



# Bericht zum Frauenförderplan 2005



Gleichstellung von Frauen  
und Männern an der  
Universität Hannover

# BERICHT zum FRAUENFÖRDERPLAN 2005

## GLEICHSTELLUNG von FRAUEN und MÄNNERN an der UNIVERSITÄT HANNOVER



## IMPRESSUM

Herausgeber	Der Präsident der Universität Hannover Zentrale Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung
Koordinatorin	Gleichstellungsbeauftragte · Dipl.-Sozialwiss. Helga Gotzmann
Redaktion	Dipl.-Sozialwiss. Elke Buchholz · Dipl.-Päd. Agata Nowak · Gleichstellungsbüro Universität Hannover
Fotos	Gleichstellungsbüro
Kontakt	Gleichstellungsbeauftragte · Dipl.-Sozialwiss. Helga Gotzmann Wilhelm-Busch-Straße 4 · 30167 Hannover · Telefon 0511/7 62 35 65 · Telefax 0511/7 62 35 64 <a href="http://www.uni-hannover.de/gleichstellungsbuero">www.uni-hannover.de/gleichstellungsbuero</a> · <a href="mailto:helga.gotzmann@gsb.uni-hannover.de">helga.gotzmann@gsb.uni-hannover.de</a>

Hannover Dezember 2005

## INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort des Präsidenten	4
Einleitung	5
<b>1 Entwicklungsdaten: Frauen an der Universität Hannover</b>	<b>6</b>
1.1 Entwicklung der Gesamtzahlen	6
1.2 Gesamtüberblick über die Professuren	7
1.2.1 Anteil der Professorinnen an den Neuberufungen	8
1.2.2 Juniorprofessorinnen	8
1.3 Studierende	9
1.4 Relation zwischen dem Anteil der Wissenschaftlerinnen und dem Anteil der Studentinnen	10
1.5 Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses	11
1.5.1 Promotionen	11
1.5.2 Habilitationen	12
<b>2 Programme, Projekte und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Hannover</b>	<b>14</b>
2.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen	14
2.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Studien- und Arbeitssituation	15
2.3 Geschlechterforschung und Frauenstudien	16
2.4 Neuer Schwerpunkt – Gender Mainstreaming-Ansatz	16
<b>3 Preise und Auszeichnungen für Chancengleichheit von Frauen und Männern</b>	<b>18</b>
3.1 Auszeichnungen für die Universität Hannover	19
3.2 Auszeichnungen an der Universität Hannover	24
3.3 Auszeichnungen am Fachbereich Erziehungswissenschaften der Universität Hannover	26
<b>4 Empfehlungen der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung, Rückblick und künftige Ziele</b>	<b>27</b>
4.1 Ziele und Schwerpunkte für den Zeitraum 2005 bis 2008	27
<b>5 Maßnahmen mit finanziellen Auswirkungen</b>	<b>28</b>
5.1 Fortsetzung des Programms „Promotionsabschlussförderung aus familiären Gründen“	28
5.2 Fortsetzung des Programms Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft	28
5.3 Fortsetzung des Programms Mentoring für Schülerinnen	28
5.4 <b>Neu</b> – Post-Doc Programm für Wissenschaftlerinnen	29
5.5 <b>Neu</b> – Programm für Berufsrückkehrerinnen	29
5.6 <b>Neu</b> – Programm zur Integration von neu berufenen Professorinnen und Professoren	29
<b>6 Fünfte Fortschreibung des Frauenförderplans der Universität Hannover 2007</b>	<b>31</b>
<b>7 Besondere Maßnahmen und Zielsetzungen der Fachbereiche, der Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung</b>	<b>31</b>
<b>8 Berichte der Fachbereiche, der Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung zur Fortschreibung des Frauenförderplans der Universität Hannover</b>	<b>38</b>
Anlage 1–4	167
Pressespiegel	170

## VORWORT des PRÄSIDENTEN


**Liebe Leserin, lieber Leser,**

dieser vierte Bericht zum Frauenförderplan 2005 zeigt erneut die Kontinuität und den Erfolg, den die Universität Hannover seit nun fast 15 Jahren in der Gleichstellungspolitik vorweisen kann.

Es ist mir eine persönliche Freude am Ende meiner Amtszeit als Präsident der Universität Hannover Ihnen diese Bilanz vorlegen zu können. Keine zweite Hochschule in Niedersachsen ist in den letzten Jahren so zahlreich für ihre Gleichstellungsarbeit ausgezeichnet worden wie die Universität Hannover. Wir erhielten insgesamt zweimal den Total E-Quality Award und gewannen gleich beim ersten Mal den 1. Platz im Hochschulwettbewerb der Initi@tive D21 „Get the best – Frauen als Erfolgsfaktor für Hochschulen“. Bei den die Gleichstellung betreffenden Rankings der letzten zwei Jahre belegten wir erste oder doch zumindest vordere Plätze.

Das Engagement zur Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer der Gemeinschaft der Universität Hannover hat sich in hervorragender Weise bewährt und leistet damit auch einen Beitrag zur Qualitätssicherung. Mit einem Anteil von 33% Professorinnen an den Neuerberufungen der letzten zwei Jahre haben wir ein weiteres Mal die Zielmarke von 25% weit überschritten. Durch die Qualifizierungsprojekte „Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft“ und „Join the Top“ für Nachwuchskräfte hat sich insbesondere der enge Kontakt und die erfolgreiche Zusammenarbeit mit Unternehmen aus der Region gefestigt und weiter entwickelt. Viele Unternehmen verfolgen heute in ihrer Personalpolitik das Diversity-Prinzip. Sie wollen die besten Frauen und Männer aus unterschiedlichen Kulturen beschäftigen, um ihre Produkte kundengerecht zu entwickeln.

Die aufeinander aufbauenden Maßnahmen der Universität Hannover reichen von der Gewinnung neuer Studentinnen in technischen Fachgebieten über die Unterstützung bei der Bewältigung struktureller Barrieren (Kinderbetreuung und Ferienangebote, Netzwerkkontakte, professionelle Beratungseinrichtungen und familienfreundliche Öffnungszeiten der Bibliotheken) bis hin zur verbesserten Vorbereitung auf den Einstieg in die Berufspraxis.



» Wir erhielten insgesamt zweimal den Total E-Quality Award und gewannen gleich beim ersten Mal den 1. Platz im Hochschulwettbewerb der Initi@tive D21 „Get the best – Frauen als Erfolgsfaktor für Hochschulen“. «

Ich bedanke mich bei der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung, bei der Gleichstellungsbeauftragten und bei den Fachbereichen, den Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung für das eingebrachte Engagement und die Kreativität sowie für die organisationsübergreifende Kooperation bei der Umsetzung zahlreicher Programme und Projekte.

Ich bin überzeugt, dass der Bericht zum Frauenförderplan der Universität Hannover erneut für Sie interessante und nützliche Informationen bereit hält.

Doch lesen Sie selbst, welche Programme und Projekte an der Universität Hannover umgesetzt werden. Viel Spaß dabei und viele neue Anregungen wünscht Ihnen Ihr

Prof. Dr. Ludwig Schätzl



## EINLEITUNG

Mit dem nunmehr vierten Bericht zum 1997 verabschiedeten Frauenförderplan legt die Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung dem Präsidium und dem Senat eine aktuelle Analyse und Bewertung der gleichstellungspolitischen Situation der Universität Hannover vor.

Ziel des Berichtes ist es, über die gleichstellungspolitische Arbeit im Zeitraum 01.10.2002 bis 30.09.2004 an der Universität Hannover zu informieren, Erfolge zu dokumentieren sowie konkrete Maßnahmen zu empfehlen. Der Bericht besteht aus acht Abschnitten.

- 1 Der erste Abschnitt des Berichts gibt einen allgemeinen Überblick der Situation von Frauen in den verschiedenen Bereichen an der Universität Hannover.
- 2 Im zweiten Abschnitt werden die Programme, Projekte und Maßnahmen vorgestellt, die zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Hannover in den letzten zwei Jahren umgesetzt wurden.
- 3 Abschnitt drei dokumentiert u. a. die Auszeichnungen und Preise, die die Universität Hannover im Berichtszeitraum für die Umsetzung von Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern erhalten hat.
- 4 Der vierte Abschnitt enthält die Empfehlungen der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung zu den Gleichstellungszielen für den Zeitraum 2005 bis 2008.
- 5 Die konkreten Maßnahmen, die für die nächsten Jahren geplant sind, werden im fünften Abschnitt ausführlich vorgestellt.
- 6 Abschnitt sechs fasst die Eckdaten der Fortschreibung des Frauenförderplans zusammen.
- 7 Im siebten Abschnitt werden die Maßnahmen und Schwerpunkte aus den Einrichtungen kurz gefasst vorgestellt.
- 8 Im abschließenden achten Abschnitt sind die Beiträge der Fachbereiche, der Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung ungekürzt dokumentiert und geben einen Überblick über die vielfältigen Initiativen und Entwicklungen in den verschiedenen Bereichen.

Leitfaden der Berichterstattung sind die von der Universität Hannover im Frauenförderplan formulierten Ziele zu den Schwerpunkten ihrer gleichstellungspolitischen Arbeit:

- Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre
- Verbesserungen der Studien- und Arbeitssituation
- Gender Mainstreaming

In Ergänzung zur Druckfassung ist der Bericht wie gewohnt im Internet zu finden (<http://www.uni-hannover.de/gleichstellungsbuero/handlungsfelder/berichte.htm>).



# 1 ENTWICKLUNGSDATEN: FRAUEN an der UNIVERSITÄT HANNOVER

## 1.1 ENTWICKLUNG DER GESAMTZAHLN

Die Gesamtzahl der Beschäftigten der Universität Hannover ist 2004 um ca. 11% niedriger als noch 2002. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt beträgt nahezu unverändert 43% (2002: 42,8%). Dies spiegelt sich auch in der Zusammensetzung der einzelnen Beschäftigtengruppen (vgl. Tabelle 1) wieder. In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten ist der Anteil der Frauen bei 26,8% (2002: 25,5%), in der Gruppe der Angestellten ist der Anteil der Frauen mit ca. 50% (2002: 50,6%) unverändert und in der Gruppe der Arbeiterinnen und Arbeiter ist er mit 46% annähernd gleich geblieben (2002: 47,2%).

Innerhalb der einzelnen Beschäftigtengruppen hat es leichte Verschiebungen gegeben. Der Anteil der Frauen an den Beamten im mittleren Dienst ist um fast 7% angestiegen. Bei den Angestellten hat sich der Anteil der Frauen im höheren Dienst um 2% erhöht, während im gehobenen Dienst ein Minus von 5% zu verzeichnen ist. Der Anteil der Arbeiterinnen in den Lohngruppen 1 – 5 ist um ca. 4% höher als noch 2002. Im Detail sehen die Verteilungen wie folgt aus:

■ Unter den Beamten im höheren Dienst beträgt der Anteil der Frauen unverändert 20%; im gehobenen Dienst sind knapp 72% Frauen beschäftigt (2002: 71%); im mittleren Dienst beträgt der Anteil der Frauen nunmehr 52% (2002: 45%).

■ Unter den Angestellten im höheren Dienst sind 31% (2002: 29%) Frauen beschäftigt; im gehobenen Dienst beträgt der Anteil der Frauen 32% (2002: 37,3%); im mittleren und einfachen Dienst ist er unverändert 77%.

■ In der Gruppe der Arbeiterinnen und Arbeiter beträgt der Anteil von Frauen in der Lohngruppe IX – VI unverändert 9%; in den Lohngruppen V – I beträgt er 79% (2002: 75%).

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten an der Universität Hannover insgesamt ist auf 28,5% angestiegen (21,2% Frauen; 7,3% Männer). Die Verteilung auf die jeweiligen Beschäftigtengruppen ist sehr unterschiedlich: von den Beamten arbeiten 7% in Teilzeit (2002: 4,7%), von den Angestellten 36,4% (2002: 27,2%) und von den Arbeiterinnen und Arbeitern 41% (2002: 37,2%). Von den insgesamt an der Universität Hannover beschäftigten Frauen arbeiten zur Zeit 49% in Teilzeit (2002: 36,7%), bei den Männern beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten 12,8%. Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit wird zum überwiegenden Teil von Frauen wahrgenommen, 74% der Teilzeitbeschäftigten an der Universität Hannover sind Frauen (2002: 72%).

Eine Ausnahme hiervon bildet die Gruppe der Teilzeit arbeitenden Angestellten im höheren Dienst, hier ist der Anteil der Männer mit 55% höher als der der Frauen. Überwiegend handelt es sich dabei um Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (FwN-Stellen).

**Tabelle 1: Anteil der Frauen an den Beschäftigten der Universität Hannover, Stand 2004**

	Vollzeit und Teilzeit			gesamt	Vollzeit		gesamt	Teilzeit	
	gesamt	davon Frauen	Frauen in %		davon Frauen	Frauen in %		gesamt	davon Frauen
höherer Dienst	624	124	19,9	601	112	18,6	23	12	52,2
gehobener Dienst	81	58	71,6	61	39	63,9	20	19	95,0
mittlerer Dienst	29	15	51,7	22	9	40,9	7	6	85,7
<b>Beamte gesamt</b>	<b>734</b>	<b>197</b>	<b>26,8</b>	<b>684</b>	<b>160</b>	<b>23,4</b>	<b>50</b>	<b>37</b>	<b>74,0</b>
höherer Dienst	669	208	31,1	410	91	22,2	259	117	45,2
gehobener Dienst	207	66	31,9	170	40	23,5	37	26	70,3
mittlerer und einfacher Dienst	639	489	76,5	383	243	63,4	256	246	96,1
<b>Angestellte gesamt</b>	<b>1515</b>	<b>763</b>	<b>50,4</b>	<b>963</b>	<b>374</b>	<b>38,8</b>	<b>552</b>	<b>389</b>	<b>70,5</b>
Lohngruppen IX-VI	133	12	9,0	128	9	7,0	5	3	60,0
Lohngruppen V-I	150	119	79,3	39	14	35,9	111	105	94,6
<b>Arbeiter/-innen gesamt</b>	<b>283</b>	<b>131</b>	<b>46,3</b>	<b>167</b>	<b>23</b>	<b>13,8</b>	<b>116</b>	<b>108</b>	<b>93,1</b>
<b>Beschäftigte insgesamt</b>	<b>2.532</b>	<b>1091</b>	<b>43,1</b>	<b>1814</b>	<b>557</b>	<b>30,7</b>	<b>718</b>	<b>534</b>	<b>74,4</b>

## 1.2 GESAMTÜBERBLICK über die PROFESSUREN

Der Anteil der Frauen in der Gruppe der Professorinnen und Professoren insgesamt an der Universität Hannover ist in den letzten zwei Jahren auf mittlerweile 16,3% angestiegen. Die Fachbereiche mit dem höchsten Professorinnenanteil sind Landschaftsarchitektur und Umweltentwicklung mit 36%, Literatur- und Sprachwissenschaften mit 30% und Erziehungswissenschaften mit

28%. Im aktuellen Berichtszeitraum werden erstmals auch die Juniorprofessuren in die Gesamtbetrachtung einbezogen.

**Tabelle 2: Zahl der Professorinnen und deren Anteil an der Zahl der Professuren an der Universität Hannover, Stand Dezember 2004**

Fachbereiche und Zentrale Einrichtungen	Beschäftigte insgesamt Personalart					Weibliche Beschäftigte Personalart					in % von Gesamt
	Prof. C4/W3	Prof. C3/W2/C2	Junior-professur	Hochschul-dozenur	Summe	Prof. C4/W3	Prof. C3/W2/C2	Junior-professur	Hochschul-dozenur	Summe	
Mathematik	7	12	2	-	21	1	2	-	-	3	14
Physik	9	6	2	-	17	-	-	-	-	0	0
Chemie	8	10	1	1	20	-	2	1	-	3	15
Geowissenschaften und Geographie	5	4	1	-	10	1	1	-	-	2	20
Biologie	3	5	1	-	9	-	1	1	-	2	22
Architektur	9	8	1	-	18	2	2	-	-	4	22
Bauingenieur- und Vermessungswesen	17	5	1	2	25	1	1	-	-	2	8
Maschinenbau	14	3	-	-	17	-	-	-	-	0	0
Elektrotechnik und Informationstechnik	10	5	2	-	17	-	-	-	-	0	0
Informatik	8	2	2	-	12	1	-	1	-	2	17
Gartenbau	6	8	1	-	15	1	-	1	-	2	13
Landschaftsarchitektur und Umweltentwicklung	3	7	1	-	11	2	2	-	-	4	36
Literatur- und Sprachwissenschaften	7	11	1	1	20	3	3	-	-	6	30
Geschichte, Philosophie und Sozialwissenschaften	5	16	-	7	28	2	4	-	1	7	25
Erziehungswissenschaften	16	18	3	13	50	1	3	3	7	14	28
Rechtswissenschaften	16	5	1	2	24	-	2	-	-	2	8
Wirtschaftswissenschaften	13	3	-	1	17	1	-	-	-	1	6
<b>Fachliche Einrichtungen</b>	<b>156</b>	<b>128</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>331</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>54</b>	<b>16</b>
Zentrale Einrichtungen	3	1	0	0	4	1	0	0	0	1	25
<b>Summe</b>	<b>159</b>	<b>129</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>335</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>55</b>	<b>16</b>
<b>weiblich in % von Gesamt</b>						<b>11</b>	<b>18</b>	<b>35</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	



### 1.2.1 ANTEIL der PROFESSORINNEN an den NEUBERUFUNGEN

Der prozentuale Anteil der neu berufenen Professorinnen an der Gesamtzahl der Berufungen hat sich im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum erhöht, von 28% (in den Jahren 2001 und 2002) auf 33% (in den Jahren 2003 und 2004). Insgesamt wurden 11 Professorinnen berufen, zwei davon haben den Ruf abgelehnt (1 Fachbereich Maschinenbau, 1 Fachbereich Wirtschaftswissenschaften), neun

Professorinnen wurden ernannt (vgl. Tabelle 3). Bei den Neuberufungen hat die Universität Hannover ihr Ziel eines Anteils von über 25% Professorinnen erreicht.

Die Erhöhung des Anteils der Professorinnen an den Professuren insgesamt ist vor allem auf ihren hohen Anteil an den neu berufenen Juniorprofessuren zurückzuführen.

**Tabelle 3: Ernennungen von Professorinnen an der Universität Hannover, 2003 bis 2004**

Fachbereich	Name/Denomination	Ernennung
Informatik	Dr. rer. nat. Nicola Henze, Hannover auf die Juniorprofessur für „Semantic Web“	ernannt zum 01.11.2003
Erziehungswissenschaften	Dr. phil Bettina Lindmeier, Soltau, auf die Juniorprofessur „Allgemeine und Integrative Behindertenpädagogik“	ernannt zum 01.11.2003
Chemie	Dr. Annette Marohn, Wülfrath, auf die Juniorprofessur „Chemiedidaktik“	ernannt zum 01.11.2004
Geschichte, Philosophie und Sozialwissenschaften	PD Dr. Cornelia Rauh-Kühne, Rottenburg, auf die W3-Professur für „Deutsche und Europäische Zeitgeschichte“	ernannt zum 01.04.2005
Erziehungswissenschaften	Prof. Dr. Inci Dirim, Hamburg, auf die Juniorprofessur „Schulpädagogik“	ernannt zum 05.03.2004
Geschichte, Philosophie und Sozialwissenschaften	Prof. Dr. phil. Brigitte Reinwald, Hamburg, auf die W3-Professur „Afrikanische Geschichte“	ernannt zum 01.10.2004
Geowissenschaften und Geographie	Prof. Dr. Anke Friedrich, Golm, auf die W3-Professur „Geologie“	ernannt zum 10.11.2004
Erziehungswissenschaften	Prof. Dr. phil. Christina Kalloch, Hildesheim, auf die W2-Professur „Theologie und Religionspädagogik“	ernannt zum 01.12.2004
Physik	PD Dr. Karina Morgenstern, Berlin, auf die W3-Professur „Experimentalphysik“	ernannt zum 11.02.2005

Quelle: Universität Hannover Senatsprotokolle 2003 und 2004

### 1.2.2 JUNIORPROFESSORINNEN

Mit der Einrichtung der Juniorprofessuren (2002) hat die Universität Hannover beschlossen, 40% der Stellen mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen. Diesem Ziel nähert sich die Universität Hannover an. Von den 20 besetzten Juniorprofessuren waren Ende 2004 sieben (35%) mit Wissenschaftlerinnen besetzt (vgl. Tabelle 4).

