



---

# Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

2011 – 2014

---



Salzgitter

Suderburg

Wolfenbüttel

Wolfsburg

---

## **Inhalt**

---

<b>1</b>	<b>Wahrnehmung der Aufgaben</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an der Hochschule</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Die personelle Besetzung des Gleichstellungsbüros</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>Mitglieder der Senatskommission für Gleichstellung</b>	<b>12</b>
<b>5</b>	<b>Fazit</b>	<b>13</b>

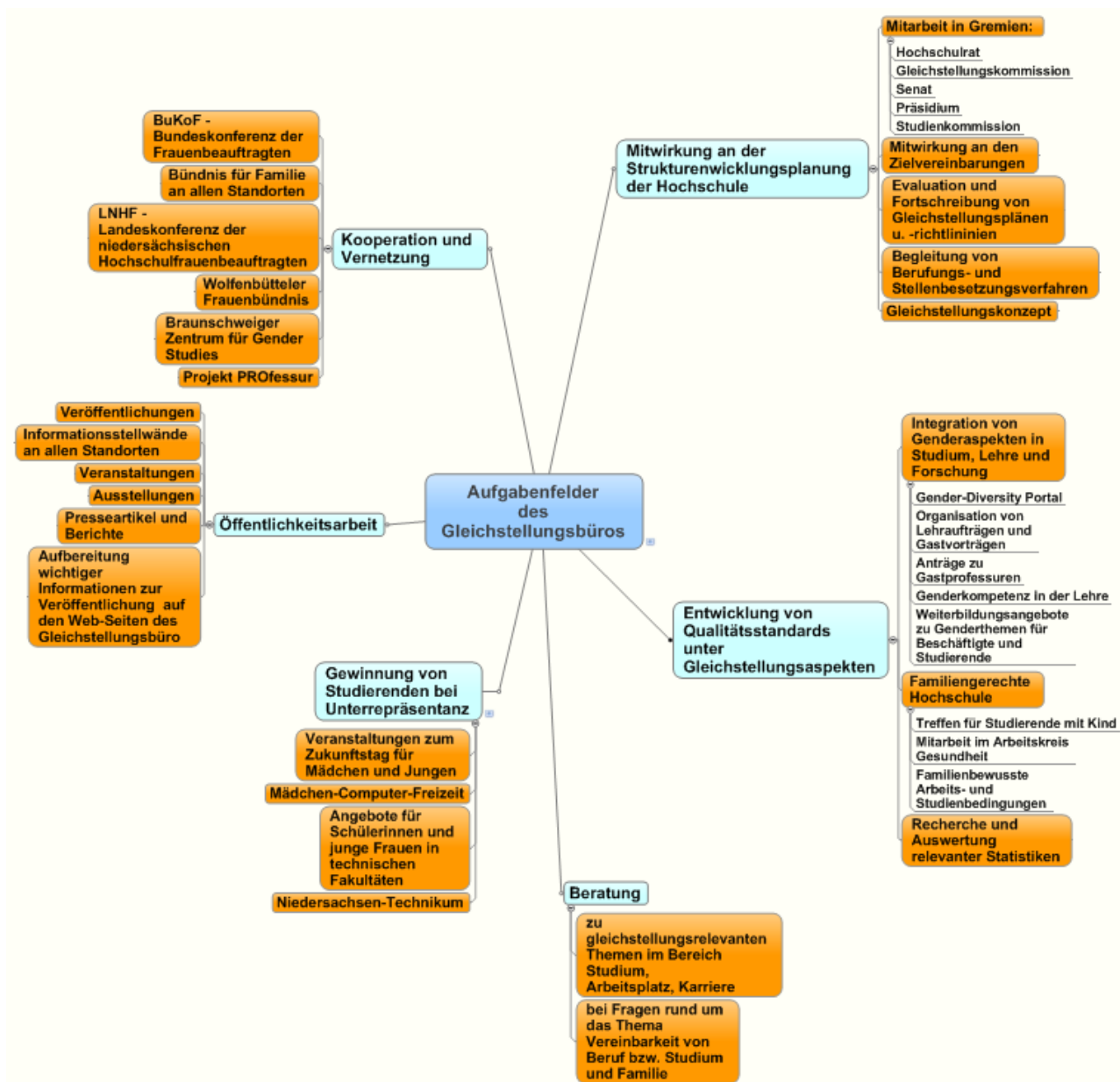
# 1 Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten für die Senatsperiode vom 01. 03. 2011 bis 28. 02. 2014:

Der hier vorgelegte Bericht zieht eine Bilanz von drei Jahren Gleichstellungsarbeit an der Hochschule, stellt relevante Statistiken dar und soll die Schwerpunkte in dieser Senatsperiode deutlich machen.

