



Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

2014 – 2017



Salzgitter

Suderburg

Wolfenbüttel

Wolfsburg

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	01
2	Wahrnehmung der Aufgaben	02
3	Die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an der Ostfalia Hochschule	10
4	Die personelle Besetzung des Gleichstellungsbüros	14
5	Mitglieder der Senatskommission für Gleichstellung	15
6	Fazit	16

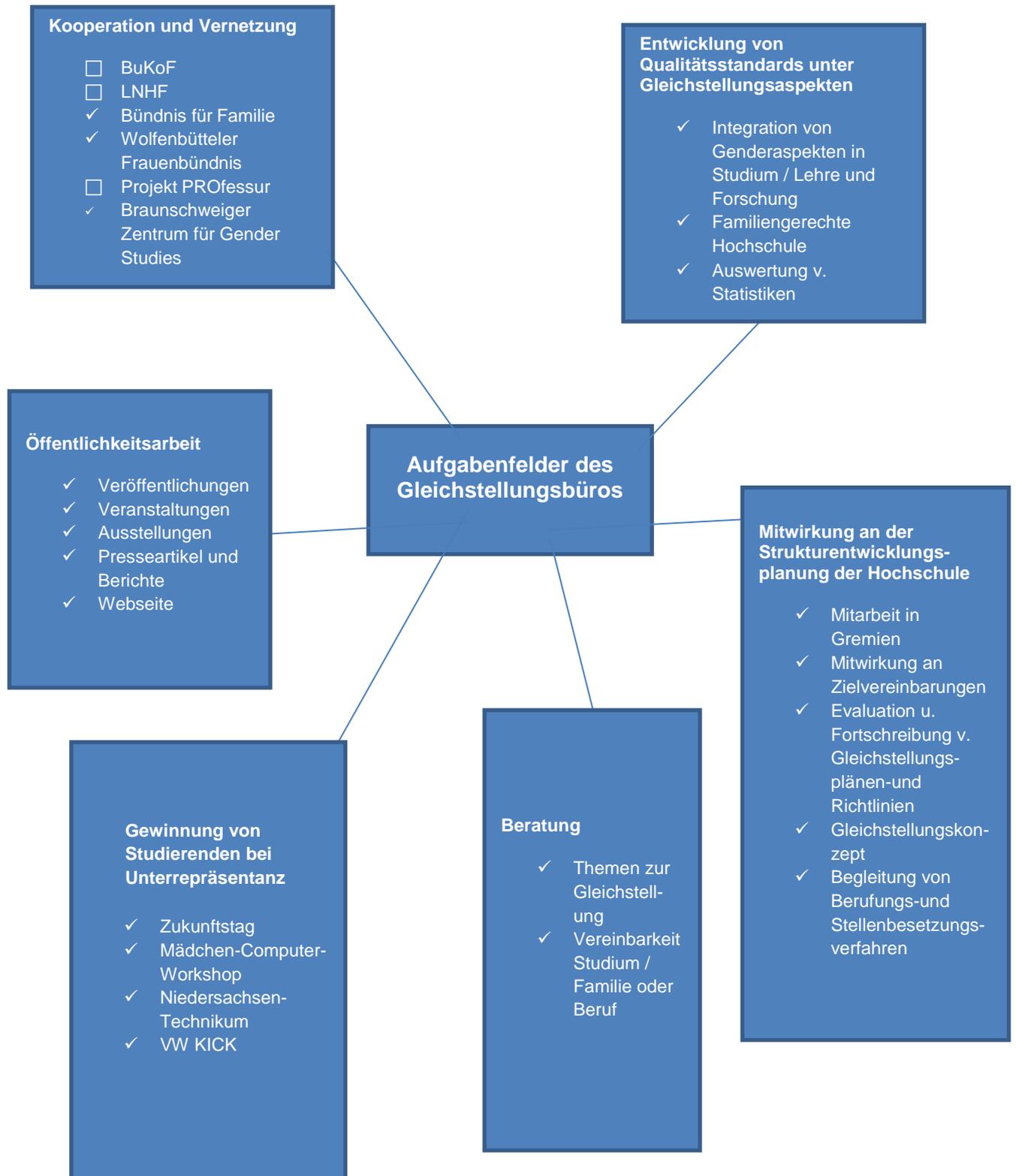
1 Einleitung

Das übergeordnete Ziel der Gleichstellungsarbeit ist das Erreichen der Gleichstellung von Frauen und Männern im Studium und im Beruf. Die Ostfalia verfolgt das strategische Ziel einer geschlechtergerechten Hochschule mit gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern auf quantitativer und qualitativer Ebene. Die Aktivitäten des Gleichstellungsbüros basieren auf dem Gleichstellungsauftrag des Niedersächsischen Hochschulgesetzes und des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes.

