

**UMSETZUNG DER FORSCHUNGSORIENTIERTEN
GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS
DER DEUTSCHEN FORSCHUNGSGEMEINSCHAFT (DFG) AN
DER FAKULTÄT FÜR ARCHITEKTUR UND LANDSCHAFT
BEITRAG ZUM ZWISCHENBERICHT DER LEIBNIZ UNIVERSITÄT HANNOVER
2007 BIS 2010 / 2010 BIS 2013**

über die Dekanin
dem Fakultätsrat zur Kenntnis am 01.12.2010

INHALT

Gesamtschau über die Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät

A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

- 1.1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen
- 1.2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation
- 1.3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit
- 1.4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

B. Personelle Gleichstellungsstandards

- 2.1 Personal und die Verteilung von Ressourcen
- 2.2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung
- 2.3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Anlage:

Tabelle mit Angaben zu Frauen und Männern auf den relevanten Karrierestufen 2007-2010 und angestrebte Steigerungsraten 2010-2013

A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind Anlaufpunkt in allen Gleichstellungsfragen – insbesondere auch für die Studierenden, die regelmäßig am Anfang des Studiums in der Einführungswoche über die Tätigkeitsbereiche der Gleichstellungsbeauftragten informiert werden.

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

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Das Dekanat ist seit dem Jahr 2008 mit Dekanin und Geschäftsführender Leiterin weiblich besetzt und aktiv an den Aktivitäten zur Gleichstellung beteiligt.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten arbeiten eng mit dem Dekanat zusammen und werden in alle Berufungs- und Einstellungsverfahren einbezogen. Zu den Fakultätsratssitzungen werden sie regelmäßig eingeladen, an den Sitzungen der Studienkommissionen sind sie vertreten.

Ein Einbezug in die wöchentlich tagende Dekanatsrunde wird zumindest punktuell angestrebt, um eine frühzeitige Integration von Genderfragen und Gleichstellungsanliegen in allen relevanten Entscheidungen und Maßnahmen erreichen zu können.

1.2 Kooperation mit etablierten KompetenzträgerInnen

Zwischen der Zentralen und den Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird über die monatlich stattfindenden Sitzungen der Gleichstellungsbeauftragten hinaus ein enger Austausch gepflegt.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die Daten über die Gleichstellungssituation werden regelmäßig erfasst und fließen in die Gleichstellungsberichte der Fakultät ein. Bisher wurden diese Berichte dem Fakultätsrat, der Dekanin / dem Dekan und der Geschäftsführenden Leitung zur Verfügung gestellt sowie im Vorfeld durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in der ProfessorInnenrunde und im Fakultätsrat mündlich erläutert.

Eine stärkere Verbindlichkeit der gemeinsamen Umsetzungsziele wird angestrebt.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle, familienfreundliche Arbeitsorganisation

Alle wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und ProfessorInnen können auf Wunsch und nach Bedarf Gleitzeit in Anspruch nehmen. Die Möglichkeit der Elternzeit wird auch von männlichen Mitarbeitenden genutzt, ebenso wie das Angebot, in Teilzeit zu arbeiten.

Bei den MitarbeiterInnen im technischen und Verwaltungsdienst sind Teilzeit und Elternzeitmodelle ebenfalls möglich, Gleitzeit muss zwischen Institutsleitung und Angestellten vereinbart werden; ein Standard existiert nicht, sollte aber durch das Dekanat eingeführt werden.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

An der Fakultät für Architektur und Landschaft sind zwei Kinderbetreuungseinrichtungen (Krabbelgruppe Baufrösche e.V., Kita Gartenzwerge e.V.) entstanden, die Kinder zwischen 6 Monaten bzw. 1 und 3 Jahren betreuen. Hier haben Mitarbeitende und Studierende die Möglichkeit, ihre Kinder arbeitsplatznah unterzubringen.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die Richtlinien der Leibniz Universität werden eingehalten. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind in alle Verfahren eingebunden und werden über alle Schritte informiert.

B. Personelle Gleichstellungsstandards

Einem hohen Anteil an weiblichen Studierenden – insbesondere in der Landschaftsarchitektur – steht eine Situation in wissenschaftlichen und berufspraktischen Tätigkeitsfeldern gegenüber, in der:

- weibliche Vorbilder noch immer rar sind;
- die Wissenschafts- und Berufspraxis definiert wird und geprägt ist von männlicher Dominanz und männlichen Verhaltensweisen;
- Qualifikationskriterien an männlichen Durchschnittsbiographien gemessen werden;
- Leistungen von Fachfrauen vergessen oder unterbewertet werden;
- Strukturen der beruflichen Arbeit die soziale Organisation des Alltags und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie behindern;
- beim Berufseinstieg Absolventinnen gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligt sind.

Entsprechend sind Maßnahmen zu ergreifen, die geeignet sind, diese Situation im Sinne der Gleichstellung auf Dauer zu verändern.

1. Personal und Verteilung von Ressourcen

Die Verteilung von weiblichen und männlichen Beschäftigten auf den wissenschaftlichen Karrierestufen ist der Anlage zu diesem Bericht zu entnehmen. Es lässt sich festhalten, dass:

- die Männer den größeren Anteil an den Planstellen im wissenschaftlichen Mittelbau einnehmen (47:33); bei den drittmittelfinanzierten Stellen ist - insbesondere in der Fachgruppe Landschaft – ein höherer Anteil Frauen vertreten (23:10);
- die Anzahl der Promotionen mit 15-16 Fällen im Berichtszeitraum relativ gleichbleibend ist - die Anteile von Frauen bzw. Männern wechseln jedoch jährlich.

Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass auf den hohen Karrierestufen grundsätzlich ein Männerüberschuss besteht, im wissenschaftlichen Bereich, insbesondere bei den aus Drittmitteln finanzierten Stellen, dagegen ein Frauenüberschuss.

Im technischen und Verwaltungsdienst sowie im Bereich der neuen Fakultätsdienstleistungen (Geschäftsführung, Studiengangskoordination etc.) sind fast ausnahmslos Frauen beschäftigt.

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Insbesondere auf den höheren Karrierestufen sind Frauen extrem untervertreten; im Bereich der C4/W3-Professuren ist ihr Anteil im Berichtszeitraum von 27% auf 15% gesunken, mit knapp 27% sind Frauen auch im Bereich der C3/W2-Professuren stark unterrepräsentiert. Bei den anstehenden Neuberufungen ist daher – u.a. durch aktive Rekrutierung – darauf zu achten, den Anteil an Professorinnen erheblich zu steigern.

Seit 2009 existiert an der Fakultät keine Juniorprofessur mehr; durch die erneute Ansiedlung einer entsprechenden Stelle wären hier neue Qualifizierungsmöglichkeiten, insbesondere für Wissenschaftlerinnen, zu schaffen.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die Fakultät für Architektur und Landschaft stellt jährlich ein Budget von 2000 Euro für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung. Hiermit konnten in den vergangenen Jahren Flyer und Vortragsveranstaltungen sowie Doktorandinnenseminare und zum Teil auch die Gastprofessur des Forum für GenderKompetenz (gender_archland) kofinanziert werden. Mit einer deutlichen Erhöhung dieses Beitrags könnte in den kommenden Jahren wesentlich mehr im Sinne der Gleichstellungsorientierung in Forschung und Lehre geleistet werden.

Das gender_archland wurde im Berichtszeitraum aus Mitteln des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur gefördert. Es hat sich in dieser Zeit als eine anerkannte Plattform etabliert, auf der WissenschaftlerInnen innerhalb und außerhalb der LUH kommunizieren mit dem Ziel, gemeinsame Forschungsaktivitäten zu etablieren. Das gender_archland wird sich auch weiterhin aktiv bemühen, Drittmittel zu akquirieren sowie Gastwissenschaftlerinnen bzw. Gastprofessorinnen zu gewinnen, um mit dem Schwerpunkt „Gender“ zur Integration der beiden Fachgruppen Architektur und Landschaft und zur Internationalisierung von Lehre und Forschung an der Fakultät beizutragen.

Weitere Aktivitäten sollten über Zielvereinbarungen der Fakultät mit der Leibniz Universität finanziert werden.

C. Gleichstellungsziele der Fakultät bis 2013 (Zusammenfassung)

- Erhöhung des Frauenanteils auf den höheren Karrierestufen, insbesondere im Bereich der W3- und W2-Professuren;
- Schaffung einer Juniorprofessur mit dem Ziel, insbesondere Chancen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu bieten;
- Internationalisierung der Lehre durch Gastprofessorinnen (Unterstützung der laufenden Aktivitäten des gender_archland);
- Anschubfinanzierungen für genderbezogene Forschungen von Wissenschaftlerinnen an der Fakultät, u.a. durch Unterstützung der laufenden Aktivitäten des gender_archland.

Insbesondere die Schaffung der Juniorprofessur und die Unterstützung der Gastprofessur stehen unter dem Vorbehalt vorgängiger Behandlung im Fakultätsrat bzw. der Bereitstellung entsprechender Mittel durch Fakultätsratsbeschluss.

Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie

Beitrag zum Zwischenbericht 2011 der Leibniz Universität Hannover zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG 2008 bis 2010

Förderung des Anteils von Frauen bei den Studierenden

Techbuffet

Das Techbuffet ist eine Präsentation der drei technischen Fakultäten Bauingenieurwesen und Geodäsie, Maschinenbau und Elektrotechnik für Oberstufenschüler und Oberstufenschülerinnen. 2008 und 2009 haben diese Veranstaltungen bei reger Beteiligung stattgefunden. Der Anteil der weiblichen Besucher lag bei ca. 40%.

Herbstuniversität

Eine Veranstaltung speziell für Schülerinnen ist die „Herbstuniversität für Schülerinnen in Naturwissenschaft und Technik“. Ziel dieser Veranstaltung ist, Schülerinnen die naturwissenschaftlichen und technischen Studiengänge zu präsentieren und anhand von Praktika und Diskussionen Interesse für Fächer zu wecken, in denen es noch immer einen überwiegenden Teil männlicher Studierender gibt. Angesprochen werden bei dieser Veranstaltung Schülerinnen der Klassen 10 bis 13. Während einer Woche werden verschiedene naturwissenschaftliche und technische Studiengänge vorgestellt. Den Teilfachbereichen stand in den vergangenen Jahren jeweils ein Tag zur Verfügung. An den Herbstuniversitäten der Jahre 2008 bis 2010 waren jeweils die Fachrichtungen Bauingenieurwesen und Geodäsie vertreten. Die Veranstaltungen wurden gut bewertet. Die Teilnehmerinnenzahl im Jahr 2010 belief sich auf 56 %.

Club Apollo 13

Mit der "Aufgabe des Monats" werden Schüler der Oberstufe jeden Monat im "Club Apollo 13" vor ein mathematisch-naturwissenschaftliches, technisches oder wirtschaftswissenschaftliches Problem gestellt. Die vier Aufgaben werden von verschiedenen Fakultäten entwickelt und ins Internet gestellt. In 3-5er Gruppen soll ihnen der Anreiz zur selbstständigen Teamarbeit gegeben werden. Die besten Teams werden in der Leibniz Universität Hannover durch studienfördernde Preise ausgezeichnet. Die Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie beteiligt sich seit 2007 an dieser Aktion.

Winteruniversität

Eine weitere Veranstaltung für Schülerinnen und Schüler, an der sich die Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie mit jeweils drei Instituten beteiligt, ist die „Winteruniversität“. Ziel dieser Aktion ist es, wie auch schon bei der Herbstuniversität, den Schülerinnen und Schülern einen Einblick in die Studiengänge und Studienbedingungen in mathematisch-naturwissenschaftlich- technisch orientierten Fächern zu ermöglichen. Sowohl das Bauingenieurwesen als auch die Geodäsie sind regelmäßig vertreten. Hieran nehmen etwa gleich viel Schülerinnen und Schüler teil.