## Wahrnehmung der Aufgaben

Unsere Aktivitäten folgen dem politischen Gleichstellungsauftrag des Niedersächsischen Hochschulgesetzes und des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes sowie den daraus abgeleiteten hochschulinternen strategischen Zielsetzungen auf quantitativer und qualitativer Ebene.

Sie bestehen aus einer Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen, die sich sinnvoll ergänzen und als Querschnittsaufgabe in alle Bereiche der Hochschule hinein reichen. Die Breite der Themenfelder und Projekte ist hier im Bericht nicht vollständig darstellbar, deshalb soll das folgende Schaubild einen Überblick darüber geben.



## Integration von Gender- und Diversityaspekten in Studium, Lehre und Forschung

Die Evaluation der Genderforschung an niedersächsischen Hochschulen durch die Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen in 2012 hat den Stellenwert dieses Themas verdeutlicht; für die Ostfalia wurden in der Auswertung klare Empfehlungen formuliert. Dementsprechend setzt das Gleichstellungsbüro hier weiterhin einen Arbeitsschwerpunkt, um Ergebnisse der Geschlechterforschung strukturell zu verankern, zum Beispiel durch:

- Vorträge zu Gender- und Diversitythemen in einzelnen Fakultäten
- Das „Consultingprojekt für Lehrende“ mit Dr. Bettina Jansen-Schulz, erstmalig durchgeführt in 2011, ab 2014 in Kooperation mit dem ZeLL regelmäßig geplant
- Den Workshop für Studierende „Führungskräfte von morgen!? Gender und Diversity als Schlüsselkompetenzen in der beruflichen Praxis“, der ab 2012 jährlich in Kooperation mit dem Career Service durchgeführt wird
- Ein Gender- und Diversity Portal (ab SS 2014) als Informationsplattform auf den Webseiten

### Braunschweiger Zentrum für Gender Studies



Die Kooperation mit dem Braunschweiger Zentrum für Gender Studies fördert den kontinuierlichen Diskussionsprozess über geschlechterbezogene Themen in Lehre und Forschung und trägt zur Vernetzung von Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftlern und Studierenden in der Region bei.

In einem **Gender-Lehrverzeichnis** werden alle Lehrveranstaltungen der drei Hochschulen präsentiert, die Bezug nehmen auf Genderthemen und mit dem „**Gender Forum**“ wurde in Braunschweig ein Veranstaltungsformat entwickelt zum fachlichen Austausch der regionalen Genderforschung.

Besonders hervorzuheben ist die Besetzung der gemeinsam mit der TU Braunschweig beantragten Professur im Maria-Goeppert-Mayer-Programm des MWK, „**Gender, Technik und Mobilität**“ mit der **Mathematikerin Dr. Corinna Bath** zum 1.12.2012. Im Rahmen der Kooperationsprofessur lehrt Frau Bath auch an der Fakultät Maschinenbau der Ostfalia und ist eng in das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies eingebunden. Ihre Lehre ist interdisziplinär ausgerichtet, die Angebote sind ebenfalls für die anderen technischen Fakultäten geöffnet. In ihrer geschlechterkritischen Technikforschung werden Vorannahmen und Normen von Ingenieurinnen und Ingenieuren, technische Produkte sowie die Mensch-Maschine-Interaktion aus der Perspektive der Gender Studies analysiert.

Mit der Tagung „**Zurück in die Zukunft**“ wurde im November 2013 das 10jährige Jubiläum des Genderzentrums gefeiert. In den Themenblöcken „Social Technoscience“, „Repräsentation und Partizipation“, „Grenzen Normen“ sowie „Bildung“ präsentierten die Genderforscherinnen und Genderforscher der drei Hochschulen ihre Projekte und Forschungsergebnisse. Die Ostfalia war mit Beiträgen der Fakultät Soziale Arbeit und des ZeLL vertreten.

