Bücherverkäufen konnte SI Hannover in den letzten 60 Jahren eine Vielzahl finanzieller Mittel akquirieren, mit denen in der Stadt beispielsweise ein Frauenhaus, Straßenkinder und deren Angehörige, ein Familienzentrum sowie ein Flüchtlingsheim unterstützt wurden. Außerdem fördert der SI Club Hannover eine neue Stipendienkultur: Das Deutschlandstipendium an der Leibniz Universität (Mehr dazu s.u.)

Unerlässlich für diese umfassende ehrenamtliche Arbeit der Frauen ist der Förderverein des SI Club Hannover, der gemeinnützig anerkannt ist und Spendenbescheinigungen ausstellen kann, sowie diverse private und öffentliche Sponsoren, die die Mitglieder unterstützen, so dass der Club auch dort unbürokratisch einspringen kann, wo andere Strukturen nicht wirksam sein konnten.

Pressekontakt: Dr. Marian Fritzen, Präsidentin, marian.fritzen@gmx.de, 0179 5080713
Barbara Krüger, krueger@barbarakrueger.de, 0511 390 802 50

Bitte auch beachten:

SI Club Hannover fördert neue Stipendienkultur:
Das Deutschlandstipendium an der Leibniz Universität

Über das Deutschlandstipendium soll erreicht werden, dass Staat und Gesellschaft gemeinsam leistungsstarke und engagierte junge Menschen auf ihrem Bildungsweg fördern. Die Initiative wurde 2011 vom Bund ins Leben gerufen und hat das Ziel, Studierende einkommensunabhängig ein Jahr lang mit € 300,- im Monat zu unterstützen. Davon tragen private Förderer € 150,-, die andere Hälfte steuert der Bund dazu. Vergeben werden die Stipendien von den staatlichen Hochschulen, die ebenso für die Einrichtung des Programms verantwortlich sind. Sie werben die privaten Mittel ein und wählen die Stipendiatinnen und Stipendiaten selbst aus. Die Stipendiengeber können ihrerseits Wünsche zu Fachrichtungen etc. angeben.
Seit 2016 engagiert sich der Club Hannover für dieses neuartige Konzept der Bildungspartnerschaft an der Leibniz Universität Hannover. Fördern möchten wir weibliche Studierende mit Migrationshintergrund, ggfs. auch nach einer Flucht. Die Stipendien werden von der Hochschule ausschließlich nach strengen Leistungskriterien vergeben.

Die überwiegende Zahl der Stipendien an der Leibniz Universität 2016/2017 werden von Unternehmen und Stiftungen gewährt, einige wenige von Privatpersonen und eines von einem Serviceclub – dem SI Club Hannover.

Institut für Mehrphasenprozesse

Leibniz Universität Hannover

Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover,
Institut für Mehrphasenprozesse, An der Universität 1, 30823 Garbsen

Fakultät für Maschinenbau
Institut für Mehrphasenprozesse

Prof. Prof. h.c. Dr.-Ing.
B. Glasmacher, MSc.
Institutsleitung

Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover
Büro für Chancenvielfalt
Frau Helga Gotzmann
Wilhelm-Busch-Str. 4
30167 Hannover

20.01.2021

Sehr geehrtes Büro für Chancenvielfalt,
Sehr geehrte Frau Gotzmann,

hiermit möchte ich mich ganz herzlich bei Ihnen für die Unterstützung meiner Promovendin Sara Rosemarie Knigge durch das Caroline Herschel Programm bei Ihnen bedanken. Frau Knigge wird aus dem Programm ausscheiden. Siehat im vergangenen Monat erfolgreich ihre Promotion mit „sehr gut" abgeschlossen . Sie wird nun im Bereich der Herzklappenprothetik an der MHH als PostDoc als Bindeglied zum IMP tätig sein. An dem großen Erfolg des Promotionsvorhabens von Frau Knigge ist das Büro für Chancenvielfalt durch die finanzielle Unterstützung maßgeblich beteiligt.

Frau Knigge hatte durch Ihre Unterstützung die Möglichkeit ein Projekt zu bearbeiten, welches von hoher gesellschaftlicher Relevanz im Gesundheitswesen ist. Sie hat durch die Ergebnisse ihrer Doktorarbeit maßgeblich zum Verständnis des Abbauverhaltens von Magenesium-Implanaten beigetragen. Diese Implantate bieten den großen Vorteil, dass sie nach Abschluss der angedachten Funktion – zum Beispiel der Fixierung eines Knochenbruchs – nicht in einer erneuten Operation ~~-erneut~~ explantiert werden müssen. Sie bauen sich ohne negative Folgen im Körper ab.