Einsteins Enkeltöchter

Das Projekt Einsteins Enkeltöchter soll speziell bei Schülerinnen der Oberstufe vorhandene Begabungen, Potentiale und Interessen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge wecken und fördern. Die faszinierende Welt der Forschung wird mit den Angeboten bei Einsteins Enkeltöchter erfahrbar und greifbar gemacht.

Gemeinsam mit Professorinnen, Professoren, Doktoranden und wissenschaftlichen Mitarbeitern der Leibniz Universität Hannover bilden die teilnehmenden Schülerinnen in Gruppen von 2-5 Personen ein Forschungsteam, welches sich etwa sechs Monate mit einem

gewählten Thema praktisch und theoretisch auseinandersetzt. Die Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie beteiligt sich seit 2009 an dieser Aktion und wird das 2011 wiederholen.

Gauß+

Gemeinsam mit verschiedenen naturwissenschaftlichen und technischen Instituten der Leibniz Universität Hannover führt uniKIK sechsmontatige Projektkurse zur Förderung für Oberstufenschülerinnen und -schüler durch. Bei diesen Projekten dreht sich alles um naturwissenschaftlich- technische Problemstellungen.

Neben dem Ziel der Nachwuchsgewinnung wird die Gauß-AG plus den Schülerinnen und Schülern naturwissenschaftlich- technische Entwicklungen greifbar machen und sie an wissenschaftliches Arbeiten heranführen. Es ist ein außerschulisches Angebot, welches die Schülerinnen und Schüler neben ihrem regulären Unterricht wahrnehmen können, um vertiefte Einblicke in ein Forschungsgebiet zu bekommen. Die Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie hat sich an dieser Aktion beteiligt.

Gauß-AG

Die Gauß-AG führt seit Jahren Kurse für ca. 100 Gymnasiasten durch, u. a. mit dem Ziel, diese für eine Studienaufnahme in Hannover an einer mathematisch-naturwissenschaftlichen oder technische Fakultät zu gewinnen. Dieses Projekt ist ebenso wie die Winteruniversität in das fachübergreifende Vorhaben **uniKIK** integriert. Die Fakultät hat in den Jahren 2008 bis 2010 durchschnittlich drei Veranstaltung pro Jahr angeboten. Der Anteil der weiblichen Teilnehmer variierte zwischen 40 und 50 %.

Studierendendaten

Im Wintersemester 2010/11 hat die Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie 1333 Studierende, davon sind 426 weiblich, was einem Anteil von 32% entspricht.

Bei den Studienanfängern waren von 288 Studierenden 104 weiblich, also ein Anteil von 36%.

Das Studium wurde in 2009 im Bauingenieurwesen von 86 Studierenden abgeschlossen, davon waren 33 weiblich (38%).

Im Bereich Geodäsie gab es 34 Absolventinnen und Absolventen, wobei der Anteil der Frauen mit 10 Personen bei 29% liegt.

Im Bereich Computergestützte Ingenieurwissenschaften schlossen 9 Studierende ihr Studium erfolgreich ab, darunter 2 Frauen (22,2%).

Förderung des Anteils von Frauen in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft

Mentoring für Frauen an der Leibniz Universität Hannover ist ein wissenschaftlich begleitetes Programm, das Nachwuchswissenschaftlerinnen (Absolventinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen) eine Chance bietet, ihre Qualifikationen in der Praxis einzusetzen. Im Tandem mit einer Mentorin oder einem Mentor im Netzwerk mit anderen Mentees wird ihnen so der Weg auch in Spitzenfunktionen geebnet. Zahlreiche Veranstaltungen bieten zusätzliche Möglichkeiten zum Gedankenaustausch und zu aktiver Karriereplanung – nicht nur für die Mentees. Anlässlich des 50-jährigen Bestehens des Soroptimist International Club Hannover wurde das Projekt „Absolventinnenpreis“ gestartet. Der Club stellt 6.000 € zur Verfügung, um sechs Frauen, die an hannoverschen Hochschulen einen hervorragenden Abschluss abgelegt haben, zu fördern. Das Preisgeld soll es den Frauen erleichtern, Ihre Arbeiten in der Öffentlichkeit zu präsentieren. Von der Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie sind 4 Mentees im aktuellen Durchgang.

„Join the Top“ / „Go! for Pole-Position“

Am Qualifizierungsprogramm „Join the Top“ – zwischenzeitlich umbenannt auf „Go! for Pole-Position“ – hat sich die Fakultät auch in den Jahren 2004 bis 2007 beteiligt. Es handelte sich dabei um ein Projekt der Leibniz Universität Hannover zur Förderung von Studentinnen aus den ingenieurwissenschaftlichen und informatikorientierten Bereichen. Das Programm hatte zum Ziel, ergänzend zu den fachlichen Qualifikationen die Fähigkeiten zum vernetzten Denken sowie Kommunikations- und Teamkompetenzen bei den Studentinnen zu stärken, um sie auf die Berufswelt in Wissenschaft und Wirtschaft vorzubereiten. Wichtige Kenntnisse und Kompetenzen wurden von den Teilnehmerinnen systematisch trainiert und durch die Anwendung in konkreten Projekten nachhaltig vertieft. Dabei wurden Seminare mit Soft-Skills und einer anschließenden teamorientierten Praxisphase kombiniert. Die während dieser Praxisphase bearbeiteten Fragestellungen vermittelten die Formen des Zusammenwirkens mit anderen Disziplinen und Fachkulturen und stellten damit eine gute Vorbereitung auf berufliche Anforderungen dar, die im weiteren Studienverlauf vertieft werden sollten. Das Programm sollte Frauen motivieren, ihre Karrierechancen in diesen männerdominierten Berufsfeldern beim Schopf zu packen. Sie gewannen wichtige Insiderkenntnisse und bekommen Zugang zu Karriere entscheidenden Netzwerken. Im Hinblick auf angestrebte Fach- und Führungspositionen eigneten sich die Teilnehmerinnen Durchsetzungsvermögen und Führungsstrategien an. Durch einen frühzeitigen Kontakt mit der Praxis in Unternehmen konnten sich die Teilnehmerinnen auf leistungsadäquate Positionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft vorbereiten. Eine Gruppe von ca. 20 Teilnehmerinnen erhielt durch das Programm die Möglichkeit, Soft-Skills zu erlangen. Im Rahmen einer direkten Zusammenarbeit mit namhaften Unternehmen wurden erste Kontakte zur Wirtschaft geknüpft und Schlüsselqualifikationen erworben, die für angestrebte Führungs- und Fachpositionen unerlässlich waren. Das Programm wurde vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur finanziert. In den Jahren 2004 bis 2007 haben 11 Studentinnen des Bauingenieurwesens am Programm teilgenommen, davon zwei Habilitandinnen.

Bachelor Plus

Das Qualifizierungsprogramm Bachelor Plus bietet Studierenden technischer und naturwissenschaftlicher Bachelorstudiengänge die Chance, sich praxisnah zu qualifizieren. Der Fokus des Programms liegt auf dem Erwerb von theoretischen und praktischen Kenntnissen im Bereich Projektmanagement. Am ersten Durchgang haben zwei Bauingenieure teilgenommen (jeweils im 8. Semester), im 2. Durchgang zwei Bauingenieure (4. Semester und 6. Semester). Die Gruppen umfassen ca. 20-22 Teilnehmer.

Im Wintersemester 2010/11 hat die Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie 1333 Studierende, davon sind 426 weiblich, was einem Anteil von 32% entspricht.

Bei den Studienanfängern waren von 288 Studierenden 104 weiblich, also ein Anteil von 36%.

Das Studium wurde in 2009 im Bauingenieurwesen von 86 Studierenden abgeschlossen, davon waren 33 weiblich (38%).

Im Bereich Geodäsie gab es 34 Absolventinnen und Absolventen, wobei der Anteil der Frauen mit 10 Personen bei 29% liegt.

Im Bereich Computergestützte Ingenieurwissenschaften schlossen 9 Studierende ihr Studium erfolgreich ab, darunter 2 Frauen (22,2%).

In der Fakultät fanden statt:

2008 15 Promotionen, davon 1 Promovendin, = 7%

2009 25 Promotionen, davon 6 Promovendinnen = 24%

2010 15 Promotionen, davon 3 Promovendinnen = 20%

2010 1 Habilitation

Eine Promotionsabschlussförderung zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses schreibt die Leibniz Universität Hannover im Rahmen der Frauenförderplanmittel zur Förderung von Promotionsabschlüssen aus. Ziel des im Jahre 2002 gestarteten Programms ist es, Wissenschaftlerinnen, bei denen sich der Abschluss der Promotion aus familiären Gründen verzögert hat, zu unterstützen.

Das Programm zur Förderung des weiblichen Nachwuchses auf dem Weg zur Professur im Rahmen des Gleichstellungsplanes 2008 soll insbesondere Wissenschaftlerinnen in den technischen und naturwissenschaftlichen Fächern (Elektrotechnik, Maschinenbau, Informatik und Physik) fördern, begleiten und unterstützen. In der Ausschreibung 2009 sind 2, in der von 2010 3 Frauen der Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie ausgewählt worden.

Die Fakultät ist bemüht, die Familienfreundlichkeit zu steigern. Prüfungstermine für Schwangere, Stillende und erziehende Mütter/Väter können flexibel gestaltet werden. Es besteht die Möglichkeit Sonderprüfungstermine in Anspruch zu nehmen. Studierenden Eltern sowie Universitätsmitarbeitern und Universitätsmitarbeiterinnen stehen jederzeit Räume der Fakultät als Still- und Wickelräume zur Verfügung.

Ziele für den nächsten Berichtszeitraum:

Familienfreundlichkeit

- Familienmensen erhalten auf Antrag familienfreundliche Arbeitszeiten.
- Double Career Service: Partnerinnen und Partner von Neuberufenen sowie deren Kindern werden beim Wohnort- und Arbeitsplatzwechsel unterstützt.
- Bei Bedarf wird die Fakultät Familienzimmer zur kurzzeitigen Betreuung bzw. für Aufenthalte für Studierende oder Beschäftigte mit Kindern einrichten.
- Berücksichtigung von Schwangerschaft und Mutterschutzzeiten bei Prüfungen
- Familienfreundliche Maßnahmen und Aktivitäten der Leibniz Universität Hannover werden regelmäßig veröffentlicht.

Von 2008 bis 2010 wurde an dieser Fakultät eine Habilitation abgeschlossen. Von den 2 wissenschaftlichen Assistenten und Assistentinnen an der Fakultät ist eine Frau, was einem Anteil von 50% entspricht. Bei den 65 wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen liegt der Frauenanteil mit 21 bei 32%.

Förderung des Anteils von Frauen in der Gruppe der Hochschulprofessoren

An der Fakultät gibt es 2010 25 Professuren. Damit liegt der Frauenanteil mit zwei Professorinnen bei 8%. In der Gruppe der Hochschuldozenten gibt es an der Fakultät keine Frauen.

Beim nicht-wissenschaftlichen Personal an der Fakultät liegt der Frauenanteil mit 39 von 75 bei 52%. Bei einer Gesamtbetrachtung der aus Planstellen finanzierten Beschäftigten der Fakultät beträgt der Anteil der Frauen mit 69 von 197 35%.

Verbesserung der Studien- und Arbeitssituation von Frauen und Männern

Seit 2002 bietet das Gleichstellungsbüro Beratung und Coaching für Studentinnen und Absolventinnen sowie für Mitarbeiterinnen der Leibniz Universität Hannover an. Zum Angebot zählen neben der individuellen persönlichen Beratung auch das Coaching in Fragen der beruflichen Entwicklung und Entfaltung.

Für Studierende und Beschäftigte mit Kindern wird seit 2003 die uninahe Kinderferienbetreuung des Zentrums für Hochschulsport in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro angeboten. Hier wird eine arbeitsnahe/uninahe Betreuung von schulpflichtigen Kindern im Alter von 6 bis 11 Jahren gewährleistet.