Mit diesem Tätigkeitsbericht für die Senatsperiode 01.03.2014 bis 28.02.2017 werden die Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit in den letzten drei Jahren dargestellt und ein Überblick über gleichstellungsrelevante Daten und Fakten gegeben.

2 Wahrnehmung der Aufgaben

Aufgrund der Vielzahl an Themenfeldern und Projekten wird in dem folgenden Schaubild ein Querschnitt der Maßnahmen aller Bereiche der Hochschule Ostfalia dargestellt, um einen Überblick der Tätigkeiten zu verdeutlichen:



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

Seinem Auftrag entsprechend unterstützt das Gleichstellungsbüro die Integration von Erkenntnissen der internationalen Genderforschung in Studium, Lehre und Forschung. Durch Anfragen der Fakultäten können die Themen oder Projekte der Geschlechterforschung in die Lehrinhalte aufgenommen werden. Diese Beispiele verdeutlichen die Arbeitsschwerpunkte des Gleichstellungsbüros:

- Vorträge zu Gender- und Diversity-Themen in einzelnen Fakultäten.
- Workshop für Studierende „Führungskräfte von morgen!? Gender und Diversity als Schlüsselkompetenzen in der beruflichen Praxis“, der seit 2012 jährlich in Kooperation mit dem Career Service durchgeführt wird. Ab Februar 2017 wird ein neuer Titel „**Vielfalt im Team managen. Gender und Diversity Schlüsselkompetenzen in der beruflichen Praxis**“ verwendet.
- Ein Gender-Diversity-Portal (seit SS 2014) als Informationsplattform auf den Webseiten.
- Kooperation und Austausch mit dem Zentrum für erfolgreiches Lehren und Lernen (ZeLL).

Braunschweiger Zentrum für Gender Studies



Durch die Kooperation der Ostfalia Hochschule mit dem Braunschweiger Zentrum für Gender Studies ist es gelungen, ein Netzwerk von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, sowie Studierenden in unserer Region zu schaffen, welches durch einen ständigen Diskussionsprozess über geschlechterbezogene Themen gefördert wird.

Die Maria-Goeppert-Mayer-Professur des MWK, „**Gender, Technik und Mobilität**“ besetzt mit der **Mathematikerin Dr. Corinna Bath** (seit Dezember 2012 in der Förderung) - wurde am 20.12.2016 um weitere 5 Jahre verlängert. Die Implementierung der Maria-Goeppert-Mayer-Professur an der TU Braunschweig und Ostfalia Hochschule ist eine positive strukturelle Verankerung der Genderforschung. Die MGM-Professur ist am Institut für Flugführung der Fakultät Maschinenbau der TU Braunschweig angesiedelt. Die Schwerpunkte der Forschungen liegen im Bereich der Gender Studies für die ingenieurwissenschaftliche Forschung und Entwicklung, insbesondere für Mobilitätstechnologien. Die hochschulübergreifende Ausrichtung der Professur umfasst Lehrangebote für die TU Braunschweig und die Fakultät Maschinenbau der Ostfalia sowie eine enge Zusammenarbeit mit dem Braunschweiger Zentrum für Gender Studies, mit der auch eine Kooperation mit der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig (HBK) verbunden ist.

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

Am 07.10.2016 fand das 6. Braunschweiger Gender Forum mit dem Titel „**Partizipative Forschung im Gender-Kontext**“ als Tagung in der Fakultät Soziale Arbeit der Ostfalia statt, die mit eigenen Beiträgen vertreten war. Eine finanzielle Beteiligung seitens des Gleichstellungsbüros am Gender Forum 2016 erfolgte.