**Tabelle 4: Juniorprofessuren an der Universität Hannover, Stand 01. Dezember 2004**

Fachbereiche	2002			2004		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Mathematik	2	-	0,0	2	-	0,0
Physik	1	-	0,0	2	-	0,0
Chemie			0,0	1	1	100,0
Geowissenschaften und Geographie	1	-	0,0	1	-	0,0
Biologie	1	1	100,0	1	1	100,0
Architektur	-	-	0,0	1	-	0,0
Bauingenieur- und Vermessungswesen	-	-	0,0	1	-	0,0
Maschinenbau	-	-	0,0	-	-	0,0
Elektrotechnik und Informationstechnik	2	-	0,0	2	-	0,0
Informatik	1		0,0	2	1	50,0
Gartenbau	1	1	100,0	1	1	100,0
Landschaftsarchitektur und Umweltentwicklung	-	-	0,0	1	-	0,0
Literatur- und Sprachwissenschaften	-	-	0,0	1	-	0,0
Geschichte, Philosophie und Sozialwissenschaften			0,0			
Erziehungswissenschaften	1	1	100,0	3	3	100,0
Rechtswissenschaften	1	-	0,0	1	-	0,0
Wirtschaftswissenschaften						
<b>Gesamt</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>27,0</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>35,0</b>

Quelle: Universität Hannover

### 1.3 STUDIERENDE

Die Zahl der Studierenden an der Universität Hannover hat sich seit 2002 insgesamt um ca. 10% auf 23.509 verringert. Der Anteil der Studentinnen betrug im Wintersemester 2004/2005, nahezu unverändert zum Wintersemester vor zwei Jahren, 47,5% (vgl. Tabelle 5).

In fast allen Fachbereichen ist die Zahl der Studierenden niedriger als noch vor zwei Jahren. Da die Zahl der Studentinnen in den meisten dieser Fachbereiche jedoch weniger stark gesunken ist als die der Studierenden insgesamt, hat sich der prozentuale Anteil der Studentinnen hier leicht erhöht. Nur in den Fachbereichen Elektro- und Informationstechnik und Gartenbau ist die Zahl der Studentinnen etwas stärker gesunken als die der Studierenden insgesamt, was zu einem minimalen Rückgang im Studentinnenanteil geführt hat. Eine Ausnahme von der allgemeinen Abnahme der Studierendenzahlen bilden die Fachbereiche Physik, Maschinenbau und Informatik, hier

sind im Wintersemester 2004/2005 mehr Studierende als noch vor zwei Jahren eingeschrieben. Die Zahl der Studentinnen an diesen Fachbereichen ist jedoch nicht im gleichen Maße angestiegen, so dass sich ihr Anteil nur gering erhöht (Physik + 0,2%, Maschinenbau + 1,8%) und im Fachbereich Informatik sogar verringert (- 3,4%) hat. Die Verteilung der Studentinnen und Studenten auf die verschiedenen Fachbereiche ist nach wie vor ungleichgewichtig und nahezu unverändert. Die höchsten Anteile an Studentinnen weisen die Fachbereiche Erziehungswissenschaften (77%, 2002: 74%), Literatur- und Sprachwissenschaften (71%, 2002: 70%) und Biologie (64%, 2002: 62%) auf. Die höchsten Anteile an Studenten weisen die Fachbereiche Elektro- und Informationstechnik (88%, 2002: 87%), Informatik und Maschinenbau (jeweils 87%, 2002: 84% bzw. 89%) und Physik (76%, 2002: 76%) auf.

**Tabelle 5: Studierende\* nach Fachbereichen im WS 2004/2005 und WS 2002/2003**

Fachbereiche	WS 2002/2003			WS 2004/2005			Differenz WS 2002/2003 und WS 2004/2005			
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	In % von Gesamt
Mathematik	1.024	363	35,4	953	376	39,4	-71	13	4,0	-7
Physik	683	164	24	734	178	24,2	51	14	0,2	8
Chemie	1.301	622	47,8	1.290	660	51,1	-11	38	3,3	-1
Geowissenschaften und Geographie	851	357	42	700	302	43,1	-151	-55	1,1	-18
Biologie	722	444	61,5	653	418	64,0	-69	-26	2,5	-10
Architektur	1.203	569	47,3	1.016	525	51,7	-187	-44	4,4	-16
Bauingenieur- und Vermessungswesen	1.365	398	29,2	1.197	350	29,2	-168	-48	0,0	-12
Maschinenbau	1.268	140	11	1.704	217	12,8	436	77	1,8	34
Elektrotechnik und Informationstechnik	1.064	141	13,3	1.059	129	12,1	-5	-12	-1,2	-0
Informatik	312	51	16,3	415	54	12,9	103	3	-3,4	33
Gartenbau	605	362	59,8	545	320	58,7	-61	-43	-1,1	-10
Landschaftsarchitektur und Umweltentwicklung	669	418	62,5	577	365	63,3	-92	-53	0,8	-14
Literatur- und Sprachwissenschaften	1.590	1.127	70,9	1.272	908	71,4	-318	-219	0,5	-20
Geschichte, Philosophie und Sozialwissenschaften	3.961	2.051	51,8	2.902	1.552	53,5	-1.059	-499	1,7	-27
Erziehungswissenschaften	3.636	2.695	74,1	3.113	2.403	77,2	-523	-293	3,1	-14
Rechtswissenschaften	2.552	1.190	46,6	2.238	1.120	50,1	-314	-70	3,5	-12
Wirtschaftswissenschaften	2.671	915	34,3	2.579	977	37,9	-92	62	3,6	-3
Arbeitswissenschaften	566	322	56,9	563	322	57,1	-3	-1	0,2	-1
<b>Summe</b>	<b>26.043</b>	<b>12.329</b>	<b>47,3</b>	<b>23.509</b>	<b>11.173</b>	<b>47,5</b>	<b>-2.534</b>	<b>-1.157</b>	<b>0,2</b>	<b>-10</b>

Quelle: Universität Hannover \*Studierende (ohne Beurlaubte, ohne Studierende der Medienwissenschaften sowie ohne Studierende von Studiengängen, die laut §4 (2) MPO antrags- oder genehmigungspflichtig sind) im WS 2004/2005

## 1.4 RELATION zwischen dem ANTEIL der WISSENSCHAFTLERINNEN und dem Anteil der STUDENTINNEN

Der Anteil der aus Haushaltsmitteln beschäftigten Wissenschaftlerinnen<sup>1)</sup> ist weiterhin sehr unterschiedlich in den einzelnen Fachbereichen (vgl. Tabelle 6). Der Anteil insgesamt hat sich auf 23,8% (2002: 22,2%) erhöht. Einen deutlichen Anstieg des Anteils von Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu 2002 verzeichneten die Fachbereiche Bauingenieur- und Vermessungswesen sowie Wirtschaftswissenschaften (jeweils +6%) und der Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltentwicklung (+5%).

Die Relation zwischen dem Anteil der Studentinnen und dem Anteil der Wissenschaftlerinnen in den einzelnen Fachbereichen ist ungleichgewichtig: Der Anteil der Studentinnen ist nach wie vor jeweils deutlich höher als der Anteil der Wissenschaftlerinnen.

Eine Annäherung der Relation erfolgte z.B. im Fachbereich Bauingenieur- und Vermessungswesen, hier steht einem Anteil von 29% Studentinnen ein Anteil von 25% Wissenschaftlerinnen gegenüber, im Fachbereich Maschinenbau hat die Erhöhung des Anteils der Wissenschaftlerinnen auf 8% die zahlenmäßige Differenz zu den 12,8% Studentinnen minimiert und auch im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften hat sich die Differenz verringert, 28% Wissenschaftlerinnen stehen 38% Studentinnen gegenüber.

<sup>1)</sup> Unter dem Begriff „aus Haushaltsmitteln beschäftigte Wissenschaftler/innen“ werden folgende Beschäftigungen gefasst: Professor/in, Hochschuldozent/in, Obering., Oberass., wiss. Assistent/in, Akad. Direktor/in, Akad. Ober/rat/rätin, Akad. Rat/Rätin, Ang. wiss. Dienst, Ang. FwN

**Tabelle 6: Anteil der Frauen an den Studierenden\* (Vollzeitäquivalente) und an dem wissenschaftlichen Personal, Stand 2004**

Fachbereiche	Studierende* WS 2004/2005			wissenschaftl. Personal aus Haushaltsmitteln		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Mathematik	953	376	39,4	54	6	11,1
Physik	734	178	24,2	52	3	5,8
Chemie	1.290	660	51,1	93	27	29,0
Geowissenschaften und Geographie	700	302	43,1	38	5	13,2
Biologie	653	418	64,0	28	4	14,3
Architektur	1.016	525	51,7	70	18	25,7
Bauingenieur- und Vermessungswesen	1.197	350	29,2	116	29	25,0
Maschinenbau	1.704	217	12,8	99	8	8,1
Elektrotechnik und Informationstechnik	1.059	129	12,1	84	5	6,0
Informatik	415	54	12,9	44	4	9,1
Gartenbau	545	320	58,7	45	18	40,0
Landschaftsarchitektur und Umweltentwicklung	577	365	63,3	32	13	40,6
Literatur- und Sprachwissenschaften	1.272	908	71,4	41	19	46,3
Geschichte, Philosophie und Sozialwissenschaften	2.902	1.552	53,5	63	23	36,5
Erziehungswissenschaften	3.113	2.403	77,2	139	51	36,7
Rechtswissenschaften	2.238	1.120	50,1	62	15	24,2
Wirtschaftswissenschaften	2.579	977	37,9	85	24	28,2
Arbeitswissenschaften	563	322	57,1	9	3	33,3
<b>Summe</b>	<b>23.509</b>	<b>11.173</b>	<b>47,5</b>	<b>1.154</b>	<b>275</b>	<b>23,8</b>

Quelle: Universität Hannover

\*Studierende (ohne Beurlaubte, ohne Studierende der Medienwissenschaften sowie ohne Studierende von Studiengängen, die laut §4 (2) MPO antrags- oder genehmigungspflichtig sind) im WS 2004/2005

## 1.5 QUALIFIZIERUNG des WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES

### 1.5.1 PROMOTIONEN

Der Anteil der Frauen an den Promotionen hat sich in den letzten zwei Jahren wie bereits im vorherigen Berichtszeitraum bei ca. 28% konsolidiert (vgl. Tabelle 7). Bezogen

auf die Fächergruppen zeigten sich in den vier Semestern des Berichtszeitraums jedoch deutliche Schwankungen in den jeweiligen Anteilen der Promovendinnen.

**Tabelle 7: Promotionen nach Studien- und Hauptstudienbereichen, WS 2002/2003 bis SoSe 2004**

Fachbereiche	WS 2002/2003			SoSe 2003			WS 2003/2004			SoSe 2004		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Mathematik	2	1	50%	-	-	-	3	1	33%	4	0	0%
Physik	12	3	25%	19	1	5%	11	0	0%	12	1	8%
Chemie *	41	12	29%	34	11	32%	38	12	32%	37	17	46%
Biologie	18	4	22%	14	8	57%	14	5	36%	13	1	8%
Geographie	-	-	-	-	-	-	7	2	29%	1	0	0%
Geologie **	2	0	0%	2	0	0%	2	0	0%	1	0	0%
Informatik	1	0	0%	2	0	0%	-	-	-	2	0	0%
Mineralogie	1	0	0%	1	1	100%	3	1	33%	2	1	50%
Meteorologie	2	1	50%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Math. und Naturwiss.</b>	<b>79</b>	<b>21</b>	<b>27%</b>	<b>72</b>	<b>21</b>	<b>29%</b>	<b>78</b>	<b>21</b>	<b>27%</b>	<b>72</b>	<b>20</b>	<b>28%</b>
Maschinenbau	31	2	6%	28	1	4%	21	0	0%	7	0	0%
Elektrotechnik	10	0	0%	8	0	0%	8	0	0%	11	0	0%
Architektur	5	2	40%	3	1	33%	-	-	-	1	1	100%
Bauingenieurwesen	7	2	29%	8	1	13%	10	0	0%	11	4	36%
Vermessungswesen	-	-	-	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
<b>Ingenieurwissenschaften</b>	<b>53</b>	<b>6</b>	<b>11%</b>	<b>48</b>	<b>3</b>	<b>6%</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>16%</b>
Religionswissenschaften	-	-	-	1	0	0%	2	2	100%	2	1	50%
Philosophie	3	0	0%	1	0	0%	1	1	100%	2	0	0%
Geschichte	5	3	60%	1	1	100%	5	3	60%	1	0	0%
Germanistik	4	2	50%	7	2	29%	5	3	60%	4	3	75%
Anglistik/Amerikan.	-	-	-	-	-	-	2	1	50%	1	0	0%
Romanistik	-	-	-	-	-	-	2	2	100%	1	0	0%
Psychologie	2	2	100%	1	0	0%	1	0	0%	-	-	-
Pädagogik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Berufspädagogik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Sprach- und Kulturwiss.</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>50%</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>27%</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>67%</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>36%</b>
Sozialwissenschaften ***	4	3	75%	-	-	-	1	0	0%	1	1	100%
Politik	3	1	33%	-	-	-	1	0	0%	5	3	60%
Rechtswissenschaften	15	4	27%	12	5	42%	21	9	43%	14	5	36%
Wirtschaftswissenschaften	5	2	40%	11	5	45%	10	2	20%	12	3	25%
<b>RWS- Wiss.</b>	<b>27</b>	<b>10</b>	<b>37%</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>43%</b>	<b>33</b>	<b>11</b>	<b>33%</b>	<b>32</b>	<b>12</b>	<b>38%</b>
Gartenbau	10	6	60%	6	2	33%	3	2	67%	5	3	60%
Landsch. und Umw.-entw.	-	-	-	3	3	100%	-	-	-	3	1	33%
Hauswirtschaftswiss.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lebensmittelwiss.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	50%
Textil- und Bekleidungsst.	-	-	-	-	-	-	1	1	100%	-	-	-
<b>Agrar, Forst., Ernährung</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>60%</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>56%</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>75%</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>50%</b>
Sport	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FB Erziehungswiss. I	5	3	60%	7	4	57%	6	1	17%	7	2	29%
<b>Summe</b>	<b>188</b>	<b>53</b>	<b>28%</b>	<b>170</b>	<b>46</b>	<b>27%</b>	<b>179</b>	<b>48</b>	<b>27%</b>	<b>163</b>	<b>48</b>	<b>29%</b>
* davon: Biochemie	15	8	53%	16	6	38%	18	7	39%	26	14	54%
** davon: Bodenkunde	2	0	0%	-	-	-	2	0	0%	1	0	0%
*** davon: Soziologie	4	3	75%	-	-	-	1	0	0%	1	1	100%

## 1.5.2 HABILITATIONEN

An der Universität Hannover wurden in den Jahren 2003 und 2004 insgesamt 58 Habilitationen abgeschlossen, davon 20 von Frauen (vgl. Tabelle 8). Der Anteil der Frauen an den Habilitationen hat sich gegenüber dem letzten Berichtszeitraum von 19% auf 34% erhöht.

Aufgrund der insgesamt geringen Zahl der Habilitationen ergeben bereits geringe Veränderungen in der Anzahl der habilitierenden Wissenschaftlerinnen entsprechende Schwankungen in den prozentualen Anteilen.

**Tabelle 8: Habilitationen nach Studien- und Hauptstudienbereichen, 2001 bis 2004**

Fachbereiche	2001			2002			2003			2004		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Mathematik	-	-	-	2	0	-	1	0	-	2	1	-
Physik	3	0	-	3	1	-	3	1	-	2	0	-
Chemie *	2	0	-	1	0	-	2	0	-	3	0	-
Biologie	1	0	-	1	1	-	1	0	-	2	2	-
Geographie	2	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Geologie **	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Informatik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	-
Mineralogie	2	0	-	1	0	-	-	-	-	1	0	-
Meteorologie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Math. und Naturwiss.</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>25%</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>14%</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>27%</b>
Maschinenbau	3	0	-	1	0	-	2	0	-	2	0	-
Elektrotechnik	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-
Architektur	3	0	-	1	0	-	2	2	-	1	0	-
Bauingenieurwesen	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Vermessungswesen	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Ingenieurwissenschaften</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>10%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>40%</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Religionswissenschaften	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-
Philosophie	-	-	-	1	0	-	-	-	-	1	0	-
Geschichte	1	0	-	4	2	-	-	-	-	1	1	-
Germanistik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anglistik/Amerikan.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Romanistik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Psychologie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Pädagogik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Berufspädagogik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Sprach- und Kulturwiss.</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>40%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>67%</b>
Sozialwissenschaften ***	1	0	-	1	0	-	1	0	-	2	1	-
Politik	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rechtswissenschaften	1	0	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Wirtschaftswissenschaften	4	1	-	1	1	-	4	1	-	7	2	-
<b>RWS- Wiss.</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>29%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>33%</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>33%</b>
Gartenbau	2	0	-	1	1	-	1	0	-	3	1	-
Landsch. und Umw.-entw.	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-
Hauswirtschaftswiss.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lebensmittelwiss.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Textil- und Bekleidungsst.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Agrar, Forst., Ernährung</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>
Sport	-	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	-
FB Erziehungswiss. I	4	1	-	-	-	-	1	1	-	5	2	-
<b>Summe</b>	<b>34</b>	<b>4</b>	<b>12%</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>32%</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>35%</b>	<b>35</b>	<b>12</b>	<b>34%</b>
* davon: Biochemie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
** davon: Bodenkunde	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
*** davon: Soziologie	1	0	-	1	0	-	-	-	-	2	1	-

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick, in welchen Fachbereichen/Fakultäten und in welchen Fachgebieten Wissenschaftlerinnen in den Jahren 2003 und 2004 habilitierten (vgl. Tabelle 9).

**Tabelle 9: Habilitandinnen der Universität Hannover, 2003 und 2004**

Fachbereich bzw. Fakultät	Name und Fachgebiet	Datum (Urkunde)
Geistes- und Sozialwissenschaften	PD Dr. Ina Wunn Religionswissenschaft	14.01.2003
Wirtschaftswissenschaften	PD Dr. Vivian Carstensen Volkswirtschaftslehre	31.01.2003
Physik	PD Dr. Anna Sanpera Physik	05.02.2003
Erziehungswissenschaften	PD Dr. Astrid Beckmann Didaktik der Mathematik	06.02.2003
Landschaftsarchitektur und Umweltentwicklung	PD Dr.-Ing. Eva Benz-Rababah Urbane Landschaftsarchitektur	02.07.2003
Bauingenieur- und Vermessungswesen	PD Dr.-Ing. Christine Helmer-Madhok Technische Umweltmikrobiologie	10.07.2003
Rechtswissenschaften	PD Dr. jur. Jutta Stender-Vorwachs, LL.M. Öffentliches Recht einschließlich Medien- und Europarecht	21.05.2003
Bauingenieur- und Vermessungswesen	PD Dr.-Ing. Michaela Hunze Strömungsmechanik in der Umwelttechnik	04.12.2003
Geistes- und Sozialwissenschaften	PD Dr. phil. Mechthild Bereswill Soziologie	02.02.2004
Biologie	PD Dr. rer. nat. Franziska Krajinski Genetik	13.05.2004
Geistes- und Sozialwissenschaften	PD Dr. Lilli Gast Psychologie unter Einfluss der psychoanalytischen Sozialpsychologie und Kulturtheorie	26.05.2004
Mathematik	PD Dr. rer. nat. Gudrun Thäter Mathematik	08.07.2004
Erziehungswissenschaften	PD Dr. Meike Wulfmeyer Grundschuldidaktik mit dem Schwerpunkt Sachunterricht	19.07.2004
Landschaftsarchitektur und Umweltentwicklung	PD Dr.-Ing. Helga Kanning Nachhaltige Raum- und Umweltentwicklung	22.07.2004
Geistes- und Sozialwissenschaften	PD Dr. Jutta Joachim Politikwissenschaft, Internationale Politik und Europäische Integration	22.12.2004
Wirtschaftswissenschaften	PD Dr. rer. pol. Susanne Soretz Volkswirtschaftslehre	18.10.2004
Wirtschaftswissenschaften	PD Dr. rer. pol. Christiane Clemens Volkswirtschaftslehre	18.10.2004
Gartenbau	PD Dr. sc. agr. Kerstin Wydra Phytomedizin	18.11.2004
Erziehungswissenschaften	PD Dr. Katrin Hauenschild Transkulturalität – eine Herausforderung für Schule und Lehrerbildung	22.07.2004
Geistes- und Sozialwissenschaften	PD Dr. Daniela Münkel Neuere und Neueste Geschichte	13.12.2004

Quelle: Universität Hannover Senatsprotokolle 2003 und 2004

## 2 PROGRAMME, PROJEKTE und MAßNAHMEN zur GLEICHSTELLUNG von FRAUEN und MÄNNERN an der UNIVERSITÄT HANNOVER

Während des Berichtszeitraumes haben die Fachbereiche und Einrichtungen der Universität Hannover kontinuierlich bewährte Qualifizierungsprogramme fortgeführt, neue entwickelt und umgesetzt. Darüber hinaus beteiligten sie sich an den Programmen zur Herstellung von Chancengleichheit des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK).

