



# Gleichstellungskonzept der Ostfalia für den Zeitraum von 2013 - 2017



Salzgitter

Suderburg

Wolfenbüttel

Wolfsburg



## **Gleichstellungskonzept der Ostfalia für den Zeitraum von 2013 - 2017**

### **Inhaltsverzeichnis**

<b>1. Einleitung</b>	<b>5</b>
<b>2. Situationsanalyse Gleichstellung auf quantitativer Ebene</b>	<b>8</b>
2.1. Entwicklung des Frauenanteils unter den Studierenden	8
2.2. Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren	10
2.3. Entwicklung des Frauenanteils unter den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen	11
2.4. Frauen in den Gremien	12
<b>3. Situationsanalyse Gleichstellung auf qualitativer Ebene</b>	<b>13</b>
3.1. Akademisches Personalmanagement	13
3.2. Integration von Genderaspekten in Studium und Lehre	14
3.3. Integration von Genderaspekten in die Forschung	17
3.4. Work-Life-Balance	18
3.5. Organisationskultur	19
<b>4. Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems</b>	<b>20</b>
<b>5. Institutionalisierte Gleichstellungsarbeit</b>	<b>21</b>
<b>6. Inkrafttreten</b>	<b>23</b>



## 1. Einleitung

Die Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel verfolgt das strategische Ziel einer geschlechtergerechten Hochschule mit gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen. Zur Umsetzung der tatsächlichen Chancengleichheit wird sowohl das Prinzip des Gender Mainstreaming und des Diversity Managements als auch die bisherige Frauenförderung als Gesamtkonzept in die Struktur- und Entwicklungsplanung der Hochschule integriert. Der Gleichstellungsplan ist jetzt Bestandteil der internen Zielvereinbarungen zwischen Präsidium, Fakultäten und zentralen Einrichtungen.

Das Thema Gleichstellung ist seit langem in den Leitungsebenen der Hochschule als eine zentrale Querschnittsaufgabe aller Beteiligten verankert und ist Teil der Profil- und Strategiebildung:

„Wir leisten aktive Beiträge zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium und Beruf“, steht im Leitbild.<sup>1</sup>

Ein bewusster Umgang mit den Kompetenzen beider Geschlechter schöpft die Potentiale aller Hochschulmitglieder aus und fördert damit Chancengleichheit, innovative Ideen und eine genauere Zielgruppenorientierung:

„Wir verfolgen eine aktive Gleichstellungsarbeit als Gemeinschaftsaufgabe. Ausgehend von der unterschiedlichen Lebenssituation von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft, betrachten wir deren Interessen und Sichtweisen differenziert und berücksichtigen diese bei Entscheidungen entsprechend. Die vorhandenen Potentiale von Frauen und Männern werden für sämtliche Arbeitsbereiche der Ostfalia noch besser nutzbar gemacht.“<sup>2</sup>

Die wesentlichen Empfehlungen der Wissenschaftsorganisationen zur Chancengleichheit (Wissenschaftsrat, Hochschulrektorenkonferenz und Deutsche Forschungsgemeinschaft) sind in den vergangenen fünf Jahren in der Hochschule diskutiert worden und leisten somit einen Beitrag zur Ausrichtung und Veränderung der Fachkulturen. So hat zum Beispiel die Forschungskommission 2008 die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ erörtert und beschlossen, sich diesen Standards anzuschließen.

Auch im Strategiekonzept ist diese inhaltliche Positionierung wiederzufinden:

„Die Vielfalt der Interessen und Bedürfnisse von (potentiellen) Anwenderinnen und Anwendern, Kundinnen und Kunden sowie Betroffenen im Hinblick auf ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter und Behinderung sind zu berücksichtigen. Diversity- und Genderaspekte in der Forschung sind wichtige Analyse Kriterien, um die kulturelle Vielfalt der zu untersuchenden Themen genau zu erfassen und abzubilden. Die Integration dieser Aspekte verbessert die Qualität in den betroffenen Untersuchungsfeldern“<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Strategiekonzept der Ostfalia 2013, S. 7

<sup>2</sup> ebd., S. 27

<sup>3</sup> ebd., S.16

Die Formulierung dieser Ziele als Selbstverpflichtung in den Grundsatzpapieren der Ostfalia ist ein erster Schritt in diese Richtung und regt auch immer wieder konstruktive Diskussionen in den entsprechenden Gremien an – an der flächendeckenden Umsetzung bis in alle Bereiche hinein wird allerdings noch weiter gearbeitet. Diese erreichten Etappenziele lassen sich auch in der nun folgenden Evaluation des Gleichstellungskonzeptes der Ostfalia für den Zeitraum von 2008 bis 2013 wiederfinden.

Das hier vorgelegte Konzept folgt diesem politischen Auftrag und bilanziert einerseits die bisherige Umsetzung und Zielerreichung der letzten fünf Jahre und formuliert andererseits neue Ziele und Maßnahmen zum Abbau struktureller Benachteiligung für die nächsten fünf Jahre.

Die Vielzahl der geplanten Handlungsfelder orientierte sich an den oben genannten Empfehlungen und spiegelt insofern ein sehr komplexes Aufgabenfeld wider. Im Berichtszeitraum wurden hieraus bewusst zwei Themenschwerpunkte ausgewählt und in den Fokus der laufenden Arbeit gesetzt: die Vermittlung von Grundlagen in Genderkompetenz und deren strukturelle Verankerung in der Hochschule sowie der Auditierungsprozess als familiengerechte Hochschule. Die hier geforderten Projekte und Maßnahmen waren so umfangreich, dass daneben andere Bereiche etwas in den Hintergrund traten, zum Beispiel das Thema „Akademisches Personalmanagement“, dem wir uns in der nun folgenden Periode stärker widmen wollen.

Die strukturelle Besonderheit der Ostfalia mit vier Standorten in der Region und zum Teil sehr großen Entfernungen stellt für viele Themen und Entwicklungsprozesse eine große Herausforderung dar, so zum Beispiel auch für den Aufbau eines bedarfsgerechten Angebotes an Kinderbetreuung.