Niedersachsen-Technikum

Das „Niedersachsen-Technikum“ ist ein Vorbereitungsprogramm auf technische Studiengänge. Es richtet sich an junge Frauen mit (Fach-) Abitur. Ein gleichstellungspolitisches Ziel ist es, Frauen für ein Studium der MINT – Fächer (mit anschließender wissenschaftlichen Karriere) zu motivieren und während des Technikums zu begleiten.

Ablauf: Der Durchgang des Niedersachsen-Technikums startet jeweils am 01.09. jeden Jahres. Neben dem praktischen Einsatz in den Kooperationsbetrieben (z.B. Volkswagen AG Wolfsburg, Sitech Sitztechnik GmbH und BS Energy) findet einmal in der Woche ein Hoschschultag an der Ostfalia statt. Neben Vorlesungen und Seminaren an einer gewählten technischen Fakultät, erhalten die Technikantinn die Möglichkeit, weitere Angebote, Einrichtungen und Hochschulstandorte kennenzulernen, sich mit ehemaligen Technikantinnen auszutauschen und ihre positiven Erfahrungen in der Gruppe zu reflektieren. Dadurch haben sie auch die Möglichkeit, mit den Lehrenden in Kontakt zu treten und neben der Theorie mit hohem Praxisbezug auch die strukturellen Rahmenbedingungen einer Hochschule zu erleben. In Zusammenarbeit mit der TU Braunschweig wurden darüber hinaus Betriebsexkursionen, gegenseitige Hochschulbesuche und die Abschlussveranstaltungen von 2014 bis 2017 organisiert. Ergänzt wird dies durch diverse Informationsveranstaltungen an Schulen, in den Arbeitsagenturen der Region sowie an der TU Braunschweig.

Von **2014 bis 2017 haben 21 Technikantinnen** ihr Propädeutikum erfolgreich besucht und ein Zertifikat von der Hochschule sowie eine Praktikumsbescheinigung vom Betrieb erhalten. Ein Großteil von ihnen hat anschließend ein Studium in technischen Fakultäten der Ostfalia aufgenommen.

MINT for Girls

Nach dem erfolgreichen Auftakt im Juni 2016 wird in der ersten kompletten Sommerferienwoche 2017 (26.-29.6.) der MINT for Girls-Ferienworkshop zum zweiten Mal in Zusammenarbeit mit der TU Braunschweig im Wechsel an beiden Hochschulen stattfinden. Der Workshop richtet sich an Schülerinnen der 10. Jahrgangsstufe an Gymnasien und Schulen mit gymnasialer Oberstufe.

Unter dem Motto „**Naturwissenschaft trifft Technik**“ erfahren die Mädchen, wie die Arbeit einer

Ingenieurin aussieht und was sie in einem technisch-ingenieurwissenschaftlichen Studium erwartet. Der Workshop bietet die Möglichkeit, sich in Werkstatt, Labor und Workshop zu erproben, sich mit Studierenden und Fachleuten aus der Praxis auszutauschen und eigene Potentiale zu stärken und zu entwickeln. Im November 2016 begannen die Absprachen mit den Mitwirkenden der Berufsberatung der Agentur für Arbeit, der Dozentin für den Potential-Workshop sowie die Werbung an Schulen.

Darüber hinaus musste ein Betrieb im Bereich der Umwelttechnik mit Erprobungsmöglichkeit akquiriert werden. In Kürze wird Informationsmaterial über den Workshop fertiggestellt.

Informationstage

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

- Mädchen und Jungen sollen beim Zukunftstag jährlich an der Ostfalia geschlechteruntypische Berufe kennen lernen. Die technischen Fakultäten machen ein Angebot für Schülerinnen, die Fakultäten Gesundheitswesen und Soziale Arbeit entsprechend für Schüler.
- Der einwöchige Mädchen-Computer-Workshop in den Sommerferien bietet eine professionelle EDV- Schulung im Rechenzentrum an.
- **Voraussichtlich für die Sommerferien 2017 : EDV-Schulung für Jungen (Jungen-Computer-Workshop).**
- Das „KICK“-Mentoringprogramm der Volkswagen AG für junge weibliche Auszubildende in technischen Berufen wurde 2015 seitens des Unternehmens eingestellt. Bis dahin war ein jährlicher Besuch der Fakultäten Elektrotechnik und Maschinenbau an der Ostfalia ein fester Programmbestandteil. Die Information über Studienmöglichkeiten sollte die Karriereplanung unterstützen.
- Regelmäßige Exkursionen für die Studentinnen der technischen Fakultäten in Betriebe der Region bieten Einblicke und Informationen zu Berufseinstieg und Karrierechancen für Ingenieurinnen.