Gleichstellungsstandards

Bericht der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik

In der Gleichstellungspolitik hat sich die Fakultät für Elektrotechnik und Informatik das Ziel gesetzt, die Kompetenzen von Frauen und Männern in allen Bereichen zu fördern. Durch eine im Dezember 2010 durch den Fakultätsrat der Fakultät verabschiedete Resolution wird die Verankerung der Gleichstellungsaufgabe als grundlegendes Element der Fakultät erklärt.

Mit der Wahl einer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten hat die Fakultät für Elektrotechnik und Informatik dafür gesorgt, dass die Problematik der Gleichstellung den Mitgliedern der Fakultät präsenter wird. So ist der oder die Gleichstellungsbeauftragte über alle geplanten personellen Maßnahmen in den Instituten informiert und nimmt an wichtigen Entscheidungen beratend teil. Außerdem wohnt sie an allen Fakultätsratssitzungen bei.

Mit verschiedenen Aktivitäten und Initiativen hat die Fakultät darauf hingewirkt, den Anteil von Frauen in allen Bereichen, weiter zu erhöhen. So sind in diesem Jahr zum Beispiel mehr Mitarbeiterinnen auf Qualifizierungsstellen (Promotion) eingestellt worden (2009: 24; 2010: 30).

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und der zentralen Einrichtungen treffen sich regelmäßig mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der LUH, um über aktuelle Themen zu diskutieren und Informationen z.B. über Fortbildungsmöglichkeiten und Förderprogramme auszutauschen.

Um die Gleichstellung in allen Bereichen der Fakultät zu fördern, insbesondere um mehr Studienanfängerinnen für die technischen Fächer zu gewinnen, wurden verstärkt öffentlichkeitswirksame Maßnahmen durchgeführt. Neben der Motivation des interessanten Studiums an sich, sollen ihnen ferner die attraktiven beruflichen Möglichkeiten nach Abschluss eines Studiums der Elektrotechnik oder Informatik näher gebracht werden.

Auf den Internetseiten der Fakultät und auch auf den Webseiten der einzelnen Institute finden studieninteressierte Schülerinnen und Schüler Informationen über das Studium an dieser Fakultät sowie ein breites Angebot an Veranstaltungen und Aktivitäten. Letzteres soll unterstützend auf die Entscheidung für ein Studium der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächer wirken.

Zu den Aktivitäten der Fakultät auf diesem Gebiet zählen Beteiligungen an diversen Informationsveranstaltungen, die sich an den Nachwuchs in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern richten. Einzelne Institute wirken bei der Sommer- und Herbstuniversität mit sowie unterstützen das Schulportal der Universität, im Konkreten das UniKik-Angebot, (hier das Projekt „Einsteins Enkeltöchter“ und „Apollo 13“). Neben

Bericht der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik

Arbeitsgruppe:

H. Blume

A. Vais

I. Esz

K. Bartke-Minak

S. Flügge

Informationsständen, Vorträgen und Probevorlesungen im Rahmen der Hochschulinformationstage und dem TECH-BUFFET, nimmt die Fakultät für Elektrotechnik und Informatik auch an Veranstaltungen in der Stadt Hannover teil. Dazu gehören Veranstaltungen wie Tecto You und Ideen Expo.

Ferner unterstützen mehrere Einrichtungen der Fakultät aktiv den „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ in Niedersachsen. Am bundesweiten Girl's Day veranstaltet die Ada Lovelace's Urenkelinnen Initiative ein spezielles Programm für Mädchen. In diesem Jahr fand die Wanderausstellung "Abenteuer Informatik" das erste Mal in Hannover statt und war ein großer Erfolg. Mehr als tausend Besucher wurden gezählt.

Darüber hinaus baut die Ada Lovelace's Urenkelinnen Initiative seit 2002 eine starke Vernetzung mit diversen Einrichtungen und Organisationen, die sich im MINT-Bereich engagieren, aus. Hierbei besteht eine enge Zusammenarbeit mit den Schulen in Hannover. Die Mentorinnen halten nicht nur Informationsvorträge für die studieninteressierten Schülerinnen und Schüler und betreuen Workshops, sondern bieten auch ein individuell konzipiertes Gruppenprogramm an. Ferner ist die Initiative seit letztem Jahr an zwei Arbeitskreisen aktiv, die Informationsveranstaltungen über naturwissenschaftliche Ausbildung für Mädchen organisieren. Als Vertreterin für die Informatik unserer Fakultät hat sie in diesem Jahr zum zweiten Mal den Mädchen und Technik Kongress mitgestaltet.

Darüber hinaus kooperiert sie mit dem Berufsinformationszentrum (BIZ) des Arbeitsamtes Hannover. Hier hat sich die Initiative bei der Entwicklung des Konzeptes einer Informationsveranstaltung über die technischen Berufe für Mädchen eingebracht. Sie hat sich auch mit einem informatikorientierten Programm an der Durchführung dieser MINT-Veranstaltung im September 2010 aktiv beteiligt.

Neben der Ada Lovelace's Urenkelinnen Initiative mit ihrem festen Programm bieten mehrere Einrichtungen eine attraktiv gestaltete Auswahl an Aktivitäten für Schülerinnen und Schüler. Damit engagieren sie sich stark für die Gewinnung von neuen Studierenden in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern. An unserer Fakultät bieten z.B. über acht Bereiche Plätze für Schulpraktika an. Besonders aktiv ist hier beispielsweise das Fachgebiet für Architekturen und Systeme. Einige Bereiche bieten den interessierten Jugendlichen Probevorlesungen an (hier insbesondere Fachgebiet System – und Rechnerarchitektur). Neben der Betreuung von Facharbeiten (z.B. am Institut für Hochfrequenztechnik und Funksysteme), sind Möglichkeiten gegeben, an Laborversuchen z.B. am Institut für Regelungstechnik oder am Fachgebiet Hochspannungstechnik, teilzunehmen. Im Bereich Informatik neben den Workshops der Ada Lovelace's Urenkelinnen Initiative laufen zwei weitere Angebote – am Fachgebiet Programmiersprachen und Übersetzer sowie am Fachgebiet Software Engineering. Besonders erwähnenswert sind hier einige Wettbewerbe. In zwei Wettbewerben – „Invent a Chip“ und „Intel Leibniz Challenge“ – sind die Mitarbeiter vom Fachgebiet

Bericht zum Gleichstellungsplan, Fakultät für Elektrotechnik und Informatik
Arbeitsgruppe:

H. Blume

A. Vais

I. Esz

K. Bartke-Minak

S. Flügge

07.12.2010

Entwurfsautomatisierung stark engagiert. Seit mehreren Jahren unterstützt unsere Fakultät finanziell das TechLab und UniKik.

Neben den vielfältigen Aktivitäten, um Schülerinnen für technische Studiengänge zu begeistern, ist auch die Etablierung von Frauen in den weiterführenden wissenschaftlichen Positionen – Doktorandenstellen, Juniorprofessoren- und Professorenstellen, ein wichtiges Ziel der Fakultät. So wurden in der letzten Zeit viele junge Hochschulabsolventinnen in verschiedenen Instituten (z.B. System- und Rechenarchitekturen, Software Engineering und TNT) eingestellt. Sie nehmen u.a. Forschungsaufgaben und Betreuung der Studierenden wahr. Eine der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen wurde vor kurzem mit dem „Preis für Exzellente Lehre“ ausgezeichnet. Auch Förderprogramme kommen unseren Wissenschaftlerinnen zu gute. Eine Doktorin der Fakultät wird vom 1.1.2010 bis 31.12.2014 durch das "Programm zur Förderung weiblichen Nachwuchses auf dem Weg zur Professur" gefördert und eine weitere Mitarbeiterin konnte durch eine Promotionsabschlussförderung ihre Promotion zu Ende führen. Einige Doktorandinnen aus unserer Fakultät nutzen die Vorteile des Projektes „Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft“.

Die für Männer und Frauen gleichermaßen wichtige Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch flexible Arbeitszeitmodelle verbessert. Ein Ziel für 2013 ist die Einführung der Option der Telearbeit. Diese soll in Zukunft nach Bedarf eingesetzt werden.

Die Verteilung der Aufgaben an die wissenschaftlichen Mitarbeiter/Innen in den Instituten erfolgt stets nach Rücksprache und erfolgt in Abstimmung des Fortschritts der Promotionsvorhabens.

Neben der aktiven Vaterschaftsförderung werden in den Instituten der Fakultät auch Weiterbildungsmaßnahmen aktiv unterstützt.

Nach Rücksprache mit der Leitung des jeweiligen Instituts ist es möglich, eine Betreuung der Kinder durch die Eltern direkt an den Einrichtungen durchzuführen. Dieses hat sich bereits in mehreren Instituten praktisch bewährt.

In der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik werden die zentralen Vorgaben der LUH bezüglich der gleichstellungsorientierten Richtlinien für Besetzung von Stellen, Leitfaden für Berufungsverfahren, etc. sorgfältig umgesetzt. Die Fakultät beteiligt sich an den Umfragen des Gleichstellungsbüros der LUH zur Chancengleichheit und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die gewonnenen Daten stehen allen Mitgliedern der Fakultät zentral nach Anfrage zur Verfügung.

Für Studierende der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik besteht die Möglichkeit sich bei Schwierigkeiten im Studium an eine Vertrauensperson zu wenden. Für die strukturierte Doktorandenausbildung ist die Einrichtung solch einer Stelle in den jeweiligen Bereichen der Fakultät in Planung.

Bericht der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik

Arbeitsgruppe:

H. Blume

A. Vais

I. Esz

K. Bartke-Minak

S. Flügge

Bei allen öffentlichen Maßnahmen wie z.B. Ausschreibungen der Preise oder Wettbewerbe wird darauf geachtet, dass Frauen besonders angesprochen werden.

Die Fakultät für Elektrotechnik und Informatik hat sich für das Jahr 2013 folgende Ziele gesetzt:

Es ist Ziel der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik, die Gleichstellung der Geschlechter *in allen Arbeitsbereichen* der Fakultät zu fördern. Die Verantwortung für die Verfolgung dieser Ziele obliegt der Dekanin oder dem Dekan der Fakultät.

Die Fakultät für Elektrotechnik und Informatik möchte die Vereinbarkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Beruf und Familie verbessern, unterstützt das Projekt "Alternierende Telearbeit" und strebt einen Aufbau der Telearbeit in der Fakultät an. In entsprechend begründeten Fällen sollen Telearbeitsplätze für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Antrag entsprechend eingerichtet werden.

Bericht zum Gleichstellungsplan, Fakultät für Elektrotechnik und Informatik
Arbeitsgruppe:

H. Blume

A. Vais

I. Esz

K. Bartke-Minak

S. Flügge

07.12.2010

bearbeitet von:
Henning Radtke

Tel. +49 511 762 8114
Fax +49 511 762 8107

E-Mail:
dekan@jura.uni-hannover.de

7. Dezember 2010

Beitrag zum Zwischenbericht der LUH zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG 2011

Situationsbeschreibung

Vorbemerkung

Die Juristische Fakultät versteht diesen Beitrag zum Zwischenbericht der LUH zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards als Instrument zur Herstellung von Transparenz über die geschlechtsspezifische Struktur der Fakultät und damit als Instrument der Selbstevaluation und der Zukunftsplanung

Studierende

Der Anteil der Frauen an den Studierenden der Juristischen Fakultät lag im Jahr 2009 bei 57,2%. Gemäß den Senatsrichtlinien (II.2) soll es Bemühung der Leibniz Universität Hannover sein, in allen Studiengängen einen Frauenanteil von mindestens 50% unter den Studierenden zu erreichen. Die Juristische Fakultät hat diese Vorgabe erfüllt. Diese Quote gilt es zu halten.