Unter dem Titel „**Geschlecht und Vielfalt aus interdisziplinärer Sicht**“ wurde erstmalig im Sommersemester 2013 in Kooperation mit Prof. Dr. Gisela Theis (Fakultät Wirtschaft) und Prof. Dr.-Ing. Corinna Bath (Fakultät Maschinenbau) ein fakultätsübergreifendes Seminar am Standort Wolfsburg, angeboten. Die Veranstaltung bot Studierenden aus den Fakultäten Fahrzeugtechnik, Gesundheitswesen und Wirtschaft die Möglichkeit, Themenfelder wie Produktgestaltung, Konsum- bzw. Nutzungsverhalten und Vereinbar-

keitsfragen interdisziplinär zu bearbeiten. Das Konzept wurde in Zusammenarbeit von Genderzentrum, Gleichstellungsbüro und Fakultät Wirtschaft erarbeitet.

Im Dezember 2013 wurde von allen drei beteiligten Hochschulen die Fortführung und gemeinsame anteilige Finanzierung des Braunschweiger Zentrums für Gender Studies für weitere sechs Jahre beschlossen.

### **Niedersachsen-Technikum**

Studieren – aber was? Vor dieser Frage stehen viele Schülerinnen nach dem Abitur. Das Praxisprojekt „Niedersachsen-Technikum“ will junge Frauen für MINT-Studiengänge begeistern und bietet eine fundierte Orientierungshilfe für die Berufswahlentscheidung. Es wird auf Initiative des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur seit April 2012 landesweit angeboten und für zunächst drei Durchgänge bis Ende Februar 2015 finanziert. Im sechsmonatigen betrieblichen Praktikum bei Kooperationsunternehmen lernen die Teilnehmerinnen den Berufsalltag von Ingenieurinnen und Ingenieuren kennen. Parallel dazu findet ein wöchentlicher Hochschultag statt, der Einblicke in die Studiengänge ermöglicht und fachübergreifende Kompetenzen vermittelt. Im ersten Jahr nutzten vier junge Frauen dieses Angebot, im zweiten Jahr acht; sie nahmen an Lehrveranstaltungen der Fakultäten Informatik, Maschinenbau und Versorgungstechnik teil und besuchten auch die anderen technischen Fakultäten. Auf der Abschlussveranstaltung wurden die Ergebnisse ihrer Projektaufgaben im Betrieb präsentiert. Die Stelle der Koordinatorin ist im Gleichstellungsbüro angesiedelt.

Um noch mehr junge Frauen zu motivieren und das Projekt Niedersachsen-Technikum bekannt zu machen, wurde im Januar 2013 der „Technik-Parcours“ des VDI für eine Woche an die Ostfalia geholt. Hier hatten Oberstufen-Schülerinnen und die Technikantinnen die Gelegenheit, spielerisch die verschiedenen Experimente auszuprobieren und ihre Fähigkeiten zu testen.

### **Informationstage**

Die bewährten Informationsangebote für Schülerinnen und Schüler, Studentinnen und junge Frauen verschiedener Altersgruppen werden weiterhin erfolgreich angeboten:

- der Zukunftstag für Mädchen und Jungen will als einmal jährlich stattfindender Aktionstag das Berufswahlverhalten erweitern. Die technischen Fakultäten machen ein Angebot für Schülerinnen, die Fakultäten Gesundheitswesen und Soziale Arbeit entsprechend für Schüler
- die einwöchige Mädchen-Computer-Freizeit in den Sommerferien bietet eine professionelle EDV-Schulung im Rechenzentrum und ein Freizeitprogramm für Schülerinnen
- im Mentoringprogramm „KICK“ will Volkswagen-Nutzwerkzeuge junge Frauen aus der gewerblich-technischen Ausbildung in der Karriereplanung unterstützen – wir organisieren für eine Gruppe jährlich einen Nachmittag in den Fakultäten E und M, der Wege ins Studium aufzeigt
- Regelmäßige Exkursionen für die Studentinnen der technischen Fakultäten in Betriebe der Region bieten Einblicke und Informationen zu Berufseinstieg und Karrierechancen für Ingenieurinnen. Im Berichtszeitraum wurde im April 2013 das Volkswagen Motorenwerk in Salzgitter besucht.