Best Practice Club „ Familie in der Hochschule“

Seit Mai 2014 ist die Ostfalia Mitglied im **Best Practice Club „ Familie in der Hochschule“**. Die Charta „Familie in der Hochschule“ ist auf der Grundlage der jahrelangen Erfahrungen aus dem gleichnamigen Best Practice-Club entstanden und verfolgt das Ziel, die **Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Wissenschaft mit Familienaufgaben im deutschsprachigen Hochschulraum zunächst zu verankern und im erweiterten Hochschulverbund weiterzuentwickeln**. Die Charta orientiert sich an den Bedürfnissen von Studierenden, Beschäftigten, Lehrenden sowie Forschenden und eröffnet die Möglichkeit der Entwicklung und Etablierung eines unverwechselbaren Marken- und Qualitätskennzeichens von Familienbewusstsein an Hochschulen. Die Arbeit des Clubs wird getragen durch die engagierte Übernahme von Aufgaben durch Akteur/innen der

Mitgliedshochschule. Die Ostfalia erklärt sich bereit:

- zur Einbindung der Leitung in die thematische Diskussionen
- zur regelmäßigen Teilnahme an den Arbeitstreffen und der jährlichen Tagung
- zur Berichterstattung über die Umsetzung der Charta-Standards und beispielhafte Veröffentlichung
- regelmäßigen kollegialen Austausch
- Übernahme von Aufgaben im Best-Practice-Club

Das Gleichstellungsbüro unterstützt die Bedürfnisse der Ostfalia-Angehörigen mit Familienaufgaben durch folgende Maßnahmen:

- Die selbstorganisierte **flexible Kinderbetreuung „Die Grashüpfer“** Am Exer 3 besteht seit Herbst 2011. Allen Studierenden und Beschäftigten der Ostfalia steht die Kinderbetreuung für max. 15 Stunden pro Woche und Kind kostenlos zur Verfügung. Seit **November 2016** befinden sich die Betreuungsräumlichkeiten **der Grashüpfer** im Gebäude **Am Exer 23** (ehemals BAföG Amt).
- Die Betreuer/innen der Grashüpfer verfügen alle über eine pädagogische Ausbildung und/oder ein pädagogisches Erststudium. Die Finanzierung fand früher ausschließlich durch das Präsidium statt, seit dem 01.09.2014 erfolgt sie durch die Wolfenbütteler Fakultäten. Die Fakultät S bezuschusst einen Hauptanteil, da mehr Mitglieder dieser Fakultät im Vergleich zu den anderen Fakultäten Betreuungszeiten in Anspruch nehmen.
- **Campustag am 04.06.2016:** Das Gleichstellungsbüro nahm am Campustag erfolgreich teil und die Betreuungskräfte haben für die Besucher ein Kinderprogramm angeboten. Es wurde darauf aufmerksam gemacht, wie sich u. a. die Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Familie und Privatleben an der Ostfalia umsetzen lässt.
- Die **Treffen für Studierende mit Kind** werden jedes Semester an allen Standorten angeboten. Darüber hinaus besteht immer die Möglichkeit, einen individuellen Termin zu vereinbaren und ein Beratungsangebot zu nutzen.
- Die Kinderbetreuung **Biberbutze in Salzgitter** wurde vor dem Berichtszeitraum geschlossen.
- Die Babysitter-Börse wurde im Sommer 2014 eingeführt und wird bei Bedarf genutzt.
- Das Pflege-Portal (seit 2013 auf den Webseiten des Gleichstellungsbüros) wird laufend aktualisiert. Die Seite bietet eine Informationsquelle für Angehörige der Ostfalia zu diesem Thema.
- Eltern-Kind-Räume an den vier Standorten der Ostfalia Hochschule.