Außerdem waren die letzten Jahre auch durch einen enormen Wachstumsprozess der Hochschule im Hochschulpakt geprägt, alle Organisationseinheiten waren bis an die Grenze ausgelastet und hatten keine Ressourcen für zusätzliche Aktivitäten frei. Einige Zahlen sollen diese Anstrengung aller Hochschulmitglieder verdeutlichen: die Anzahl der Beschäftigten ist von 519 im Jahre 2008 auf 806 im Jahr 2012 gestiegen, die Zahl der Studierenden im gleichen Zeitraum von knapp 7000 auf ca. 11000. Um die hierfür erforderlichen zusätzlichen Leistungen zu erbringen, war neben diesem deutlichen Personalaufbau auch die Fertigstellung bzw. Anmietung neuer Gebäude notwendig. Zudem wurde noch der Standort Braunschweig aufgelöst, die Fakultät Soziale Arbeit in den Campus Wolfenbüttel integriert und der Standort Suderburg (vorher zur Leuphana Universität Lüneburg zugehörig) ab 01.09.2009 übernommen und mit neuem Konzept weiter ausgebaut. Die mit langer Tradition und internationaler Ausrichtung dort angesiedelte Fakultät Bau - Wasser – Boden hatte kein attraktives Studienangebot mehr und betreute nur noch ca. 250 Studierende. Seit der Übernahme des Standortes durch die Ostfalia und durch die Ansiedlung der neuen Fakultät Handel und Soziale Arbeit ist die Anzahl der Studierenden bis zum WiSe 2012/13 bereits auf knapp 1000 angestiegen und wächst kontinuierlich weiter. Die Unterschiedlichkeit dieser beiden Fakultäten in ihren Zielgruppen und der fachlichen Ausrichtung stellt eine optimale Kombination und gute Kooperation am Campus Suderburg dar und erhöht auch deutlich den dortigen Frauenanteil unter den Studierenden.

Insgesamt lässt sich ein sehr positives Fazit der Gleichstellungsarbeit der letzten fünf Jahre ziehen, die Ostfalia kann etliche Erfolge vorweisen und hat vieles von dem erreicht, was auf der Agenda stand. Bei der Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren allerdings ging die Entwicklung nicht in dem Tempo voran, wie wir es uns gewünscht hätten, hier müssen also die Anstrengungen in den nächsten Jahren noch verstärkt werden. Insofern begrüßt die Ostfalia ausdrücklich die Fortsetzung des Professorinnenprogramms und sieht hier eine gute Chance, mehr Wissenschaftlerinnen an die Hochschule zu berufen - dies wollen wir gerne mit der Beantragung von drei Professuren nutzen.

## 2. Situationsanalyse Gleichstellung auf quantitativer Ebene

### 2.1. Entwicklung des Frauenanteils unter den Studierenden

#### I. Ziele 2008 – 2013 und deren Umsetzung

- **ZIEL:** Steigerung des Frauenanteils unter den Studierenden von 33,8 % im WiSe 2007/08 auf 39 % im WiSe 2012/13. Dieses Ziel wurde mit einer Prozentzahl von 39,5 % eindeutig erreicht<sup>4</sup>.
- **ZIEL:** Die Prozentzahl der Studierenden der Fächergruppe 2 (Technik) sollte von 15,9 % im WiSe 2007/08 auf 20 % im WiSe 2012/13 verbessert werden. Trotz diverser Maßnahmen konnte das Ziel mit jetzt 15,5% nicht erreicht werden. Dies ist vor allem auf den überproportionalen Anstieg der Studierendenzahl in der Fakultät Fahrzeugtechnik zurückzuführen, die mit 6,9% einen besonders geringen Frauenanteil aufweist. Im gleichen Zeitraum ist allerdings die absolute Zahl der weiblichen Studierenden in Fächergruppe 2 von 562 auf 682 gestiegen, das entspricht einem Anstieg von 21 %<sup>5</sup>.

**BISHERIGE MASSNAHMEN:** Erfolgreich durchgeführt wurden die Mädchen-Computer-Freizeit, der Zukunftstag für Mädchen in technischen Fakultäten. Umgesetzt wurden auch die Sensibilisierung von Multiplikatorinnen zur Studienfachwahl in Kooperation mit der Zentralen Studienberatung (in Form von regelmäßigen Arbeitsgesprächen) und die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums (zurzeit 12 Bachelor- und 16 Masterstudiengänge, davon 3 Online-Angebote). Zusätzliche Maßnahmen waren das tasteMINT Potenzial-Assessment für Schülerinnen, „Rent a Student!“ (Oberstufenschülerinnen erleben einen Hochschultag mit einer MINT-Studentin), Informationsnachmittage für weibliche Auszubildende im KICK Mentoring-Programm von VW, das Niedersachsen-Technikum und ein Technik-Parcours für Schülerinnen.

Statt der Erstellung eines Mentoringkonzeptes für Studentinnen technischer Fakultäten wurden Betriebsexkursionen durchgeführt und Kontakte zu Ingenieurinnen(netzwerken) geknüpft. Die Resonanz auf spezielle Seminarangebote für Studentinnen, z. B. „Berufseinstieg für Ingenieurinnen“, war ungenügend. Dem wird jetzt mit koedukativen Angeboten Rechnung getragen, in die Genderaspekte integriert werden, z. B. Kommunikations- und Bewerbungstrainings. Zusätzlich werden Veranstaltungen in Kooperation mit dem Career Service zum Studium und Berufseinstieg mit Kind angeboten. Da die Resonanz auf die Angebote deutlich abnahm, konnten das Schnupperstudium für Schülerinnen der Oberstufe und die Sommerhochschule Informatik nicht mehr durchgeführt werden, ebenso Beratungsangebote für Schülerinnen im Rahmen des Frühstudiums.

- **ZIEL:** Der Frauenanteil bei Studierenden der nicht-technischen Fakultäten sollte über 50 % liegen. Dieses Ziel wurde erreicht, der Anteil liegt in Fächergruppe 1 (Nicht-Technik) weiterhin über 50%<sup>6</sup>. Hier waren keine Maßnahmen erforderlich.
- **ZIEL:** Halten des Frauenanteils unter den Absolventinnen, der dem jeweiligen StudienanfängerInnenjahrgang entspricht. Das Ziel ist erreicht worden: Der Frauenanteil unter den

<sup>4</sup> siehe: Kleine Hochschulstatistik November 2012

<sup>5</sup> ebd.

<sup>6</sup> ebd.



AbsolventInnen entspricht kontinuierlich dem entsprechenden StudienanfängerInnenjahrgang<sup>7</sup>.

## II. Neue Ziele 2013 - 2017

- **ZIEL:** Steigerung des Frauenanteils unter den Studierenden insgesamt im WiSe 2017/18 von 39,5% auf 42%.

**MASSNAHMEN:** Die Ostfalia will neue Studiengänge entwickeln, die für Frauen attraktiv sind. In der Diskussion stehen zum Beispiel Publizistik und der Bereich der Gesundheitsberufe; evtl. hat auch der Bereich Biotechnologie noch Entwicklungsmöglichkeiten, hier ist ein potenzieller Markt vorhanden.

**VERANTWORTLICH:** Dekanate, Vizepräsident/in für Studium und Lehre, Studienkommission, Gleichstellungsbüro, Hochschulentwicklung & Kommunikation (H&K)

- **ZIEL:** Der Frauenanteil unter den Studierenden der Fächergruppe 2 (Technik) im WiSe 2017/18 soll 17% betragen. In den technischen Fakultäten ist der Frauenanteil in einem mittelfristigen Zeitraum nicht mehr deutlich zu erhöhen, zurzeit stagniert schon die allgemeine Nachfrage nach diesen Studienplätzen, so dass nicht immer alle besetzt werden können. Durch die Ausweitung der Studiengänge im Praxisverbund jedoch hofft die Hochschule auf eine weitere Steigerung des Frauenanteils in den technischen Studiengängen.