## Audit familiengerechte Hochschule



Weil die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf mit Familienaufgaben für alle Beteiligten immer noch eine große Herausforderung darstellt, wurde dieses Thema erneut in den Fokus der Arbeit des Gleichstellungsbüros gesetzt. Im Frühjahr 2011 erfolgte die Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule bei der „berufundfamilie gGmbH“ der Hertie-Stiftung mit weiteren Zielen und Maßnahmen für die kommenden drei Jahre. Für diesen Zeitraum konnte eine 50% Stelle für die Aufgaben des Familienservice besetzt werden. Besonders hervorzuheben ist:

- Die Einrichtung der selbstorganisierten, **flexiblen Kinderbetreuung „Die Grashüpfer“** am Exer in Wolfenbüttel im Herbst 2011. Sie steht allen Studierenden und Beschäftigten kostenlos zur Verfügung und kann bis zu max. 15 Stunden pro Woche und Kind gebucht werden. Die Betreuungskräfte haben alle eine pädagogische Ausbildung und werden derzeit vom Präsidium finanziert
- Das **Familienfest** im September 2012 auf der Wiese am Exer, das unter dem Motto „Gute Aussichten – Familie willkommen“ ein buntes Programm für jung und alt bot und die Familienorientierung der Ostfalia betont hat
- Die **Treffen für Studierende mit Kind**, die semesterweise an allen Standorten stattfinden für Austausch und Beratung, ebenso wie der Workshop zum Thema „Berufseinstieg mit Kind“ in Wolfenbüttel in regelmäßigen Abständen
- Die Erarbeitung eines **Pflege-Portals** auf den Webseiten im Jahr 2013 mit allen wichtigen Informationen und Leitfäden für Studierende und Beschäftigte mit Pflegeaufgaben

## Gleichstellungskonzept

Die Ostfalia hat sich erfolgreich an der zweiten Ausschreibungsrunde des Professorinnenprogramms II des BMBF beworben. Ziel des Programms ist es, die Anzahl von Professorinnen im Wissenschaftssystem zu erhöhen. Das im März 2013 vorgelegte Gleichstellungskonzept formuliert Ziele und Maßnahmen für die nächsten fünf Jahre und erhielt dafür eine positive Bewertung des Gutachtergremiums. Deshalb kann jetzt die Finanzierung von bis zu drei neuen Professorinnenstellen über einen Zeitraum von fünf Jahren beantragt werden. Die Fakultäten Soziale Arbeit, Handel und Soziale Arbeit und Versorgungstechnik haben ihr Interesse an dem Programm bekundet, Voraussetzung der Förderung ist die Berufung einer neuen Professorin auf eine unbefristete W2 Stelle der Fakultät bis Ende Dezember 2014.

## Jubiläum 20 Jahre Gleichstellungsarbeit

Unter dem Motto „20 Jahre Gleichstellungsarbeit – Impulse für eine geschlechtergerechte Hochschule“ feierte das Team des Gleichstellungsbüros mit rund 80 internen und externen Gästen im Oktober 2013 in Wolfenbüttel die bisherigen Erfolge dieser Arbeit. Den Festvortrag zum Thema „100 Jahre Ingenieurinnen – Rückblick und Perspektiven“ hielt Prof. Dr. Susanne Ihsen von der TU München. Im Grußwort des Präsidiums würdigte Vizepräsidentin Prof. Dr. Rosemarie Karger die Anfänge des Frauenrates und zog insgesamt eine positive Bilanz. Die Jubiläumsbroschüre beschreibt die Veränderung der Aufgaben dieser 20 Jahre von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming und stellt die wichtigsten Projekte dar.

---

## Gender Entrepreneurship

Die Ergebnisse der Gründerinnenforschung im Hinblick auf die Besonderheiten bei Existenzgründungen von Frauen wurden erarbeitet und in den hochschulübergreifenden Arbeitskreis des Entrepreneurship Center und in einige Veranstaltungen eingebracht, zum Beispiel im April 2013 in den „Round Table Female Power: Wie gründen Frauen Unternehmen?“.

## Arbeitskreis Gesundheit

Im Arbeitskreis Gesundheit des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist das Gleichstellungsbüro von Beginn an kontinuierlich vertreten und formuliert Genderaspekte für die dort behandelten Themen, u.a. die Beschäftigten- und Studierendengesundheit sowie Öffentlichkeitsarbeit.