Die Frauenquote bei den Studienabschlussprüfungen lag 2009 bei ca. 51 % und ist seit 2007 (56,7 %) leicht zurückgegangen, weicht aber noch nicht signifikant von der Frauenquote bei den Studierenden ab. Auch hinsichtlich der erfolgreichen Studienabschlüsse gilt es eine Quote von mindestens 50% zu halten.

Der Anteil von Frauen am Magisterstudiengang „ELPIS I Europäische Rechtspraxis“ (MLE) ist weiterhin relativ hoch und beträgt bei den Absolvent/innen im Zeitraum 2007–2009 nun ca. 58 % (25 von 43), bei den Zugängen beim „ELPIS II European Legal Practice LL.M. Joint Degree“ beträgt die Quote im Zeitraum 2007–2009 ca. 63 % (47 von 74).

Besucheradresse:
Königsworther Platz 1
30167 Hannover
www.jura.uni-hannover.de

Zentrale:
Tel. +49 511 762 0
Fax +49 511 762 3456
www.uni-hannover.de

Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen Bereich

Gemäß dem NHG (§ 21 Abs. 3 S. 2) und den Senatsrichtlinien (II.3) sollen bei dem wissenschaftlichen Personal Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden, solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe noch nicht 50% erreicht hat. Dies ist als langfristige Zielvorgabe für die Fakultät zu verstehen.

Für die anzustrebende Beschäftigtenstruktur der Fakultät kann kurzfristig das Kaskadenprinzip eine Leitlinie bilden. Hiernach ist der Zielwert des zu erreichenden Frauenanteils einer Beschäftigtengruppe der aktuelle Frauenanteil der darunter liegenden Qualifikationsstufe. Dieses Prinzip berücksichtigt, dass häufig ein mit zunehmender Qualifikationsstufe sinkender Frauenanteil zu beobachten ist.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen sind 3 (75 %) volle sowie 9 (50 %) halbe E 13-Stellen mit Frauen besetzt. Der Anteil der Frauen bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt also insgesamt bei 54,5 %, unter Einbeziehung der Beamtenstellen beträgt der Frauenanteil exakt 50%. Damit ist hier eine annähernd ausgewogene Verteilung erreicht. Diesen Stand gilt es zu halten.

Von den insgesamt 19 Professuren sind seit dem WS 2010/11 3 mit Frauen besetzt. Der Fakultät gehört zudem eine apl. Professorin an.

Promotionen, Habilitationen und Stipendien

Der Frauenanteil an den Promotionsverfahren ist mit ca. 30 % weiterhin signifikant geringer als der Frauenanteil an der Anzahl der Studienabschlüsse. Es ist anzustreben, dass eine ähnliche Quote wie bei den Studierenden und Absolvent/innen auch bei den Promotionen und Habilitationen erreicht wird.

Auch zukünftig sollen verstärkt qualifizierte und interessierte Frauen zu Habilitation und Promotion angeregt werden. Weiterhin ist auf die Möglichkeit von Stipendien hinzuweisen, insbesondere auf solche, die eine Wiedereingliederung nach einer Babypause fördern. Promotions- und habilitationswillige Interessentinnen sollten beim Antrag auf Gewährung von Stipendien besonders unterstützt werden.

Beschäftigte im Verwaltungsdienst

Im Verwaltungsdienst sind fast ausschließlich Frauen beschäftigt. Die Fakultät hat hier folgenden Aufgaben nachzukommen:

- a) Sie setzt sich für eine tätigkeitsadäquate Vergütung der Beschäftigten des Verwaltungsdienstes ein, nutzt ihre Möglichkeiten, höher dotierte Stellen im Verwaltungsdienst zu schaffen, und unterstützt berechtigte Anträge auf Höhergruppierung.
- b) Sie unterstützt die Beschäftigten im Verwaltungsdienst hinsichtlich der Teilnahme an Weiterbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen und achtet darauf, dass neu eingestellte Mitarbeiterinnen ausreichende Zeit und Möglichkeit zur Einarbeitung erhalten.
- c) Die Fakultät achtet darauf, dass bei Einführung neuer Arbeitstechniken und Technologien die Mitarbeiterinnen ausreichende Möglichkeiten zu deren Erlernen bekommen.

d) Sie bemüht sich um eine Arbeitszeitgestaltung, die die Belange der Mitarbeiterinnen berücksichtigt. Bei Wünschen nach verändertem Umfang der Arbeitszeit ist nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen. Bei der Festlegung der Arbeitszeiten sind sowohl die familiären Bedingungen als auch die Weiterbildungsbedürfnisse der Mitarbeiterinnen zu berücksichtigen.

Forschung und Lehre

Die Fakultät unterstützt die Integration gender-spezifischer Inhalte in Forschung und Lehre. Im Berichtszeitraum sind gender-spezifische Themen in unterschiedlicher Intensität behandelt worden. Besonders hervorzuheben sind folgende Aktivitäten:

Lehrstuhl für Zivilrecht und Rechtsgeschichte (Prof. Dr. Meder): Integration genderspezifischer Inhalte, namentlich der Frauen- und Familienrechtsgeschichte, in die Lehrveranstaltungen zum Familien- und Erbrecht sowie zur Rechtsgeschichte im Grund- und Schwerpunktstudium (SP 1) einschließlich familienrechtlicher und rechtsgeschichtlicher Seminare und des rechtshistorischen Forschungskolloquiums.

Publikation der Schriftenreihe „Rechtsgeschichte und Geschlechterforschung“ im Böhlau-Verlag, Köln u.a. (Hrsg. Prof. Dr. Meder/Dr. Duncker). Seit 2007 wurden sechs neue Bände dieser Schriftenreihe publiziert: Bd. 7, Winkler, Kindserdrücken. Vom Kirchenrecht zum Landesrecht des Herzogtums Preußen. Bd. 8, Baumgarten, Die Entstehung des Unehelichenrechts im Bürgerlichen Gesetzbuch. Bd. 9, Riedel, Gleiches Recht für Frau und Mann. Die Bürgerliche Frauenbewegung und die Entstehung des BGB. Bd. 10, Troje, Gegenpositionen. Bd. 11, Röwekamp, Die ersten deutschen Juristinnen. Bd. 12, Meder/Duncker/Czelk, Die Rechtsstellung der Frau um 1900. Eine kommentierte Quellensammlung. Vier dieser Publikationen entstammen unmittelbar dem Forschungszusammenhang am Lehrstuhl für Zivilrecht und Rechtsgeschichte (u.a. Dissertationen, Projektarbeiten).

Seit 2007 wird das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Projekt „*Internationale Reformforderungen zum Familienrecht und Rechtskämpfe des Frauenweltbundes*“ am Lehrstuhl durchgeführt.

Lehrstuhl für Öffentliches Recht, insbesondere Recht der staatlichen Transfersysteme (Prof. Dr. Butzer): In den von Prof. Dr. Butzer im Rahmen des SP 2 durchgeführten Vorlesungen zum Sozialrecht (Sozialrecht I und Sozialrecht III) gelten mehrere Lehreinheiten der sozialen Sicherung der Frau. Diese ist herkömmlicher Weise wegen der Sozialversicherungslastigkeit der deutschen Sicherungssysteme vom Ehemann abgeleitet, aber nicht eigenständig erworben. In der Vorlesung geht es um gesetzgeberische Maßnahmen zur Stärkung der eigen erworbenen Anspruchspositionen (etwa Kindererziehungszeiten, Reform der Witwenrente und Erziehungsrente, Rentensplitting), ferner um Maßnahmen zur Erleichterung der Frauenerwerbstätigkeit neben dem Beruf (etwa: Elterngeld, Reform des Ehegattensplitting, Steuerfinanzierung der beitragsfreien Mitversicherung des Ehegatten in der GKV usw.). Den Hörern wird im Ergebnis verdeutlicht, dass ein frauenspezifischer Umbau des Sozialsystems zwar eingeleitet ist, aber weiter fortgesetzt und intensiviert werden muss.

Am Lehrstuhl wurde erstellt: Dissertation von Manuel Mielke „Verfassungsrechtliche Fragen der Witwen- und Witwerrenten“ (summa cum laude). Die Arbeit, die auch empirisch-gleichstellungspolitische Passagen enthält, erscheint 2011 bei Duncker & Humblot, Reihe SAR.

Prof. Dr. Butzer ist Kommentator von § 46 SGB VI (Witwen- und Witwerrenten) und § 47 SGB VI (Erziehungsrente) im Gesamtkommentar SGB VI (Hrsg.: F. Ruland, J. Försterling). Außerdem betreut Prof. Dr. Butzer seit 2007 ein Forschungsvorhaben mit dem Titel „*Entwicklung, Funktionswandel und zukünftige Regelung der Witwenrenten und Witwerrenten nach § 46 SGB VI*“, das in der Art eines kleinen Doktorandenkollegs vom Forschungsnetzwerk Altersversicherung (FNA) der Deutschen Rentenversicherung Bund durch derzeit drei Doktorandenstipendien durchgeführt wird. Dieses Forschungsvorhaben ist den rechtlichen Fragestellungen gewidmet, die durch eine Reform der Ehegatten-Hinterbliebenensicherung (§ 46 SGB VI) aufgeworfen würden. Die zahlenmäßige und folglich auch finanzielle Bedeutung dieser Rentenart ist sehr hoch: Anfang 2005 wurden von der Deutschen Rentenversicherung Bund 5.045.803 Witwenrenten gezahlt. Hinzu kamen 450.743 Witwerrenten. Der Anteil der kleinen und großen Witwen-/Witwerrenten an den Rentenausgaben von insgesamt 235,8 Mrd. Euro (2005) betrug etwa 16,5 % (ca. 39 Mrd. Euro). Schon angesichts dieser finanziellen Dimensionen verwundert es nicht, dass die Witwen- und Witwerrenten Gegenstand von Reformüberlegungen sind. Ziel des Forschungsvorhabens ist es, einen Regelungsvorschlag de lege ferenda zu unterbreiten, der dem Funktionswandel dieser rentenrechtlichen Leistungsart Rechnung trägt.

Professur für Arbeitsrecht, Unternehmens- und Zivilrecht (Prof. Dr. Wendeling-Schröder): Publikation des Kommentars zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), München 2008, sowie des Aufsatzes „Zugang zur ‚Hälfte des Himmels‘ - Personalstatistiken als Indiz für eine Geschlechtsdiskriminierung bei Beförderungsentscheidungen?“ In: Hohmann-Dennhardt u.a., Geschlechtergerechtigkeit, Festschrift f. Heide Pfarr, Baden-Baden 2010, S. 158-169.

Lehrstuhl für Strafrecht, Strafprozessrecht und Kriminologie (Prof. Dr. Meier): Im Rahmen der jährlichen Vorlesung Kriminologie II Behandlung folgender Fragen: Einführung Sexualkriminalität (Begriff, Erscheinungsformen, allgemeine Erklärungsansätze); Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung (Phänomenologie, empirische Befunde, spezifische Erklärungsansätze, Folgen für die Opfer), sexueller Missbrauch von Kindern, Prävention von Sexualkriminalität (Ansatzpunkte für Maßnahmen der primären, sekundären und tertiären Prävention - z.B. Unterbringung in SothAS -; Befunde der evidence-based crime prevention einschließlich Problem der Rückfälligkeit).

Am Lehrstuhl wurde erstellt und von der Gleichstellungsstelle der Universität gefördert: Dissertation von Anne Junker „Mutter-Kind-Einrichtungen im Strafvollzug. Eine bundesweite empirische Untersuchung zu den Rahmenbedingungen“. Die Arbeit erscheint im Lit-Verlag, Münster.

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

Im Rahmen der Vorlesung „Öffentliches Medienrecht“ sowie in dem Seminar „Öffentliches Medien- und Kommunikationsrecht“, die jedes zweite Semester stattfinden, werden Fragen geschlechterspezifischer Persönlichkeitsrechtsverletzungen durch die Medien behandelt.