**MASSNAHMEN:** Die bewährten bisherigen Maßnahmen werden fortgeführt und je nach Erfordernis weiter entwickelt.

**VERANTWORTLICH:** Dekanate, Vizepräsident/in für Studium und Lehre, Studienkommission, Gleichstellungsbüro, Hochschulentwicklung & Kommunikation (H&K)

- **ZIEL:** Der Frauenanteil unter den Studierenden der Fächergruppe 1 (Nicht-Technik) soll bei über 50% gehalten werden.

**MASSNAHMEN:** Hier sind keine speziellen Maßnahmen erforderlich, weil der Frauenanteil der Fächergruppe 1 seit Jahren über 50% liegt.

**VERANTWORTLICH:** Dekanate, Vizepräsident/in für Studium und Lehre, Studienkommission, Gleichstellungsbüro, Hochschulentwicklung & Kommunikation (H&K)

- **ZIEL:** Der Frauenanteil unter den AbsolventInnen soll weiterhin so gehalten werden, dass er dem jeweiligen StudienanfängerInnenjahrgang entspricht.

**MASSNAHMEN:** Hier sind keine speziellen Maßnahmen erforderlich, weil der Frauenanteil seit Jahren größer ist oder genau gleich dem jeweiligen StudienanfängerInnenjahrgang entspricht.

**VERANTWORTLICH:** Dekanate, Vizepräsident/in für Studium und Lehre, Studienkommission, Gleichstellungsbüro, Hochschulentwicklung & Kommunikation (H&K)

---

<sup>7</sup> siehe: AbsolventInnenstatistik H&K

## 2.2. Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren

### I. Ziele 2008 – 2013 und deren Umsetzung

- **ZIEL:** Von 52 zu besetzenden Professuren im Berichtszeitraum sollten 17 mit Frauen besetzt werden, und zwar acht im technischen und neun im nicht-technischen Bereich. Der geplante Frauenanteil sollte 23,2% betragen (47 Professorinnen von 202 Professuren). Im Berichtszeitraum wurden 58 Berufungsverfahren abgeschlossen, davon 29 im technischen und 29 im nicht-technischen Bereich. Insgesamt sind 13 Professorinnen berufen worden, damit ist das Gesamtziel nicht erreicht worden. Im nicht-technischen Bereich wurde die Zielzahl mit elf neuen Professorinnen übertroffen, im technischen Bereich wurden nur zwei Professorinnen berufen, hier war das Ziel zu hoch angesetzt. Die Gründe liegen vor allem in der geringen Anzahl an Bewerbungen von Frauen in den „harten“ technischen Fächern wie Maschinenbau, Fahrzeugtechnik oder Elektrotechnik. Das Ziel des Frauenanteils an Professuren konnte nicht ganz erreicht werden: am 31.12.2012 betrug er inklusive Verwaltungsprofessorinnen 20,1%, das sind 44 Professorinnen von 218 Professuren insgesamt<sup>8</sup>.

**BISHERIGE MASSNAHMEN:** Beteiligung am Projekt PROfessur; Weiterleitung der Ausschreibungen in Datenbanken; Beteiligung am Maria-Goeppert-Mayer-Programm; Angebot von Teilzeitprofessuren; Unterstützung von Dual Career-Paaren durch die Mitgliedschaft im Dual Career Netzwerk Südostniedersachsen. Die im Benchmarkprozess erarbeitete Broschüre „Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren“ wird den Vorsitzenden aller Berufungskommissionen übergeben. Folgende Maßnahmen waren nicht durchsetzbar oder wurden hochschulintern kontrovers diskutiert: Orientierung von Auswahlverfahren an den Zielen des Frauenförderplans; aktive Rekrutierung von Bewerberinnen; verstärkte Vergabe von Lehraufträgen an Frauen; Bereitstellung einer halben WiMi-Stelle für ein Jahr als Anreiz für die Berufung einer Professorin. Ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter bei GutachterInnen war u. a. deshalb nicht erreichbar, weil viele Ausschreibungen im MINT-Bereich lagen, wo der Frauenanteil generell noch niedrig ist. Zudem grenzen die Kriterien der Befangenheit den Kreis der möglichen GutachterInnen noch weiter ein, so dass es für die Kommissionen galt, überhaupt Gutachtende zu finden, die im fragten Zeitrahmen ihre Unterstützung anbieten konnten.

Wir sind mit diesem Ergebnis nicht ganz zufrieden und hatten auf eine größere Steigerung des Frauenanteils gehofft. Allerdings wurden durch den Hochschulpakt bundesweit sehr viele Stellen in der Technik ausgeschrieben, wodurch auch eine Konkurrenz mit anderen Hochschulen um die wenigen Wissenschaftlerinnen entstand.

- **ZIEL:** Im Professorinnen-Programm I wurden ursprünglich drei vorgezogene Berufungen in den Fakultäten Versorgungstechnik, Soziale Arbeit und Fahrzeugtechnik beantragt. Erreicht wurden zwei vorgezogene Berufungen - in der Fakultät Fahrzeugtechnik „Mathematik und Grundlagen der Informatik“, besetzt mit Frau Prof. Dr. Steiner zum SoSe 2009 und in der Fakultät Soziale Arbeit: „Angewandte Bewegungswissenschaften“, besetzt mit Frau Prof. Dr. Tiemann zum 01.09.2009. Diese verließ die Hochschule im April 2011 wegen der Annahme eines anderen Rufes. In Folge dessen wurde die Regelprofessur „Rehabilitation und

---

<sup>8</sup> siehe: „Frauenanteile unter den Beschäftigten“, Datenübermittlung durch Dez.2, 31.12.2012

Integration“ der Fakultät Soziale Arbeit mit Frau Prof. Dr. Müller ab 01.03.2010 besetzt und nachträglich eingereicht.

**BISHERIGE MASSNAHMEN:** Die Gelder aus dem Professorinnenprogramm wurden wie geplant verwendet<sup>9</sup>.

## II. Neue Ziele 2013 – 2017

- **ZIEL:** In den nächsten fünf Jahren wird die Ostfalia voraussichtlich 17 neue Professuren ausschreiben, und zwar sieben in den technischen und zehn in den nicht-technischen Fakultäten. Im WiSe 2017/18 soll der Frauenanteil an den Professuren bei 21,5% liegen.

**MASSNAHMEN:** Die bewährten Maßnahmen zur Verbreitung der Ausschreibungen und der Ansprache von Wissenschaftlerinnen werden fortgeführt.