Frau Knigge konnte durch die Unterstützung des Caroline Herschel Programms dieses Wissen auf vielfältigen Wegen weitergeben. Einerseits in der Ausbildung von Studierenden, da sie sowohl eine beachtliche Zahl studentischer Arbeiten betreut hat. Andererseits hat sie sich intensiv in die Lehre des IMP eingebracht und praktische sowie theoretische Übungsstunden in den Vorlesungen „Biomedizinische Technik I, II" sowie „Medizinische Verfahrenstechnik" konzipiert und durchgeführt .

Frau Knigge war ebenfalls sehr aktiv in der internationalen wissenschaftlichen Gemeinschaft und hat regelmäßig internationale Tagungen besucht und hier ihre Forschungsergebnisse präsentiert (z.B. European Society for Artificial Organs). Zudem wurden ihre Forschungsarbeiten in anerkannten wissenschaftlichen Zeitschriften publiziert. Ihr Wissen hat sie aber auch an ihre Kolleg*innen weitergegeben. In diesem Kontext hat sie drei Jahre die Arbeitsgruppe „Grenzflächenprozesse" an meinem Institut koordiniert.

Neben all diesen Lehr- und Forschungsaktivitäten war es Frau Knigge aber auch immer ein besonderes Anliegen, Schülerinnen für ein Studium im Bereich der Ingenieurwissenschaften zu begeistern. Sie hat sich hierzu in der Organisation von Kontaktveranstaltungen (z.B. MuT-Kongress, HerbstUNI, Girls only, Markt der Möglichkeiten in der Schillerschule) aber auch durch die Teilnahme an Elternabenden in der Arbeitsagentur eingebracht.

Durch das Caroline Herschel Programm konnten wir als Institut Frau Knigge diese umfassenden Tätigkeiten ermöglichen. Dafür danken wir Ihnen sehr!

Mit freundlichen Grüßen

B. Glasmacher

Prof. Prof. h.c. Dr.-Ing. Birgit Glasmacher

Hochschulbüro für CHANCENVIELFALT
Leibniz Universität Hannover
Doris Cornils | Diplom-Sozialökonomin
Vortrag:
„Mikropolitik: Aufstiegskompetenz von Frauen.
Entwicklungspotenziale und Hindernisse auf dem Weg zur Spitze. "
Mittwoch | 27.02.2019 | 16:00 – 17:30 Uhr
Multimediahörsaal | Raum 23 | Gebäude 3703
Appelstraße 4 | 30167 Hannover
CHANCENGLEICHHEIT
Welche Gender-Unterschiede gibt es im Umgang mit Solidarität und Konkurrenz?
Wie stehen Frauen zu Macht?
In welchem Zusammenhang stehen mikropolitische Kompetenz und Aufstieg in Führungspositionen?
Zum Weg an die Spitze gehören kleine, unsichtbare Machtspiele – die sogenannte Mikropolitik. Sie zu beherrschen, wirkt sich positiv auf die Karriere aus. Allerdings kann es auch Handlungsblockaden geben. Beispielsweise kommt es vor, dass sich Frauen unwissentlich gegenseitig bei ihrem Aufstieg in Führungspositionen „behindern".
Diesen und anderen Fragen wird die Diplom-Sozialökonomin Doris Cornils anhand von zahlreichen Praxisbeispielen auf den Grund gehen. Sie lädt dazu ein, mit ihr zusammen die „mikropolitische Brille" aufzusetzen, um mit einer Mischung aus Spannung und Humor die Machtspiele innerhalb von Organisationen zu erkunden.
Für unsere Planungen bitten wir um Anmeldungen bis zum 25.02.2019. info@chancenvielfalt.uni-hannover.de
Es laden ein:
• Hochschulbüro für Chancenvielfalt und
• Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik Frau Prof. Dr. Weide-Zaage

Hochschulbüro für CHANCENVIELFALT

Leibniz Universität Hannover

BERATUNGSSERVICE

Beratung bringt Klarheit

Manchmal geht der Durchblick oder der Weitblick verloren - ob im Studium oder Beruf, in der aktuellen Lebenssituation oder bei der Karriereplanung. Dann kann eine Beratung Klarheit bringen, Perspektiven eröffnen und Lösungen aufzeigen.