- Wickelgelegenheiten (**Auf Damen-und Herrentoiletten**).
- Kinderbetreuung nach Absprache durch die **Grashüpfer am Wochenende** (bei Veranstaltungsterminen/Seminaren) Am Exer 23 in Wolfenbüttel.
- Bis August 2014 „**Audit familiengerechte Hochschule**“
- Seit Mai 2014 ist die Ostfalia Mitglied im **Best Practice Club „Familie in der Hochschule**“ Die Vernetzungstreffen behandelten folgende **Themen**:
Interne/externe Kommunikation, Diskussion über das Selbstverständnis, Vereinbarkeit mitgestalten-Lebensphasenorientierung mehr als Kinderbetreuung? Berichte aus den AGs, Präsentation Clubhomepage, Qualitätsentwicklung im Best Practice Club, Stellensituation Familienservicebüros, Studienbedingungen und Internationalisierung.

Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

Um den Professorinnenanteil an deutschen Hochschulen gezielt zu steigern, hat das BMBF gemeinsam mit den Ländern im Jahr 2007 das Professorinnenprogramm gestartet. Über eine Laufzeit von fünf Jahren (2007-2013) sollten durch ein Förderprogramm des BMBF mindestens 200 neue Stellen für Professorinnen an Hochschulen geschaffen werden. Das Ziel des Programms ist zum einen im Hochschulbereich mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und zum anderen sollen die gleichstellungspolitischen Strukturen an Hochschulen gestärkt werden. Im Jahr 2013 hat sich die Ostfalia erfolgreich in der zweiten Ausschreibungsrunde des Professorinnenprogramms II beworben, weil das eingereichte Gleichstellungs- konzept positiv begutachtet wurde. Die neue Laufzeit beträgt ebenfalls fünf Jahre. Durch das Professorinnenprogramm II hat die Ostfalia Fördermittel für Gleichstellungsmaßnahmen bekommen, wodurch zwei neue Planstellen im Jahr 2016 entstanden sind, um Genderaspekte in der Lehre umsetzen zu können.

Zudem konnten drei Professuren an der Ostfalia durch das Professorinnenprogramm II gefördert werden.

Beratungstätigkeit

Die Beratung gehört zu den zentralen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der Ostfalia. Dabei gibt es erstens die organisationsbezogene Beratung zu strukturellen Veränderungen und zur Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen sowie zweitens die individuelle Beratung.

Informationsanfragen: 2014 (53), 2015 (65), 2016 (76)

Beratungen: 2014 (33), 2015 (43), 2016 (14)

Da die Lebenslagen von Hochschulangehörigen der Ostfalia sehr unterschiedlich sind, gibt es auch unterschiedliche Situationen, in denen eine Beratung erforderlich ist. Bei schwierigen Themen, wie z.B. Mobbing oder sexuelle Belästigung, wird eine Einzelfallberatung angeboten und die Lösungskompetenz der Ratsuchenden aktiviert sowie unterstützt.

Themenschwerpunkte im Gleichstellungsbüro sind u.a.:

- Kinderbetreuungsmöglichkeiten intern/extern
- Karriereplanung innerhalb und außerhalb der Wissenschaft
- FH- Professur/Voraussetzung
- Schwangerschaft, Vereinbarkeit von Familie und Studium
- Studien- und Prüfungsorganisation mit Kind
- Studien- und Prüfungssituation bei körperlichen Erkrankungen
- Arbeitsplatzprobleme mit Gleichstellungsrelevanz
- Sexuelle Belästigung oder Gewalt, Diskriminierungserfahrungen

Arbeitskreis Gesundheit

Das Gleichstellungsbüro beteiligte sich in den Jahren 2014 - 2016 am Arbeitskreis Gesundheit. Der Info-Express zum Thema „**Pflege**“ im Sommersemester 2016 wurde unterstützt, indem wir den Blick auf Genderaspekte und unter diesem Blickwinkel die Öffentlichkeitsarbeit verstärkten.

Arbeitskreis Diversity

Aktive Teilnahme am Diversity Tag in den Jahren 2014 – 2016 zu folgenden Themen:

1. **“Limes World Café - Diversity “ am 03.06.2014**
2. **„Behinderung und chronische Erkrankung“ am 09.06.2015**
3. **„Fremde Heimat – Heimat in der Fremde“ am 18.10.2016**

Kooperationen und Vernetzung

An externen Kooperationen außerhalb der Ostfalia arbeitet das Gleichstellungsbüro weiterhin aktiv mit. Zum Thema Chancengleichheit werden Netzwerke gepflegt, um Projekte zu erarbeiten und realisieren.