**VERANTWORTLICH:** Dekanate, Berufungskommissionen, Präsidium, Gleichstellungsbüro, Personalmanagement, Berufungsbeauftragte/r

- **ZIEL:** Im Professorinnen-Programm II haben derzeit drei Fakultäten ihr Interesse bekundet, Professuren zu beantragen: Soziale Arbeit (Interkulturalität in der Sozialen Arbeit unter besonderer Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten) und Versorgungstechnik (Bio- und Umweltsysteme) mit einer vorgezogenen Berufung sowie Handel und Soziale Arbeit in Suderburg mit einer Regelprofessur (Soziale Arbeit in ökonomischen Kontexten). Die anderen technischen Fakultäten schreiben entweder in den beiden nächsten Jahren gar nicht aus oder es ist unwahrscheinlich, eine Frau zu berufen, da das entsprechende Fachgebiet einen extrem hohen Männeranteil aufweist.

## 2.3. Entwicklung des Frauenanteils unter den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen

### I. Ziele 2008 – 2013 und deren Umsetzung

- **ZIEL:** Der Frauenanteil im höheren Dienst sollte bei ca. 50% gehalten werden; im gehobenen Dienst sollte der Frauenanteil von 26% auf 32% gesteigert werden. Diese Ziele sind für beide Gruppen erreicht worden: am 31.12.2012 betrug der Frauenanteil im höheren Dienst 50,3% und im gehobenen Dienst konnte er sogar auf 41,4% gesteigert werden – damit ist dieses Ziel übertroffen worden<sup>10</sup>.

**BISHERIGE MASSNAHMEN:** Der hohe Frauenanteil im gehobenen Dienst konnte u.a. durch die Einrichtung zahlreicher Qualifikationsstellen für Frauen erreicht werden. Diese bewährte Maßnahme soll weiter fortgeführt werden. Derzeit sind acht Frauen auf Qualifikationsstellen in den technischen Fakultäten beschäftigt; sieben Frauen absolvieren neben ihrer Tätigkeit ein Masterstudium und eine Frau hat ein Promotionsvorhaben begonnen.<sup>11</sup> Die Entwicklung des Frauenanteils unter den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen stellt in-

<sup>9</sup> siehe: Berichte zum Professorinnenprogramm aus Dez.1, vom 16.02.2011, 20.02.2012, 21.02.2013

<sup>10</sup> siehe: „Frauenanteile unter den Beschäftigten“, Datenübermittlung durch Dez. 2, 31.12.2012

<sup>11</sup> siehe: Zielerreichungsbericht MWK 2011

sofern keinen besonderen Schwerpunkt in der Gleichstellungsarbeit dar, als die Hochschule keinen eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs ausbildet.

## II. Neue Ziele 2013 – 2017

- **ZIEL:** Der Frauenanteil im höheren Dienst soll bei ca. 50% gehalten werden. Im gehobenen Dienst soll der Frauenanteil bei über 40% gehalten werden. Die Erhöhung des Frauenanteils in dieser Gruppe hatte sich vor der sprunghaften Zunahme seit 2011 nur sehr langsam entwickelt. Die Steigerung auf 41% ist u.a. auch auf zahlreiche Programmstellen aus Bundesmitteln (aktuell ca. 15 in der zentralen Einheit ZeLL) zurück zu führen, die zeitlich befristet sind.

**MASSNAHMEN:** Bei Stellenausschreibungen im gehobenen Dienst werden weiterhin besonders Frauen zur Bewerbung aufgefordert; im Besetzungsverfahren sollen bei gleicher Qualifikation besonders die Bewerberinnen unterstützt und eingestellt werden.

**VERANTWORTLICH:** Organisationseinheiten, Personalmanagement

## 2.4. Frauen in den Gremien

### I. Ziele 2008 – 2013 und deren Umsetzung

- **ZIEL:** „Chancengleichheit in der Gremienarbeit bedeutet eine möglichst ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern, um die Sichtweisen beider Geschlechter angemessen vertreten zu können. Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen sollen Frauen zu einem Anteil von mindestens 50% berücksichtigt werden. Bei der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden<sup>12</sup>. Dieses Ziel ist nicht überall erreicht worden: Frauenanteil im Präsidium 25%, bei den Dekanaten 25%, im Hochschulrat 57%, im Senat: 15 %.

**BISHERIGE MASSNAHMEN:** Neben direkter persönlicher Ansprache hat der Präsident vor der letzten Senatswahl alle Professorinnen in einem Brief gebeten, sich zur Wahl aufstellen zu lassen. Leider ist diesem Aufruf keine der Professorinnen gefolgt. Bei Wahlen ist der Einfluss der Hochschulleitung begrenzt auf Ansprache und Sensibilisierung für das Thema geschlechtergerechte Beteiligung, beides findet statt.

### II. Neue Ziele 2013 – 2017

- **ZIEL:** Im Koalitionsvertrag der neuen Landesregierung wird die Festlegung einer Quote von 40% Frauenanteil in allen Gremien (wie bereits derzeit im Hochschulrat) in Aussicht genommen – von daher geht die Ostfalia davon aus, dass dieser Anteil auch hier in der Hochschule innerhalb der nächsten fünf Jahre erreicht wird.

**MASSNAHMEN:** Persönliche Ansprache durch das Präsidium.

**VERANTWORTLICH:** Präsidium

---

<sup>12</sup> siehe: Senatsrichtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages, S. 6

### 3. Situationsanalyse Gleichstellung auf qualitativer Ebene

#### 3.1. Akademisches Personalmanagement

##### I. Ziele 2008 – 2013 und deren Umsetzung

- **ZIEL:** „Wir betreiben eine systematische Personalgewinnung und Personalentwicklung. Dazu zählen die zielgerechte Karriereplanung, die Erhöhung des Angebotes von Weiterbildungsmaßnahmen und ein Führungskräftecoaching. Dabei werden Genderaspekte berücksichtigt“<sup>13</sup>. Dieses Ziel ist nur teilweise erreicht worden – ein umfassendes Konzept für die Personalgewinnung und Personalentwicklung an der Ostfalia gibt es noch nicht, wird aber in diesem Jahr erstellt. Allerdings wurde eine Reihe von Einzelmaßnahmen ergriffen: Eine Erhöhung des Angebotes von Weiterbildungsmaßnahmen ist durch die Kooperation mit der „Hochschulübergreifenden Weiterbildung“ (HÜW) erreicht worden, die Angebote werden regelmäßig beworben und auch gut nachgefragt. Genderaspekte werden dort integriert. Mit der Einrichtung des ZeLL (Zentrum für erfolgreiches Lehren und Lernen) wurde ein umfangreiches Angebot für die Weiterbildung der Lehrenden, vor allem in der Hochschuldidaktik, geschaffen, welches Genderaspekte in seine Veranstaltungen integriert. Als Qualitätszirkel wurde ein Arbeitskreis „Innovative Lehre“ gegründet. In einem eintägigen Workshop für die Hochschulleitung und die Leitungen der Dekanate wurde das Thema „Diversity Management“ bearbeitet. Dieses Angebot soll ab jetzt fortlaufend einmal im Jahr angeboten und für alle Führungskräfte geöffnet werden.