Erschienen sind die folgenden einschlägigen Beiträge:

- Frau und Mann in der Werbung – rechtlich betrachtet, in: Holtz-Bacha, Christina (Hrsg.), *Stereotype?*, Frauen und Männer in der Werbung, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2008, Seite 40 bis 49.
- Bildberichterstattung über Prominente – Heide Simonis, Sabine Christiansen und Caroline von Hannover, *NJW* 2009, Seite 334 bis 336.
- Frauen in der Wissenschaft – Ihre Situation und die Grenzen des Rechts, in: Manssen, Gerrit/Jachmann, Monika/Gröpl, Christoph (Hrsg.), *Nach geltendem Verfassungsrecht, Festschrift für Udo Steiner zum 70. Geburtstag*, Stuttgart, München 2009, Seite 827 – 840.
- BVerfG: Zweierlei Maß bei Wort- und Bildberichterstattung über Prominente, *GRUR-Prax* 2010, Seite 509.

Frau Stender-Vorwachs erarbeitet zurzeit einen Beitrag zum Thema „Frauenrechtsbewegung und Frauenrechtsorganisationen im Kampf um die Verbesserung der privatrechtlichen Stellung der Frauen in den USA (1830–1914)“ in dem am Lehrstuhl Prof. Dr. Meder angesiedelten DFG-Projekt „Internationale Reformforderungen zum Familienrecht und Rechtskämpfe des Frauenweltbundes 1830 – 1914“.

Sie hat ferner einen DFG-Antrag verfasst und im September 2010 eingereicht zu dem Thema: „Intersektionelle Diskriminierung und Anti-Diskriminierungsrecht in der Bundesrepublik Deutschland, Europa und den USA“

Zielsetzungen der Fakultät

- Alle Lehreinheiten sind aufgefordert, noch stärker als bisher geschlechtsspezifische Fragestellungen systematisch in Forschung und Lehre zu integrieren.
- Die Fakultät bemüht sich um Lehraufträge von Wissenschaftlerinnen anderer Universitäten sowie Themen der Sonderforschung.
- In Berufungsverfahren sind gemäß den Senatsrichtlinien (II.2) Kenntnisse über den Stand der Geschlechterforschung im jeweiligen Fachgebiet sowie Leistungen in der Genderforschung als erwünschte Qualifikation zu behandeln.
- Die Fakultät beabsichtigt, entsprechend dem Senatsbeschluss vom 19.04.2000 die Vergabe eines entsprechenden Fakultätspreises „Aktive Frauenförderung“ zu initiieren.
- In der Orientierungsphase für Erstsemester und in der Informationsveranstaltung für das Hauptstudium ist auf die Aktivitäten der Fakultät hinsichtlich Frauenförderung, auf die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und auf deren Info-board hinzuweisen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig in die Planungen einzubeziehen.
- Die Fakultät unterstützt die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und deren Vertreterin in ihrer Arbeit und hilft ihr bei der Organisation und Durchführung frauenspezifischer Veranstaltungen.
- Die Fakultät unterstützt die im Bericht genannten Aufgabensetzungen hinsichtlich der Mitarbeiterinnen im Verwaltungsdienst.
- Die Fakultät überprüft in regelmäßigen Abständen die Einhaltung der im Gleichstellungsplan genannten Zielsetzungen.

Fakultätsspezifische Punkte zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (Fakultät Mathematik/Physik)

A.1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

A.1.1 Verankerung auf Leitungsebene

beschlossener, umgesetzter und für die Zukunft gültiger Leitsatz:

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Mathematik und Physik und 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.

A.3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

beschlossener und für die Zukunft gültiger Leitsatz:

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

Umsetzung des Leitsatzes:

Mit Teilzeitmodellen und modifizierten Kernarbeitszeiten bestehen bereits positive Erfahrungen auch im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

beschlossene, aber noch in Umsetzung befindliche Maßnahme:

Es wird darauf hingearbeitet, die Genehmigungsverfahren für flexiblere Arbeitszeiten weiter zu vereinfachen.

A.3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

beschlossener, umgesetzter und für die Zukunft gültiger Leitsatz:

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

Umsetzung des Leitsatzes:

Mit dem Double Appointment von Herrn und Frau Ospelkaus ist es der Fakultät im Rahmen des Exzellenzclusters QUEST gelungen, zwei international ausgewiesene Forscher in Deutschland zu halten. Darüber hinaus konnte im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses in den letzten drei Jahren mehrmals Paaren durch Angebote von Stellen für beide Kandidaten geholfen werden.

B.1 Personelle Gleichstellungsstandards

B.1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

beschlossener und für die Zukunft gültiger Leitsatz:

Da in den Fächern Mathematik und Physik gerade in den höheren Qualifikationsstufen Frauen unterrepräsentiert sind, strebt die Fakultät eine deutliche Erhöhung der jeweiligen Anteile an. Bei der Festsetzung von Zielzahlen orientiert man sich hier an einem gängigen Verfahren im Bereich der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer, nämlich Zielzahlen an Hand der Anteile in den nächst niedrigeren Qualifikationsstufen festzusetzen. Auf diese Weise erhält man realistische Zielzahlen, wenn man von einer etwa gleichen Übertrittsrate in die nächsthöhere Qualifikationsstufe bei Männern und Frauen ausgeht. (Dabei werden - aufgrund der recht niedrigen Gesamtzahlen und der daraus resultierenden starken Schwankungen bei Ausscheiden oder Einstellung einer einzelnen Person - einerseits Juniorprofessuren und Habilitationen und andererseits beide Arten von Professuren jeweils als eine Stufe behandelt.)

Umsetzung des Leitsatzes:

Stellenausschreibungen der Fakultät werden gezielt auch über die entsprechenden E-Mail-Verteiler der Frauennetzwerke der jeweiligen Fächer versandt, z.B. die EWM-Deutschland-Liste in der Mathematik. Darüber hinaus werden geeignete Bewerberinnen auch gezielt angesprochen.

Durch diese Maßnahmen gelang es im Berichtszeitraum, zwei Bewerberinnen jeweils einen Ruf auf eine Professur zu erteilen, von denen leider eine jedoch den Ruf nicht annahm; außerdem ergingen zwei Rufe auf Juniorprofessuren an Bewerberinnen, die beide annahmen. Bei der Besetzung der ersten sechs Promotionsstellen im Graduiertenkolleg "Analysis, Geometrie und Stringtheorie" wurden vier Stellen Bewerberinnen angeboten, von denen jedoch zwei andere angebotene Promotionsstellen annahmen. Darüber hinaus konnte im Jahr 2009 eine der PostDoc-Stellen im Graduiertenkolleg mit einer Bewerberin besetzt werden.

beschlossener und für die Zukunft gültiger Leitsatz:

Im Bereich der Gewinnung von Schülerinnen für ein Mathematik- oder Physikstudium setzt die Fakultät vor allem auf die Vorbildfunktion von Studentinnen, Absolventinnen und Dozentinnen bei allen Aktivitäten, die sich an Schüler und Schülerinnen richten.

Umsetzung des Leitsatzes:

Gerade beim Einsatz von studentischen Hilfskräften und Promotionsstudierenden für Schülerinformationsveranstaltungen und -aktivitäten werden die Teams nach Möglichkeit zu gleichen Teilen mit beiden Geschlechtern besetzt.

B.2 Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

beschlossener, umgesetzter und für die Zukunft gültiger 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 einzig die Leistung.

Umsetzung des Leitsatzes:

Die Fakultät beteiligt sich seit Jahren aktiv am Mentoring Programm der Universität, gleichzeitig haben auch mehrere Studentinnen und Doktorandinnen daran teilgenommen. Bei den Ausschreibungen von Förderprogrammen der Universität waren zwei Anträge der Fakultät erfolgreich:

Eine Nachwuchswissenschaftlerin in der PostDoc-Phase erhielt 2009 Mittel für einen längeren Forschungsaufenthalt im Ausland aus dem Förderprogramm „Wege in die Forschung“, eine weitere erhielt eine der fünf in 2010 an der LUH ausgeschriebenen Stellen aus dem Programm „auf dem Weg zur Professur“.

B.3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

beschlossener und für die Zukunft gültiger Leitsatz:

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

Umsetzung des Leitsatzes:

Im Rahmen größerer Einheiten, wie etwa eines Graduiertenkollegs, werden gezielt auch international ausgewiesene Vertreterinnen ihres Faches zu Mini-Kursen oder Vorträgen eingeladen. Darüber hinaus wird Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen die Teilnahme an den entsprechenden weiblichen Fachtagungen „Deutsche Physikerinnentagung“ bzw. „Tagung deutscher Mathematikerinnen“ aus finanziellen Mitteln der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät ermöglicht.

Anmerkungen zu den Stichtagszahlen 2009:

Die Zahlen reflektieren die Entwicklung der Ist-Zahlen in der Fakultät für Mathematik und Physik nur sehr unzureichend, da mehrere Berufungsverfahren erst 2010 mit der Besetzung des entsprechenden Lehrstuhls abgeschlossen werden konnten. Darüber hinaus ist auch die Schwankungsbreite des Frauenanteils bei den Promotionen und Habilitationen aufgrund der geringen Gesamtzahl sehr hoch. Um einen etwas differenzierteren Blick auf diese Phänomene zuzulassen, fügen wir hier eine Statistik der Beschäftigten in den einzelnen Qualifizierungsstufen im Jahr 2010 ein:

Qualifikationsstufe	gesamt	weiblich	Anteil
Wiss. Mitarbeiter (befristet)	129	35	27%
Wiss. Mitarbeiter (unbefristet)	23	2	9%
Juniorprofessoren	8	2	25%
W2/C3	20	0	0%
W3/C4	28	3	11%

Beim Ableiten der Zielzahlen für Promotionsstudierende in der Fakultät ist zusätzlich zu beachten, dass der fächerübergreifende Bachelor mit anschließendem Lehramtsmasterstudiengang in der Regel nicht ausreichend auf eine wissenschaftliche Karriere in einem der Fächer Mathematik oder Physik vorbereitet, wohl aber auf eine Promotion in Didaktik. Daher leiten wir die Zielzahlen für die Promotionsstudierenden der Fakultät, von denen nur sehr wenige in Didaktik promovieren, aus den Studierendenzahlen der Fächer Mathematik, Physik, Meteorologie und Nanotechnologie ohne Berücksichtigung des fächerübergreifenden Bachelors und der Lehramtsstudiengänge her. Darüber hinaus ist die Zahl der Promotionen eine deutlich stärker schwankende Größe als die Zahl der Promotionsstudierenden, so dass wir die Zielzahlen für die Habilitationen aus der Zahl der Promotionsstudierenden ableiten. Da diese Aufschlüsselungen in der allgemeinen Tabelle nicht ersichtlich sind, fügen wir hier die aufgeschlüsselten Studierendenzahlen der Jahre 2009 und 2010 (Stand jeweils 1.11. des entsprechenden Jahres) als Tabellen ein:

Studierende in Bachelor-, Master- und Diplomstudiengängen:

Studiengang	ges.'09	weibl.'09	Anteil'09	ges.'10	weibl.'10	Anteil'10
Mathematik	406	132	33%	338	111	33%
Physik	378	64	17%	359	65	18%
Meteorologie	107	52	49%	96	49	51%
Nanotechn.	74	6	8%	94	13	14%
Summe	965	254	26%	800	238	30%
zum Vergleich Lehramt	405	209	52%	437	215	49%

Promotionsstudierende '09 und '10:

Studiengang	ges.'09	weibl.'09	Anteil'09	ges.'10	weibl.'10	Anteil'10
Mathematik	57	12	21%	61	7	12%
Physik	170	31	18%	191	34	18%
Meteorologie	10	5	50%	12	6	50%
Summe	237	48	20%	264	47	18%

Fakultätsspezifische Punkte zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (Fakultät für Maschinenbau)

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Der Dekan ist für die Gleichstellung an der Fakultät für Maschinenbau verantwortlich.