Im folgenden gibt eine Kurzbeschreibung der Programme, Projekte und Maßnahmen (vgl. Tabelle 10) einen Überblick über die Vielfältigkeit. Die Darstellung gliedert sich nach den Schwerpunkten des Frauenförderplans:

- Erhöhung des Anteils von Frauen
- Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen
- Frauen- und Geschlechterforschung

Neben dem Programm- bzw. Projektstart und den Teilnehmenden bzw. den Zielgruppen werden die beteiligten und verantwortlichen Institutionen aufgeführt.

Die Synopse der Aktivitäten zeigt deutlich, dass erfolgreiche Gleichstellungsarbeit an der Universität Hannover am besten in Kooperation mit verschiedenen Hochschuleinrichtungen durchgeführt werden und gelingen kann.

### 2.1 MAßNAHMEN zur ERHÖHUNG des Anteils von FRAUEN

**Tabelle 10: Programme, Projekte und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Hannover**

Programme, Projekte, Maßnahmen an der Universität Hannover	Programm- bzw. Projektstart Teilnehmende/Zielgruppe	Verantwortlich
Habilitationsprogramm für Frauen	seit 1997 14 Wissenschaftlerinnen	Hochschulleitung, Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung, Fachbereiche, Gleichstellungsbeauftragte
Dorothea-Erleben-Programm Qualifizierung zur Professur	seit 1996 12 Wissenschaftlerinnen	Hochschulleitung, Fachbereiche, Gleichstellungsbeauftragte, MWK
Promotionsabschlussförderung	seit 2001 19 Frauen und 2 Männer, deren Promotionsabschluss sich aus familiären Gründen verzögert hatte	Gleichstellungsbeauftragte, Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung, Hochschulleitung
„Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft“	seit 2001 jährlich ca. 30 Studienabsolventinnen, Doktorandinnen, Habilitandinnen	Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbüro, Beirat, interne und externe Mentorinnen und Mentoren
Mentoring für Schülerinnen	seit 2002 jährlich ca. 15-20 Schülerinnen aus der Region Hannover	Gleichstellungsbeauftragte, Zentrale Studienberatung, technik- und naturwissenschaftliche Fachbereiche
Herbstuniversität für Schülerinnen	seit 1997 jährlich ca. 70 Schülerinnen der 11.-13. Klassen aus Schulen der Region Hannover	Zentrale Studienberatung, Fachbereiche
Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag	seit 2003 jährlich ca. 30-50 Schülerinnen der 5.-10. Klasse (Töchter der Beschäftigten mit Schulfreundinnen)	Gleichstellungsbeauftragte, dez. Gleichstellungsbeauftragte, Zentrale Studienberatung, diverse Hochschuleinrichtungen
Tech-Buffer	seit 2000 jährlich Schülerinnen und Schüler der 11.-13. Klassen der Region Hannover	Arbeitsgruppe für interdisziplinäres Lernen (AGiL), Fachbereich Maschinenbau
uniKIK	seit 2000 Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer	uniKIK, Fachbereiche
KUH – KinderUniHannover	seit 2003 Vorlesungen für 8-12 jährige Schülerinnen und Schüler	Hannoversche Hochschulen, Pressestelle Universität Hannover
Ada Lovelace's Urenkelinnen – Mentoringprogramm	seit 2002 jährlich 8-13 Schülerinnen aus der Region Hannover	Institut für Angewandte Systeme, Fachgebiet Graphische Datenverarbeitung, MWK, Schulen aus der Region Hannover



## 2.2 MAßNAHMEN zur VERBESSERUNG der STUDIEN- und ARBEITSSITUATION

**Tabelle 10: Programme, Projekte und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Hannover**

Programme, Projekte, Maßnahmen an der Universität Hannover	Programm- bzw. Projektstart Teilnehmende/Zielgruppe	Verantwortlich
Projekt „Vertretung in Hochschulsekretariaten“	seit 2000 3-5 Hochschulsekretärinnen	Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbüro, Personalbüro, Personalentwicklung
Programm für Berufsrückkehrerinnen	seit 2004 Eingliederung von beurlaubten Angestellten, Einarbeitungs- und Fortbildungsphasen	Gleichstellungsbeauftragte, Personalentwicklung, Verwaltung, Fachbereich Maschinenbau, Regionales Rechenzentrum Niedersachsen
Voll- und Teilzeit/ Flexible Arbeitszeiten	Zeitlich angepasste Arbeitszeiten aus familiären Gründen	Institute, zentrale Einrichtungen, Verwaltung
Tearbeit/Heimarbeit	seit 2002 5 Beschäftigte aus Verwaltung und dem wissenschaftlichen Bereich	Verwaltung, Personalrat, Institute
Weiterbildung		ZEW, WA, Gleichstellungsbeauftragte, JOB FIT
„Join the Top – Qualität für Studium und Beruf“	seit 2003 Absolventinnen und Absolventen der Ingenieurstudiengänge und der Informatik	Fachbereiche Bauingenieur- und Vermessungswesen, Elektrotechnik und Informationstechnik, Maschinenbau und Fachbereich Informatik sowie namhafte regionale und überregionale Unternehmen
„Go! for Pole-Position – Exzellenz für Studium und Beruf“	seit 2005 extracurriculares fächerübergreifendes Qualifizierungsprogramm für Studentinnen und Studenten der Ingenieurwissenschaften und der Informatik	Fachbereiche Bauingenieur- und Vermessungswesen, Elektrotechnik und Informationstechnik, Maschinenbau und Fachbereich Informatik sowie namhafte regionale und überregionale Unternehmen
Online-Beratung, um die Hemmschwelle bei männlichen Studierenden zu senken	seit 2004 Studenten	Psychologisch-Therapeutische Beratung für Studierende
Uninahe Kinder-Ferienbetreuung	seit 2003 6-12jährige Kinder von Beschäftigten und Studierenden in den Oster- und Herbstferien	Zentrum für Hochschulsport, Gleichstellungsbeauftragte
Kinderbetreuungseinrichtungen	seit 1994 Studierende und Beschäftigte	Elterninitiativen, Gebäudemanagement
Kinderbetreuung bei Exkursionen	seit 1996 studierende Eltern	Studentenwerk
Wickel- und Stillräume	seit 1996 Beschäftigte und Studierende	Dezernat Gebäudemanagement, Technische Informationsbibliothek und Universitätsbibliothek, Studentenwerk

## 2.3 GESCHLECHTERFORSCHUNG und FRAUENSTUDIEN

**Tabelle 10: Programme, Projekte und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Hannover**

Programme, Projekte, Maßnahmen an der Universität Hannover	Programm- bzw. Projektstart Teilnehmende/Zielgruppe	Verantwortlich
Projekt: Virtual International Gender Studies „VINGS“	2001 bis 2004 Studierende	Fachbereich Geschichte, Philosophie und Sozialwissenschaften in Kooperation mit den Universitäten Bielefeld, Bochum und der FernUniversität Hagen
Maria-Goeppert-Mayer-Programm – Gastprofessur für Internationale Frauen- und Genderforschung	seit 2000 Nachwuchswissenschaftlerinnen aus aller Welt	MWK, Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften, Fachbereich Bauingenieur- und Vermessungswesen
Niedersächsischer Forschungsverbund für Frauen-/Geschlechterforschung in Naturwissenschaften, Technik und Medizin (NFFG)	1997 bis 2004 Niedersächsische Wissenschaftlerinnen	Geschäftsstelle am Fachbereich Architektur
Studien- und Forschungsschwerpunkt Gender Studies	seit 1999 Studierende der Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften	Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften
Einbindung von Frauen- und Geschlechterforschung in Lehrveranstaltungen	seit 1984 Studierende der nebenstehenden Fachbereiche und Fakultäten	Fachbereiche Architektur, Bauingenieur- und Vermessungswesen, Landschaftsarchitektur- und Umweltentwicklung, Rechtswissenschaften, Erziehungswissenschaften sowie Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften
Senatspool für gleichstellungspolitische Aktivitäten Anschubfinanzierung für Projekte und Organisationseinrichtungen	seit 1990 Studierende, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	Gleichstellungsbeauftragte, Universitätseinrichtungen

## 2.4 NEUER SCHWERPUNKT – GENDER MAINSTREAMING-ANSATZ

Ein neuer Schwerpunkt in der Fortschreibung des Frauenförderplans ist der Gender Mainstreaming-Ansatz. Die Fachbereiche, Zentralen Einrichtungen und die Verwaltung wurden 2004 erstmals gebeten, ihre Ideen und Maßnahmen dazu in ihren Bericht zu integrieren.

Gender kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, historisch, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern. Diese sind – anders als das biologische Geschlecht – erlernt und damit auch veränderbar.

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, weil es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Dies bedeutet für die Gleichstellungspolitik an der Hochschule, sowohl genau zu analysieren, in welchen Bereichen Nachteile für ein Geschlecht zu verzeichnen sind als auch Strategien und Maßnahmen dagegen zu ergreifen.

Der Gender Mainstreaming-Ansatz löst die Frauenförderung nicht ab, er verändert die Maßnahmen, indem der Blick und die Analyse innerhalb einer Organisation auf Frauen und Männer gerichtet wird. Er ist ein Instrument mit dem Ziel der Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer. Gender Mainstreaming ergänzt somit die bisherigen Instrumente und Maßnahmen.

Im folgenden werden Ausschnitte aus den Originalbeiträgen der Einrichtungen, die den Punkt Gender Mainstreaming gesondert dargestellt haben, im Wortlaut wiedergegeben.

## Zentrale Einrichtung für Weiterbildung (ZEW) der Universität Hannover

Alle Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation und des Angebots werden regelmäßig besprochen auf der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen-Besprechung (MAB), dem fachlich orientierten FORUM und bei Bedarf auf einer Klausur; Maßnahmen im Sinne des Gender Mainstreaming waren dort bisher nachrangig. Für eine der nächsten Sitzungen wird die Leitung der ZEW das Thema jedoch wieder einbringen. Von der Resonanz der Beschäftigten wird es im Wesentlichen abhängen, ob die ZEW sich diesem Handlungsfeld stärker zuwenden wird.

Das Leitbild der ZEW nimmt entsprechende Aspekte – bisher ohne explizite Nennung – bereits jetzt schon mit auf:

„Auf der Grundlage einer lebendigen bildungsdemokratischen Tradition fördert die ZEW Bildung und Weiterbildung, die die Selbstverfügungsmöglichkeiten von Menschen und Einrichtungen erhöhen. Die ZEW geht von der komplexen Lebens- und Lernwirklichkeit des Menschen aus. Zu ihrem Verständnis entwickelt sie Konzepte der wissenschaftlichen Weiterbildung und berufsqualifizierende Maßnahmen für Teilnehmende innerhalb und außerhalb der Universität, bei deren Umsetzung sie mit unterschiedlichen Partnern kooperiert“.

Die ZEW hat sich im Jahre 2004 aktiv beteiligt an der Studie „Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming“ der Stiftung Leben & Umwelt. Gemeinsam mit der Stiftung und der ConSid-Beratung hat die ZEW mit der Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaften (seit Anfang 2003 der ZEW zugeordnet) eine Veranstaltung zur Vorstellung der Ergebnisse und zu notwendigen Konsequenzen im Leibnizhaus durchgeführt.

Die ZEW hat sich durch das Weiterbildungsprogramm für das wissenschaftliche Personal, betraut von Frau Ilka Netzebandt, aktiv beteiligt an dem Programm „Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft“. Der Auswertungsbericht für die erste Phase dieses Projektes wird zurzeit vorbereitet. Er wird in der Schriftenreihe der ZEW erscheinen.

Für das Jahr 2005 ist mit der Universität Hildesheim in Kooperation mit einer Neubesetzung einer Professur ein

neues Weiterbildungsprojekt zum Gender Mainstreaming in Vorbereitung. Träger ist auch hier die Kooperationsstelle Hochschulen – Gewerkschaften für die Region Hannover – Hildesheim.

## Fachbereich Biologie

Bereits bei der Einstellung könnten alle neuen Mitarbeiter/innen der Universität Hannover in schriftlicher (und eventuell mündlicher) Form darauf hingewiesen werden, dass sexistische Äußerungen jeglicher Art an der Universität Hannover von der Hochschulleitung nicht toleriert werden. Eine derartige Maßnahme könnte das allgemeine Problembewusstsein erhöhen und derartigen verletzenden Äußerungen vorbeugen. Um Abbrecherquoten möglichst niedrig zu halten, könnte an bestimmten Fachbereichen/Fakultäten der Universität Hannover ein Tutorensystem etabliert werden. In einigen Studiengängen (z.B. Pflanzenbiotechnologie) wird eine bestimmte Anzahl von Studierenden bereits zu Beginn des Studiums einem Dozenten/einer Dozentin zugeordnet. Für alle Studierenden können derartige regelmäßige Treffen zu einer besseren Orientierung während des Studiums beitragen und möglicherweise auch Entscheidungshilfen für die Zukunft geben. Gerade Studentinnen zweifeln während des Studiums oft an ihren Fähigkeiten, und ein Ansprechpartner/in könnte in schwierigen Studiensituationen weiterhelfen. Eine derartige Einrichtung könnte sich auch in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen positiv niederschlagen.

## Fachbereich Physik

Neben den oben genannten gezielten Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Studierenden und dem wissenschaftlichen Personal achtet der Fachbereich Physik natürlich auch auf die Gewährleistung der Chancengleichheit für Frauen und Männer. So besteht z.B. die Möglichkeit der Arbeitszeitreduktion im Rahmen der Elternzeit natürlich sowohl für Mitarbeiterinnen als auch für Mitarbeiter. Derzeit macht z.B. ein wissenschaftlicher Mitarbeiter des Instituts für Meteorologie und Klimatologie von dieser Möglichkeit Gebrauch.

Der Gender Mainstreaming Aspekt wird inzwischen auch in Förderungsanträgen für Sonderforschungsbereiche und EU-Projekte berücksichtigt. Beispiele hierfür finden sich

im Fachbereich Physik u.a. im Antrag zur Verlängerung des Sonderforschungsbereichs 407 und in EU-Anträgen.

### **Fachbereich Wirtschaftswissenschaften**

Trotz jahrelanger frauenpolitischer Aktivitäten ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach wie vor nicht erreicht. Um diesem Ziel näher zu kommen, werden neue Methoden und Strategien für die Gleichstellung der Geschlechter entwickelt. Gender Mainstreaming ist ein solches Projekt.

Das Thema Gleichstellung soll alle erreichen, deswegen wollen die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät durch Maßnahmen wie beispielsweise regelmäßiges Verschicken von Informationsemails an alle Mitarbeiter bewirken, dass sowohl Männer als auch Frauen über die Arbeit und Angebote des Gleichstellungsbüros informiert sind.

Weiterhin hat die Nachwuchsförderung Priorität. So soll bereits bei den Studierende Sensibilität für das Thema Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden. Es ist geplant, bei den Studienanfängern und Studienanfängerinnen des Wintersemesters 2005/2006 eine provokative Plakataktion durchzuführen, um auf die Arbeit des Gleichstellungsbüros aufmerksam zu machen.

Durch die Initiierung und Durchführung solcher Handlungen soll ein Beitrag zur Verbesserung der Studien- und Arbeitssituation geleistet werden, welcher ein gleichstellungspolitisches Ziel im Sinne von Gender Mainstreaming ist.

Die im Berichtszeitraum durchgeführten Maßnahmen, wie Infomails versenden, Homepage aufbauen und Informationsveranstaltungen durchführen, werden deshalb fortgeführt und weiterentwickelt.

Allgemein kann festgestellt werden, dass an der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät Gender Mainstreaming weitestgehend berücksichtigt wird. An den Verteilungen unter den Studienanfängern lässt sich erkennen, dass der Studiengang mittlerweile Frauen und Männer gleichermaßen anspricht.

Bei der geplanten Umgestaltung des Diplomstudienganges hin zu einem Bachelor-/Masterstudiengang sollte darauf geachtet werden, dass in der neuen Studienordnung Gender Mainstreaming berücksichtigt wird.

## **3 PREISE und AUSZEICHNUNGEN für CHANCENGLEICHHEIT von FRAUEN und MÄNNERN**

Die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages, insbesondere die Nachwuchsförderung von Frauen, rückt immer stärker ins öffentliche Interesse von Politik und Wirtschaft. Jährlich werden von großen Wirtschaftsunternehmen Wettbewerbe ausgeschrieben, die sich ausschließlich an Frauen richten (L'Oréal, „Women's Special“ Preis beim Multimedia Transfer, u.a.). Darüber hinaus unterstützt das BMBF Institutionen, die Preise an Hochschulen und Forschungseinrichtungen für erfolgreiche Gleichstellungspolitik vergeben, z. B. den Verein Total

E-Quality Deutschland e.V. Frauenförderung und Gleichstellung sind damit zu festen Bestandteilen der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen geworden.

### 3.1 AUSZEICHNUNGEN für die UNIVERSITÄT HANNOVER

Die Universität Hannover ist in den letzten Jahren wiederholt für ihre Bemühungen und ihr Engagement zur Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern ausgezeichnet worden.

#### Die Universität Hannover gewinnt 2004 den Hochschulwettbewerb der Initi@tive D21 „Get the best – Frauen als Erfolgsfaktor für Hochschulen“

Die Initi@tive D21 ist Deutschlands größte Partnerschaft zwischen Politik und Wirtschaft. Vertreter von Parteien, Unternehmen, Vereinen und anderen Einrichtungen begleiten gemeinnützige Projekte wie z.B. den Girls' Day. Die Initi@tive D21 will die Rahmenbedingungen für einen schnellen und erfolgreichen Wandel zur Informations- und Wissensgesellschaft verbessern. Ein wichtiger Bereich dabei ist die Innovationskraft des weiblichen Nachwuchses zu erschließen und zu nutzen.

Der erste Hochschulwettbewerb 2004 suchte Initiativen, die in herausragender Weise Frauen für technische Berufe motivieren, die kreative Ideen hinsichtlich der Thematik entwickeln und erfolgreiche Programme bzw. zukunftsorientierte Konzepte für den eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs durchführen.

Am 11. November 2004 gewann die Universität Hannover den ersten Preis für ihre hervorragende Gleichstellungspolitik. Der Vorsitzende des Vorstands der Initiative D21 e.V., Thomas Ganswindt, übergab den mit 20.000 Euro dotierten Preis an Vizepräsidentin Prof. Liselotte Glage und Dipl.-Sozialwiss. Helga Gotzmann, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hannover.

Die Universität Hannover hat sich mit einem aufeinander aufbauenden Konzept beworben, das von der Gewinnung neuer Studentinnen, über die Unterstützung bei der Bewältigung struktureller Barrieren (Kinderbetreuung, Netzwerke, etc.) bis hin zur verbesserten Vorbereitung auf die Berufspraxis reichte. Folgende Projekte wurden u.a. vorgestellt: „Mentoring für Schülerinnen 2005“, der Workshop „Roboterbauen“ für Schülerinnen und Studentinnen, das Programm „Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft 200“, das Projekt „Interkultureller Austausch – Intercultural Encounter“ für Studentinnen und Dokto-

randinnen sowie die Konzeption eines Programms zur Einwerbung von Juniorprofessorinnen.

#### Die Universität Hannover erhielt dreimal den Total E-Quality Award

Das Prädikat TOTAL E-QUALITY, das von dem Verein Total E-Quality e.V. Deutschland gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) vergeben wird, hat die Etablierung der nachhaltigen Verankerung von Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung zum Ziel. Damit soll ein Paradigmenwechsel in der Personalpolitik herbeigeführt werden. Unternehmen, Organisationen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden für vorbildhaftes Handeln im Sinne einer an Chancengleichheit und Gleichstellung orientierten Personalführung mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Der Verein Total E-Quality e.V. Deutschland hat 2002 zum ersten Mal gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eine Ausschreibung für Hochschulen und Forschungseinrichtungen gestartet, die sich auf dieses Prädikat mit ihrer Gleichstellungspolitik bewerben konnten.