**BISHERIGE MASSNAHMEN:** Der Ausbau bestehender Maßnahmen wurde umgesetzt. Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurden von der Hochschulleitung „Qualifikationsstellen“ in Teilzeit an die Fakultäten vergeben, um den berufsbegleitenden Abschluss eines Masterstudiums zu ermöglichen (s. auch Punkt 2.3.). Weitere Aktivitäten waren Netzwerkbildung und Kooperation mit dem regionalen Arbeitskreis des dib und einer Professorin der Fakultät Maschinenbau, die sich als „Role Model“ im VDI zur Verfügung stellt und entsprechende Veranstaltungen organisiert. Neue Maßnahmen sind ein Leitfaden im Intranet für Jahresgespräche sowie „Tipps für ein gutes Jahresgespräch“. Außerdem ist die Ostfalia Mitglied im Dual Career Netzwerk Südostniedersachsen und verbreitet die entsprechenden Stellengesuche der Kooperationspartner. Für Neuberufene wird ein Workshop angeboten, der u. a. über Verwaltungsabläufe der Ostfalia informiert. Der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen wird bei der Leistungsbewertung im Rahmen der W-Besoldung berücksichtigt. Als zusätzliche Maßnahme wurde eine Stelle für das Projekt „Gesunde Hochschule“ geschaffen. Hier gibt es eine Rahmenvereinbarung über die Inhalte und Ziele des Projekts sowie ein reichhaltiges Angebot von Veranstaltungen zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten der Ostfalia, auch unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten, die durch Mitwirkung des Gleichstellungsbüros im Arbeitskreis sichergestellt ist.

Die Zahl der Beschäftigten der Ostfalia ist von 2008 bis 2012 um 56% von 519 auf 806 gestiegen. Die Kapazität der u. a. mit der Personalentwicklung beauftragten Mitarbeiterin im Personaldezernat war in den letzten Jahren mit den allgemeinen Personalangelegenheiten mehr als ausgeschöpft. Dadurch konnten viele der angestrebten und im Gleichstellungs-

<sup>13</sup> siehe: Strategiekonzept der Ostfalia 2013, S. 29

konzept aufgeführten Personalentwicklungsmaßnahmen nicht umgesetzt bzw. gar nicht in Angriff genommen werden. Zusätzlich wurde ein Consultingprojekt für Lehrende zur „Integration von Gender- und Diversityaspekten in die Lehre“ angeboten<sup>14</sup>. Die Gastprofessorinnen Dr. Jutta Weber und Dr. Cecile Crutzen führten einen Workshop für Lehrende der technischen Fakultäten durch: „A Mixed Reality – Kompetenzen in Curriculum und Ingenieurberuf“<sup>15</sup>, für Absolventinnen der technischen Fakultäten werden in Zusammenarbeit mit dem Career Service karrierevorbereitende Angebote gemacht (Seminare, Betriebsexkursionen und Beratung zum Thema „Berufseinstieg als Ingenieurin“). Das Gleichstellungsbüro unterstützt Fakultäten durch aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen. Beim an der Ostfalia angesiedelten Entrepreneurship Center, das Existenzgründungen nach dem Studium unterstützt, sind Aspekte zum Thema Gender Entrepreneurship berücksichtigt worden, um langfristig den Anteil der Gründerinnen zu erhöhen<sup>16</sup>.

- **ZIEL:** Kontaktvermittlung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in ein Promotionsprojekt.

**BISHERIGE MASSNAHMEN:** Die Ostfalia hat ein Promotions-Netzwerk gegründet für die derzeit 26 DoktorandInnen, davon 6 Frauen, welches Einzelberatungen sowie Unterstützung bei der Suche nach Promotionsprojekten und den passenden BetreuerInnen anbietet. Im Jahr 2013 wird ein Inhouse-Workshop angeboten zum Thema Wissenschaftliches Arbeiten und Recherche; weitere Bedarfe und Wünsche werden abgefragt.

## II. Neue Ziele 2013 – 2017

- **ZIEL:** Das Präsidium hat im Februar 2013 beschlossen, eine Stelle für das Thema Personalentwicklung auszuschreiben. Folglich beginnt die Arbeit an der Erstellung eines Konzeptes für die PE an der Ostfalia in diesem Jahr und die bisher nicht umgesetzten Maßnahmen werden systematisch bearbeitet.

**MASSNAHMEN:** Stellenbesetzung und Konzepterstellung

**VERANTWORTLICH:** Präsidium, Personaldezernat

## 3.2. Integration von Genderaspekten in Studium und Lehre

### I. Ziele 2008 – 2013 und deren Umsetzung

- **ZIEL:** Geplant war ein interdisziplinäres Studienprojekt mit genderspezifischen Fragestellungen zwischen den Fachbereichen Sozialwesen und Versorgungstechnik rund um das Thema Wasser. Das interdisziplinäre Projekt „Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Gestaltung von Sanitärobjekten unter genderorientierter Perspektive“ wurde im SoSe 2009 durchgeführt.
- **ZIEL:** Das Angebot „Aktuelle Ansätze in der Hochschuldidaktik“ mit einem Schwerpunkt „Berücksichtigung von Genderaspekten in der Lehre“ sollte regelmäßig stattfinden. Die

<sup>14</sup> siehe: Bericht des Präsidiums 2011, S. 62

<sup>15</sup> siehe: Bericht des Präsidiums 2009, S. 49

<sup>16</sup> siehe: Strategiekonzept Campus Entrepreneurship 2011, S. 25 ff

Durchführung ist seit 2011 beim hochschuleigenen „Zentrum für erfolgreiches Lehren und Lernen (ZeLL)“ angesiedelt. Das Thema wird in hochschuldidaktische Fortbildungen integriert. Ein regelmäßiger Austausch mit dem Gleichstellungsbüro zur Berücksichtigung von Genderaspekten findet statt. Das ZeLL führt auch das vom Gleichstellungsbüro initiierte Beratungsprojekt zur Integration von Gender- und Diversityaspekten in die Lehre weiter.

- **ZIEL:** Langfristig sollten alle Studierenden im Laufe ihres Studiums ein Grundwissen über geschlechterbezogene Themen in ihrem Fachgebiet erwerben sowie die Fähigkeit, bei der Bearbeitung einer fachbezogenen Aufgabe die Genderperspektive zu berücksichtigen. In die letzte AbsolventInnenbefragung (Abschlussjahrgang 2010) wurden drei optionale Fragen zur Erhebung dieses Grundwissens aufgenommen. Erste Ergebnisse zeigen sich dort bereits und sollen als langfristiges Ziel optimiert werden.
- **ZIEL:** In den nächsten fünf Jahren sollten alle Lehrenden der Hochschule die Zielsetzung und das Angebot des Braunschweiger Zentrums für Gender Studies [BZG] kennen. Das Angebot des Braunschweiger Zentrums für Gender Studies wird den Lehrenden im persönlichen Kontakt und in Schriftform zugänglich gemacht.
- **ZIEL:** In den nächsten fünf Jahren sollte in jedem Fachbereich mindestens eine Lehrveranstaltung mit genderspezifischen Themen durchgeführt werden.