- **Mit dem Wolfenbütteler Frauenbündnis 8. März** wird jährlich zum internationalen Frauentag eine Veranstaltung vorbereitet und durchgeführt.
- Die Kooperation und Vernetzung mit der „Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter“ (LNHF) findet in regelmäßigen Abständen in Hannover statt. Es werden aktuelle hochschulpolitische Diskussionen und Programme durchgeführt, die zur Gewinnung von eigenen fach-lichen Projekten führen. Ziel der LNHF ist die Etablierung der Gleichstellungspolitik als Kriterium der Qualitätssicherung in Hochschulplanung und Hochschulentwicklung. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit dem MWK. Die Ostfalia ist auch Kooperationshochschule im Projekt PROfessur, welches die Gewinnung von Frauen für eine Hochschulprofessur zum Ziel hat.

3 Die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an der Hochschule

In der folgenden Statistik sind die Entwicklungen der Frauen- und Männeranteile an der Hochschule Ostfalia der letzten drei Jahre anhand von internen Datenquellen erfasst. Nach wie vor besteht eine zentrale Aufgabe des Gleichstellungsbüros darin, ein bestmögliches und ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in allen Gremien, Statusgruppen und Organisationseinheiten der Ostfalia zu erreichen. Sichtbar wird hier, dass der Frauenanteil unter anderem in den Statusgruppen der Professuren seit 2013 leicht angestiegen ist, allerdings mit 22,2% immer noch eine deutliche Unterrepräsentanz zeigt. Auch der Frauenanteil im gehobenen Dienst weist mit 41,5% auch noch eine Unterpräsenz auf. In den Statusgruppen der Männer liegt die Unterpräsenz im höheren Dienst bei 40,8%, wesentlich stärker ausgeprägt ist sie mit 16,1% im mittleren Dienst. Unter den Studierendengruppen zeigt sich die Unterpräsenz des Frauenanteils nach wie vor besonders in den Fakultäten Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik und Maschinenbau. Die studierenden Männer weisen eine Unterpräsenz in den Fakultäten Soziale Arbeit, Gesundheitswesen und in der Fakultät Recht auf.

Frauenanteile bei den Beschäftigten

Statusgruppen	2013	2014	2015
Professorinnen	21,00%	19,60%	22,20%
Höherer Dienst	55,60%	53%	59,20%
Gehobener	41,40%	40%	41,50%
Mittlerer Dienst	71,20%	66%	73,90%

Quelle: Datenübermittlung durch Dezernat 2, Stand Wintersemester 2016/17

Frauenanteil in Gremien und Dekanaten in %

Bereich	%
Präsidium	50
Senat	0
Hochschulrat	57
Dekanate	16

Quelle: Datenübermittlung durch Dezernat 2, Stand Wintersemester 2016/17

Frauenanteil an den Professuren der Hochschule in %

2013			2014			2015		
%	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w
21	224	47	20	222	44	22	223	50

Quelle: Datenübermittlung durch Dezernat 2, Stand Wintersemester 2016/17

Frauenanteil unter den Studierenden, Studienanfängerinnen und Absolventinnen der Hochschule

Frauenanteil an den Studierenden nach Fakultäten (Wintersemester)				
	13/14	14/15	15/16	16/17
Frauenanteil an den Studierenden insgesamt (Wintersemester)	39,5	40,3	40,53	40,43
Frauenanteil unter den Studienanfängerinnen im Studienjahr	40,5	42,3	41,27	41,15
Frauenanteil an den Studierenden nach Fakultäten (Wintersemester)				
Elektrotechnik	11,7	12,07	13,05	14,04
Fahrzeugtechnik	7,4	7,83	9,05	9,27
Gesundheitswesen	76,6	76,73	78,3	78,3
Informatik	15	15,61	16,9	17,37
Maschinenbau	13,3	13,77	14,91	14,93
Recht	62,4	62,74	60,7	59,33
Soziale Arbeit	74,6	78,85	77,55	78,22
Versorgungstechnik	20,4	22,27	24,72	24,34
Wirtschaft	35,9	35,9	37,34	37,46
Karl-Scharfenberg Fakultät	53,8	53,7	53,6	53,54
Bau-Wasser-Boden	20,7	21,72	19,4	21,54
Handel u. Soziale Arbeit	55,4	58,25	57,62	58,81