## Kooperationen und Vernetzung

Auch außerhalb der Hochschule bringt sich das Gleichstellungsbüro für die Ostfalia aktiv in Zusammenschlüsse und Projekte zum Thema Chancengleichheit ein:

- Im Sinne der regionalen Vernetzung finden im **Wolfenbütteler Frauenbündnis** jährlich zum Internationalen Frauentag am 8. März Veranstaltungen statt.
- Die Förderung von Doppelkarrierepaaren (Dual Career Couples) ist ein modernes Instrument des Personalmanagements zur Gewinnung und Bindung von Fach- und Führungskräften. Als Mitglied im **Dual Career Netzwerk Südostniedersachsen** unterstützt die Ostfalia nach Möglichkeit auch die beruflichen Einstiegsmöglichkeiten der Partnerinnen und Partner in der Region. Die Kontaktstelle für Anfragen und Beratungen ist im Gleichstellungsbüro angesiedelt.
- Die Arbeit in den landesweiten Netzwerken und Projekten der „Landeskonzferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (**LNHF**)“ und im Projekt **PROfessur** zur Gewinnung von fachlich und wissenschaftlich qualifizierten Akademikerinnen für eine Hochschulprofessur findet in Hannover statt. Sie dient dem fachlichen Austausch, der Formulierung von Empfehlungen zu aktuellen gleichstellungspolitischen Themen und der Zusammenarbeit mit dem MWK.

## 2 Die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an der Hochschule

Eine ganz zentrale Aufgabe besteht nach wie vor darin, ein möglichst ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in allen Statusgruppen, Organisationseinheiten und Gremien der Ostfalia zu erreichen. Die folgenden Statistiken basieren auf internen Datenquellen der Ostfalia und geben einen Überblick über die Entwicklung der letzten Jahre. Die Unterrepräsentanz von Frauen zeigt sich vor allem in der Statusgruppe der Professuren, im gehobenen Dienst und in der Gruppe der Studierenden der technischen Fakultäten. Die Unterrepräsentanz von Männern zeigt sich im MTV-Bereich, leicht auch im höheren Dienst sowie in der Gruppe der Studierenden der Fakultäten Soziale Arbeit, Gesundheitswesen und Recht.

### Frauenanteile bei den Beschäftigten

Statusgruppen	2010	2011	2012*	2013*
ProfessorInnen	20,6 %	19,5 %	20,5 %	21,0 %
Höherer Dienst	57,8 %	56,6%	50,4 %	55,6 %
Gehobener Dienst	36,2 %	40,0 %	41,5 %	41,4 %
Mittlerer Dienst	64,6 %	66,2 %	68,8 %	71,2%
Auszubildende	18,0 %	23,1 %	17,7 %	18,8 %

Datenübermittlung durch Dez. 2, jeweils Dezember d.J.

### Frauenanteil in Gremien und Dekanaten in%:

Bereich	Gesamt	Frauen	%
Präsidium	Bis 31.08.13: 4	1	25
	Ab 01.09.13: 3	1	33
Senat	13	0	0
Hochschulrat	7	4	57
Dekanate	12	3 Dekaninnen	25

Stand: WS 2013/14

### Frauenanteil an den Professuren der Hochschule in %

2010			2011			2012*			2013*		
%	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w
21	199	41	20	210	41	21	239	49	21	224	47