Die letzten drei Ziele wurden in die Matrix für die internen Zielvereinbarungen mit den Fakultäten aufgenommen und werden auf verschiedenen Wegen umgesetzt. Bisher durchgeführte Lehrveranstaltungen der Fakultäten sind im Gleichstellungsbüro erfasst und dokumentiert worden. Zusätzlich wird fakultätsübergreifend seit 2012 jährlich ein Workshop für Studierende angeboten mit dem Thema „Führungskräfte von Morgen!? Gender und Diversity als Schlüsselkompetenzen der beruflichen Praxis“.

**BISHERIGE MASSNAHMEN:** Durchgeführte neue Maßnahmen sind eine hochschulweite Arbeitsgruppe „Verankerung von Genderaspekten in der Lehre“ zur Vorbereitung des Strategiekonzepts (2011); das Beratungsprojekt zur Integration von Gender- und Diversityaspekten in die Lehre seit 2011; ein fachübergreifender Workshop "Führungskräfte von Morgen!? - Gender und Diversity als Schlüsselkompetenzen der beruflichen Praxis" für Studierende seit 2012; die Konzeption eines Lehrangebots für den Bereich Logistik und Verkehr in Kooperation mit dem Braunschweiger Zentrum für Gender Studies; die Konzeption eines interdisziplinären Ringseminars im SoSe 2013 „Geschlecht und Vielfalt aus interdisziplinärer Sicht“ der Fakultäten Fahrzeugtechnik, Gesundheitswesen und Wirtschaft; sowie eine gemeinsame Gender-Professur für Technik und Mobilität mit der TU Braunschweig seit Dezember 2012 mit fakultätsübergreifendem Lehrangebot an der Ostfalia ab dem SoSe 2013.

Die geplante Maßnahme „Auslobung von studentischen Wettbewerben“ wurde verschoben, da zunächst entsprechende Kompetenzen und Akzeptanz vorbereitet werden müssen.

## II. Neue Ziele 2013 – 2017

- **ZIEL:** Ab 2013 soll ein Gender- und Diversityportal eingerichtet und kontinuierlich ausgebaut werden. Ziel ist, Informationen zu Gender Diversity Studierenden und Lehrenden be-

nutzerorientiert zugänglich zu machen. Neben Grundlagenwissen umfasst dies auch Leitfäden, Checklisten und Good Practice-Beispiele für Lehre, Forschung und die Fachgebiete.

**MASSNAHMEN:** Konzepterstellung und Aufbau des Web-Portals.

**VERANTWORTLICH:** Gleichstellungsbüro

- **ZIEL:** In fakultätsübergreifenden Veranstaltungen sollen Studierende Grundlagen zu Gender Diversity und zur Relevanz der Geschlechterforschung in ihrem Fachgebiet vermittelt bekommen.

**MASSNAHMEN:** Weiterführung des jährlichen fachübergreifender Workshops "Führungskräfte von Morgen!"; Fakultätsübergreifendes Seminarangebot von Dr. Corinna Bath.

**VERANTWORTLICH:** Fakultäten, Gleichstellungsbüro, Vizepräsident/in für Studium und Lehre

- **ZIEL:** Gender- und Diversityaspekte sollen zunehmend in die Weiterbildung von Lehrenden einfließen.

**VERANTWORTLICH:** Zentrum für erfolgreiches Lehren und Lernen (ZeLL)

- **ZIEL:** Gender Diversitythemen können gezielt in Projektarbeiten Studierender integriert werden.

**VERANTWORTLICH:** Fakultäten, Gleichstellungsbüro

- **ZIEL:** Auf den Webseiten des Gleichstellungsbüros werden Abschlussarbeiten Studierender mit Genderaspekten veröffentlicht.

**VERANTWORTLICH:** Gleichstellungsbüro



### 3.3. Integration von Genderaspekten in die Forschung

#### I. Ziele 2008 – 2013 und deren Umsetzung

- **ZIEL:** In zwei Fakultäten, in denen bislang noch keine Projekte im Bereich Genderforschung bearbeitet wurden, sollte in den nächsten fünf Jahren diese Perspektive integriert werden. Dieses Ziel ist nicht erreicht worden: nur in der Fakultät Gesundheitswesen wird derzeit ein Projekt mit Genderbezug durchgeführt<sup>17</sup>.
- **ZIEL:** Erhöhung der absoluten Zahl der Forschungsprojekte mit Genderbezug von fünf auf acht. Dieses Ziel ist nicht erreicht worden: im Zeitraum sind zwei Forschungsprojekte mit Genderbezug durchgeführt worden, und zwar in den Fakultäten Soziale Arbeit und Gesundheitswesen<sup>18</sup>.

**BISHERIGE MASSNAHMEN:** Die im Gleichstellungskonzept genannten Maßnahmen sind allesamt durchgeführt worden. Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG wurden in der Forschungskommission diskutiert und verabschiedet. Dennoch kann das Präsidium immer nur anregen und sensibilisieren, die Forschungsthemen werden aber von den individuellen Forschungsinteressen der Forschenden bestimmt und geben insofern an der Ostfalia ein breit gefächertes Bild wider. Hier von der Hochschulleitung aus Ziele zu setzen, ist schwierig. Das Ziel, die Genderforschung in allen Fakultäten der Ostfalia zu verankern, ist als Selbstverpflichtung in den Zielvereinbarungen und im Strategiekonzept formuliert.

#### II. Neue Ziele 2013 – 2017

- **ZIEL:** Bis 2017 soll sich die Anzahl der Forschungsprojekte mit Genderbezug auf vier erhöhen. Ein geplantes Projekt wird sich dem Thema „Gender und Games – die Inszenierung und Rezeption von Geschlecht in Bildschirmspielen und die Selbst- und Fremdwahrnehmung als digital Spielende“ widmen.

**VERANTWORTLICH:** Vizepräsident/in für Forschung und Technologietransfer, Forschungskommission

- **ZIEL:** Der Bericht der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen zur Evaluation der Geschlechterforschung und die dort genannten Empfehlungen für die Ostfalia, sind im Präsidium diskutiert worden. Ein besonderes Augenmerk wurde dabei auf den mangelnden Bezug der Wirtschaftswissenschaften zur Geschlechterforschung gelegt. Hier steht die Hochschule noch sehr am Anfang und deshalb wird ein deutlicher Handlungsbedarf gesehen, der auch die Chancen einer neuen Profilierung in Niedersachsen mit sich bringt.

**MASSNAHMEN:** Im SoSe 2013 werden die Empfehlungen im erweiterten Präsidium mit allen Dekanaten diskutiert, in Verbindung mit der Vorstellung unserer neuen MGM-Professorin Dr. Corinna Bath. Von ihr werden auch neue Impulse hinsichtlich ihrer Forschungsthemen einer geschlechterkritischen Technikforschung erwartet, sowohl innerhalb

---

<sup>17</sup> siehe: Wissens- und Technologietransfer, Januar 2013

<sup>18</sup> ebd.

der Ostfalia als auch in der Stärkung der Kooperation mit dem Braunschweiger Zentrum für Gender Studies und der TU Braunschweig. Für 2014 ist eine gemeinsame Tagung zum Thema Gender, Technik und Mobilität in Braunschweig geplant.