Die Universität Hannover erhielt 2002 dieses Prädikat für ihre aktive und herausragende Gleichstellungspolitik und damit für eine kontinuierliche Verfolgung und erfolgreiche Umsetzung der Ziele zur Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen, zur Verbesserung der Arbeits- und Studiensituation für Frauen und die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung.

Die Technische Informationsbibliothek/Universitätsbibliothek Hannover (TIB/UB) hat im Jahr 2004 als erste Bibliothek in der Bundesrepublik das Total E-Quality-Prädikat erhalten. Ausgezeichnet wurden die erfolgreichen Bemühungen hinsichtlich der an Chancengleichheit von Frauen und Männern ausgerichteten Personalpolitik.

Kurz vor Redaktionsschluss dieses Berichtes hat die Universität Hannover die Nachricht erhalten, dass ihre Zweitbewerbung erfolgreich war und sie im Juni 2005 das Total E-Quality Prädikat 2005 für weitere drei Jahre erhalten wird. siehe nächste Seite >

## UNIVERSITÄT HANNOVER – zum ZWEITEN MAL mit dem „TOTAL E-QUALITY AWARD“ AUSGEZEICHNET

Wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, dass die Universität Hannover am 02. Juni 2005 zum zweiten Mal den „Total E-Quality Award“ erhalten hat. Die exzellente Qualität der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an der Universität Hannover wurde damit nachhaltig bestätigt.

Mit dem Prädikat, das der Verein Total E-Quality e.V. Deutschland gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) für „beispielhaftes Handeln im Sinne einer an Chancengleichheit ausgerichteten Personalführung“ vergibt, wurde die Universität Hannover erstmalig 2002 ausgezeichnet. Zu den diesjährigen Preisträgern zählte sie aufgrund folgender herausragender und aufeinander aufbauender Projekte und Programme:

- Uninahe Kinder- und Ferienbetreuungsangebote
- Herbstuniversität für Schülerinnen
- Ada Lovelace's Urenkelinnen Initiative und Programm Mentoring für Schülerinnen
- Join the Top
- Go for Pole Position! Exzellenz für Studium und Beruf
- Programm Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft für Frauen

- Promotionsabschlussförderung für Doktorandinnen und Doktoranden
- Internes Habilitationsprogramm
- Juniorprofessuren
- Dorothea-Erxleben-Programm
- Preis für Aktive Frauenförderung (Frauenförderpreis der Universität Hannover)
- Projekt „Vertretungskräfte in Hochschulsekretariaten“ (Personalentwicklung und Frauenförderung)



Die erneute Auszeichnung der Universität Hannover bestätigt, dass die Programme und Projekte zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern während der letzten drei Jahre weiterentwickelt und nachhaltig verankert wurden. „Der Erfolg, den die Universität Hannover in der Gleichstellungspolitik verzeichnen kann, ist zu einem Qualitätsmerkmal geworden, insbesondere in der Nachwuchsförderung und der Personalentwicklung. Wir sind die einzige Universität in Niedersachsen, die dieses Gütesiegel zum zweiten Mal erhält“, so der Präsident der Universität Hannover Prof. Dr. Ludwig Schätzl.

Bei der Prädikatsvergabe am 02. Juni 2005 in Stuttgart waren als Laudatoren Dr. Gerhard Rupprecht, Vorstand Allianz Lebensversicherungs-AG Stuttgart, und Dr. Wolfgang Schuster, Oberbürgermeister der Stadt Stuttgart, anwesend. Sie haben das fortschrittliche Engagement der ausgezeichneten Institutionen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung gewürdigt.

Für die Universität Hannover haben die Vizepräsidentin Prof. Dr. Liselotte Glage, die Gleichstellungsbeauftragte Dipl.-Sozialwiss. Helga Gotzmann und ihre Mitarbeiterin Dipl.-Päd. Agata Nowak den renommierten Preis entgegen genommen.



**Vizepräsidentin Prof. Dr. Liselotte Glage**  
(links),  
**Gleichstellungsbeauftragte Helga Gotzmann**  
(rechts)

# Prädikat

Die  
Universität Hannover  
erhält zum 2. Mal  
für die Dauer von drei Jahren  
das TOTAL E-QUALITY Prädikat  
für vorbildlich an  
Chancengleichheit  
orientierte  
Personalpolitik



Der Vorstand



Datum



### Universität Hannover frauenfreundlich

„Die Universität Hannover ist frauenfreundlich“ war 2004 in diversen Zeitungen zu lesen. Die Zeitschrift „2B ING.“ hat diese Aussage aufgegriffen und eine Zusammenstellung der vielfältigen Konzepte und Programme der Universität vorgestellt. „2B ING.“ schreibt für Schüler und Schülerinnen der Klassen 10–13, die sich für ein Ingenieurstudium interessieren. In der Februarausgabe 2004 war zu lesen: „Die Universität Hannover sieht es als ihre Herausforderung an, den hohen Bedarf an Nachwuchskräften in Industrie und Wirtschaft, also eine Vielzahl qualifizierter Ingenieurinnen und Ingenieure, auszubilden“ (2B ING., S. 36, 02/2004). Erwähnung fanden folgende Konzepte: Mentoring für Schülerinnen, Ada Lovelace Urenkelinneninitiative, Herbstuni für Schülerinnen, Hochschulinformationstage, Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft sowie Join the Top.

### Studiengänge im Wettbewerb

Durch das Hochschulranking des Kompetenzzentrums Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie erhalten Hochschulen, Forschungsinstitute, Verbände und Unternehmen eine Rückmeldung über eigene und fremde Erfolge hinsichtlich der Gewinnung und Motivierung von Frauen für ingenieur- und naturwissenschaftliche Studiengänge. 2004 hat der Verein Frauen geben Technik neue Impulse e.V., Bielefeld, eine Hochschulzusammenstellung mit Best Practices hinsichtlich der Gewinnung des weiblichen Nachwuchses erstellt. Im Vordergrund stand die Kernfrage: Wie hoch ist der Frauenanteil in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern? Der Frauenanteil an den Studienanfängern und Studienanfängerinnen hat sich in den besagten Studiengängen der untersuchten Hochschulen erhöht. Die Bewertung der Aktivitäten an der Universität Hannover ist sehr positiv ausgefallen. Ihre Maßnahmen auf dem Gebiet der Studienanfängerinnen wurden bundesweit gewürdigt und fanden sehr viel Anerkennung. In den Fächern Bauingenieurwesen/Ingenieurbau, Elektrotechnik/Elektronik sowie Informatik lag der Anteil der Studienanfängerinnen an der Universität Hannover weit über dem Bundesdurchschnitt. Detaillierte Ergebnisse können unter [www.ranking-kompetenz.de](http://www.ranking-kompetenz.de) nachgelesen werden.



Auszug aus der „Hannoversche Allgemeine Zeitung“ vom 11. November 2004

## „Praktikum hat mir die Augen geöffnet“

Programm soll Studentinnen Einstieg in Berufswelt erleichtern – aber Land stellt Förderung ein

Am Rednerpult zu stehen, sich vor vielen Menschen zu präsentieren und in Projekten mitzuarbeiten, stellt 14 Studentinnen der Ingenieurwissenschaften und der Informatik nicht mehr vor Probleme: Genau das haben sie in den vergangenen drei Monaten in dem Programm „Join the Top“ (Gehör zu den Besten) der Universität Hannover gelernt. Die Studentinnen nahmen an Seminaren teil und absolvierten Praktika in Unternehmen wie Volkswagen, Siemens und Bosch. So soll den Frauen der Einstieg in die Berufswelt erleichtert werden. Sie sind seit 2002 der dritte und letzte Jahrgang junger Frauen, die von dem Programm profitieren konnten.

Das niedersächsische Wissenschaftsministerium hat das Projekt bisher mit 100 000 Euro pro Jahr finanziert. „Das ist wegen der Sparmaßnahmen nicht länger möglich“, sagte Ira Schmalgemeier vom Ministerium. Bei der Abschlussfeier gestern im Leibnizhaus betonte Projektleiter Peter Pirsch, wie wichtig „Join the Top“ für die angehenden Akademikerinnen gewesen sei. „Nur acht bis zwölf Prozent der Studierenden in den Ingenieurwissenschaften sind Frauen“, sagte Pirsch. „Und von denen brechen überproportional viele ihr Studium ab.“ Dem habe das Projekt entgegen gewirkt.

„Für Frauen ist es schwierig, eine Anstellung in der Industrie zu finden“, erläuterte Pirsch. Viele könnten ihren Marktwert nicht richtig einschätzen. Projektkoordinatorin Bettina Ladwig sagte: „Gerade Frauen zweifeln schnell an sich, wenn etwas schief läuft.“

Etwa 50 Studentinnen aus den Fachbereichen Elektrotechnik, Maschinenbau, Bauingenieurwesen und Informatik haben sich seit 2002 an „Join the Top“ beteiligt. Im nächsten Jahr will die Universität ein neues Qualifizierungsprojekt für Studentinnen und Studenten



starten: „Die EU hat zugesagt, das Programm mitzufinanzieren. Wir stecken jetzt mitten in den Planungen“, sagte Ladwig. ay

### MEHR SELBSTBEWUSSTSEIN

Am liebsten würde Volha Abrazhevich gar nicht mehr an die Universität zurückgehen. „Ich habe mein Praktikum bei Philips Semiconductors gemacht“, erzählt die Informatikstudentin. „Das hat mir wirklich die Augen für die Berufswelt geöffnet. Ich konnte ganz viel von dem anwenden, was ich im Studium gelernt habe“, erzählt die 26-Jährige, die während ihres Praktikums eine Datenbank erweitert hat. „Ich könnte mir vorstellen, später dort zu arbeiten. Jetzt muss ich ganz fleißig sein“, betont die Studentin. Sie meint, dass sie durch „Join the Top“ auch viel selbstbewusster geworden ist. „Mir haben die Seminare sehr geholfen, in denen wir gelernt haben, uns zu präsentieren.“ ay

Endlich mal die Theorie anwenden: Volha Abrazhevich ist von der Berufswelt begeistert.

Fender (3)

### 3.2 AUSZEICHNUNGEN an der UNIVERSITÄT HANNOVER

Auch die Universität Hannover honoriert Initiativen von Personen oder Einrichtungen, die durch außergewöhnliche Leistungen in der Gleichstellungspolitik aktiv sind. Seit 2001 vergibt sie alle 2 Jahre den „Preis für Aktive Frauenförderung“ mit einem Preisgeld von 5.000 Euro

#### **Preisträger 2003 „Ada Lovelace’s Urenkelinnen Initiative“**

Ziel der Initiative von Prof. Wolter und Tanja Rayle vom Institut für Angewandte Systeme ist es, bei Schülerinnen das Interesse an Informatik zu wecken und langfristig den Anteil der Studentinnen in Informatik-Studiengängen zu erhöhen. Informatikstudentinnen der Universität Hannover besuchen Gymnasien in der Landeshauptstadt und Umgebung, stellen Informatik-Studiengänge vor, organisieren Informatik-Workshops und betreuen Fachprojekte. Des Weiteren informieren sie über die Namenspatronin der Initiative Ada Lovelace und berichten praxisbezogen von ihrem Unialltag. Damit versuchen sie Schülerinnen der 9. bis 13. Jahrgangsstufe für ein Studium der Informatik zu begeistern. Dieses Projekt gewann 2003 den 1. Preis der Universität Hannover für Aktive Frauenförderung.

Den 2. Preis erhielt das Projekt Virtuell International Gender Studies „VINGS“, ein online-Programm, das Geschlechterforschung in der Form von „E-Learning“ anbietet. An der Universität Hannover ist Frau Prof. Dr. Gudrun-Axeli Knapp für das Projekt verantwortlich. Gefördert wurde das fach- und hochschulübergreifende Projekt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Im Mittelpunkt stehen ein virtuelles Studienprogramm und eine gendersensible Lernumgebung. Ein wichtiges Ziel ist die Integration neuer Medien in die Hochschullehre. Des Weiteren geht es auch um eine kritische Reflexion der aktuellen technisch-medialen Entwicklungen und ihrer Folgen. VINGS ist ein hochschulübergreifendes Kooperationsprojekt der Frauen- und Geschlechterforschung an den Universitäten Bielefeld, Bochum, Hannover und an der FernUniversität Hagen.

Die nächste Verleihung des Preises für Aktive Frauenförderung wird im Rahmen der Feierlichkeiten zum 175-jährigen Bestehen der Universität Hannover im Jahr 2006 stattfinden.



Januar 2004

 Universität Hannover **LFI**  
*interh*

## Ada Lovelace's Urenkelinnen gewinnen den Frauenförderpreis der Universität Hannover



Die Gewinner empfangen den 1. Preis: Professor Wolter und Ada Lovelace's Urenkelinnen.

Hervorragende, innovative und außergewöhnliche Projekte oder Leistungen auf dem Gebiet der Gleichstellungsarbeit und Frauenforschung werden an der Universität Hannover seit zwei Jahren belohnt: mit dem Frauenförderpreis. Am 27. November vergangenen Jahres wurde er in feierlichem Rahmen auf dem ContiCampus zum zweiten Mal verliehen.

Den ersten Preis konnte die „Ada Lovelace's Urenkelinnen Initiative“ vom Fachgebiet Grafische Datenverarbeitung des Instituts für Angewandte Systeme vom Fachbereich Informatik erlangen. Die Urenkelinnen der ersten

Programmiererin unter der Leitung von Prof. Franz-Erich Wolter und Dipl.-Übers. Tanja Rayle erhielten für ihr Engagement, dessen Ziel die Erhöhung der Studentinnenanzahl in Informatik-Studiengängen ist, neben der Aner-

kennung von Universitätspräsident Prof. Ludwig Schätzl und anderen Rednerinnen und Rednern 5000 Euro. Um ihr Ziel zu erreichen, besuchen Studentinnen der Universität Hannover Gymnasien in der Region und halten Vorträge über das Studium der Informatik. Darüber hinaus werden Schülerinnen an die Hochschule eingeladen und führen unter individueller Betreuung durch Studentinnen Projekte durch. Nach einem bereits erfolgreichen Informatik-Einführungs-Workshop bietet die Initiative nun regelmäßige Informatik-Arbeitsgemeinschaften für Schülerinnen an. Im Internet können sich Interessierte unter [www.gdv.uni-hannover.de/schools/lovelace](http://www.gdv.uni-hannover.de/schools/lovelace) informieren.

Den zweiten Preis bekam das VINGS-Projekt (Virtual International Gender Studies) der Gender Studies Bereiche der Universität Hannover, der Ruhr-Universität Bochum, der FernUniversität Hagen und der Universität Bielefeld. Sein Ziel ist die Förderung der Integration neuer Medien in die Hochschullehre. Das Projekt bietet ein Online-Lehrprogramm im Umfang eines Masterstudiengangs an. kü

### **3.3 AUSZEICHNUNGEN am FACHBEREICH ERZIEHUNGSWISSENSCHAFTEN der UNIVERSITÄT HANNOVER**

Der Fachbereich Erziehungswissenschaften und das Frauenbüro des Fachbereichs verleihen einmal jährlich (seit 2000) einen Förderpreis für hervorragende Leistungen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung. Das Preisgeld wird von dem Freundeskreis der Universität Hannover gestiftet. Der Förderpreis wird an Studierende verliehen, die sich in ihren Arbeiten mit Frauen- und Geschlechterforschung auseinandersetzen.

#### **Ursula Mahlo – Preisträgerin 2003**

Im Jahr 2003 hat Frau Ursula Mahlo den mit 250 Euro dotierten Preis für hervorragende Frauen- und Geschlechterforschung für ihre Diplomarbeit „Studierende Frauen mit Kindern“ erhalten.

#### **Angela Haubner – Preisträgerin 2004**

Im Jahr 2004 hat Dipl.-Päd. Angela Haubner, Institut für Berufspädagogik, den mit 250 Euro dotierten Preis für hervorragende Frauen- und Geschlechterforschung für ihre Dissertation „Ausländische Inländerinnen: Migrantentöchter in der Postmoderne“ erhalten. Überreicht wurde der Förderpreis durch den Freundeskreis der Universität Hannover e.V.

## 4 EMPFEHLUNGEN der KOMMISSION für FRAUENFÖRDERUNG und GLEICHSTELLUNG, RÜCKBLICK und KÜNFTIGE ZIELE

„In der Frauenförderung führend“ war das Motto, mit dem die Universität Hannover in der Vergangenheit das gleichstellungspolitische Profil nach innen und außen vertreten konnte. Dieser Satz gilt heute mehr denn je und beschreibt unsere Praxis, Chancengleichheit für Frauen und Männer herzustellen.

Die Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung begrüßt die vielseitigen und erfolgreichen gleichstellungsorientierten Projekte und Programme, die die Fachbereiche, Fakultäten und Zentralen Einrichtungen in dem Berichtszeitraum durchgeführt haben. Die Erfolge der Universität Hannover, die zum Teil auch durch Preise und Auszeichnungen honoriert wurden, belegen die Qualität und die Nachhaltigkeit hervorragender Zusammenarbeit der universitären Einrichtungen und spiegeln die aufeinander aufbauenden Konzepte wieder.

Zu erwähnen sind die gemeinsamen Projekte der technischen Fachbereiche, an denen nur wenige Studentinnen studieren. Dazu gehören Aktionen zur Motivation von Schülerinnen oder Qualifizierungsmaßnahmen wie die Programme „Ada Lovelace's Urenkelinnen – Mentoringprogramm“, „Join the Top“ oder „Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft“.

Ein Beispiel aus dem Bereich Frauen- und Geschlechterforschung in den geisteswissenschaftlichen Fächern ist der fächerübergreifende Schwerpunkt Gender Studies. Das interdisziplinär abgestimmte Studienprogramm ist auf vier Semester angelegt und erlaubt fortgeschrittenen Studierenden eine Schwerpunktbildung im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung, die zertifiziert wird. Eine Verstärkung des Lehrangebots für Frauen- und Geschlechterforschung konnte durch Einwerbung von mehreren Gastprofessorinnen und Lehrbeauftragten über das Maria-Goeppert-Mayer-Programm des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur umgesetzt werden.

Darüber hinaus beeindruckten die zahlreichen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Studiensituation; angefangen bei den vielen Einrichtungen zur Kinder- und Ferienbetreuung über Weiterbildungs- und Informationsveranstaltungen bis hin zu Personalentwicklungsmaßnahmen im Sekretariatsbereich.

Die Finanzierung der Programme und Projekte ist zum Großteil durch die Universität Hannover oder in Kofinanzierung mit dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur gewährleistet gewesen.

### 4.1 ZIELE und SCHWERPUNKTE für den ZEITRAUM 2005 bis 2008

Auf der Grundlage der Berichte und vorgelegten Analysen der Fachbereiche, der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung empfiehlt die Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung die Ziele

- Erhöhung des Anteils von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in die Curricula
- Verbesserung der Arbeits- und Studienbedingungen
- Gender Mainstreaming bei Personal und Strukturentscheidungen

für die Fortschreibung des Frauenförderplans in dem nächsten Berichtszeitraum im Fokus gleichstellungsrelevanter Maßnahmen zu behalten.

Darüber hinaus empfiehlt die Kommission den Fakultäten, den Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung entsprechend ihrer eigenen Analysen und Bewertungen Schwerpunkte und Programme weiter zu entwickeln und gleichstellungspolitische Maßnahmen umzusetzen.

## 5 MAßNAHMEN mit FINANZIELLEN AUSWIRKUNGEN

Die Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung empfiehlt dem Senat für den nächsten Berichtszeitraum folgende Programme und Projekte zu beschließen und aus zentralen Mitteln zu finanzieren:

### 5.1 FORTSETZUNG des PROGRAMMS „PROMOTIONSABSCHLUSSFÖRDERUNG aus FAMILIÄREN GRÜNDEN“

**Programmbeschreibung:** Das 2002 eingerichtete Universitätsprogramm zur Förderung von Promotionsabschlüssen unterstützt Doktorandinnen aber auch Doktoranden, die aufgrund zeitaufwändiger familiärer Verpflichtungen in der Vertragslaufzeit ihre Promotion nicht abschließen konnten, bei einem schnellen Abschluss. Insgesamt wur-

den 19 Frauen und 2 Männer mit einer Einzelförderung von max. 14.000 Euro gefördert, davon haben bisher 17 ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen. Die Fortsetzung des Programms wird empfohlen.