Datenübermittlung durch Dez. 2

\* mit Verwalterinnen und Verwaltern



### Frauenanteil unter den Studierenden, StudienanfängerInnen und AbsolventInnen der Hochschule

	Studierende insg.						davon Frauenanteil in %						StudienanfängerInnen insg.						davon Frauenanteil in %						AbsolventInnen insg.						davon Frauenanteil in %					
	WS 10/11		WS 11/12		WS 12/13		WS 13/14		WS 10/11		WS 11/12		WS 12/13		WS 13/14		WS 10/11		WS 11/12		WS 12/13		WS 13/14		WS 10/11		WS 11/12		WS 12/13		WS 13/14					
	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS	WS				
FK	357	439	477	505	9,52	9,57	11,11	11,68	102	127	112	110	11,76	7,87	14,29	6,36	38	36	31	-	-	-	10,53	11,11	6,45	-	-	-	-	-	-					
E	538	595	596	607	76,02	76,13	77,18	76,61	171	204	195	193	77,19	78,92	81,03	76,17	60	71	54	-	-	-	88,33	78,87	72,22	-	-	-	-	-	-					
G	671	764	808	900	15,20	14,66	13,24	15	151	187	200	229	12,58	15,51	14,00	18,34	48	57	59	-	-	-	8,33	19,3	15,25	-	-	-	-	-	-					
I	718	831	892	1014	11,84	11,19	13,45	13,31	159	216	219	249	16,35	11,57	16,89	11,65	60	76	87	-	-	-	6,67	7,89	16,09	-	-	-	-	-	-					
M	1112	1299	1282	1327	8,09	7,31	6,94	7,39	263	314	262	263	8,75	4,78	8,78	9,51	88	131	114	-	-	-	10,23	10,69	7,89	-	-	-	-	-	-					
F	707	851	990	1114	61,53	60,28	61,41	62,39	137	184	187	212	59,85	64,13	64,17	59,91	61	65	75	-	-	-	68,85	69,23	74,67	-	-	-	-	-	-					
R	881	948	967	969	73,44	73,21	75,18	74,61	162	197	200	193	82,72	77,16	80,50	79,27	102	258	138	-	-	-	78,43	75,97	73,91	-	-	-	-	-	-					
S	544	600	636	627	20,40	21,33	19,81	20,41	160	147	149	117	20,00	25,85	15,44	23,93	38	23	52	-	-	-	34,21	34,78	28,85	-	-	-	-	-	-					
V	1040	1081	1142	1155	35,19	36,26	36,51	35,93	313	328	339	337	35,78	36,28	35,69	33,83	73	129	126	-	-	-	34,24	30,23	37,30	-	-	-	-	-	-					
W	855	735	755	728	37,89	34,01	35,36	36,92	248	221	200	188	46,77	38,01	38,50	35,64	85	73	86	-	-	-	21,18	36,99	27,91	-	-	-	-	-	-					
K (ehem. T)	1024	1315	1425	1545	56,45	60,99	62,11	61,81	276	435	441	448	65,22	65,06	63,49	63,17	174	168	153	-	-	-	60,92	64,29	71,24	-	-	-	-	-	-					
K (ehem. MST)	157	255	338	358	22,93	25,1	22,19	20,67	74	101	100	82	17,57	27,72	20,00	18,29	4	12	25	-	-	-	50,00	25,00	40,00	-	-	-	-	-	-					
B	209	466	734	818	60,77	58,15	58,45	55,38	113	176	221	209	61,06	56,25	54,75	51,67	0	0	35	-	-	-	-	-	80,00	-	-	-	-	-	-	-				
H	8813	10179	11042	11667	37,94	38,40	39,51	39,46	2329	2837	2825	2830	40,79	40,92	41,95	40,46	831	1099	1035	-	-	-	43,05	46,88	44,44	-	-	-	-	-	-	-				
gesamt																																				