**VERANTWORTLICH:** Präsidium, Fakultäten

### 3.4. Work-Life-Balance

#### I. Ziele 2008 – 2013 und deren Umsetzung

- **ZIEL:** Die Hochschule möchte mit der Auditierung als familiengerechte Hochschule einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern leisten, eine familienfreundliche Hochschulkultur schaffen und sich im Rahmen ihres Hochschulmarketings als familienfreundliche Hochschule profilieren. Die Einzelziele für die nächsten drei Jahre wurden in der Zielvereinbarung formuliert. In drei Jahren wollte die Hochschule durch die Umsetzung aller Maßnahmen die Re-Auditierung erfolgreich absolvieren. Die Ostfalia hat die Zielvereinbarung 2008 - 2011 als familiengerechte Hochschule umfangreich erfüllt und ist 2011 erfolgreich re-auditiert worden. Eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit hat dazu geführt, dass Studieninteressierte und Studienanfänger/innen zunehmend formulieren, dass sie sich bewusst um ein Studium an der Ostfalia als familienfreundliche Hochschule bemühen. (Rückmeldungen der Studienberatung bzw. in Treffen studierender Eltern).

**BISHERIGE MASSNAHMEN:** Die geplanten Maßnahmen sind in der Zielvereinbarung formuliert, die Umsetzung wird von einer Steuerungsgruppe unter Beteiligung des Präsidiums organisiert und ist in jährlicher Berichterstattung zu dokumentieren. Zusätzliche Maßnahme: Ein Ergebnis der Umsetzung der Audit-Maßnahmen ist der Aufbau der betrieblichen Gesundheitsförderung an der Ostfalia. Die jährliche Berichterstattung wird durchgeführt und war Voraussetzung für die Re-Auditierung. Die Umsetzung wird weiterhin in der genannten Form organisiert. Eine besondere Herausforderung bei der Umsetzung war, die erforderliche Infrastruktur und ein bedarfsgerechtes Kinderbetreuungsangebot an vier Standorten aufzubauen und zu etablieren.

#### II. Neue Ziele 2013 – 2017

- **ZIEL:** Die Ostfalia verfolgt weiterhin die Ziele einer familiengerechten Hochschule, die sie sich gesetzt hat.

**MASSNAHMEN:** Eine regelmäßige Zielüberprüfung sowie ggf. eine Anpassung der Maßnahmen auf den aktuellen Bedarf wird weiter erfolgen.

**VERANTWORTLICH:** Präsidium, Fakultäten, Gleichstellungsbüro

## 3.5. Organisationskultur

### I. Ziele 2008 – 2013 und deren Umsetzung

- **ZIEL:** „Wir fühlen uns für den gemeinsamen Erfolg und die ständige Verbesserung der Qualität unserer Leistungen verantwortlich und helfen uns gegenseitig. Bei Fehlern und Problemen suchen wir nicht nach Schuldigen, sondern nach Lösungen. [...] Die Unterschiedlichkeit der Menschen empfinden wir als Bereicherung, wir berücksichtigen die unterschiedlichen Erfahrungen und nutzen sie produktiv im Sinne der Hochschule. Alle fühlen sich an der Hochschule gleichermaßen gut aufgehoben und respektiert. Dadurch sind wir in der Lage, uns auf die Interessen und Bedürfnisse unterschiedlichster KundInnengruppen einzustellen und auch in der Ausbildung der Studierenden diese Fähigkeit zu vermitteln“<sup>19</sup>. Dieses Ziel einer optimalen Organisationskultur ist nicht klar messbar, sondern findet in einem kontinuierlichen Prozess der verbesserten Zusammenarbeit der verschiedenen Organisationseinheiten statt. Mit der Umsetzung des neuen Marketingkonzeptes wurden die Personalressourcen in den zentralen Bereichen Medienkommunikation, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungsmanagement verstärkt. Hier wird noch genauer auf die Verwendung geschlechtergerechter Sprache und Bilder geachtet und entsprechende Rückmeldungen an die Fakultäten gegeben.

**BISHERIGE MASSNAHMEN:** Das eigenständige Weiterbildungsprogramm der Hochschule wurde aus Gründen der zu geringen Beteiligung und der Schwierigkeit der Standorte aufgegeben. Jetzt finden alle Weiterbildungen über die HÜW in Hannover statt (s. auch: 3.1.). Publikationen sind neben unseren regelmäßigen Berichten im Ostfalia Newsletter und dem Ostfalia Magazin zu finden sowie auf unseren Webseiten. In den Starthilfen für neue Beschäftigte und auch für Neuberufene wird jeweils das Selbstverständnis der Hochschule zur Organisationskultur formuliert. Das Gleichstellungsbüro schreibt eigene Beiträge für Vereinbarkeits- und Gleichstellungsthemen in diesen Broschüren. Das Angebot der betrieblichen Gesundheitsförderung wendet sich an alle Status- und Altersgruppen an den jeweiligen Standorten und wird auf die Bedürfnisse und Belastungen der Hochschulangehörigen abgestimmt. Teilzeitkräften wird Rechnung getragen, da Angebote auch in der Mittagszeit platziert werden.

### II. Neue Ziele 2013 – 2017

- **ZIEL:** Geplant ist eine Umfrage zur Arbeitszufriedenheit mithilfe des wissenschaftlichen IMPULS-Testes zur Erhebung von Stressfaktoren und Ressourcen innerhalb der Arbeitsbedingungen. Dabei sollen u.a. die Themen Zusammenarbeit, Handlungsspielraum, Information, Mitsprache, Entwicklungsmöglichkeiten, soziales Klima und Arbeitsanforderungen untersucht werden.

**MASSNAHMEN:** Durchführung und Auswertung der Umfrage.

**VERANTWORTLICH:** Personaldezernat, Präsidium

---

<sup>19</sup> siehe: Strategiekonzept der Ostfalia 2013, S.10

## 4. Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems

### I. Ziele 2008 – 2013 und deren Umsetzung

- **ZIEL:** Der Aufbau eines systematischen Qualitätsmanagementsystems, das gleichstellungsrelevante Kriterien und gendersensible Analyseverfahren integriert, sollte kontinuierlich fortgesetzt werden.

**BISHERIGE MASSNAHMEN:** Die im Rahmen der institutionellen Evaluation vorgesehenen Maßnahmenliste wurde bislang zu ca. 70% umgesetzt<sup>20</sup>.