Programmlaufzeit: 2006 bis 2008 · Programmkosten: 75.000 Euro jährlich

### 5.2 FORTSETZUNG des PROGRAMMS MENTORING in WISSENSCHAFT und WIRTSCHAFT

**Programmbeschreibung:** Das vom Gleichstellungsbüro der Universität Hannover initiierte Programm Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft für Frauen wurde in seinen 5 Durchläufen von Absolventinnen und Doktorandinnen sehr stark nachgefragt. Die Idee, mit einer Mentorin oder einem Mentor zeitlich befristet für die eigene Karriere zusammenzuarbeiten, ist sehr attraktiv und öff-

net vielen von den Teilnehmerinnen Türen in Unternehmen und Hochschulen. Das Programm wird seit 2001 vom Ministerium für Wissenschaft und Kultur mitfinanziert. Die Fortsetzung des Programms wird empfohlen.

Programmlaufzeit: 2006 · Programmkosten: 53.000 Euro (MWK 38.000 Euro/ Universität Hannover 15.000 Euro)

### 5.3 FORTSETZUNG des PROGRAMMS MENTORING für SCHÜLERINNEN

**Programmbeschreibung:** Das Programm Mentoring für Schülerinnen wird seit 2001 regelmäßig im Sommersemester mit ca. 20 Schülerinnen ab der 10. Klasse durchgeführt. Die Schülerinnen erhalten die Möglichkeit mit Studentinnen aus den technischen Studiengängen den Uni-Alltag kennen zu lernen. Darüber hinaus erhalten sie Informationen über die Voraussetzungen in den Studienfächern und über mögliche Berufsfelder. Durch die lange Laufzeit des Programms, haben sich bereits Synergie-

effekte ergeben. Ehemalige Schülerinnen, die an diesem Programm teilgenommen haben, studieren mittlerweile an der Universität Hannover und beteiligen sich nun als Mentorinnen, um nachkommende Schülerinnen für ein technisches Studium zu motivieren.

Programmlaufzeit: 2006 · Programmkosten: 9.000 Euro (MWK 5000 Euro/ Universität Hannover 4.000 Euro)



## 5.4 NEU – POSTDOC-PROGRAMM für WISSENSCHAFTLERINNEN

**Programmbeschreibung:** Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses richtet die Universität Hannover im Rahmen ihres Frauenförderplans ein neues Postdoc-Programm ein. Ziel ist, den Anteil von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen. Die Förderung soll dazu beitragen, jungen und begabten Nachwuchswissenschaftlerinnen direkt nach der Promotion Kontakte zur Forschung in einer Forschungsgruppe oder einem Forschungskontext zu ermöglichen (siehe Ausschreibungsentwurf auf Seite 30).

Die Förderung erfolgt auf BAT IIa-Stellen, die zur Hälfte aus Mitteln der beantragenden Einrichtung und zur Hälfte aus zentralen Mitteln finanziert werden sollen. Sachmittel in Höhe von 1.500 bis 2.000 Euro werden bereitgestellt. Zur

Unterstützung der Mobilität beinhalten sie Reisekosten, wobei Sonderanträge berücksichtigt werden. Die Förderung soll sich auf 12 Monate beschränken, eine Verlängerung um max. 12 Monate ist jedoch möglich. Über die Vergabe dieser Stellen entscheidet der Präsident der Universität Hannover auf Vorschlag der Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung.

Die Finanzierung des Programms ist aus den frei werdenden Stellen des „Habitationsprogramms für Wissenschaftlerinnen der Universität Hannover“ gesichert.

Programmlaufzeit: 2006 bis 2008 · Programmkosten: 112.000 Euro jährlich

## 5.5 NEU – PROGRAMM für BERUFSRÜCKKEHRERINNEN

**Programmbeschreibung:** Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich (MTV), die länger als fünf Jahre aus familiären Gründen beurlaubt sind, sollen künftig schneller wieder ins Arbeitsleben eingegliedert werden. Um diesen Berufsrückkehrerinnen und den betroffenen Instituten einen möglichst schnellen und befriedigenden Neustart zu ermöglichen, konzipierte die Gleichstellungsbeauftragte mit der Personalverwaltung und dem Personalrat 2004 erste konkrete Maßnahmen für Berufsrückkehrerinnen.

Berufsrückkehrerinnen finden oft konkrete Veränderungen an dem Arbeitsplatz vor, u. a. neue Medien, diese erfordern in der Regel Weiterbildungsmaßnahmen, die die ZEW nicht anbietet. Es besteht z.B. Bedarf an Anfängerkursen für Office-Programme oder spezielle Software wie CAD, hierfür

kann es im Einzelfall notwendig sein, externe Anbieter für den Weiterbildungsbedarf zu nutzen.

Den Hochschuleinrichtungen wird empfohlen, Berufsrückkehrerinnen künftig ein Jahr vor Ende der Beurlaubung zu einem Gespräch über ihre Berufsperspektiven einzuladen. Die Personalverwaltung und die Gleichstellungsbeauftragte sollten darüber informiert werden und können auf Wunsch an diesem Gespräch teilnehmen. Ein Gesprächsleitfaden ist im Gleichstellungsbüro erhältlich. Die Kommission empfiehlt die Weiterentwicklung des Programms für Berufsrückkehrerinnen und die Finanzierung aus zentralen Mitteln in Höhe von 2.000 Euro jährlich für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Programmlaufzeit: 2006 bis 2007 · Programmkosten: 2.000 Euro jährlich

## 5.6 NEU – PROGRAMM zur INTEGRATION von neu BERUFENEN PROFESSORINNEN und PROFESSOREN

**Programmbeschreibung:** An die Universität Hannover werden jährlich zwischen 10 und 20 neue Professorinnen und Professoren berufen. Darunter befindet sich ein großer Teil erstberufener Wissenschaftler/innen, für die ihre Position und die Organisation Universität Hannover eine Neuorientierung bedeuten. Um diesen Personenkreis mit dem gesamten Service-Angebot der Universität Hannover (Verwaltung, EU-Hochschulbüro, International Office, Personalrat,

Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Gleichstellungsarbeit etc.) vertraut zu machen, organisiert die Universität jährlich einen „Welcome-Workshop“. Darüber hinaus soll es weitere themenspezifische Angebote geben, beispielsweise Managementaufgaben, Führungskräfte trainings, Konfliktmanagement etc.

Programmlaufzeit: 2006 und 2007 · Programmkosten: 20.000 Euro

## ENTWURF (das Post-Doc-Programm wurde noch nicht öffentlich ausgeschrieben)

### POST-DOC-PROGRAMM der UNIVERSITÄT HANNOVER zur FÖRDERUNG des WEIBLICHEN WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses schreibt die Universität Hannover im Rahmen ihres Frauenförderplans ein Post-Doc-Programm aus. Ziel ist es, den Anteil von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen und Nachwuchswissenschaftlerinnen Perspektiven einer wissenschaftlichen Berufskarriere anzubieten. Über die Vergabe dieser Post-Doc-Stellen entscheidet der Präsident der Universität Hannover auf Vorschlag der Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung.

#### PROGRAMMBESCHREIBUNG

Das Post-Doc-Programm der Universität Hannover soll dazu beitragen, jungen herausragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen Kontakte zur Forschung in einer Forschergruppe oder einem Forschungskontext und zur Hochschullehre zu ermöglichen. Dabei soll die institutionelle Verankerung der Nachwuchswissenschaftlerinnen sowohl inhaltlich als auch organisatorisch gestärkt werden. Dadurch sollen mittel- bis langfristig signifikante Verbesserungen in der Ausbildung und Forschung sowie in der Planung von Forscherinnenkarrieren sichergestellt werden. Eine Forschergruppe kann formal definiert sein, sie kann aber auch als eine informelle und interdisziplinäre Gruppe an einer Hochschule die Bearbeitung eines gemeinsamen Forschungsthemas planen. Im Rahmen des Programms sollen qualifizierte Wissenschaftlerinnen Zusatzqualifikationen gewinnen und Zugang zu fachspezifischen Netzwerken erlangen. Zum Programm gehören u.a.:

- Übernahme von Lehrverpflichtungen innerhalb des Forschungsbereichs
- Möglichkeit von Auslandsaufenthalten
- Sammlung von Betreuungserfahrungen mit Studierenden

#### ANTRAGSBERECHTIGUNG

Antragsberechtigt sind Professorinnen und Professoren der Universität Hannover sowie die Wissenschaftlerinnen selbst. Die vorgeschlagene Wissenschaftlerin sollte nicht älter als 32 Jahre alt sein (nachgewiesene Erziehungszeiten werden angerechnet) und in der Regel eine Promotion abgeschlossen haben, die mindestens mit magna cum laude bewertet wurde. Es besteht Residenzpflicht.

#### HÖHE der FÖRDERUNG

Die Förderung beinhaltet insgesamt eine volle BAT II a – Stelle, die jeweils zur Hälfte aus zentralen Mitteln der Universität Hannover und zur anderen Hälfte aus Mitteln der beantragenden Einrichtung zu finanzieren ist. Zusätzlich werden Sachmittel in Höhe von max. 2.000 Euro gezahlt. Eine Co-Finanzierung (z. B. mit Drittmitteln) ist möglich.

#### DAUER DER FÖRDERUNG

Die Förderung wird für 12 Monate gewährt. Eine Verlängerung um max. 12 Monate ist möglich.

#### ANTRAGSTELLUNG

Anträge sind auf dem Dienstweg bis zum (..Zeitrahmen..) in einfacher Ausfertigung bei der Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Hannover (Gleichstellungsbüro) einzureichen. Zusätzlich sind die Anträge in elektronischer Form an (..Adresse..) zu richten.

#### UNTERLAGEN ZUR ANTRAGSTELLUNG

Die Anträge müssen folgende Unterlagen enthalten:

- 1. Formloser Antrag
- 2. Tabellarischer Lebenslauf der Nachwuchswissenschaftlerin
- 3. Darstellung des wissenschaftlichen Werdegangs und Publikationsverzeichnis
- 4. Promotionsnachweis
- 5. Beschreibung des Vorhabens (Zeit- und Arbeitsplan: Darstellung des Arbeitsziels und des Standes der Forschung, Aufgabenstellung und eigene Vorarbeiten für das beantragte Vorhaben, Arbeitsprogramm)
- 6. Gutachten des/der betreuenden Hochschullehrers/Hochschullehrerin, hinsichtlich der künftigen Arbeit in dem Forschungskontext während der Förderzeit
- 7. Erklärung zur Co-Finanzierungsbereitschaft der beteiligten / beantragenden Einrichtung
- 8. Vereinbarung der Forschergruppe, dass der Nachwuchswissenschaftlerin ein umfassendes Betreuungsangebot und für das Vorhaben geeignete Infrastruktur und Arbeitsbedingungen zur Verfügung stehen.

Die Annahme der Förderung verpflichtet die Empfängerin, die Regeln guter wissenschaftlicher Arbeit einzuhalten. Vorausgesetzt wird eine halbjährliche Berichterstattung über den Arbeitsverlauf, sowie eine Mitteilung, wenn aus der unterstützten Forschungsarbeit eine Berufsperspektive oder ein Anschlussprojekt entstanden sind. Darüber hinaus erklärt sich die Nachwuchswissenschaftlerin bereit, an Evaluationsmaßnahmen teilzunehmen.

## 6 FÜNFTE FORTSCHREIBUNG des FRAUENFÖRDERPLANS der UNIVERSITÄT HANNOVER 2007

Der Berichtszeitraum für die fünfte Fortschreibung der Beiträge der Fakultäten, der Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung geht vom 01.10.2004 bis zum 30.09.2006. Abgabetermin ist der 01.12.2006.

Die Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung wird dem Senat im Sommersemester 2007 den 5. Bericht zur Fortschreibung des Frauenförderplans vorlegen.

Aufgrund der Neugliederung der Universität Hannover werden diese Berichte künftig von den Fakultäten fortgeschrieben und verabschiedet.

## 7 BESONDERE MAßNAHMEN und ZIELSETZUNGEN der FACHBEREICHE, der ZENTRALEN EINRICHTUNGEN und der VERWALTUNG

### Fachbereich Architektur

Am Fachbereich waren im Wintersemester 2003/2004 50% Frauen immatrikuliert. Der Frauenanteil an den Studienanfängern und Studienanfängerinnen lag bei 55%.

Der Fachbereich verfügt über 14 Stellen im Verwaltungsdienst, zur Zeit sind alle mit Frauen besetzt.

2003 wurde die Fachbereichsleiterin als Ständiger Gast in die Kommission des Deutschen Städtetags 'Frauen in der Stadt' berufen.

Die fachgebietseigene Schriftenreihe veröffentlicht Beiträge zu frauenspezifischen und Gender Mainstreaming Themen.

Der Fachbereich stellt Studierenden mit Kindern, die an der Selbsthilfe-Krabbelgruppe beteiligt sind, Räume zur Verfügung.

### Fachbereich Bauingenieur- und Vermessungswesen

Im Herbst 2004 ist eine Juniorprofessur aus dem Dorothea-Erxleben-Programm für den Fachbereich genehmigt worden. Die Zahl der mit Wissenschaftlerinnen besetzten Professuren ist mit 9% stabil geblieben.

Im Rahmen der Promotionsabschlussförderung wurde eine Promotion erfolgreich zum Abschluss gebracht.

Der Fachbereich hat im Berichtszeitraum an diversen Programmen zur Erhöhung des Frauenanteils teilgenom-

men. Dazu gehören im Bereich der Förderung von Frauen bei den Studierenden die „Herbstuniversität für Schülerinnen in Naturwissenschaft und Technik“ (Präsentation naturwissenschaftlicher bzw. technischer Studiengänge), die „Winteruniversität“ und die Gauß-AG (Interessenweckung für mathematisch-naturwissenschaftliche Studiengänge).

Hinsichtlich der Förderung des Frauenanteils in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen beteiligt sich der Fachbereich an dem Programm Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft sowie „Join the Top“ (Förderung von Studentinnen aus den ingenieurwissenschaftlichen und informatikorientierten Bereichen).

### Fachbereich Biologie

Die erste Juniorprofessur am Fachbereich wurde mit einer Wissenschaftlerin besetzt.

Zwei Wissenschaftlerinnen haben sich im Berichtszeitraum am Fachbereich habilitiert, der Frauenanteil an den erfolgreich abgeschlossenen Promotionen lag bei 55%.

Der Anteil der Biologie-Studentinnen betrug im Wintersemester 2003/2004 62%. Im Jahr 2003 waren 63,1% der Absolventen und Absolventinnen weiblich.

Die Veranstaltung „Frauen in den Naturwissenschaften – Aufstieg mit Hindernissen?!“ (Ermutigung zur Übernahme von Führungspositionen) wurde erneut angeboten. Weitere Veranstaltungen dieser Art sind geplant.

Aus Rücksicht auf schwangere Studentinnen sowie studierende Mütter und Väter hat der Fachbereich die bestehenden Zeiträume für die Durchführung der Prüfungsleistungen flexibel erweitert.

### **Fachbereich Chemie**

Im November 2004 hat der Fachbereich eine Juniorprofessur für das Fachgebiet Chemiedidaktik mit einer Wissenschaftlerin besetzt.

Die Zahl der weiblichen Chemie-Studierenden hat eine positive Entwicklung verzeichnet, sie ist im Wintersemester 2003/2004 auf 51% gestiegen.

Für Frauen, die am Chemiestudium interessiert sind, wird am Fachbereich ein „Schnupperkurs“ angeboten.

Der Fachbereich bemüht sich die Prüfungszeiträume für schwangere Kandidatinnen flexibel zu gestalten, um das Absolvieren von Prüfungen in der gegebenen Zeit zu erleichtern.

### **Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik**

Im Wintersemester 2003/2004 waren am Fachbereich 15 Promotionsstudentinnen immatrikuliert. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist von 15% auf 29% gestiegen. Im Jahr 2002 waren es 12 Mitarbeiterinnen, im Jahr 2004 hat sich die Zahl auf 17 erhöht. Der Frauenanteil an den Studierenden konnte erfolgreich auf 13,2% erhöht werden.

Hinsichtlich der Interessenweckung für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge hat sich der Fachbereich an diversen Programmen beteiligt, dazu gehören die „Sommer- und Herbstuniversität“, die Hochschulinformationstage und der Girls' Day. Zusätzlich findet eine Zusammenarbeit mit den Gymnasien des Landkreises Hannover statt, dabei handelt es sich um die Übernahme von Betreuungsaufgaben und Durchführung von Facharbeiten sowie Praktika von Schülerinnen und Schülern der Oberstufe. Der Fachbereich beteiligt sich ebenfalls an dem Qualifizierungsprogramm „Join the Top“. Vor allem im Bereich der verwaltungstechnischen Tätigkeiten werden Teilzeitstellen angeboten. Des Weiteren

besteht für die wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Heimarbeitsplatzes. Aufgrund dieser (die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördernden) Maßnahmen hat sich der Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen fast verdoppelt.

Am Institut für Energieversorgung und Hochspannungstechnik wurde das erste Mal eine Dozentenstelle mit einer Frau besetzt.

### **Fachbereich Erziehungswissenschaften**

Am Fachbereich wurden drei Juniorprofessuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt, die Berufung der vierten Juniorprofessorin steht kurz bevor. Zwei Wissenschaftlerinnen haben sich habilitiert, 10 haben promoviert.

Der Frauenanteil an den Studierenden ist nach wie vor überdurchschnittlich hoch, er liegt bei 77%.

Das Gleichstellungsbüro des Fachbereichs hat eine eigene Website mit Informationen zur Gleichstellungsarbeit erstellt. Im Wintersemester 2003/2004 wurde ein „AK-Gender“ organisiert, damit verbunden war eine Veranstaltungsreihe mit dem Thema „Geschlechterbilder“.

Der Fachbereich bietet regelmäßig ein umfassendes Lehrangebot mit vielfältigen Lehrveranstaltungen zur Geschlechterthematik an.

Hinsichtlich des Leitprinzips Gender Mainstreaming hat sich der Fachbereich am Girls' Day beteiligt und gezielt mit Jungen gearbeitet.

Erneut wurde der Frauenförderpreis verliehen. Zwei Frauen wurden im Berichtszeitraum aufgrund ihrer hervorragenden Leistungen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung mit dem Frauenförderpreis ausgezeichnet.

### **Fachbereich Gartenbau**

Der Frauenanteil an den Promotionen lag im Berichtszeitraum bei knapp 55%. Der Anteil der Absolventinnen ist von 60,5 auf 73,5% gestiegen. Der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal betrug 44,8%.

Der Fachbereich bemüht sich die Prüfungstermine für schwangere und stillende Studentinnen sowie erziehende Mütter und Väter flexibel zu gestalten. Des Weiteren findet eine Unterstützung der Kinderbetreuungseinrichtung Gartenzwerge e.V. durch den Fachbereich statt.

In Kooperation mit dem Fachbereich Biologie wurde eine Seminarveranstaltung mit dem Titel „Frauen in den Naturwissenschaften – Aufstieg mit Hindernissen?!“ (Ermutigung zur Übernahme von Führungspositionen) durchgeführt.

### **Fachbereich Geowissenschaften und Geographie**

Am Fachbereich konnte eine W3-Professur für Geologie mit einer Wissenschaftlerin besetzt werden. Am Institut für Geologie und Paläontologie wird durch das Programm Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft eine Doktorandin gefördert. Der Fachbereich bemüht sich bei weiteren Stellenbesetzungen (wissenschaftliche Qualifikationsstellen, Promotionen) den Frauenanteil zu erhöhen.

Es wird beabsichtigt das Tätigkeitsfeld einer Mentorin für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der Geowissenschaften und der Geographie einzuführen.

Des Weiteren werden Wiedereinstiegsstipendiatinnen und Gastwissenschaftlerinnen hinsichtlich ihrer weiteren Qualifikation unterstützt (z.B. durch Übernahme tragbarer finanzieller Risiken bei Förderprogrammen).

### **Fachbereich Geschichte, Philosophie und Sozialwissenschaften**

Am Fachbereich wurde im Fach Geschichte eine W3-Professur mit einer Wissenschaftlerin besetzt, eine weitere Wissenschaftlerin hat den Ruf auf die Stelle Deutsche und Europäische Zeitgeschichte erhalten. Unter den Promovierenden waren im Berichtszeitraum Frauen mit 48% vertreten. Bei den Habilitationen betrug der Frauenanteil 55%.

Mit der Beantragung einer Gastprofessur für Frauen- und Genderforschung wurde das Maria-Goeppert-Mayer-Programm weitergeführt. Die Gastprofessur für Geschichte wurde genehmigt.

Der Fachbereich verbessert nachhaltig die Studien- und Arbeitssituation von Frauen. In den kommentierten Vorlesungsverzeichnissen befinden sich Hinweise auf Beratungsangebote in Fällen sexueller Belästigung. Frauen-Infobretter bieten diverse Informationen zu frauenspezifischen Thematiken an.