Das Beratungsangebot des Hochschulbüros für ChancenVielfalt unterstützt und hilft dabei:

- herausfordernde Situationen zu meistern,
- Lösungen zu finden und
- sich kompetent und fundiert zu informieren.

Nutzen Sie Ihre Chancen!

Wir möchten, dass Studierende und Beschäftigte, Lehrende und Forschende ihre Chancen an der Leibniz Universität Hannover nutzen. Das Hochschulbüro für ChancenVielfalt fördert die Gleichberechtigung von Frauen und Männern, hält Angebote für familiengerechte Studien- und Arbeitsbedingungen vor und unterstützt die Vielfalt der Menschen unabhängig ihres Geschlechts, ihrer Herkunft oder ihrer Behinderung. Mit Ihren Fragen zu diesen Themen, finden Sie ein umfassendes Angebot zur persönlichen Beratung und zur Beratung für Ihre Einrichtung.

Angebote für (fast) jede Lebenssituation

So vielfältig wie das Leben sind auch unsere Beratungsthemen. Studierende und Beschäftigte wenden sich mit ganz unterschiedlichen Themen an uns:

Gleichstellungsauftrag für Frauen und Männer

- Wie kann ich meinen Karriereweg planen?
- Wo finde ich Unterstützung bei meiner Hausarbeit zu Genderthemen?
- Ich brauche Hilfe, weil ich belästigt werde.

Zum Familienleben

- Wo und wie finde ich eine Kinderbetreuung?
- Wie kann ich Familie und Studium/ Beruf vereinbaren?
- Ich pflege Angehörige. Kann ich da Hilfe bekommen?
- Ich bin schwanger – wie geht es jetzt weiter?

Gleichstellung in den Hochschuleinrichtungen

- Welche Fördermöglichkeiten gibt es für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs?
- Was bedeutet geschlechtergerechte und diversitätssensible Sprache? Wie spreche ich Studierende und Mitarbeitende an?
- Ich schreibe einen Forschungsantrag und brauche Unterstützung bei Fragen zur Chancengleichheit und Diversität.
- Wie kann ich die Vielfalt der Studierenden in meiner Lehre berücksichtigen?
- Was muss ich wissen, um Eltern-Kind-Büros, Ruhe- und Stillräume einzurichten?
- Wie realisiere ich ein wertschätzendes und respektvolles Miteinander in meiner Einrichtung?

Im Studium

- Welche Programme und Projekte gibt es für den Berufseinstieg?
- Was muss ich tun, wenn ich schwanger bin?
- Wie kann ich mich neben meinem Studium engagieren?

Bei Konflikten und Diskriminierung

- Ich habe einen Konflikt am Arbeitsplatz und brauche Beratung.
- Ich fühle mich diskriminiert und brauche Hilfe.
- Ich habe ein Handicap und habe Schwierigkeiten, an alle Informationen zu kommen.

Und Ihr Anliegen?

Vielleicht finden Sie Ihr Anliegen und Ihren Beratungsbedarf in den Beispielen nicht genannt. Fragen Sie uns trotzdem. Wir geben Informationen und Tipps zu anderen Beratungseinrichtungen der Leibniz Universität Hannover.

Beratung baut auf Vertrauen

Soviel ist sicher! Alles, was Sie uns sagen oder schreiben, bleibt unter uns: Wir geben keinerlei Informationen über Ihr Anliegen an Dritte weiter und respektieren Ihre Wünsche. Denn eine gute Beratung beruht auf Vertrauen und auf fachlicher Umsicht.

Kontakt

Das Team vom Hochschulbüro für ChancenVielfalt berät Sie per E-Mail, telefonisch oder nach Terminvereinbarung in einem persönlichen Gespräch. Sie können entscheiden, welcher Weg für Sie der Beste ist.

Wilhelm-Busch-Straße 4
30167 Hannover
Tel. +49 511-762 3774
beratung@chancenvielfalt.uni-hannover.de

charta der vielfalt

https://www.chancen-vielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/pdf_fuer_2021/LUH_Broschuere_Familienservice.pdf

Hochschulbüro für CHANCENVIELFALT Hochschulbüro für ChancenVielfalt

Hilfe für Familien an der LUH

11.01.2021

Der aktuelle und verschärfte Corona-Lockdown im Januar 2021 schränkt erneut das private und berufliche Leben der Beschäftigten und Studierenden der Leibniz Universität Hannover (LUH) ein.

Die Schließung von Schulen und Kinderbetreuungsmöglichkeiten stellt insbesondere Eltern wieder vor große organisatorische und emotionale Herausforderungen. Wir möchten Sie bitten die Verordnung des Landes Niedersachsen sehr ernst zu nehmen und Ihre persönlichen und beruflichen Kontakte, wo immer es geht, zu minimieren.