Zu den wesentlichen Elementen der Qualitätssicherung gehören folgende in der gesamten Hochschule verankerten Verfahren: Evaluierung von Lehrveranstaltungen; Akkreditierung und Reakkreditierung von Studiengängen; Qualitätsmanagement in der Forschung; Qualitätsmanagement in Berufungsverfahren; Verbesserung der Qualität der Serviceeinrichtungen; Risikomanagement; AbsolventInnenbefragungen; Befragungen zur MitarbeiterInnenzufriedenheit; Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fakultäten; Controlling; Qualität in der Lehre durch das „Studienerfolgsprogramm“ STEP.

Das Gleichstellungsbüro hat in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung für die AbsolventInnenbefragung zusätzliche Fragestellungen erarbeitet, die geschlechtsspezifisch ausgewertet werden. Im Benchmarkprozess der „Dialog Initiative“ hat die Ostfalia mitgearbeitet, es wurde die Broschüre erstellt: „Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren“ die seither an der Hochschule aktiv genutzt und in allen neuen Berufungsverfahren verteilt wird.

### II. Neue Ziele 2013 – 2017

- **ZIEL:** Weiterführung des QM Systems im kontinuierlichen Prozess. Bis Ende 2013 wird eine neue Maßnahmenliste mit neuer Priorisierung erstellt.

**VERANTWORTLICH:** Präsidium, Hochschulentwicklung & Kommunikation

---

<sup>20</sup> siehe: Zielerreichungsbericht MWK 2011

## 5. Institutionalisierte Gleichstellungsarbeit

### I. Ziele 2008 – 2013 und deren Umsetzung

- **ZIEL:** Weiterführung der guten Integration der Gleichstellungsarbeit in alle zentralen Prozesse und Gremien der Hochschule. Diese strukturelle Integration und die Kooperation mit allen wichtigen Organisationseinheiten gehört mittlerweile zur selbstverständlichen Praxis an der Ostfalia: Regelmäßige Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten mit Antrags- und Rederecht an den Sitzungen des Präsidiums, des Hochschulrates, des Senats, aller Gremien und der Berufungskommissionen. Außerdem erfolgt durch sie eine regelmäßige Berichterstattung im Senat und im jährlichen Bericht des Präsidiums. Die Angebote und Informationen des Gleichstellungsbüros werden bei Begrüßungs- und Orientierungsveranstaltungen für neue Studierende und MitarbeiterInnen integriert, es wirkt bei den zentralen und dezentralen Zielvereinbarungen der Hochschule und bei der Planung von Maßnahmen zur Umsetzung des Strategiekonzeptes mit.

**BISHERIGE MAßNAHMEN:** Die Ressortverantwortung Gleichstellung ist im Präsidium angesiedelt. Aufgrund der zunehmenden Aufgaben und der hohen Arbeitsauslastung im Wachstumsprozess der Hochschule wurden im Berichtszeitraum die personellen Ressourcen im Gleichstellungsbüro wie folgt erhöht: die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten (E13) von 75% auf 100 %, die Stelle der wissenschaftlichen Mitarbeiterin (E 11) von 75% auf 100 %; für die Auditierungsphase als familiengerechte Hochschule wurde eine 50% Stelle (E 11) eingerichtet; von 2009 bis 2011 wurde aufgrund der Vielzahl an Berufungsverfahren im Hochschulpakt eine zusätzliche Stelle für eine Referentin in Berufungsverfahren (50% E 11) für zwei Jahre besetzt, um die Gleichstellungsbeauftragte in der Begleitung der Berufungsverfahren zu unterstützen. Das Personalbudget des Gleichstellungsbüros beträgt in 2013 232 500.- € und die Sachmittel incl. des Finanzierungsanteils für das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies 53 000.- €.

In 2012 wurde die Grundordnung überarbeitet und um gleichstellungs- und familienorientierte Themen erweitert; die neuen Regelungen des NHG auf längere Amtsperioden der Gleichstellungsbeauftragten und der mögliche Verzicht auf Ausschreibung durch Senatsbeschluss wurden maximal ausgeschöpft; in zwei technischen Fakultäten sind Professorinnen als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte tätig und erhalten dafür eine Lehrentlastung; die Richtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages nach NHG wurde 2012 aktualisiert und im Senat verabschiedet; ebenso die Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Belästigung.

### II. Neue Ziele 2013 – 2017

- **ZIEL:** Um die erreichte strukturelle Verankerung von Gleichstellungsarbeit an der Ostfalia nachhaltig zu sichern, werden die vorhandenen Ressourcen und Beteiligungsstrukturen fortgeführt. Das derzeitige Personalbudget des Gleichstellungsbüros (in 2013: 232 500.- €) und die Sachmittel incl. der Finanzierung des Braunschweiger Zentrums für Gender Studies (53 000.- €) sollen erhalten bleiben.

Der Kooperationsvertrag zur weiteren finanziellen Förderung des Braunschweiger Zentrums für Gender Studies wird fortgesetzt.

Mit der TU Braunschweig soll diskutiert werden, ob und wie eine Verstetigung der gemeinsamen Maria-Goeppert-Mayer-Professur von Frau Dr. Bath nach Ablauf der Förderung möglich ist.

**MASSNAHMEN:** Unter Bezugnahme auf die Empfehlungen des Wissenschaftsrates soll der Ausbau von Gender- und Diversitykompetenz bei Führungskräften in den nächsten fünf Jahren einen Schwerpunkt der Arbeit bilden und soll in Kooperation mit der neuen Stelle im Personalmanagement durch regelmäßige Workshop Angebote umgesetzt werden.

Eine Struktur von Gendercontrolling soll aufgebaut werden: durch genaue Wirkungsanalysen der internen Zielvereinbarungen und eine systematische Überprüfung und Verbesserung des Berichtswesens an die Hochschulleitung soll die Beratung und Unterstützung der Fakultäten bei der Umsetzung der Gleichstellungsziele optimiert werden.

**VERANTWORTLICH:** Präsidium, Fakultäten, Personalmanagement, Gleichstellungsbüro

## 6. Inkrafttreten

Die Umsetzung von Chancengleichheit gehört zu den wesentlichen Aufgaben der Leitungsebene jeder wissenschaftlichen Einrichtung – Hochschulen als Bildungsinstitutionen haben hierbei noch eine besondere Vorbildfunktion.

Die in den letzten fünf Jahren geleistete Arbeit zeigt den hohen Stellenwert von Gleichstellungsarbeit und das Engagement der Ostfalia in diesem Thema. Alle Hochschulmitglieder sind nun weiterhin aufgefordert, an der Umsetzung der hier formulierten neuen Ziele und Maßnahmen mitzuwirken, um Geschlechtergerechtigkeit nachhaltig zu etablieren. Die Mittel des Professorinnenprogramms II sind hierfür eine große Chance und können für weitere Projekte und gleichstellungsfördernde Maßnahmen eingesetzt werden.

Das Gleichstellungskonzept ist am 21.03.2013 im Präsidium verabschiedet worden. Es tritt nach der Verabschiedung durch den Senat und der Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Hochschule in Kraft.

Wolfenbüttel, den 25.03.2013



Prof. Dr. W.-R. Umbach

Präsident