Die Fakultät nimmt, im Vergleich zu allen anderen Fakultäten der LUH, eine Sonderstellung ein, denn es gibt neben der Gleichstellungsbeauftragten parallel eine Genderbeauftragte, welche den Vorsitz für die Leitung der Kommission Gender inne hat, um Genderforschung an der Fakultät zu vertiefen und voranzutreiben. Als Gleichstellungsbeauftragte fungiert Helga Gotzmann und als Genderbeauftragte Frau Prof. Dr.-Ing. Birgit Glasmacher vom Institut für Mehrphasenprozesse (IMP).

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die Fakultät unterstützt Gleitzeitmodelle und Teilzeitmodelle, wenn diese mit der jeweiligen Arbeitsbeschreibung vereinbar sind, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Für Angehörige der Fakultät wurden durch die Eröffnung einer Uni-Kindertagesstätte am 01.10.2010, in der auch Krabbelkinder bis zu drei Jahren willkommen sind, neue Möglichkeiten für die Kinderbetreuung geschaffen. Sie ist von 7h bis 18h geöffnet und daher auf die Arbeitszeiten von Universitätsangehörigen abgestimmt. Weiterhin gibt es eine sehr gut genutzte Notfallbetreuung, die vom Zentralen Gleichstellungsbüro der LUH vermittelt wird. Auf dem Gelände des PZH werden 5 Plätze in einem Betriebskindergarten bereit gehalten.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die Fakultät ist sich bewusst, dass akademische Dual-Career-Paare gebraucht werden und hat sich entsprechend dem Leitfadens für Hochschulen zum Ziel gesetzt, diese zu unterstützen.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

An der Fakultät für Maschinenbau sind die Frauen nicht nur im Bereich der Studierenden sondern auch am Lehrkörper deutlich unterrepräsentiert.

Es wird eine Steigerung des Frauenanteils bei den Studierenden angestrebt, die durch weitere Förderung die Anzahl der Frauen im Lehrpersonal nach sich zieht.

Um die Förderung früh anzusetzen und bereits Mädchen für das Gebiet der MINT-Fächer zu begeistern, nimmt die Fakultät an der jährlich stattfindenden **Herbst- und Winteruniversität** teil, dem **Girl's Day** und **TechBuffet** und ist auf Messen wie der **Ideen Expo**, **Biotechnica**, **Hannovermesse** (u. a. mit studentischen Führungen als

auch auf der **WoMenPower 2010**), **job@tac** sowie zur ‚**Nacht, die Wissen schafft**‘ 2008, 2009 und 2010 vertreten, um Fragen von interessierten Schülerinnen und Schülern zu beantworten. Für interessierte Schulen und Lehrkräfte bietet die Fakultät **Schulpraktika** und **Facharbeiten** an, die von verschiedenen Instituten betreut werden, so wie z.B. das Institut für Mehrphasenprozesse (IMP) gemeinsam mit Oberstufenschüler/innen aus der St. Ursula-Schule, Hannover, im Projekt ‚Frozen Life‘.

Das Programm „Einsteins Enkeltöchter“ wird vom Institut für Dynamik und Schwingungen (IDS) unterstützt, welches auf neugierige Schülerinnen im Bereich Technik und Naturwissenschaft zugeschnitten ist. 2006 hat das Institut für Mikroproduktionstechnik das Projekt „FEET- Frauen entdecken und erleben Technik“ ins Leben gerufen, um Schülerinnen der Jahrgangsstufen 10 und 11 für den MINT-Bereich zu begeistern. Im Anschluss daran wurde der ‚Mädchen und Technik‘ (MuT) Kongress (bundesweite BMBF Initiative) durchgeführt, welcher am 11.11.2009 und 2010 stattfand. Hierbei nahmen über 140 Mädchen im Alter von 10-18 Jahren aus der Region Hannover teil. Bei Projekten wie „Join the top“ und dem darauf aufbauenden „Go! for Pole-Position“ sind ebenfalls weitere Institute dieser Fakultät beteiligt und unterstützen junge Menschen.

Für Lehrerinnen und Lehrer, die für das Thema ‚Gender und Diversity‘ sensibilisiert werden bzw. die diese Themen an die Schülerinnen und Schüler weitergeben sollen, wurde vom IMP – gemeinsam mit Helga Gotzmann vom Gleichstellungsbüro der LUH – ein Workshop „Gender“ mit Bezug zum MINT-Pakt im Rahmen der Herbstakademie im Oktober 2009 durchgeführt.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Für Maschinenbaustudentinnen wurde vom IMP in Anlehnung an die Aktivitäten an der RWTH Aachen und der Technischen Universität München ein neues Projekt mit dem vorläufigen Titel ‚Stammtisch‘ initiiert, bei dem sich die Studentinnen austauschen und ihre Ideen in Bezug auf Förderung des weiblichen Nachwuchses an Universitäten verwirklichen können. Die Studentinnen waren bereits beim MuT-Kongress als Mentorinnen aktiv. So wird beispielsweise im Februar 2011 in Zusammenarbeit mit einer Frauenwerkstatt in Hannover ein Schweißkurs für Studentinnen angeboten werden.

Im Bereich Maschinenbau befinden sich Frau Dr.-Ing. Kathrin Voges-Schwieger vom Institut für Umformtechnik und Umformmaschinen im Bereich ‚Werkstoffcharakterisierung für die Umformtechnik‘ und Frau Dr.-Ing. Dipl.-Phys. Christine Ruffert Institut für Mikroproduktionstechnik im Bereich ‚Mikrofluidik‘ im ‚Programm zur Förderung des weiblichen Nachwuchses auf dem Weg zur Professur im Rahmen des Gleichstellungsplanes 2008‘ auf dem Weg zur Habilitation.

Ferner werden ab 2011 zur Qualifizierung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses in den SFBs und den Graduiertenkollegs der Fakultät für Maschinenbau sogenannte ‚Kompetenzteams‘ eingerichtet, die die Möglichkeit zur umfangreichen Fortbildung bieten.

In dem vom Gleichstellungsbüro der LUH durchgeführten Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft haben 2009/10 Frau Dipl.-Biol. Inga Bernemann vom Institut für Mehrphasenprozesse (IMP) und Frau Dipl.-Ing. (FH) Melanie Diebel vom Institut für Werkstoffkunde (IW) teilgenommen. Durch ihre Teilnahme an entsprechenden Workshops haben sie sich weiterqualifizieren können. Frau Dr.-Ing. Silke Besdo vom

IMP hat darüber hinaus im Rahmen des Exzellenzclusters REBIRTH 2007-2008 am ‚Mentoring für Wissenschaftlerinnen an der Medizinischen Hochschule Hannover‘ partizipiert. Beim Mentoring für Schülerinnen 2009 haben sich Maschinenbaustudentinnen wie Melissa Quirico und Anna-Lena Behrens als Mentorinnen zur Verfügung gestellt und so jungen Mädchen ein technisches Studium näher gelegt.

Frau Prof. Luke vom Institut für Thermodynamik (seit WS 2010/11 Universität Kassel) fungierte als Mentorin im für zwei Studentinnen im ‚Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft‘ ebenso wie Frau Prof. Glasmacher vom Institut für Mehrphasenprozesse 2010 für eine Postdoktorandin im hessischen Projekt ‚ProProfessur – Mentoring für Wissenschaftlerinnen‘.

In Zusammenarbeit mit dem VDI werden sogenannte ‚Role Models‘ als Botschafterinnen für technische Berufe eingesetzt (z.B. Feinwerkmechanikerin C. Schulz vom IMP.; Dr. Ing. Martina Venschott, Technologietransfer). Im Projekt Cybermentor ist Frau Dr. C. Brandes vom ITV als Mentorin für Schülerinnen tätig.

Außerdem nutzen Frauen aus der gesamten Fakultät Angebote von fiMINT (www.fimint.de) in den sogenannten Soft Skills weiter zu qualifizieren. Mit diesem Projekt ist die Niedersächsische Technische Hochschule (nth) Mitglied des Nationalen Paktes für Frauen in MINT- Berufen.

Ferner wurde in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der LUH im Wintersemester 2009/10 erstmalig das Tutorium „Einführung in die Thematik: Gender im Maschinenbau“ durchgeführt und im Wintersemester 2010/11 „Einführung in die Thematik: Aspekte der Gleichstellung von Frauen und Männern und Diversity im Maschinenbau“. Den Studierenden soll dadurch die Möglichkeit gegeben werden, einen Einblick in das Gebiet der Genderforschung zu erhalten, dabei rechtliche Rahmenbedingungen kennenzulernen und erfahren, wie geschlechtsspezifische Denkweisen unser tägliches Handeln, die Forschung und Lehre sowie die Produktentwicklung beeinflussen. Die Studierenden können das Kolloquium als Wahlpflichtveranstaltung auswählen und durch aktive Teilnahme Credit Points erhalten.

Im Rahmen des Kolloquiums „Gender in den Ingenieurwissenschaften“ fand im Sommersemester 2009 eine Auftaktveranstaltung durch Univ.-Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten (RWTH Aachen) statt. Fortgeführt wurde das Kolloquium durch folgende Vorträge:

- Dipl.-Ing. agr. Eva Viehoff (Koordinatorin Geschäftsstelle Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen, Bielefeld): „Komm, mach MINT.“ Ein effektives Netzwerk zur Bündelung von Aktivitäten für Mädchen und Frauen in MINT-Berufen
- Klaus Schwerma (Dissens e.V., Berlin): „Männer als Gleichstellungsakteure und veränderte Arbeit(-sleben) von Männern“
- Prof. Barbara Schwarze (Fachhochschule Osnabrück): „Lehre und Forschung im Maschinenbau - Optimierung durch Gender- und Diversityaspekte“

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Anteil von Männern und Frauen an der Fakultät für Maschinenbau			
Position	Männer (in %)	Frauen (in %)	Insgesamt
B. Sc./B.A.	82	18	478
M. Sc./ M.A.	76	24	196
Dipl.	89	11	1.604
LBS, B.Sc.(T.E.), M.Sc. (LBS)	90	10	60
Promotionen	88	12	248
Studierende	87	13	2.586

Tabelle 1: Anteile von Männern und Frauen im Bereich Studierende an der Fakultät für Maschinenbau, LUH, Quelle: Zahlenspiegel der Leibniz Universität Hannover 2009

Position	Männer	Frauen	Männer (in %)	Frauen (in %)
C4/W3	13	2*	93	7
C3/W2/C2	2	0	100	0
Juniorprofessur/ W1	0	0	0	0
Wiss. Assistent	1	0	100	0
Wiss. Mitarbeiter (a.Z.)	284	46	86	14
Wiss. Mitarbeiter (a.D.)	18	2	90	10
insgesamt	318	49	87	13

Tabelle 2: Anteile von Männern und Frauen des Lehrkörpers an der Fakultät für Maschinenbau, LUH, Quelle: Zahlenspiegel der Leibniz Universität Hannover 2009;

* Frau Prof. Luke hatte eine Verwaltungsprofessur inne

Exemplarisch für die gesamte Fakultät werden hier die studentischen Arbeiten aufgeführt, die am Institut für Mehrphasenprozesse im Zeitraum 2007-2010 angefertigt wurden:

Angefertigt von	Projektarbeit	Laborarbeit	Bachelorarbeit	Masterarbeit	Diplomarbeit
Männer	11	7	4	6	10
Frauen	6	5	0	7	3
insgesamt	17	12	4	13	13

Tabelle 3: Studentische Arbeiten und die Verteilung ihrer Autorenschaft nach Männern und Frauen am Institut für Mehrphasenprozesse (IMP) an der Fakultät für Maschinenbau, LUH, Quelle: (IMP) 2010

Bericht 2010 zur Einführung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards

Aktuelle Situation

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

Seit Jahren liegt die Anzahl weiblicher Studierender der NF insgesamt deutlich über 50%. Seit 2006 weisen die großen Lehreinheiten Chemie (54%) und Gartenbau (51%) einen kontinuierlich hohen, die Lehreinheit Biologie (67%) sogar einen signifikant hohen Frauenanteil auf. Die Lehreinheiten Geowissenschaften sowie Geographie liegen mit etwa 42% nur knapp unterhalb des Equilibriums. Der Anteil erfolgreicher Studienabsolventinnen in der Biologie liegt im Durchschnitt der letzten vier Jahre sogar bei ausgezeichneten 68%, in der Chemie und im Gartenbau bei exzellenten 60% und in den Geowissenschaften bei etwa 45%. Folgerichtig werden nunmehr 52 von 100 Doktorhüten an Frauen vergeben (2007 waren es erst 41!). Auf den postdoktoralen Karrierestufen beginnt sich das Verhältnis umzukehren. Sind im (in der Regel zeitlich befristeten) Wissenschaftlichen Dienst noch 22 von 100 Stelleninhabern weiblich, so wurden im Zeitraum 2008 bis 2010 von neun Habilitationsschriften nur zwei durch Frauen eingereicht (Dr. Anette Hohe im Fachgebiet Pflanzenbiotechnologie (2009) und Dr. Ursula Rinas im Fachgebiet Technische Chemie (2010)). Im Studienjahr 2010 lag der Anteil der durch Frauen im Rahmen von Lehraufträgen geleisteten Lehre bei 33%.