Die Hochschulleitung, der Familienservice und weitere Serviceeinrichtungen unterstützen Sie wo es möglich ist.

Zur Erleichterung der Möglichkeiten Familie, Beruf und Studium zu vereinbaren gibt es folgende Angebote der Leibniz Universität Hannover:

Das **Backup der Leibniz-Kids** ist geöffnet. Sie können es zur Betreuung Ihrer Kinder bis zu 12 Jahren nutzen, soweit ausreichend Kapazitäten vorhanden sind.

Wer für die Schule oder die Kita eine Bescheinigung für die Notfallbetreuung der Kinder benötigt, kann von der/dem jeweiligen Vorgesetzten eine 'Bescheinigung über die Unabkömmlichkeit einer/eines Beschäftigten' erhalten oder sich an den familienservice@uni-hannover.de wenden. Eine Vorlage für die genannte Bescheinigung finden Sie hier:

https://www.chancen-vielfalt.uni-hannover.de/de/familienservice/hilfe-fuer-familien-an-der-leibniz-universita-et-hannover-waehrend-der-corona-krise/

https://www.chancen-vielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancen-vielfalt/pdf/LHH_Fluxx_Brosch_Familie_1701_web.pdf

Mutterschutz jetzt auch für Studentinnen

Seit dem 01. Januar 2018 gilt das Mutterschutzgesetz auch für Studentinnen. Durch das Gesetz sollen werdende Mütter und ihre Kinder vor Gefährdungen, Überforderungen und Gesundheitsschädigungen geschützt werden.

Schwangere Studentinnen erhalten:

- Informationen zur Gefährdungsbeurteilung
- die Möglichkeit, die Schutzfristen von sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt wahrzunehmen
- Zugang zu Ruhe- und Stillräumen
- Informationen und Umsetzung von Schutzmaßnahmen
- Nachteilsausgleich in besonderen Fällen
- Beratung zum Thema Studieren mit Kind
- ein Willkommenspaket für Neugeborene

Was regelt das Mutterschutzgesetz?

Die Studienbedingungen, denen eine schwangere oder stillende Studentin oder ihr Kind ausgesetzt ist, werden beurteilt und **Gefährdungen** eingeschätzt. Dazu gehören zum Beispiel der Kontakt mit Gefahrenstoffen, besondere körperliche Anforderungen oder Mehr- und Nachtarbeit. Aufgrund dieser Gefährdungsbeurteilung werden gegebenenfalls notwendige Schutzmaßnahmen festgelegt und durchgeführt.

Die **Schutzfristen** für die schwangere Studentin belaufen sich auf sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt. Die Studentin darf entscheiden, ob sie die Schutzfristen wahrnehmen möchte. Wenn sie die Schutzfristen wahrnimmt, darf sie in dieser Zeit nicht an Lehrveranstaltungen, Prüfungen und Praktika teilnehmen. Wenn die Studentin die Mutterschutzfristen wahrnehmen möchte, sollte sie dies 4 Wochen vor Beginn der Schutzfrist dem Akademischen Prüfungsamt melden.

Wenn **Prüfungen** in die Schutzfristen fallen, muss die Studentin mit ihren Lehrenden, Dozentinnen und Dozenten, dem Prüfungsausschuss und dem Akademischen Prüfungsamt klären, ob die Möglichkeit einer Ersatzleistung besteht und ob ein Nachteilsausgleich möglich ist.

Für Untersuchungen und zum Stillen kann sich die Studentin von Pflichtveranstaltungen freistellen lassen.

Räume für Ruhepausen und Stillmöglichkeiten werden in den Gebäuden der Leibniz Universität Hannover bereitgestellt. Informationen dazu gibt es auf unserer Website:
www.chancenvielfalt.uni-hannover.de

Willkommenspaket für Neugeborene

https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/ENGLISCH_Folder_Mutterschutz.pdf

Das Präsidium

Leibniz Universität Hannover

Netiquette

Referat für
Kommunikation und Marketing

Tel. +49 511 762 5342
Fax +49 511 762 5391

E-Mail: kommunikation
@uni-hannover.de

18. Mai 2021

Netiquette für den Live-Chat

Grundlage für das Chat-Angebot ist ein sachlicher, respektvoller und freundlicher Umgang miteinander. Machen Sie sich bewusst, dass Sie mit Menschen kommunizieren. Behandeln Sie andere Nutzerinnen und Nutzer sowie das Veranstaltungsteam so, wie Sie selbst behandelt werden möchten.