Quelle: H&amp;K

### Frauenanteil der Beschäftigten nach Vergütungs- und Besoldungsgruppen (Stichtag 01.12.2013)

Fak. Verw. / Einricht.	C3			C2			W2			Verwaltungsprofessoren			hD			gD			mD			gesamt					
	ges.	w	w %	ges.	w	w %	ges.	w	w %	ges.	w	w %	ges.	w	w %	ges.	w	w %	ges.	w	w %	ges.	w	w %			
E	7	0	0,0	1	0	0,0	11	2	9	18,2	0	0	0,0	1	1	0	100,0	21	4	17	19,0	1	1	100,0	42	8	19,0
B	1	0	0,0	2	0	0,0	8	1	7	12,5	4	1	25,0	3	3	0	100,0	12	8	4	66,7	5	0	100,0	35	18	51,4
G	2	0	0,0	0	0	0,0	10	7	3	70,0	4	0	0,0	6	4	2	66,7	5	4	1	80,0	3	0	100,0	30	18	60,0
H	0	0	0,0	1	0	0,0	10	3	7	30,0	4	0	0,0	2	0	2	0,0	12	11	1	91,7	3	0	100,0	32	17	53,1
I	4	1	25,0	2	0	0,0	12	1	11	8,3	1	1	100,0	13	6	7	46,2	25	4	21	16,0	2	1	50,0	59	14	23,7
M	2	0	0,0	1	0	0,0	16	3	13	18,8	0	0	0,0	12	0	12	0,0	25	2	23	8,0	3	0	100,0	59	8	13,6
F	7	0	0,0	0	0	0,0	11	1	10	9,1	1	0	0,0	10	4	6	40,0	40	8	32	20,0	10	7	70,0	79	20	25,3
R	1	0	0,0	3	0	0,0	12	2	10	16,7	0	0	0,0	9	7	2	77,8	18	14	4	77,8	4	0	100,0	47	27	57,4
S	6	2	33,3	0	0	0,0	7	3	4	42,9	6	2	33,3	10	8	2	80,0	8	6	2	75,0	8	4	50,0	45	25	55,6
K	4	1	25,0	0	0	0,0	24	4	20	16,7	4	1	25,0	16	7	9	43,8	31	17	14	54,8	2	1	50,0	81	31	38,3
V	7	1	14,3	1	0	0,0	8	2	6	25,0	2	2	100,0	6	4	2	66,7	38	10	28	26,3	3	2	33,3	65	21	32,3
W	5	1	20,0	3	1	33,3	7	2	5	28,6	1	1	100,0	8	4	4	50,0	7	6	1	85,7	2	0	100,0	33	17	51,5
Verw.	0	0	0,0	0	0	0,0	1	0	1	0,0	0	0	0,0	24	15	9	62,5	42	29	13	69,0	72	49	68,1	139	93	66,9
Zentr. Einr.	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0,0	22	16	6	72,7	37	10	27	27,0	38	27	71,1	97	53	54,6
<b>gesamt</b>	<b>46</b>	<b>6</b>	<b>13,0</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>14,3</b>	<b>137</b>	<b>31</b>	<b>106</b>	<b>22,6</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>29,6</b>	<b>142</b>	<b>79</b>	<b>63</b>	<b>55,63</b>	<b>321</b>	<b>133</b>	<b>188</b>	<b>41,43</b>	<b>156</b>	<b>111</b>	<b>48</b>	<b>843</b>	<b>370</b>	<b>43,9</b>

Quelle: Dezernat 2

### Übersicht über die Berufungsverfahren im Berichtszeitraum:

Im Berichtszeitraum vom 01.03.2011 bis 28.02.2014 wurden insgesamt 26 Berufungsverfahren neu begonnen und vom Gleichstellungsbüro aus begleitet (ab Datum der Genehmigung vom MWK 01.03.2011). Hiervon wurden 19 Verfahren innerhalb der Berufungskommission mit einer Vorschlagsliste beendet, (dabei wurde in zwei Fällen eine Person mit der Verwaltung dieser Professur beauftragt).

7 Berufungsverfahren laufen noch weiter, wurden zunächst ausgesetzt bzw. werden mit einer leicht veränderten Denomination neu ausgeschrieben. Von den 19 innerhalb der Berufungskommission abgeschlossenen Verfahren, die noch nicht alle Gremien durchlaufen haben, steht in 7 Fällen eine Bewerberin auf Platz 1 der Vorschlagsliste, was ein sehr zufriedenstellendes Ergebnis darstellt. Die folgende Tabelle gibt einen genauen Überblick über die einzelnen Verfahren:

Fakultät	E	G	I	M*	F	R	S	V	W	K	B	H	Summe
Zahl aller Berufungsverfahren	1	2	1	1	4	1	3	1	1	5	0	6	26
Abgeschlossene Verfahren im Berichtszeitraum	1	2	1	1	4	0	2	0	1	3	0	4	19
Bewerbungen insgesamt	11	23	19	12	21	27	32	5	17	77		119	363
davon Frauen	0	11	1	12	2	8	10	0	0	9		37	90
Zum Probevortrag eingeladene Frauen	0	5	0	5	0	1	2		0	5		11	29
Listenplatzierungen von Frauen													
1. Platz	0	1	0	1	0		1		0	1		3	7
2. Platz	0	1	0	1	0		0		0	1		1	4
3. Platz	0	1	0	1	0		1			0		1	4
4. Platz												1	1