Der Studien- und Forschungsschwerpunkt „Gender Studies“ wird in den nächsten fünf Jahren weitergeführt. Im Jahr 2003 wurde das Projekt VINGS („Virtual International Gender Studies“) mit dem 2. Preis für Aktive Frauenförderung vom Präsidenten der Universität Hannover ausgezeichnet.

### **Fachbereich Informatik**

Am Fachbereich wurden eine Professur und eine Juniorprofessur jeweils mit einer Wissenschaftlerin besetzt.

Das Fachgebiet System- und Rechnerarchitektur hat eine Winteruniversität für Schülerinnen und Schüler durchgeführt und sich an der Herbstuniversität beteiligt. Die von der Universität Hannover mit dem 1. Preis für Aktive Frauenförderung 2003 ausgezeichnete „Ada-Lovelace-Urenkelinnen-Initiative“ wurde weitergeführt. Bei diesem Programm handelt es sich um Interessenweckung bei Schülerinnen für das Fach Informatik. Des Weiteren wurden diverse Veranstaltungen für Schülerinnen organisiert, z.B. Informatik-Workshops, Betreuung einer Informatik-AG für Schülerinnen, Probevorlesungen für Gymnasias-tinnen und Schülerinnen-Praktikum. Am Programm „Mentoring für Schülerinnen“ haben vier Mentorinnen mitgearbeitet.

Der Fachbereich beteiligt sich am „Join the Top“- Programm, das eine Qualifizierungsmaßnahme für Frauen in ingenieurwissenschaftlichen und informatikorientierten Bereichen der Universität Hannover darstellt. Bei den Hochschulinformationstagen wurde versucht gezielt die weiblichen Besucher anzusprechen.

### **Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltentwicklung**

Die Zahl der weiblichen Lehrbeauftragten ist um 36,8% gestiegen. Zwei Drittel der Promotionsstudenten und Promotionsstudentinnen waren zwischen 2002 und 2004

weiblich. Zwei Wissenschaftlerinnen haben sich im Berichtszeitraum erfolgreich habilitiert, vier Frauen haben 2004 promoviert.

Am Fachbereich gibt es fünf Forschungsschwerpunkte, die sich mit frauenspezifischen Fragestellungen befassen. Der Fachbereich unterstützt räumlich und finanziell die Kinderbetreuungseinrichtung Gartenzwerge e.V.

Des Weiteren wird ein Schwerpunkt auf die Verbesserung des Berufseinstiegs und der Chancengleichheit für Absolventinnen gesetzt. Unter diesem Aspekt werden potentielle Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zur Präsentation von Diplomarbeiten eingeladen. Studentinnen und Absolventinnen werden gezielt über Stipendien und Wettbewerbe informiert. Ehemalige Absolventinnen wurden zum Symposium eingeladen, wo sie über ihr Studium und das Berufsleben berichtet haben.

### **Fachbereich Literatur- und Sprachwissenschaften**

Mit 30% Professorinnen nimmt der Fachbereich den 2. Platz bei dem Anteil von Professorinnen an der Universität Hannover ein. Der Frauenanteil an den Studierenden beträgt 73%. Die Zahl der Doktorandinnen belief sich auf 25 im Berichtszeitraum. Durch das Programm zur Förderung von Promotionsabschlüssen wurde am Romanischen Seminar eine Promotion erfolgreich abgeschlossen. Insgesamt haben 12 Frauen am Fachbereich promoviert.

Im Rahmen des Maria-Goeppert-Mayer-Programms konnten zwei Gastprofessorinnen gewonnen werden. Frauen- und geschlechterspezifische Fragestellungen sowie Geschlechterforschung wurden in diversen Seminaren und Lehrveranstaltungen verankert.

### **Fachbereich Maschinenbau**

Die Bemühungen des Fachbereichs, eine Professorin zu gewinnen, wurden im Berichtszeitraum fortgesetzt. 2004 ging ein Ruf auf die C4-Professur an eine Wissenschaftlerin, leider hat sie diesen Ruf abgelehnt. Im selben Jahr hat eine Wissenschaftlerin ihre Promotion abgeschlossen. Am Fachbereich ist der Frauenanteil an den Studienanfängern und Studienanfängerinnen sowie den Studierenden auf 13% gestiegen.

Der Fachbereich engagiert sich hinsichtlich der Interessenweckung für technische Studiengänge. Die einzelnen Institute beteiligen sich an den Projekten „Join the Top“, Tech-Buffer sowie Girls' Day. Während der Herbstuniversität wurde ein fünftägiger Kurs für Schülerinnen der 11. bis 13. Klassen durchgeführt. Themenschwerpunkt war die Vorstellung der unterschiedlichen Studiengänge und Berufsmöglichkeiten.

### **Fachbereich Mathematik**

Der Frauenanteil liegt in den verschiedenen Studiengängen zwischen 35% und 45%.

2004 hat der Fachbereich die erste dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin gewählt. Dadurch finden die Vorgaben von Gender Mainstreaming größere Beachtung.

Hinsichtlich der Interessenweckung für mathematische, naturwissenschaftliche oder ingenieurwissenschaftliche Studiengänge bei Schülerinnen hat sich der Fachbereich u. a. an den Programmen „Mentoring für Schülerinnen“, UniKiK und Herbstuniversität beteiligt.

Der Fachbereich hat sich im Jahr 2004 an dem Hochschulwettbewerb der Initi@tive D 21 beteiligt. Der Beitrag war die Planung und Durchführung einer Ausstellung über Frauen in der Mathematik sowie eine Betreuung von Studienanfängerinnen.

### **Fachbereich Physik**

Der Frauenanteil an den Studienanfängerinnen hat sich zwischen 2001/2002 und 2004/2005 fast verdoppelt, dies kann nicht zuletzt auch auf die Mitarbeit des Fachbereichs in den Projekten hinsichtlich der Interessenweckung für technische und naturwissenschaftliche Studiengänge zurückgeführt werden.

Am Fachbereich sind Aktivitäten zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses hervorzuheben. Im Januar 2005 wurde die erste Juniorprofessorin für Didaktik der Physik am Fachbereich benannt. Im Berichtszeitraum haben sechs Frauen promoviert, zwei Wissenschaftlerinnen haben sich habilitiert.

Um das Interesse für den Beruf einer Meteorologin oder einer Physikerin zu wecken, beteiligt sich der Fachbereich regelmäßig an der Herbstuniversität für Schülerinnen und am Girls' Day. Zusätzlich dazu findet eine Informationsarbeit direkt an den Schulen statt. Weiterhin beteiligt sich der Fachbereich sehr erfolgreich an dem Programm „Mentoring für Schülerinnen“.

### **Fachbereich Rechtswissenschaften**

Der Frauenanteil an den Studierenden ist gestiegen, er beträgt derzeit fast 50%. Der Anteil der Frauen an den Promotionsverfahren im Berichtszeitraum ist von 19% auf 38% angewachsen. Eine Frau hat sich am Fachbereich habilitiert.

Ein Gastlehrauftrag wurde für das Sommersemester '05 im Rahmen des Maria-Goeppert-Mayer-Programms genehmigt.

Im Verwaltungsdienst sind 22 Mitarbeiterinnen beschäftigt, das macht einen Frauenanteil von 100%.

Genderspezifische Thematiken werden in Forschung und Lehre integriert. Im Berichtszeitraum wurde eine Schriftenreihe „Rechtsgeschichte und Geschlechterforschung“ gegründet.

Das DFG-Forschungsprojekt „Einfluss der Frauenbewegung auf die Rechtsentwicklung des Familienrechts“ wurde weitergeführt.

### **Fachbereich Wirtschaftswissenschaften**

Der Frauenanteil an den Studienanfängern und Studienanfängerinnen ist im Berichtszeitraum auf 47% gestiegen, damit verbunden ist die kontinuierlich steigende Zahl der weiblichen Studierenden. Der Frauenanteil bei den Absolventen und Absolventinnen ist auf 38,5% angewachsen. Zunehmend mehr Frauen entscheiden sich nach ihrem Studienabschluss für eine Berufskarriere an der Universität. Das wird anhand des wachsenden Frauenanteils an den abgeschlossenen Promotionen (45%) sichtbar.

Der Fachbereich hat eine Website mit Informationen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Zusätzlich dazu werden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Fachbereichs regelmäßig per E-Mail über Veranstaltungen und Angebote des Gleichstellungsbüros informiert.

Im Sommersemester 2004 wurde am Fachbereich eine Veranstaltung mit dem Titel „Frauen promovieren – aber wie?“ durchgeführt. Zum Thema „Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede“ hat der Lehrstuhl „Empirische Wirtschaftsforschung“ eine Forschungsarbeit veröffentlicht.

### **Zentrale Einrichtungen und Verwaltung**

Die Unterschiedlichkeit der Strukturen und Aufgaben der Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung führt dazu, dass von ihnen nicht alle Schwerpunkte des Frauenförderplans gleichermaßen berücksichtigt werden können. Gemeinsam ist ihnen, dass besonderer Wert darauf gelegt wird, den Mitarbeiterinnen ausreichende Möglichkeiten für die kontinuierliche Weiterbildung zu gewährleisten.

### **Zentrale Verwaltung**

Im Jahr 2004 wurden zwei Frauen nach langer krankheitsbedingter Pause auf geeignete Arbeitsplätze vermittelt. Eine Frau wurde nach zehnjähriger Beurlaubung zur Sekretärin umgeschult. Mitarbeiterinnen werden regelmäßig dazu ermutigt an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Drei Frauen in der Elternzeit nehmen zur Zeit die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung wahr. Drei Sekretärinnen aus dem Projekt Vertretung in Hochschulsekretariaten haben sich aufgrund ihrer steigenden Qualifizierung während des Projektes auf höher bewertete Arbeitsplätze erfolgreich beworben.

### **Technische Informationsbibliothek und Universitätsbibliothek Hannover (TIB/UB)**

Der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt liegt weit über der 50%-Marke, er beträgt 65,4%. Davon sind 20 Frauen im höheren Dienst beschäftigt, das entspricht 57,1%. Im gehobenen Dienst liegt die Prozentzahl der weiblichen Beschäftigten bei 81,4%.

2004 erhielt die TIB/UB als erste Bibliothek in der Bundesrepublik das Total E-Quality-Prädikat für die an Chancengleichheit ausgerichtete Personalpolitik.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeiteinteilung. Der Stillraum wurde saniert und steht den Mitarbeiterinnen und Kundinnen wieder zur Verfügung.

Regelmäßig beteiligt sich die TIB/UB am Girls' Day.



### **Regionales Rechenzentrum für Niedersachsen (RRZN)**

Der Frauenanteil an den Beschäftigten im RRZN beträgt 20%.

Die Geschäftsleitung bemüht sich die internen Weiterbildungsmaßnahmen zeitlich an die Arbeitszeiten der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen anzupassen. Des Weiteren wird versucht, Frauen in der Elternzeit die Möglichkeit zu geben, an den Weiterbildungsangeboten teilzunehmen. Einarbeitungs- und Fortbildungsphasen sollen den Wiedereinstieg für Frauen nach einer Berufsunterbrechung erleichtern.

### **Zentrale Studienberatung (ZSB)**

Hinsichtlich der Stellenbesetzung hat die ZSB das Prinzip des Gender Mainstreaming erfolgreich durchgesetzt. Die Anzahl von Frauen und Männern innerhalb der einzelnen Berufsgruppen ist gleichmäßig verteilt und liegt bei ca. 50/50.

Der Frauenanteil an den Ratsuchenden liegt bei über 50%.

Jeder/jedem Ratsuchenden steht die Möglichkeit offen den Wunsch zu äußern, je nach Problemstellung von einer Frau oder einem Mann beraten zu werden.

Seit 1997 organisiert die ZSB die Herbstuniversität für Schülerinnen in Naturwissenschaft und Technik. Seit 2002 wird das Gleichstellungsbüro der Universität bei der Durchführung des Programms Mentoring für Schülerinnen von der ZSB unterstützt. Beide Projekte haben bei der Initi@tive D 21 „Get the best – Frauen als Erfolgsfaktor für Hochschulen“ eine wichtige Rolle gespielt.

### **Psychologisch-Therapeutische Beratung für Studierende (ptb)**

Gender Mainstreaming gehört seit Jahren zu einem der drei festen Grundpfeiler, auf denen sich die zentralen Kriterien der Beratungsarbeit der ptb stützen. Nach wie vor machen weibliche Studierende den größten Teil der Hilfesuchenden aus. Das Geschlechterverhältnis der Ratsuchenden gleicht sich jedoch mit zunehmenden Alter einander an.

Das im Jahr 2004 durchgeführte Projekt der Online-Beratung hat versucht die Hemmschwelle, eine Beratungsstelle aufzusuchen, bei männlichen Studierenden zu senken.

### **Zentrum für Hochschulsport (ZfH)**

Frauenkurse haben sich in diversen Bereichen etabliert. Dazu gehört z.B. Selbstverteidigung, Fitness, Krafttraining u. a. Im letzten Berichtszeitraum wurden 17 Kurse speziell für Frauen angeboten. Im Sinne von Gender Mainstreaming werden männliche Vorbilder für klassische „Frauensportarten“ gesucht und eingestellt, damit wird interessierten Männern der Zugang zu diesen Sportarten erleichtert.

Das ZfH führt regelmäßig eine, inzwischen sehr gefragte, Kinderferienbetreuung für Studierende und Bedienstete durch. Dazu kommt eine flexible Arbeitszeitregelung im Hochschulsport für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Die Beteiligung an der Frauenpolitik des Allgemeinen Deutschen Hochschulverbandes gehört zum festen Bestandteil der Arbeit des ZfH. Das ZfH richtet regelmäßig Maßnahmen des Allgemeinen Deutschen Hochschulverbandes aus, die speziell Frauen ansprechen sollen. 2003 wurde ein Seminar zum Thema Kommunikationsstrategien für Frauen aus dem Bereich des Hochschulsports organisiert.

### **Zentrale Einrichtung für Weiterbildung (ZEW)**

Der Frauenanteil bei den Beschäftigten der Einrichtung liegt bei weit über 50% (ca. 4/5). Zwei Drittel der Kurs-Teilnehmenden sind Frauen.

Das Weiterbildungsprogramm der ZEW beinhaltet u. a. frauenspezifische Veranstaltungen, z.B. die „FrauenAkademie“. In Zusammenarbeit mit dem Institut für Erwachsenenbildung wurde die „Offene Universität für Frauen“ organisiert und durchgeführt.

Im Jahr 2004 hat sich die ZEW an der Studie „Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming“ der Stiftung Leben und Umwelt beteiligt.

Des Weiteren fand eine Beteiligung an dem Programm „Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft“ statt.

Ein weiteres Weiterbildungsprojekt zum Thema Gender Mainstreaming wird derzeit mit der Universität Hildesheim vorbereitet.

### **Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaften (WA)**

Der Frauenanteil an den Studierenden beträgt 57,7%. Der Anteil der Frauen an den Lehrbeauftragten ist seit 1994 prozentual gestiegen und lag 2004 bei 47,16%.

Das Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft ist stets bestrebt Ergebnisse der Frauenforschung in die Arbeitswissenschaft, das Studienangebot und diverse For-

schungsprojekte zu integrieren. Ergebnisse dieser Bestrebungen waren u. a. die Ausgestaltung eines Studienschwerpunktes zur Gleichstellungsarbeit und Frauenförderung, Entwicklung eines Coaching-Konzeptes für Frauen, Teilnahme an einem Mentoring-Projekt oder Einführung der Gender Mainstreaming-Perspektive in das betriebliche Gesundheitsmanagement.

### **Niedersächsisches Studienkolleg für ausländische Studierende (STK)**

Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten liegt bei 40%. Hinsichtlich der Mitarbeiterinnenförderung wurde die Sekretärin für einen Verwaltungslehrgang beurlaubt.

## 8 BERICHTE der FACHBEREICHE, der ZENTRALEN EINRICHTUNGEN und der VERWALTUNG zur FORTSCHREIBUNG des FRAUENFÖRDERPLANS der UNIVERSITÄT HANNOVER

Die 2004 von den Fachbereichen, den Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung erstellten Beiträge zur Fortschreibung des Frauenförderplans sind auf den folgenden Seiten dokumentiert. Die Beiträge von Fachbereichen und den Fakultäten wurden 2004 erstellt und wurden im Sommersemester 2004 von Fachbereich- und Fakultätsräten verabschiedet.



FACHBEREICH ARCHITEKTUR



FACHBEREICH ARCHITEKTUR



## SITUATIONSBESCHREIBUNG

### ERHÖHUNG des ANTEILS von FRAUEN

Ziel des Fachbereiches ist es, den Anteil von Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu erhöhen.

Die Zahlen für die Studierenden für den Berichtszeitraum (siehe IV Statistiken: Zusammenstellung in der Tabelle Studierende und Studienabschlüsse am Fachbereich Architektur 2002-2004) weisen aus, dass im Hinblick auf die Studierenden in dieser Hinsicht kaum Handlungsbedarf besteht. Der Anteil der Studienanfängerinnen im FB Architektur (im Studiengang Architektur und in den drei LbS-Studiengängen) betrug mit 98 Studentinnen im Wintersemester 2003/04 55%, insgesamt insgesamt waren 50% weibliche Studierende (535 von 1071) immatrikuliert. Der Anteil der Studienabschlüsse von Frauen betrug 2002 43,8% und 2003 42,4%. Die Aufschlüsselung nach Architektur- und LbS-Studierenden (siehe IV Statistiken: Zusammenstellung in der Tabelle Studierende und Studienabschlüsse am Fachbereich Architektur 2002-2004) zeigt, dass der Anteil weiblicher LbS-Studierender im Wintersemester 2002/03 bei 38,2% und im Wintersemester 2003/04 bei 48,1% liegt. Dieser Anteil ist als recht hoch einzuschätzen, wenn man davon ausgeht, dass in den Bauberufen, aus denen sich die Mehrzahl der Studierenden rekrutieren, der Anteil von Frauen sehr viel niedriger ist. Es scheint daher zzt. kaum notwendig, Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils seitens des Fachbereichs zu treffen.

Die Zahl der Promotionen ist insgesamt sehr niedrig. Der Anteil an Promotionen von Frauen betrug im Wintersemester 2001/02 33% (1 Frau), Sommersemester 2002 25% (1 Frau), im Wintersemester 2002/03 40% (2 Frauen) und im Sommersemester 2003 33% (1 Frau). Unabhängig von der Gleichstellungsproblematik scheint es von grundsätzlicher Bedeutung, die Forschungstätigkeit am Fachbereich generell zu stärken. Die Förderung des weiblichen Nachwuchses bleibt daneben eine zentrale Aufgabe.

Im Bereich des Verwaltungsdienstes verfügt der Fachbereich über 14 Stellen und im Technischen Dienst über 7 Stellen. Die 14 Stellen im Verwaltungsdienst sind zu 100% mit Frauen besetzt; von den 7 Stellen im Technischen Dienst sind 4 mit Frauen besetzt. Auch hier besteht kein Handlungsbedarf, den Anteil der Frauen zu erhöhen. Jedoch wäre zu gegebener Zeit über geeignete Maßnahmen nachzudenken, die Attraktivität einer Tätigkeit im Verwaltungsdienst auch für Männer zu erhöhen.

Von den 51 Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau (4 wiss. Assistenten/innen und 34 wiss. Mitarbeiter/innen auf Zeit und 13 wiss. Mitarbeiter/innen auf Dauer) sind 17 Frauen (Anteil 33%). Von den 20 Professuren sind 4 mit Frauen besetzt (Anteil 20%). In diesem Bereich besteht weiterhin Handlungsbedarf. Die rahmengebenden Beschlüsse der Universität Hannover zur Erhöhung des Frauenanteils für die Ausschreibung und Besetzung von Stellen im wissenschaftlichen Bereich bilden hierfür ausreichende Orientierung und erfordern keine zusätzlichen fachbereichsbezogenen Maßnahmen.

Im Berichtszeitraum waren in der Tischlerei des IBW 5 weibliche und 5 männliche Auszubildende (Tischlerin/Tischler) beschäftigt. Für eine Auszubildende, deren Ausbildung eigentlich schon vor dem Berichtszeitraum beendet gewesen wäre, wurde der Vertrag wegen einer Erziehungsunterbrechung verlängert. Die anderen Werkstätten des Fachbereichs beschäftigen keine Auszubildenden. Da hier zzt. ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis besteht, sind auch hier zzt. keine besonderen Maßnahmen erforderlich; es ist jedoch darauf zu achten, dass dieses Verhältnis auch weiterhin gewahrt bleibt.