Nicht erwünscht sind:

- Beleidigungen, Entwürdigungen, Verunglimpfungen
- Aufforderungen zu Gewalt gegen Personen, Institutionen, Organisationen oder Unternehmen
- Rassismus und Hasspropaganda
- Pornografie, Sexismus, Obszönitäten
- Werbung
- Verletzungen von Rechten Dritter (Personen, Institutionen, Organisationen, Unternehmen)
- Aufrufe zu Kampagnen, Demonstrationen, Kundgebungen
- Veröffentlichung von privaten Anschriften, E-Mail-Adressen, Telefonnummern
- Veröffentlichung privater Korrespondenz
- Blockade des Chats durch Überlänge der Texte. Bitte formulieren Sie kurz und prägnant.
- Stören des Chats durch das wiederholte Absenden einer identischen Nachricht

Das Moderationsteam löscht entsprechende Einträge ohne Verwarnung und behält sich vor, Nutzerinnen und Nutzer bei Verstößen gegen diese Netiquette von der Beteiligung am Chat auszuschließen.

Hochschulbüro für ChancenVielfalt

Notgruppe für Grundschulkinder in der Düwelstraße

25.01.2021

Grunschulkinder beim lernen

Während des Shutdowns bietet der **pme-familienservice** für Kinder von Beschäftigten der LUH feste Notgruppen für Grundschulkinder an. Gruppengröße 4 bis 6 Kinder pro Tag - Grundschule (feste Gruppen)

- Betreuung über zwei erfahrende Kinderbetreuungspersonen (Lehramtsstudierende)
- Betreuungszeit 8:00 bis 16:00 Uhr alternativ 9:00 bis 17:00 Uhr
- Konzept: feste „learn" Zeit kombiniert mit Freispiel
- Verpflegung: Mittagessen und Getränke inkl.

Interessierte Eltern können sich direkt beim pme familienservice bei Viktoria Kolesnikov unter der E-Mail-Adresse **viktoria.kolesnikov@familienservice.de** melden.

Zur Listenansicht

Letzte Änderung: 30.03.21

🌐 https://www.chancen-vielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/DiversityKonzept2025.pdf

Arbeiten und Studieren mit Kindern

Workshops und Einzelcoachings

In den Workshops und Einzelcoachings wird der Frage nachgegangen, wie sich Beruf, Wissenschaft und Studium mit Familie erfolgreich so vereinbaren lassen, dass es sowohl der Familie, den beruflichen Anforderungen und dem eigenen Anspruch gerecht wird.

Workshops:

Die Workshops ermöglichen den Austausch mit anderen Eltern zu den Themen: Herausforderungen und Modelle zur Vereinbarkeit, familiäre Aufgabenteilung, Kommunikation in der Familie und am Arbeitsplatz sowie Angebote der Leibniz Universität Hannover.

Die Workshops werden zweimal jährlich angeboten.
Donnerstag | 04.03.2021 | 09:00 – 15:00 Uhr
Donnerstag | 16.09.2021 | 09:00 – 15:00 Uhr

Einzelcoachings:

Bei den Einzelcoachings haben Interessierte die Möglichkeit ihre individuelle Situation zu Vereinbarkeit, Zeitmanagement und Aufgabenteilung mit dem Coach zu besprechen.

Die Einzelcoachings werden zweimal jährlich angeboten.
Die Termine umfassen jeweils 90 Minuten.
Dienstag | 20.04.2021
Donnerstag | 07.10.2021

Stand: Januar/2021

Wer kann teilnehmen?

Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben und ihre Partner*in

Coach

Nils Seiler
Vater, Dozent und Coach
für Elternthemen aus Berlin
http://eltern-und-beruf.de/

Anmeldung

Für Fragen und Anmeldung steht Ihnen Joana Rieck zur Verfügung.
rieck@chancenvielfalt.uni-hannover.de

charta der vielfalt

https://www.chancen-vielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/DiversityKonzept2025.pdf

https://www.chancen-vielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancen-vielfalt/pdf/Handreichung_Diversitaetsgerechte_Lehre.pdf

https://www.chancen-vielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/Handreichung_barrierefreie_Lehre.pdf

Notizen

ChancenVielfalt leben!

Bericht zum Gleichstellungsrahmenplan der Leibniz Universität Hannover 2020

Hochschulbüro für CHANCENVIELFALT