Einführung forschungsorientierter struktureller Gleichstellungsstandards

Die Naturwissenschaftliche Fakultät setzt sich das Ziel, die Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Allgemeinen und für Frauen auf den postdoktoralen Karrierestufen im Besonderen durch Schaffung forschungs- und familienfreundlicherer Strukturen zu verbessern.

- Die Standards in der Fakultät weiter zu etablieren und die **Ziele der Gleichstellung durchgängig umzusetzen** ist eine strategische Aufgabe der Fakultätsleitung, die dabei eng mit der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten kooperiert. Die Beauftragten werden in alle Berufungs- und Einstellungsverfahren und ggf. auch bei der Planung von Infrastrukturmaßnahmen (Neu- und Umbauten) mit einbezogen. Zu den Sitzungen des Fakultätsrates werden sie eingeladen.

- Es ist beabsichtigt, die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte als ständiges Mitglied mit beratender Stimme in die **Strategie- und Strukturkommission** des Fakultätsrates aufzunehmen und den Bericht der Beauftragten als festen Tagesordnungspunkt des Fakultätsrates zu führen. Ein regelmäßiger Gedankenaustausch mit der Fakultätsleitung soll bei Bedarf im Rahmen der wöchentlichen Dekanatssitzungen stattfinden. Des Weiteren wird in Erwägung gezogen, einen **Arbeitskreis für Gleichstellung** unter Vorsitz der dezentralen Beauftragten zu initiieren und mit Schwerpunktsetzung und Weiterentwicklung der fakultätsspezifischen Gleichstellungsmaßnahmen zu beauftragen.
- In Ergänzung zur jährlichen **Datenerhebung** des Hochschulstabs zur **Gleichstellungssituation** erfasst und analysiert die Geschäftsstelle der Fakultät semesterweise eigene hochdifferenzierbare Datenbestände zur Situation von Frauen und Männern in allen Studiengängen und Lehrereinheiten sowie auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen. Dieser Zahlenspiegel wird der Leitung und den relevanten Gremien zur Verfügung gestellt und bildet die Grundlage für den Gleichstellungsbericht der Fakultät. Es ist beabsichtigt den Zahlenspiegel jährlich im Rahmen eines Professoriums den Mitgliedern der Fakultät zu erläutern.
- Die Geschäftsführung informiert regelmäßig in der Rubrik „Fakultät Aktuell“ bzw. „Kurzinfo“ auf der fakultätseigenen Homepage über Wettbewerbe und Ausschreibungen, die sich an NachwuchswissenschaftlerInnen richten. So erhielt 2008 Julia Martynczuk, Dipl.-Chemikerin und Doktorandin am Institut für Physikalische Chemie und Elektrochemie, den mit 2.000 € dotierten ZONTA-Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die Auszeichnung ist für Frauen bestimmt, die sich in besonderer Weise sowohl beruflich als auch sozial engagieren. Es ist beabsichtigt das Promotionsbüro der Fakultät für eine ergänzende proaktive Ansprache der Zielgruppe einzubinden und somit Motivationshilfen für die Selbstmeldung bei **gleichstellungsorientierten Wettbewerben** insbesondere der Initiative D21 („Get the best – Frauen als Erfolgsfaktor für Hochschulen“) zu schaffen.
- 2009 hat die Fakultät durch die Verlagerung von mehr als 400 qm bebauter Nutzfläche der Bodenkunde und die eigenfinanzierte Herrichtung von Ausweichflächen die Grundlage für die Errichtung einer neuen **Kindertagesstätte ‚Leibniz-Kids‘ auf dem Campus Herrenhausen** geschaffen und somit zu familienfreundlicheren Rahmenbedingungen insbesondere für Studierende und Beschäftigte der Fakultät beigetragen. Die KiTa bietet heute bis zu 30 Kindern adäquate Betreuungsbedingungen.
- Im Rahmen einer erfolgreichen W3-Berufungsverhandlung konnte die Fakultät durch die eigenfinanzierte Förderung (61.000 EUR) eines **Dual Career Couples** der Lebenspartnerin des Kandidaten eine adäquate wissenschaftliche Arbeitsmöglichkeit in der Fakultät schaffen.

Einführung personenbezogener Gleichstellungsstandards

In den Jahren 2008–2010 wurden sieben wissenschaftliche Spitzenpositionen in der NF (W1, W2/C3, W3/C4) neu und erstmals mit weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen besetzt. Somit konnte der Frauenanteil auf erfreuliche 15% erhöht werden (10 von 64 Professuren).

- Bei allen derzeit anhängigen bzw. in Vorbereitung befindlichen Berufungsverfahren wird vereinbarungsgemäß **Talentsuche** betrieben und nach geeigneten Bewerberinnen gesucht und selbige im Erfolgsfalle gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert. Im Rahmen der Zielvorgaben für 2013 (s. Tab. 1) wird für die prädoktoralen Karrierestufen bis einschließlich Promotionsabschluss eine Verstetigung des hier über 50% liegenden Frauen-

anteils angestrebt. Des Weiteren wird angestrebt den Anteil der Habilitandinnen auf 25% anzuheben. Die in den kommenden drei Jahren anstehenden Neuberufungen sollten mit Blick auf die Quoten für wissenschaftliche Spitzenpositionen geführt werden, d.h. 40% Frauenanteil bei Juniorprofessuren und jeweils 20% bei W2- bzw. W3-Professuren.

- Darüber hinaus soll in der Fakultät für das **Nachwuchsprogramm für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur** geworben werden.
- Die 2009 vom Fakultätsrat als Nachwuchsfördermaßnahme beschlossene Einrichtung einer **W2-Heisenberg-Professur** „Schwefelstoffwechsel der Pflanze“ mit anschließender Verstetigung der Professur aus Ressourcen der Fakultät konnte 2010 mit der Rufannahme durch die Erstplatzierte Frau Dr. Papenbrock erfolgreich beendet werden.
- 2011 soll an der Fakultät eine **Gastprofessur für Gender & Diversity** aus Mitteln der LUH und der Fakultät eingerichtet werden. Eine Arbeitsgruppe des Fakultätsrates befasst sich derzeit mit der Vorbereitung zur Besetzung der Professur. Sie stellt eigene Recherchen zu potenziellen Kandidatinnen und entsprechender Denomination an. Es wird angestrebt, eine naturwissenschaftlich orientierte Genderforschung fächerübergreifend in Lehre und Forschung zu verankern. Es ist gemeinsam erklärtes Ziel, mit dieser Professur auch ein Genderbewusstsein bei den Studierenden auszubilden.
- Die im Aufbau befindliche **Graduate School of Natural Sciences** wendet sich über eine eigene Website an Doktorandinnen und Doktoranden mit naturwissenschaftlichem Werdegang und informiert über das zielgruppenspezifische Dienstleistungsspektrum der Fakultät zu überfachlichen Beratungs-, Weiterbildungs- und Förderangeboten im Rahmen einer **strukturierten Ausbildung von Doktorandinnen** und Doktoranden. Für den Beginn des WS 2010/11 ist eine Reihe von Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen vorgesehen, die modular als Abend- und/oder Wochenendkurse angeboten werden und die entsprechende Angebote zu Weiterbildung, Mentoring und Coaching (auch in Gleichstellungsfragen) des EFRE-Projektes Promotion plus+ der Graduiertenakademie flankieren.
- Die bereits seit mehreren Jahren durch öffentliche Drittmittelgeber verpflichtend eingeführten **Regeln zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis** werden nun auch universitätsintern eingeführt. Das Dekanat wird dem Fakultätsrat den Regelkatalog explizit erläutern und auf den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten hinweisen. Mit dieser Maßnahme will die Fakultätsleitung die Bedeutung der Transparenzrichtlinie u.a. auch im Bereich personenbezogener Entscheidungen unterstreichen.
- Seit Anfang 2009 hat das Dekanat **Anträge auf Förderung des Promotionsabschlusses aus familiären Gründen** von fünf Doktorandinnen der Naturwissenschaften befürwortet. Alle Antragstellerinnen wurden oder werden vom Präsidium finanziell unterstützt.

Hannover, 25.01.2011

TH

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Naturwissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2007]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2009]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1351	1531	46,9	53,1	1307	1508	46,4	53,6	46	54
Anzahl der Studienabschlüsse im Jahr	133	244	35,3	64,7	198	283	41,2	58,8	41	59
Anzahl der Promotionen im Jahr	61	43	58,7	41,3	68	74	47,9	52,1	48	52
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100,0	0,0	3	1	75,0	25,0	75	25
Juniorprofessuren	2	3	40,0	60,0	2	1	66,7	33,3	60	40
Professuren C3/W2	22	4	84,6	15,4	24	6	80,0	20,0	80	20
Professuren C4/W3	21	2	91,3	8,7	24	3	88,9	11,1	80	20
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	4	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0	75	25

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards

Vorwort

Die Philosophische Fakultät ist bestrebt, in allen ihren Arbeitsbereichen und Personengruppen ein zahlenmäßig ausgewogenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Beschäftigten und Studierenden zu erreichen. Durch den Generationenwechsel unter den Professorinnen und Professoren bietet sich insbesondere hier die Möglichkeit, den Anteil von Frauen zu erhöhen. Außerdem möchte unsere Fakultät Genderforschung als festen inhaltlichen Bestandteil in Forschung und Lehre weiter festigen und wird hierzu in den nächsten Jahren Maßnahmen durchführen.

Personalentwicklung

Die Philosophische Fakultät hat aktuell in fast allen Bereichen ein ausgewogenes Verhältnis von männlichen und weiblichen Beschäftigten.

Über alle Beschäftigungsgruppen hinweg sind 54%¹ der Beschäftigten weiblich. In den Statusgruppen des wissenschaftlichen Personals lauten die Anteile der weiblichen Beschäftigten 50% bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus Haushaltsmitteln des Landes finanziert werden, sowie 61% der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus Drittmitteln finanziert werden. Einzig der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Gruppe der Professorinnen und Professoren (C4/W3/C3/W2) liegt mit 37,5% unter dem statistischen Mittel. Durch Neuberufungen in den Jahren 2007 bis 2009 konnte dieses Verhältnis im Vergleich zu 2007 (31%) verbessert werden.