## VERBESSERUNG der STUDIEN- und ARBEITSSITUATION von FRAUEN

Der Fachbereich legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten und Studierenden sowie auf eine gute Arbeitsatmosphäre. Er achtet darauf, dass das Persönlichkeitsrecht auf sexuelle Selbstbestimmung respektiert und gewahrt wird und dass individuelle Persönlichkeitsgrenzen anerkannt werden.

Studierende mit Kindern sind mit besonderen Schwierigkeiten konfrontiert, um Studium und Elternschaft miteinander zu vereinbaren. Der Fachbereich hat deshalb schon vor einigen Jahren einer Selbsthilfe-Krabbelgruppe Räume im Fachbereichsgebäude zur Verfügung gestellt und dieses auch bei der Umbauplanung der Herrenhäuser Straße 8 berücksichtigt. Zur Zeit werden dort 8 Kinder betreut, 2 Kinder von nicht studierenden Eltern (außerhalb der Universität) und 6 Kinder von studierenden Eltern. Von diesen 6 Kindern ist nur ein Kind von Eltern,

bei denen ein Elternteil Architektur studiert. Genügend Kinder zu finden ist schwierig, da zzt. kaum Nachfrage von Architekturstudierenden besteht.

Hier stellt sich die Frage, ob dies als Folge des allgemeinen demographischen Wandels mit seinen Konsequenzen rückläufiger Geburtenzahlen einzuschätzen ist oder als Folge ggf. verschärfter Studienbedingungen durch höhere Leistungsanforderungen aufgrund verkürzter Studienzeiten, die sich hier in der Bilanz negativ niederschlagen.

Die Einrichtung eines Büros der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten am Fachbereich als Anlaufstelle für Beschwerden und Anregungen zur Studien- und Arbeitssituation soll u.a. dazu beitragen, vertiefte Kenntnisse über die Befindlichkeiten der Studierenden bzgl. Lebensplanung und Studienbewältigung zu erhalten.

## GESCHLECHTERFORSCHUNG und FRAUENSTUDIEN

Die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Berücksichtigung der besonderen Belange von Frauen stellen eine Querschnittsaufgabe für alle, insbesondere die Entwurfsbereiche des Fachbereichs, dar.

Aktivitäten zur Frauen- und Geschlechterforschung sind am Fachbereich Architektur auch im Berichtszeitraum 2002 bis 2004 insbesondere am Institut für Architektur- und Planungstheorie (seit 01.04.2004 Institut für Geschichte und Theorie am Fachbereich Architektur) vertreten. Hierzu trägt zum einen die Professur für Architektursoziologie und Frauenforschung bei, welche seit ihrer Einrichtung im Jahr 1996 wesentliche Impulse zur Verankerung der Frauenforschung am Fachbereich gesetzt hat, zum anderen die Professur für Architekturtheorie, bei der bis 2004 die wissenschaftliche Leitung des Niedersächsischen Forschungsverbundes für Frauen- und Geschlechterforschung (NFFG) angesiedelt war.

### Architektursoziologie und Frauenforschung

Im Berichtszeitraum wurde eine fachgebietseigene Schriftenreihe eröffnet (Beiträge zur Planungs- und

Architektursoziologie, Verlag Peter Lang), in der sowohl Bausteine der Grundlagenforschung wie auch herausragende Arbeiten, die im Rahmen der Lehre oder als Dissertationen am Fachgebiet entstehen, publiziert werden können. Die ersten beiden Bände sind 2004 erschienen:

- Bd. 1 Schröder, Anke und Zibell, Barbara: Auf den zweiten Blick. Städtebauliche Frauenprojekte im Vergleich, der im vorangegangenen Berichtszeitraum abgeschlossene zweite Forschungsbaustein zur Frauenforschung am Fachgebiet, konnte mit Unterstützung der Freunde des Fachbereichs herausgegeben werden;
- Bd. 2 Sailer, Kerstin: Raum beißt nicht. Neue Perspektiven zur Sicherheit von Frauen im öffentlichen Raum, ist die Dokumentation einer theoretischen Studienarbeit, die zur Vorbereitung des Diploms der Autorin am Fachgebiet entstanden ist. Weitere Bände sind in Vorbereitung.

Die Arbeiten am dritten Forschungsbaustein (Frauengerechte Stadtplanung) wurden im Rahmen eines For-

schungsfreisemesters der Fachgebietsleiterin im Wintersemester 2002/03 fortgeführt; der Schwerpunkt der Forschungstätigkeit im Berichtszeitraum lag jedoch – aufgrund verschiedener aktueller Anfragen und Auftragsarbeiten – im Bereich Gender Mainstreaming (GM), das zzt. auf den verschiedenen Verwaltungsebenen in der Bundesrepublik zu implementieren ist und offenbar einen großen fachlichen Beratungsbedarf bei Staat und Kommunen aufweist. Im Rahmen des von Seiten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (bmb+f) geförderten Verbundprojektes Stadt+Um+Land 2030 Region Braunschweig, Teilprojekt Wohnen und Versorgung (2002 bis 2003), konnten wichtige thematische Grundlagen für eine nachhaltige Regionalentwicklung entwickelt werden, die in die nachfolgenden Projekte sowie in die Lehre am Fachgebiet einfließen. Im Auftrag der Obersten Baubehörde im Bayrischen Staatsministerium des Innern wurde 2004 im Rahmen der GM-Vorbereitungen des Freistaates Bayern zum öffentlichen Hochbau ein Gutachten über Gender-Kriterien im Krankenhausbau gefertigt. Zum Ende des Berichtszeitraumes konnte das Projekt „GM im Wohnungswesen“ des Bundesministeriums für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen (BMVBW)/Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) erfolgreich akquiriert werden (Laufzeit: 14 bzw. 21 Monate).

Daneben wurden von Seiten der Fachgebietsleiterin wie der wissenschaftlichen Mitarbeiterin im Berichtszeitraum zahlreiche Vortragstätigkeiten wahrgenommen, so z.B. an der gemeinsamen Tagung des BBR und des Deutschen Städtetages (DST) zum Thema „Gender Mainstreaming in der Städtebaupolitik“ im Dezember 2002 sowie auf Einladung der Stadt Schwabach im November 2003.

Im selben Jahr wurde die Fachgebietsleiterin als Ständiger Gast in die DST-Kommission 'Frauen in der Stadt' berufen.

Neben den genannten Publikationen im Rahmen der Forschung und der fachgebietseigenen Schriftenreihe sind im Berichtszeitraum weitere Publikationen entstanden bzw. in Vorbereitung, so z.B. die Beiträge 'Auf den zweiten Blick. Städtebauliche Frauenprojekte – ein Schritt zum Gender Mainstreaming im Städtebau' in einer

Veröffentlichung des BBR (2003) sowie „frau macht stadt“ in der Streitschrift der Feministischen Organisation von Planerinnen und Architektinnen (FOPA) FreiRäume, Band 11 'Präsenz im Raum' (2004).

Ein Beitrag 'Von der frauengerechten Stadtplanung zum Gender Mainstreaming in der Stadtentwicklung. Einblicke in die Planungspraxis', der u.a. auf Basis der Arbeiten am erwähnten dritten Forschungsbaustein während des Forschungsfreisemesters der Fachgebietsleiterin entstanden ist, wird in der Arbeitshilfe 4 der DST-Kommission 'Frauen in der Stadt' erscheinen.

Weitere Hinweise auf Publikationen und andere Aktivitäten der Frauenforschung sind der Tabelle „Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauen- und genderspezifischen Fragestellungen am Fachbereich Architektur 2002-2004“ zu entnehmen.

### **Architekturtheorie**

Die Lehrveranstaltungen und Forschungsarbeiten dieses Bereichs werden unter III aufgeführt.

Darüber hinaus wurde während des gesamten Berichtszeitraums die Leitung des Niedersächsischen Forschungsverbunds für Frauen-/Geschlechterforschung in Naturwissenschaften, Technik und Medizin von Frau Prof. Dr. Ursula Paravicini wahrgenommen.

## MAßNAHMEN im SINNE von GENDER MAINSTREAMING

Da sich der Fachbereich Architektur in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern besonders bei der studentischen Nachfrage wie auch im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigung mit frauenspezifischen Problemstellungen im Vergleich mit anderen technischen Fachrichtungen erfreulich fortschrittlich darstellt, wurden im letzten Beitrag zum Frauenförderplan keine speziellen fachbereichsspezifischen frauenfördernden Maßnahmen beschlossen, die an dieser Stelle zu bewerten wären.

Die wünschenswerte Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der wissenschaftlichen Arbeitskräfte des Fachbereichs steht weiterhin aus. Maßnahmen hierzu sind universitätsweit festgelegt. Demnach ist bei gleicher Qualifikation stets die weibliche Bewerbung zu berücksichtigen. Weitere spezielle Maßnahmen sind hier nicht erforderlich; im Zuge von Einstellungs- bzw. Berufungsverfahren ist jedoch dafür Sorge zu tragen, dass die Bewerbungen von Frauen und Männern gleichwertig berücksichtigt werden bzw. dass Frauen ggf. besonders zur Bewerbung aufgefordert werden.

Die neue EU-weit festgelegte und von der Bundesregierung beschlossene Strategie des Gender Mainstreaming umfasst jedoch mehr als die bisherige Frauenförderung im Sinne einer Erhöhung des Frauenanteils: Sie zielt ab auf die quantitative und qualitative Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen und auf allen Ebenen. Hier besteht auch am Fachbereich Architektur nach wie vor Handlungsbedarf: So bedarf es weiter der gezielten Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, um die Frauenanteile in den höheren Statusgruppen mittel- bis langfristig anzugleichen. Auch im Bereich der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des technischen und Verwaltungsdienstes sind Maßnahmen im Sinne des Gender Mainstreaming angezeigt. Insbesondere im Bereich des Verwaltungsdienstes, der nahezu ausschließlich von Frauen getragen wird, wäre hier eine Verstärkung des Anteils an männlichen Arbeitskräften anzustreben.

### Zu den Maßnahmen im Einzelnen Quantitative Gleichstellung

Zwar ist festzustellen, dass der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs (promovierende Frauen am Fachbereich) mit 25 bis 40% relativ hoch ist; dies schlägt sich bisher

jedoch nicht im Anteil an berufenen Professorinnen nieder. Der Übergang vom wissenschaftlichen Mittelbau in höhere akademische Positionen scheint – verstärkt durch den Wegfall der früheren C1-Stellen – blockiert. Dies wirkt sich insbesondere für Frauen oft nachteilig aus, da ihnen – zumal nach einer wissenschaftlichen Beschäftigung an der Hochschule – der Zugang zu anderen Berufsfeldern des Arbeitsmarktes (Bürotätigkeit) erschwert ist.

Um sowohl den Übergang des wissenschaftlichen Nachwuchses in höhere akademische Positionen zu erleichtern und gleichzeitig die Forschungstätigkeit zu stärken, strebt der Fachbereich daher an, mittel- bis langfristig in allen Instituten Juniorprofessuren einzurichten, die zur Hälfte aus Eigenmitteln/Drittmitteln finanziert werden. Damit könnte gleichzeitig der Wegfall der bisherigen (8) C1-Stellen am Fachbereich zumindest ansatzweise kompensiert werden. Zeitnah ist eine Umsetzung allerdings nur in den größer zugeschnittenen Bereichen realistisch, da auch die Kontinuität bei der Wahrnehmung der Lehr- und Forschungsaufgaben bei einem höheren Anteil von wechselnden Personen sichergestellt sein muss. Darüber hinaus sollte dieser Aspekt bei einer zukünftig fakultätsbezogenen (Stellen-)Strukturplanung Beachtung finden.

### Qualitative Gleichstellung

Der Forschungsanteil am Fachbereich ist insgesamt auffallend gering; dies ist – gerade vor dem Hintergrund eines von Frauen besonders nachgefragten und für Männer zu öffnenden akademischen Tätigkeitsfeldes – nachteilig.

Zwar ist die Einrichtung einer spezifisch denominierten Frauenforschungsprofessur (1996) als positive Maßnahme im Hinblick auf die Förderung entsprechender Forschungsthemen und Lehrinhalte zu werten. An dem betreffenden Institut wird heute der Großteil der am Fachbereich verankerten Forschung durchgeführt, auch sind hier die größten Anteile von Frauen in allen Statusgruppen zu verzeichnen (3 von 5 Professuren incl. Juniorprofessur sowie 3 von 5 wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen). Hier ist das Ziel der Frauenförderung und des Gender Mainstreaming bereits mehr als erreicht.

Das Geschlechterverhältnis unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist auch im Bereich des



Städtebaus bzw. der regionalen Architektur ausgewogen. In allen anderen Instituten sind überwiegend männliche Mitarbeiter beschäftigt; unter den Professoren und Professorinnen findet sich hier nur eine Frau.

Gerade im Bereich der mit 'Frauenforschung' denominierten Professur, die hier auch beachtliche Forschungsleistungen erbringt, besteht jedoch ein Ungleichgewicht gegenüber allen anderen Professuren am Fachbereich, die mindestens mit je einer wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnenstelle ausgestattet sind. Um dieses Missverhältnis zu beseitigen und die Forschungsleistungen dieser Professur entsprechend anzuerkennen und weiter zu festigen, hat der Fachbereich im Sommersemester 2004 den Dekan beauftragt mittelfristig dafür zu sorgen, dass dieser Professur – wie universitätsweit festgelegt – eine ganze wissenschaftliche Mitarbeiter/innenstelle zugeordnet wird.

Gender Mainstreaming beschränkt sich jedoch nicht auf die Verankerung bestimmter frauen- oder genderspezifischer Inhalte an einem Institut, sondern zielt auf eine flächendeckend gleichwertige Beschäftigung von Frauen und Männern aller Statusgruppen an allen Instituten. Die vorgeschlagene Maßnahme, Juniorprofessuren am Fachbereich zu fördern, könnte gleichzeitig die Selbstverständlichkeit von Forschung in der Architektur großflächiger am Fachbereich etablieren.

Im Bereich der MTV-Gruppe zeichnet sich ein Wandel – insbesondere innerhalb der Verwaltungsstellen – ab. Aufgrund der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien haben sich Aufgabenschwerpunkte gewandelt; Tätigkeitsfelder, wie das Schreiben längerer Schriftstücke nach Diktat, werden zunehmend vom wissenschaftlichen Personal übernommen. Dagegen gewinnt die Verwaltung größerer Einheiten und komplizierterer Haushaltsstrukturen an Bedeutung.

Im Zuge der allgemeinen Umstrukturierungen und Einsparungen an der Hochschule bzw. angesichts der Zusammenlegung der beiden Fachbereiche Architektur und Landschaftsarchitektur zum 01.04.2005 wäre im Moment ein günstiger Zeitpunkt, um über eine Neudefinition in diesem Bereich nachzudenken. Die Stellenbeschreibungen wären den sich wandelnden Rahmenbedingungen anzupassen – etwa: von der Schreibkraft über die Finanzbuchhaltung zum Institutsmanagement, ggf. auch mit fachlichen Attributen versehen – und im Zuge dessen aufzuwerten, so dass der Arbeitsplatz auch für Männer attraktiv und für Frauen attraktiver wird.

Für beschäftigte Mitarbeiterinnen werden daher entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen von Seiten des Fachbereichs gezielt unterstützt, für neu anzuwerbende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird sich das veränderte Arbeitsplatzprofil im Rahmen der Stellenausschreibungen niederschlagen. Allerdings ist der Schlüssel für die Gehaltsstrukturen (BAT) noch nicht auf solche Veränderungen abgestellt.

### **Gender Mainstreaming als Top-down-Strategie**

Als deklarierte Top-down-Strategie richtet sich Gender Mainstreaming an alle Personen in Führungspositionen.

Gender Mainstreaming am Fachbereich ist daher insbesondere von Seiten des Dekanats bzw. der Professuren umzusetzen. Dazu gehört auch eine entsprechende Verteilung der verfügbaren Mittel im Sinne eines Gender Budgeting, d.h. eine geschlechtergerechte Aufteilung aller Lehr- und Forschungsmittel. Hierunter ist nicht eine formelgebundene sondern eine gezielte Förderung im Einzelfall zu verstehen.

## Dokumentation frauenfördernder Maßnahmen am Fachbereich Architektur (2002–2004)

Für den Berichtszeitraum beschlossene Maßnahmen zur Frauenförderung	Im Berichtszeitraum umgesetzte Maßnahmen zur Frauenförderung
Unterstützung der Erstellung der Druckvorlage für die Publikation "Auf den zweiten Blick. Städtebauliche Frauenprojekte im Vergleich" durch den Senatspool für frauenspezifische Aktivitäten (Hiwi-Mittel 2003) am Institut für Architektur- und Planungstheorie (IAP)/Fachgebiet Architektursoziologie und Frauenforschung (FG ASF)	Grundsätzlich bevorzugte Beschäftigung von Frauen als studentische Hilfskräfte und als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am IAP/FG Architektursoziologie und Frauenforschung (ASF)
	Initiierung eines Forum Frauenforschung Frauenförderung durch die Leiterin des FG ASF, zusammen mit der Frauenversammlung, der Zentralen Frauenbeauftragten und dem Frauenbüro der Universität Hannover (2002 bis 2003), seit 2004 weitergeführt als Kamin-gespräche der Gleichstellungsbeauftragten
	Unterstützung des Berufseinstiegs einer hoch qualifizierten Absolventin am FG ASF durch Unterstützung einer Ausstellung bei der Bauverwaltung und am Fachbereich, durch Verträge als wiss. Hilfskraft mit Abschluss und durch verschiedene Gutachten im Rahmen von Bewerbungen auf Preise und Stipendien (2003 und 2004)
	Vorbereitung und Durchführung des DoktorandInnenKolloquiums der AG Raum+Region durch die Leiterin des FG ASF, Prof. Zibell, in Kooperation mit Prof. Bettina Oppermann und Prof. Heiderose Kilper, Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltentwicklung, im Wintersemester 2003/04 und Wintersemester 2004/05 – nicht nur, aber auch zur besonderen Unterstützung des weiblichen Nachwuchses

## Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauen- und genderspezifischen Fragestellungen am Fachbereich Architektur (2002–2004)