Quelle: Kleine Hochschulstatistik

Frauenanteil der Beschäftigten nach Vergütungs - und Besoldungsgruppen (Stichtag 31.12.2015)

Fak. Verw. / Einricht.	C3				C2				W2				Verwaltungsprofessoren			
	ges.	w	m	w %	ges.	w	m	w %	ges.	w	m	w %	ges.	w	m	w %
E	6	0	6	0,0	1	0	1	0,0	11	2	9	18,2	0	0	0	0,0
B	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	8	1	7	12,5	2	0	2	0,0
G	2	0	2	0,0	0	0	0	0,0	9	7	2	77,8	3	0	3	0,0
H	0	0	0	0,0	1	0	1	0,0	12	5	7	41,7	4	0	4	0,0
I	4	1	3	0,0	2	0	2	0,0	13	2	11	15,4	0	0	0	0,0
M	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	16	3	13	18,8	0	0	0	0,0
F	6	0	6	0,0	0	0	0	0,0	14	1	13	7,1	2	0	2	0,0
R	1	0	1	0,0	2	0	2	0,0	11	1	12	9,1	1	1	0	100,0
S	6	2	4	33,3	0	0	0	0,0	9	4	5	44,4	5	3	2	60,0
K	4	1	3	25,0	0	0	0	0,0	25	4	21	16,0	4	1	3	25,0
V	6	1	5	16,7	1	1	0	100,0	8	2	6	25,0	1	1	0	100,0
W	5	1	4	20,0	3	1	2	33,3	8	2	6	25,0	1	1	0	100,0
Verw.	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
Zentr. Einr.	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
gesamt	42	6	36	14,29	12	2	10	16,67	144	34	112	23,61	23	7	16	30,43

Fak. Verw. / Einricht.	hD				gD				mD				gesamt		
	ges.	w	m	w %	ges.	w	m	w %	ges.	w	m	w %	ges.	w	w %
E	1	1	0	100,0	19	3	16	15,8	1	1	0	100,0	39	7	17,9
B	2	2	0	100,0	12	8	4	66,7	5	5	0	100,0	31	16	51,6
G	12	9	3	75,0	4	3	1	75,0	3	3	0	100,0	33	22	66,7
H	3	2	1	66,7	14	12	2	85,7	2	2	0	100,0	36	21	58,3
I	12	7	5	58,3	30	4	26	13,3	2	1	1	50,0	63	15	23,8
M	10	1	9	10,0	25	1	24	4,0	3	3	0	100,0	56	8	14,3
F	10	2	8	20,0	51	10	41	19,6	6	5	1	83,3	89	18	20,2
R	9	5	4	55,6	20	12	8	0,0	3	3	0	100,0	47	22	46,8
S	11	10	1	90,9	12	9	3	75,0	6	4	2	66,7	49	32	65,3
K	18	8	10	44,4	33	19	14	57,6	3	2	1	66,7	87	35	40,2
V	8	5	3	62,5	28	9	19	32,1	1	1	0	100,0	53	20	37,7
W	9	5	4	55,6	10	9	1	90,0	1	1	0	100,0	37	20	54,1
Verw.	21	14	7	66,7	54	38	16	70,4	68	46	22	67,6	143	98	68,5
Zentr. Einr.	21	16	5	76,2	42	10	32	23,8	38	28	10	73,7	101	54	53,5
gesamt	147	87	60	59,18	354	147	207	41,53	142	105	37	73,9	864	388	44,9

Quelle: Datenübermittlung durch Dezernat 2

Berufungsverfahren im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum vom 01.03.2014 bis 28.02.2017 wurden insgesamt 31 Berufungsverfahren abgeschlossen und vom Gleichstellungsbüro sowie von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Fakultäten begleitet. **Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte** sind:

- 1. Frau Prof. Dr. Grit Leßmann, Fakultät K**
- 2. Frau Prof. Dr. Lilia Lajmi, Fakultät E**
- 3. Frau Prof. Dr. Xiaobo Liu-Henke, Fakultät M**
- 4. Frau Angelika Rosemann M.A., Fakultät W**

17 Berufungsverfahren laufen im Jahr 2017 weiter, wurden zunächst ausgesetzt bzw. werden mit einer leicht veränderten Denomination neu ausgeschrieben. Wobei auch erwähnt werden soll, dass es ab Sommersemester 2017 voraussichtlich 23 neue Berufungsverfahren an der Ostfalia geben wird.