\* Gemeinsame, auf 4 Jahre befristete Professur mit der TU Braunschweig im Maria-Goeppert-Mayer-Programm

### 3 Die personelle Besetzung des Gleichstellungsbüros:

	Name	Funktion	Stellenumfang	Zeitraum
	<b>Renate Gehrke</b>	Gleichstellungsbeauftragte	75% 100 %	Bis 30.04.2009 Ab 01.05.2009 Wiederwahl 01.05.2013
	<b>Daniela Kock</b>	Wissenschaftliche Mitarbeiterin	75% 100 %	Bis 30.04.2009 Ab 01.05.2009
	<b>Birgit Schäfer-Scholz</b>	Referentin für Berufungsverfahren	50%	Bis 31.10.2011
	<b>Britta Böckmann</b>	Niedersachsen - Technikum	50 %	Ab 15.06.2012
	<b>Ulrike Klages</b>	Audit familiengerechte Hochschule	50 %	Vom 01.04.2011 Bis 31.12.2013
	<b>Heidrun Rasch</b>	Verwaltung	75 %	Ab 01.06.2012
	<b>Gudrun Viedt</b>	Verwaltung	75 %	Bis 15.04.2012

#### 4 Mitglieder der Senatskommission für Gleichstellung:

Einen zweiten Eckpfeiler der Gleichstellungsarbeit an der Ostfalia bildet die Senatskommission für Gleichstellung, die Empfehlungen zu zentral wichtigen Themen an der Hochschule erarbeitet. Schwerpunkte sind Initiativen zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages, Unterstützung der Hochschule und der Fakultäten bei der Erstellung der Gleichstellungspläne und Stellungnahmen zur Hochschulreform unter Genderaspekten. Die Kommission begleitet auch das Wahlverfahren für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und erarbeitet einen Wahlvorschlag. Im März 2013 hat sie das Gleichstellungskonzept der Ostfalia für die nächsten 5 Jahre diskutiert und verabschiedet.

#### Mitglieder der Gleichstellungskommission im Berichtszeitraum sind:

<b>aus der Gruppe der ProfessorInnen:</b> Frau Prof. R. Bender (bis 2012) Frau Prof. Dr. K. Fleige (ehemals Haenel) Frau Prof. Dr. G. Leßmann (seit 2012) Frau Prof. Dr. X. Liu-Henke Frau Dr. Hedda Sander	<b>VertreterIn:</b>
<b>aus der Gruppe der wissenschaftl. MitarbeiterInnen:</b> Frau Dipl. - Motologin B. Salis	<b>VertreterIn:</b> Frau E. Thelen M.A.
<b>aus der Gruppe der MitarbeiterInnen im technischen und Verwaltungsdienst:</b> Frau Dipl.- Biol. C. Bethmann	<b>Vertreterin:</b>
<b>aus der Gruppe der Studierenden:</b> Frau Fanny Behrens (2011) Frau Imke Schacht (2012) Frau M. Popp (2013)	<b>VertreterIn:</b> Herr A. Siemon (2013)

## 5 Fazit

Im Rückblick kann festgestellt werden, dass die Integration von Gleichstellungsanliegen in das Kerngeschäft der Hochschule in den letzten drei Jahren weiter voran geschritten ist und eine Vielzahl von Aktivitäten und Maßnahmen umgesetzt werden konnte. Sehr unterstützend wirkt dabei die konstruktive Zusammenarbeit mit dem Präsidium, für die ich mich an dieser Stelle ausdrücklich bedanken möchte.

Ein Grundlagenwissen über Geschlechterdifferenzen in den verschiedenen Fachdiskursen und Tätigkeitsfeldern wird mittlerweile in zahlreichen Förderprogrammen vorausgesetzt und stellt auch eine wichtige Qualifikation im Berufsleben dar. Deshalb sollten hier Konzepte und Angebote von Sensibilisierung und Vermittlung an Lehrende und Studierende weiterhin durchgeführt werden.

Insgesamt kann die Durchsetzung von Chancengleichheit nur gelingen, wenn alle Beteiligten gemeinsame Handlungsimpulse setzen und Verantwortung dafür übernehmen – deshalb hier mein Dank an diejenigen, die in diesen drei Jahren den Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschule unterstützt haben.