Die Fakultät unterstützt die Erhöhung des Anteils von Professorinnen gemäß §3 Absatz 3 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes. Auf dieser Grundlage möchte die Fakultät bis 2013 den Anteil der Professorinnen an der Gesamtzahl aller dauerhaft besetzten Stellen auf 45% zu steigern.

- für die Zukunft geplant

Nachwuchsförderung

Unsere Fakultät hat in den letzten Jahren im Bereich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ein zentrales Betreuungs- und Informationssystem aufgebaut. Dieses ergänzt die an unserer Fakultät gängige Praxis der Individualbetreuung. Kern der zentralen Maßnahmen ist das Angebot fächerübergreifender Fortbildungsangebote, z.B. im Bereich der Methodenfortbildung. Zur finanziellen Unterstützung wurde ein Förderpool

¹ Die zugrunde liegenden Zahlenwerte sind dem Zahlenspiegel 2010 (Stand 2009) der Leibniz Universität entnommen.

eingerrichtet, der Promovierende finanziell in Ihren Projekten und bei Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt.

Über unsere speziell für den wissenschaftlichen Nachwuchs eingerichteten Internetseiten, einen E-Mail-Newsletter sowie individuelle persönliche Beratung informieren wir darüber hinaus über universitätsweite Angebote. Hierzu gehören z.B. die Förder- und Weiterbildungsangebote der Graduiertenakademie wie auch die Angebote des Gleichstellungsbüros – hier insbesondere die Programme „Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft“ und „Promotionsabschlussförderung“. Promovierende unserer Fakultät nehmen diese Fördermöglichkeiten regelmäßig, wie auch aktuell, wahr.

(<http://www.phil.uni-hannover.de/nachwuchsfoerderung.html>)

- [auf Dauer angelegte bereits implementierte Maßnahme](#)

Professorinnenprogramm von Bund und Ländern – Berufung Prof. Lüdtkke

In Zusammenarbeit mit dem Präsidium und der Gleichstellungsbeauftragten konnte im Jahr 2009 Prof. Dr. Ulrike Lüdtkke im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder berufen werden. Frau Lüdtkke lehrt seit dem 1. September 2009 im Fach für "Sprach-Pädagogik und – Therapie" am Institut für Sonderpädagogik unserer Fakultät.

Über einen Zeitraum von fünf Jahren fördert der Bund die Professur mit insgesamt 325.000 Euro.

- [bereits implementierte Maßnahme](#)

Gastprofessur für Gender und Diversity

Unsere Fakultät möchte die Chance, die sich durch die Gastprofessur bietet, nutzen und wird sich daher um sie für das Jahr 2012 bewerben. Hiermit soll die dauerhafte inhaltliche Verankerung der Genderforschung in unserer Fakultät unterstützt und ein Anknüpfungspunkt in diesem Themenbereich für Forschungsgruppen gegeben werden.

- [für die Zukunft geplant](#)

Genderforschung

Unsere Fakultät wird bis mindestens 2013 jährlich 35.000 Euro für die Einrichtung eines Gender-Forschungsbereichs einsetzen. Im Moment werden die dafür in Frage kommenden Bereiche und Maßnahmen identifiziert und geplant.

- [für die Zukunft geplant](#)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2007]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2009]				Zielvorgabe für 2013	
									Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1891	3332	36,2	63,8	1678	2836	37,2	62,8	40	60
Anzahl der Studienabschlüsse im Jahr	213	642	24,9	75,1	303	729	29,4	70,6	35	65
Anzahl der Promotionen im Jahr	16	27	37,2	62,8	28	13	68,3	31,7	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen									50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	4	42,9	57,1	5	0	100,0	0,0	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	1	4	20,0	80,0	1	1	50,0	50,0	50	50
Professuren C3/W2	20	8	71,4	28,6	10	7	58,8	41,2	55	45
Professuren C4/W3	18	9	66,7	33,3	22	13	62,9	37,1	55	45
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)									50	50

Anlage 1

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards: Zwischenbericht der
Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät**1. Personelle Gleichstellungsstandards:****1.1. Anzahl der Studierenden:**

Im Jahr 2007 waren 2900 Studenten an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät eingeschrieben, 56,3 % (1632) davon waren männliche Studenten, 43,7 % (1268) weibliche.

Im letzten Jahr hat sich das Verhältnis von weiblichen zu männlichen Studenten noch etwas ausgeglichener präsentiert. Von 2835 Studierenden (-65), waren immerhin 44,2 % (1252) weiblich und 55,8 % (1583) männlich. Bei etwas rückläufiger Studierendenzahl ist der Anteil der Frauen also fast konstant geblieben.

Für 2013 sind exakt hälftig aufgeteilte Studentenzahlen angestrebt. Damit würde der Anteil an Studentinnen an der Gesamtstudierendenzahl um etwa 6 % steigen.

1.2. Anzahl der Studienabschlüsse:

Im Jahr 2007 haben 272 Studenten ihr Studium an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät abgeschlossen. Davon waren 58,5 % (159) männliche und 41,5 % (113) weibliche Studenten.

2009 ist dieses Verhältnis in etwa konstant geblieben. Von 295 (+ 23) Abschlüssen wurden 41 % (121) von weiblichen und 59 % (174) Studenten erreicht.

Für 2013 wird ebenso wie bei der Studierendenzahl ein Verhältnis von 50:50 angestrebt. Dies würde einen relativen Anstieg der Absolventinnen um 9 % gleichkommen.

1.3. Anzahl der Promotionen:

17 Doktoranden haben im Jahr 2007 ihre Promotion an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät abgeschlossen. 64,7 % (11) davon von männlichen und 35,3 % (6) von weiblichen Promovenden.

Aktuell ist der Anteil an Promotionsabschlüssen von weiblichen Doktoranden gesunken (31,8 %). Dies ist darauf zurückzuführen, dass vor allem die Anzahl der männlichen Promotionen (+ 5) angestiegen ist. Die weiblichen fallen etwas ab, obwohl sie absolut – wenn auch nur wenig – angestiegen sind (+ 1).

Für 2013 wird ein Verhältnis von weiblichen zu männlichen Promovenden wie im Jahr 2007 angepeilt (35:65).

1.4. Anzahl der Habilitationen:

Weder im Jahr 2007, noch 2009 gab es Habilitationen an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Über die nähere Zukunft in diesem Bereich können keinerlei Angaben gemacht werden.

1.5. Anzahl der Juniorprofessuren:

Im Jahr 2007 gab es an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät keine Juniorprofessuren.

Zwei Jahre später konnte mit Jun.-Prof. Houben die erste Juniorprofessorin gewonnen werden.

Zielvorgabe der Fakultät ist es, ein mittelfristig ausgeglichenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Juniorprofessuren herzustellen. So wird erwägt, bis 2013 jeweils 1 – 2 weibliche Juniorprofessuren an der Fakultät eingliedert zu haben.

1.6. Anzahl der C3/W2-Professuren:

2007, wie auch 2009 gab es nur eine solche Professur, die durch einen männlichen Professor besetzt war.

In 2011 soll diese Stelle neu ausgeschrieben werden. Von diesem Verfahren wird es abhängen, ob die Stelle von einer Professorin besetzt wird.

1.7. Anzahl der C4/W3-Professuren:

2007 hatten 18 Professoren eine Stelle an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät inne. 16 davon waren männlich (88,9 %) und zwei weiblich (11,1 %).

Durch Prof. Schön könnte eine weitere weibliche Professorin gewonnen werden, sodass der Anteil der weiblichen Professorinnen 2009 auf 13,6 % anstieg. Ebenso stieg die Anzahl der männlichen Professoren um 3 auf nunmehr 19, was einen relativen Anteil von 86,4 % aller Professoren bedeutet.

Dieser Trend geht nach Meinung der Fakultät in die richtige Richtung. Sie strebt an, den Frauenanteil bei den Professorinnen noch weiter zu erhöhen. 2013 sollen 22,7 % aller Professorinnen weiblich sein. Bei angestrebter gleichbleibender Anzahl an Professuren, würde dies einen Zuwachs von 2 weiteren Professorinnen bedeuten. Dementsprechend wären rund 77,3 % der Professuren männlich besetzt (17).

2. Maßnahmen:

2.1. Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten Niedersachsens:

Um ein höheres Bewerberaufkommen, vor allem von Frauen, zu ermöglichen, wird eine Vernetzung mit in Frage kommenden wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten von umliegenden Universitäten bzw. ihren Gleichstellungsbeauftragten angestrebt. Eine erste Recherche ergab folgendes Bild:

- Göttingen (gleichstellung@wiwi.uni-goettingen.de)
- Osnabrück (elena.romanenchuk@uni-osnabrueck.de)
- Hamburg (marita.omahn@wiso.uni-hamburg.de)
- Bremen (khuhn@uni-bremen.de)
- Oldenburg (jantje.halberstadt@uni-oldenburg.de).

Andere Hochschulen haben keine dezentralen Gleichstellungsbeauftragten für ihre wirtschaftswissenschaftliche Fakultät (wie Hildesheim, Vechta, Braunschweig, Lüneburg) oder keine wirtschaftswissenschaftliche Fakultät (Lübeck) bzw. keine dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (Clausthal).

Ziel soll es sein, Stellenausschreibungen untereinander auszutauschen, um mehr geeignete Kandidaten/innen anzusprechen und so die erstrebten Erhöhungen der weiblichen Promovenden, Juniorprofessoren und Professoren zu erwirken.

2.2. Ausstellung: Zur Arbeitswelt von Hochschulsekretärinnen

In Kooperation mit Frau Szameitat (Institut für Geld und Internationale Finanzwirtschaft) planen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, diese Ausstellung von der Goethe Universität Frankfurt an die wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Leibniz Universität Hannover zu holen, um auf die Probleme von Sekretärinnen hinzuweisen.

Im Speziellen geht es darum:

Trotz steigender Arbeits- und Qualifikationsanforderungen an Verwaltungsangestellte hat sich in den vergangenen Jahren strukturell kaum etwas geändert: Noch immer ist die Arbeit in den Hochschulsekretariaten vorrangig Frauenarbeit. Sie bildet als wissenschaftsunterstützende Tätigkeit das „unsichtbare Gerüst“ der Universität – zwar

unverzichtbar, aber durch ihre Unsichtbarkeit auch mit wenig Wertschätzung und Anerkennung verbunden. Nach wie vor ist die Sachbearbeitungs- und Sekretariatsarbeit im öffentlichen Dienst schlecht bezahlt; Weiterqualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten werden nur in geringem Maße geboten, während Stress und einseitige Bildschirmtätigkeiten mit entsprechenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen zunehmen.

Die Ausstellung geht auf folgende Fragen ein:

Wie nehmen Sekretärinnen der Goethe-Universität selbst ihre Arbeit wahr? Welche Veränderungen ihrer Tätigkeit sehen sie? Was bewerten sie an ihrem Beruf positiv, was negativ? Was wünschen sie sich?

Ausgewählte Zitate und Fotos könnten dann zum Beispiel im Niedersachsensaal zwei Wochen lang betrachtet werden.

3. Betreuungsangebot:

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät unterstützt die am Campus gelegene KiTa „CityZwerge“ (www.cityzwerge.de/), die von einer Elterninitiative gegründet wurde.

Die „CityZwerge“ bieten insbesondere für wissenschaftliche Mitarbeiter 10 Betreuungsplätze für Kleinkinder zwischen 7 Monaten und 3 Jahren an. Geöffnet ist die Einrichtung montags bis freitags von 8 bis 16 h.

Als Ansprechpartner für berufstätige Eltern stehen die Gleichstellungsbeauftragten in engem Kontakt zum Vorstand der KiTa und versuchen, einen Betreuungsplatz zu vermitteln.

Jedoch wird die Einrichtung so gut angenommen, dass zurzeit keine Betreuungskapazitäten zur Verfügung stehen. Es gibt aber die Möglichkeit, sich für frei werdende Plätze vormerken lassen.