4 Die personelle Besetzung des Gleichstellungsbüros

1. **Renate Gehrke**, vom 16.08.1999 bis 31.08.2015 Gleichstellungsbeauftragte (100%)
2. **Daniela Kock** vom 15.05.2008 bis 31.08.2015 stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte/seit 01.09.2015 Gleichstellungsbeauftragte (100 %)
3. **Sinica Quaranta** wissenschaftliche Mitarbeiterin seit 01.02.2016 und seit 14.04.2016 stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte (100 %)
4. **Heidrun Rasch** vom 01.06.2012 bis 16.03.2014 Verwaltungsangestellte (75 %)
5. **Silke Rossmann** seit 01.05.2014 Verwaltungsangestellte (75 %)
6. **Britta Böckmann** vom 15.06.2012 bis 30.06.2014 Koordinatorin Niedersachsen-Technikum (50%) vom 01.07.2014 bis 28.02. 2015 (25 %)
7. **Bianka Engelmann** vom 01.07.2014 bis 28.02.2015 Koordinatorin Niedersachsen-Technikum (25 %)
8. **Birte Pries** vom 16.03.2015 bis 31.05. 2016 Koordinatorin Niedersachsen-Technikum (50 %)
9. **Marlen Schnitzler** vom 15.09.2016 bis 31.10. 2016 Koordinatorin Niedersachsen-Technikum und Frauen in MINT (100 %)
10. **Jessica Bangisa** seit 01.10.2016 Frauen in MINT (50 %)

5 Mitglieder der Senatskommission für Gleichstellung

Die Senatskommission für Gleichstellung ist eine zweite Säule bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags an der Ostfalia. Sie erarbeitet Empfehlungen zu wesentlichen Themen der Hochschule. Sie unterstützt die Hochschule und die Fakultäten bei der Erstellung von Gleichstellungsplänen und bei Stellungnahmen unter Genderaspekten. Die Kommission begleitet auch das Auswahlverfahren für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und unterbreitet einen Wahlvorschlag.

Das derzeitige verabschiedete Gleichstellungskonzept gilt für den Zeitraum 2013 bis 2017.

Mitglieder der Gleichstellungskommission im Berichtszeitraum 2014-2017.

Professorinnen

Vertretung

Frau Dr. Sander (Fakultät V)

Frau Prof. Dr. Liu - Henke

Frau Prof. Dr. Schlabs (Fakultät H)

Frau Prof. Dr. Hasseler (Fakultät G)

Frau Prof. Dr. Leßmann (Fakultät K)

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Vertretung

Frau Dipl.-Mot. Salis (Fakultät S)

Frau Dipl.-Geogr. Thiele (Fakultät K)

Mitarbeiterinnen im Verwaltungsdienst

Vertretung

Frau Dipl.-Biol. Bethmann (Verwaltung H&K)

Frau Hötzel (Fakultät K)

Studierende

Vertretung

Dirk Meyer (Fakultät V)

Marvin Augustyniak (Fakultät M)

6 Fazit

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass es in den letzten drei Jahren gelungen ist, in den Gremien und in Zusammenarbeit mit den Fakultäten und Einrichtungen der Hochschule die Sensibilität für Gleichstellungsanliegen weiter zu schärfen. Durch die Zusammenarbeit und den Austausch mit relevanten Einrichtungen der Hochschule wird das Ziel, Genderaspekte auf allen Ebenen der Hochschule zu integrieren, kontinuierlich verfolgt. Ich danke den beteiligten Akteurinnen und Akteuren in den Gremien und Organisationseinheiten, welche die Gleichstellungsanliegen zunehmend berücksichtigen.

Zu erwähnen ist, dass in zunehmendem Umfang ein Wissen über Geschlechterdifferenzen in den betreffenden Fachzusammenhängen nachgefragt und vermittelt wird. Da dieses Wissen mittlerweile eine Schlüsselqualifikation darstellt, sollen auch weiterhin sensibilisierende Angebote für Lehrende und Studierende gemacht werden.

Insbesondere dem Präsidium danke ich für die gute und unterstützende Zusammenarbeit.