Institut/Fachgebiet bzw. Abteilung	Frauen- und genderspezifische Fragestellungen, die in Lehrveranstaltungen behandelt wurden	Studien- und Diplomarbeiten (StA/DA) mit Bezug auf frauen- und genderspezifische Fragestellungen	Forschungsarbeiten (Veröffentlichungen, Vorträge, Projekte, Dissertationen) mit frauen- und genderspezifischem Inhalt
			PUBLIKATIONEN
Institut für Architektur- und Planungstheorie (IAP) – jetzt Institut für Geschichte und Theorie (IGT), Fachgebiet Architektursoziologie und Frauenforschung	Prof. Barbara Zibell, Vorlesungsbaustein "Die frauengerechte Stadt" im Rahmen der Grundlagenveranstaltung in Architektursoziologie (Sommersemester 2003, Wintersemester 2003/04)	DA Kerstin Sailer, Die lebenswerte Stadt. Öffentliche Räume der Zukunft, Betreuung: Prof. Dr. Barbara Zibell/Dr.-Ing. Silke Claus, IAP (Sommersemester 2003)	Anke Schröder/Barbara Zibell 04: Auf den zweiten Blick. Städtebauliche Frauenprojekte im Vergleich, Bd.1 der Schriftenreihe 'Beiträge zur Planungs- und Architektursoziologie', Verlag Peter Lang, Frankfurt a.M./Berlin/Bern
	Prof. Barbara Zibell/Brigitte Jürjens, Seminar im Hauptstudium (Architektursoziologie II/Gender Studies) zum Thema 'Gender Mainstreaming – was hat das mit Architektur und Planung zu tun?' (Sommersemester 2003)	DA Rosemarie Brandes, Selbstbestimmt Wohnen im Alter, Betreuung: Prof. Dr. Barbara Zibell/Prof. Dr. habil. Margitta Buchert, IBK (Wintersemester 2003/04)	Kerstin Sailer (2004): Raum beißt nicht. Neue Perspektiven zur Sicherheit von Frauen im öffentlichen Raum, Bd.2 der Reihe 'Beiträge zur Planungs- und Architektursoziologie', hg. Barbara Zibell, Frankfurt a.M./Berlin/Bern
	Prof. Barbara Zibell/Anke Schröder, Seminar im Hauptstudium (Architektursoziologie II) zum Wohnen im demographischen Wandel, u.a. genderspezifische Aspekte (Wintersemester 2003/04)	StA Nicole Schnitker, Marketingstrategien für betreutes Wohnen im Landkreis Peine, im Rahmen des SE 'Wohnen im demographischen Wandel' (Sommersemester 2004)	Barbara Zibell/Brigitte Jürjens/Karsten Krüger (2004): Wohn- und Versorgungs-Stadt-Region 2030. Forschungsergebnisse, Beiträge zu STADT+UM+ LAND 2030 Region Braunschweig Band 10, Hg. Zweckverband Großraum Braunschweig ZGB/KoRiS Kommunikative Stadt- und Regionalentwicklung, Braunschweig
	Prof. Barbara Zibell/Anke Schröder, Seminar im Hauptstudium (Architektursoziologie II/III) zum Thema 'Wohnen im Alter. Ausblicke auf neue Anforderungen an das Wohnen' (Sommersemester 2004)	StA Hamidou Bouba/Indra Müller, ein Mehrgenerationenhaus in Vechelde, von der Standwahl zur Konzeptentwicklung, im Rahmen des SE 'Wohnen im demographischen Wandel' (Sommersemester 2004)	Anke Schröder (2004): frau macht stadt. In: Freiräume, Band 11: Präsenz im Raum, Berlin 2004, S.10–21
	Prof. Barbara Zibell/Prof. Bettina Oppermann, Fachbereich LaUm, u.a., Begleitseminar zur Ringvorlesung der AG Raum+Region 'Soziale Integration als Herausforderung an kommunale und regionale AkteureInnen' (Architektursoziologie/Gender Studies, Sommersemester 2004)	StA Alexandra Watroba, Neue Wohnformen im Alter, Angebote zwischen Individualität und Gemeinschaft, im Rahmen des SE 'Wohnen im demographischen Wandel' (Sommersemester 2004)	Barbara Zibell/Anke Schröder (2003): Auf den zweiten Blick. Städtebauliche Frauenprojekte – ein Schritt zum Gender Mainstreaming. In: Städtebau und Gender Mainstreaming. Erfahrungen, Konzepte und Gute Beispiele, Werkstatt: Praxis Nr. 4, Hg. Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, Bonn, 19–28
		StA Markus Kaschta: Wohnungsmarktentwicklung zwischen Braunschweig und Peine 1970 – 2030, Kriterien für zukunftsfähige Wohnstandorte, im Rahmen des SE 'Wohnen im demographischen Wandel' (Sommersemester 2004)	Barbara Zibell (2003): Die Hälfte des Himmels, die Hälfte der Erde, die Hälfte der Macht. Qualitätssteigerung des Bauprodukts durch die Mitwirkung von Frauen im Bau-/Planungsprozess. In: Qualität Frau am Bau. Leitfaden für Bauträgerschaften. Gleichstellungs-Controlling für Planung und Auftragsvergabe, Hg. Verein FRAU AM BAU, Zürich, 3–10

## Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauen- und genderspezifischen Fragestellungen am Fachbereich Architektur (2002–2004)

Institut/Fachgebiet bzw. Abteilung	Frauen- und genderspezifische Fragestellungen, die in Lehrveranstaltungen behandelt wurden	Studien- und Diplomarbeiten (StA/DA) mit Bezug auf frauen- und genderspezifische Fragestellungen	Forschungsarbeiten (Veröffentlichungen, Vorträge, Projekte, Dissertationen) mit frauen- und genderspezifischem Inhalt
			<b>PUBLIKATIONEN</b>
Institut für Architektur- und Planungstheorie (IAP) – jetzt Institut für Geschichte und Theorie (IGT), Fachgebiet Architektursoziologie und Frauenforschung			Städte liegen wieder im Trend. Zusammenfassung eines Gesprächs von Conrad von Meding mit Prof. Barbara Zibell über Tendenzen der Reurbanisierung in Stadtregionen in der Rubrik „Nachgefragt“ der Hannoverschen Allgemeinen Zeitung, Beilage Wohnen in Hannover, vom 29. September 2004, 3
			Eine frauenzentrierte Raumplanung braucht einen langen Atem. Interview Pieter Poldervaart mit Barbara Zibell über Frauen in Verwaltung, Wirtschaft und Politik. In: forum raumentwicklung. Informationsheft des schweizerischen Bundesamtes für Raumplanung Heft 1/2003, Bern, 14–17
			Der kleine Unterschied. Bericht Birgit Ochs über Frauenwohnprojekte unter Verwendung von Quellen aus dem Forschungsprojekt 'Auf den zweiten Blick. Städtebauliche Frauenprojekte im Vergleich' am Institut für Architektur- und Planungstheorie der Universität Hannover, Prof. Dr. Barbara Zibell. In: Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung vom 6. April 2003, Nr. 14, V 18

Institut/Fachgebiet bzw. Abteilung	Institut für Architektur- und Planungstheorie (IAP) – jetzt Institut für Geschichte und Theorie (IGT), Fachgebiet Architektursoziologie und Frauenforschung
<b>Forschungsarbeiten (Veröffentlichungen, VORTRÄGE, Projekte, Dissertationen) mit frauen- und genderspezifischem Inhalt</b>	
Barbara Zibell: Soziale Aspekte in der räumlichen Planung. Laudatio zur Abschlussfeier des 2. NDS-Kurses in Gemeinde-, Stadt- und Regionalentwicklung an der Hochschule für Soziale Arbeit HSA Luzern am 10.09.2004 in Luzern	
Barbara Zibell: Geschlechterverhältnisse im demographischen Wandel. Chancen für neue Formen sozialer Integration? Vortrag im Rahmen der Ringvorlesung der AG Raum+Region an der Universität Hannover im Sommersemester 2004 zum Thema 'Soziale Integration als Herausforderung an kommunale und regionale AkteurlInnen' am 21.07.2004 in Hannover	
Anke Schröder: Frauengerechte Stadt- und Bauleitplanung, Vortrag bei der Bremer Architektenkammer, 29.04.2004	
Barbara Zibell: Gender Mainstreaming in der Stadtplanung. Vortrag auf Einladung der Stadt Schwabach, Stadtplanungsamt und Gleichstellungsstelle, im Vorfeld der Neuaufstellung des Flächennutzungsplanes am 19.11.2003 in Schwabach	
Barbara Zibell: Soziale Integration als Herausforderung für kommunale und regionale AkteurlInnen. Teilnahme an der Podiumsdiskussion der gleichnamigen Vorlesungsreihe an der Universität Hannover im Sommersemester 2004 am 19.07.2004 in Hannover	
Barbara Zibell: Internationalisierung – unbegrenzte Mobilität in der Wissenschaft?! Leitung der Podiumsdiskussion des Forum Frauenforschung Frauenförderung und des Gleichstellungsbüros der Universität Hannover am 10.04.2003	
Barbara Zibell/Brigitte Jürjens: Geschlechterperspektiven in Stadt 2030. Organisation, Teilnahme und Input am GenderWorkshop des Deutschen Instituts für Urbanistik (DifU) im Rahmen des Forschungsvorhabens Stadt 2030 des bmb+f am 25.04.2003 in Hannover	

## Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauen- und genderspezifischen Fragestellungen am Fachbereich Architektur (2002–2004)

Institut/Fachgebiet bzw. Abteilung	Institut für Architektur- und Planungstheorie (IAP) – jetzt Institut für Geschichte und Theorie (IGT), Fachgebiet Architektursoziologie und Frauenforschung
<b>Forschungsarbeiten (Veröffentlichungen, Vorträge, PROJEKTE, Dissertationen) mit frauen- und genderspezifischem Inhalt</b>	
Barbara Zibell/Anke Schröder/Kerstin Sailer: Genderkriterien im Krankenhausbau. Entwicklung und Überprüfung am Beispiel der Planung für das neue Bettenhaus der Chirurgischen Klinik an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg i.A. der Obersten Baubehörde des Bayrischen Ministerium des Innern, Schlussbericht, Oktober '04	
Barbara Zibell/Petra Preuss: Best Practice Wohnen und Versorgung 2030. Aufbereitung von Materialien in Form einer Informationsbroschüre i.A. des Zweckverband Großraum Braunschweig (ZGB), Folgeprojekt zum Forschungsvorhaben Stadt+Um+Land 2030 des bmb+f (2002-03), Teilprojekt Wohnen und Versorgung, seit Sept. '04	
Barbara Zibell: Aufbau einer nachhaltigen Abfall- und Abwasserentsorgung in der Megastadt Kinshasa (D.R. Kongo). Kooperationspartnerin für Stadtentwicklungs- und Genderfragen im Rahmen eines Projektes der Clausthaller Umwelttechnik-Institut GmbH CUTEC und der Stadtverwaltung Kinshasa/Umweltministerium D.R. Kongo, eingereicht im Aug. '04	
Barbara Zibell: Gender Alp! Qualitätssicherung in der Raumplanung. Beteiligung an der Eingabe eines Interreg IIIB-Projektes unter der Federführung des Landes Salzburg, Büro für Frauenfragen und Chancen-gleichheit/Abt. Raumordnung und Landesplanung/Abt. Wirtschaft, Tourismus und Regionalentwicklung und mit PartnerInnen aus Österreich, Frankreich, Deutschland, Italien und Slowenien, eingereicht im Juli '04	
Barbara Zibell: Nachhaltigkeit im Verkehr. Indikatoren im Bereich Gesellschaft. Mitarbeit als Gender-Expertin an einem Forschungsauftrag der Vereinigung Schweizerischer Verkehrsingenieure SVI, Bearb. Ernst Basler + Partner GmbH, Zürich, seit Juli '02	
Institut/Fachgebiet bzw. Abteilung	IAP, Architektur- und Planungstheorie
<b>Frauen- und genderspezifische Fragestellungen, die in Lehrveranstaltungen behandelt wurden</b>	
Ursula Paravicini, Vorlesung Architektur- und Planungstheorie I (Sommersemester 2000, 2001, 2002): „Architektur als Handlungsraum“ (und Übung) unter Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse	
Ruth May, Seminar Architektur- und Planungstheorie IV/Gender Studies (Wintersemester 2002/03) „Die Grundschule als sozialer Raum im Stadtteil“ unter Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse	
Institut/Fachgebiet bzw. Abteilung	Institut für Architektur- und Planungstheorie (IAP) – jetzt Institut für Geschichte und Theorie (IGT), Fachgebiet Architektursoziologie und Frauenforschung
<b>Forschungsarbeiten (Veröffentlichungen, Vorträge, Projekte, DISSERTATIONEN) mit frauen- und genderspezifischem Inhalt</b>	
Promotionsvorhaben Anke Schröder: Gender Mainstreaming in der räumlichen Stadtentwicklung; eine Chance zur Bewältigung des demographischen Wandels? (seit Februar '03)	
Institut/Fachgebiet bzw. Abteilung	IAP, Architektur- und Planungstheorie
Ursula Paravicini, Christiane Riedel (Hg.): Dokumentation. Forschungsprojekte 1. bis 3. Förderrunde 1997–2001, Wissenschaftliche Reihe des Niedersächsischen Forschungsverbands für Frauen-/Geschlechterforschung in Naturwissenschaften, Technik und Medizin, Band 1, Hannover 2002	
Ursula Paravicini, Silke Claus, Andreas Münkel, Susanna von Oertzen: Die Neukonzeption städtischer öffentlicher Räume im europäischen Vergleich, Forschungsbericht; Institut für Architektur- und Planungstheorie Universität Hannover; NFFG Bd. 3; BOD Hamburg 2002	
Ursula Paravicini, Philipp Krebs, Ruth May: Frauen in der städtischen Öffentlichkeit. Lösungen und Defizite in der Stadterneuerung in drei europäischen Städten, in: RaumPlanung 102, Juni 2002	
Silke Claus: Selten ein Zufallstreffer?, in: Selle, Klaus et al (Hrsg.): Was ist los mit den öffentlichen Räumen? Analysen, Positionen, Konzepte; AGB Bericht No. 49; Aachen Hannover 2002	
Ursula Paravicini: Stadtparks – attraktiv für Frauen?, Vortrag, Stadt Lübeck, Vortragsreihe der Frauenbeauftragten, 6.6.2002	
Ursula Paravicini: Public spaces for egalitarian Cities, in: Ulla Terlinden (Hrsg.): City and Gender, 2002	
Ruth May: Wege im Viertel. Tagebuchaufzeichnungen von QuartiersbewohnerInnen – Ein Vorschlag für die Erhebung von Verkehrs- und Kommunikationsmustern, in: Jahrbuch Stadterneuerung 2002	
Irina Vellay: Unbezahlte Arbeit als strukturierendes Element zukunftsfähiger Stadtentwicklung (Dissertation, in Bearbeitung)	

**FACHBEREICH BAUINGENIEUR- und  
VERMESSUNGSWESEN**

**FACHBEREICH**

**BAUINGENIEUR- und  
VERMESSUNGSWESEN**





## SITUATIONSDESCHEIBUNG

### ERHÖHUNG des ANTEILS von FRAUEN

#### FÖRDERUNG des ANTEILS von FRAUEN bei den STUDIERENDEN

##### a) Teilnahme an der Herbstuniversität

Eine Veranstaltung speziell für Schülerinnen ist die „Herbstuniversität für Schülerinnen in Naturwissenschaft und Technik“. Ziel dieser Veranstaltung ist, Schülerinnen naturwissenschaftliche bzw. technische Studiengänge zu präsentieren und anhand von Praktika und Diskussionen ein Interesse für diese Fächer zu wecken, in denen es noch immer einen überwiegenden Anteil männlicher Studierender gibt. Angesprochen werden bei dieser Veranstaltung Schülerinnen der Klassen 10 bis 13, die während einer Woche verschiedene naturwissenschaftliche und technische Studiengänge kennen lernen sollen. Den Teilfachbereichen stand in den letzten beiden Jahren jeweils ein Tag zur Verfügung. Bei den Herbstuniversitäten 2002 und 2003 haben jeweils Bauingenieurwesen und Geodäsie teilgenommen. Die Bewertung der Veranstaltungen war gut.

##### b) Teilnahme an der Winteruniversität

Eine weitere Veranstaltung für Schülerinnen und Schüler, an der sich der Fachbereich Bauingenieur- und Vermessungswesen mit jeweils drei Instituten beteiligt, ist die „Winteruniversität“. Ziel dieser Aktion ist, wie schon bei der Sommer- bzw. Herbstuniversität, den Schülerinnen und Schülern einen Einblick in Studiengänge und Studienbedingungen in mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Fachbereichen zu ermöglichen. Sowohl das Bauingenieurwesen als auch die Geodäsie waren in beiden Jahren vertreten.

##### c) Teilnahme an der Gauß-AG

Die Gauß-AG führt seit einiger Zeit Kurse für ca. 100 Gymnasiasten durch, u. a. mit dem Ziel, diese für eine Studienaufnahme in Hannover an einem mathematisch-naturwissenschaftlichen oder technischen Fachbereich zu gewinnen. Dieses Projekt ist ebenso wie die Winteruniversität in das fachübergreifende Vorhaben uniKIK integriert. Der Fachbereich hat in beiden Jahren teilgenommen. Im Wintersemester 2003/04 hatten wir am Fachbereich 1224 Studierende. Davon waren 351 weiblich, was einem prozentualen Anteil von 29% entspricht. Studienanfänger gab es

330. Davon waren 125 weiblich, was einem Anteil von 38% entspricht. Das Studium wurde 2003 (10/02 – 09/03) im Bauingenieurwesen von 157 Studierenden mit dem Diplom abgeschlossen. Darunter waren 45 Frauen (28,7%). Beim Diplom in Geodäsie gab es 25 Absolventen und Absolventinnen, wo der Anteil der Frauen mit 7 bei 28% lag. Mit dem Bachelor bzw. Master schlossen 11 Studierende das Bauingenieurstudium ab. Davon waren 2 Frauen (18,2%).

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

##### Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft

Mentoring für Frauen an der Universität Hannover ist ein wissenschaftlich begleitetes Programm, das Nachwuchswissenschaftlerinnen (Absolventinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen) eine Chance bietet, ihre Qualifikationen in der Praxis einzusetzen. Im Tandem mit einer Mentorin oder einem Mentor und im Netzwerk mit anderen Mentees wird ihnen so der Weg auch in Spitzenfunktionen geebnet. Zahlreiche Veranstaltungen bieten zusätzliche Möglichkeiten zum Gedankenaustausch und zu aktiver Karriereplanung – nicht nur für die Mentees. Im Mentoringprogramm 2002/2003 haben bei den Absolventinnen 4 Bauingenieurinnen und eine Vermessungsingenieurin aus dem Fachbereich teilgenommen. Bei den Doktorandinnen und Habilitandinnen war eine Vermessungsingenieurin dabei. Der Fachbereich hat sich am Qualifizierungsprogramm „Join the Top“ im Jahr 2003 und 2004 beteiligt. Hierbei handelt es sich um ein Programm der Universität Hannover zur Förderung von Studentinnen aus den ingenieurwissenschaftlichen und informatikorientierten Bereichen. Das Programm hat zum Ziel, ergänzend zu den fachlichen Qualifikationen die Fähigkeiten zum vernetzten Denken sowie Kommunikations- und Teamkompetenzen bei den Studentinnen zu stärken, um sie auf die Berufswelt in Wissenschaft und Wirtschaft vorzubereiten. Wichtige Kenntnisse und Kompetenzen werden von den Teilnehmerinnen systematisch trainiert und durch die Anwendung in konkreten Projekten nachhaltig vertieft.

Join the Top beschreitet dabei neue Wege durch die Kombination von Seminaren zu Soft Skills und eine sich daran anschließende teamorientierte Praxisphase. Die während dieser Praxisphase bearbeiteten Fragestellungen werden die Formen des Zusammenwirkens mit anderen Disziplinen und Fachkulturen schulen und damit eine gute Vorbereitung auf berufliche Anforderungen darstellen, die im weiteren Studienverlauf vertieft werden sollen. Das Programm soll Frauen motivieren, ihre Karrierechancen in diesen immer noch männerdominierten Berufsfeldern beim Schopf zu packen. Sie gewinnen wichtige „Insider“-Kenntnisse und bekommen Zugang zu karriere-entscheidenden Netzwerken. In Hinblick auf angestrebte Fach- und Führungspositionen eignen sich die Teilnehmerinnen Durchsetzungs- und Führungsstrategien an. Durch einen frühzeitigen Kontakt mit der Praxis in Unternehmen können die Teilnehmerinnen sich auf leistungsadäquate Positionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft vorbereiten.

Eine Gruppe von ca. 20 Teilnehmerinnen erhält durch das Programm die Möglichkeit, „Soft-Skills“ zu erlangen. Im Rahmen einer direkten Zusammenarbeit mit namhaften Unternehmen werden erste Kontakte zur Wirtschaft hergestellt und Schlüsselqualifikationen erlernt, die für angestrebte Führungs- und Fachpositionen unerlässlich sind. Das Programm wird vom MWK finanziert. Im Jahr 2003 haben 9 Studentinnen des Bauingenieurwesens am Programm teilgenommen.

Im Wintersemester 2002/2003 fanden im Fach Bauingenieurwesen 7 Promotionen statt. 2 Promovendinnen waren weiblich, was einem Anteil von 29% entspricht. Im Sommersemester 2003 waren es im gleichen Fach 8 Promotionen, wobei 1 Promovendin vertreten war, was einem Anteil von 13% entspricht. Im Fach Vermessungswesen hat im gleichen Semester ein Mann promoviert. Eine Promotionsabschlussförderung zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses schreibt die Universität Hannover im Rahmen der Frauenförderplanmittel zur Förderung von Promotionsabschlüssen aus. Ziel des 2002 gestarteten Programms ist es, Wissenschaftlerinnen, bei denen sich der Abschluss der Promotion aus familiären Gründen verzögert hat, zu unterstützen. Eine Promotion an unserem Fachbereich wurde durch diese Förderung vor kurzem erfolgreich zum Abschluss gebracht. 2002 hat sich im Bauingenieurwesen 1 Mann habilitiert und 2003 2 Frauen.

Von den 13 wissenschaftlichen Assistenten und Assistentinnen am Fachbereich sind 7 Frauen, was einem Anteil von 54% entspricht. Bei den 84 wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen liegt der Frauenanteil mit 16 bei 19%.

### **Förderung des Anteils von Frauen in der Gruppe der Hochschulprofessuren**

Am Fachbereich gibt es 22 Professuren. Leider konnte im Berichtszeitraum kein Ruf an eine Frau erteilt werden so dass die Zahl der mit Frauen besetzten Professuren mit 2 konstant geblieben ist, was einen Anteil von 9% entspricht. Die erste Juniorprofessur am Fachbereich wurde mit einem Mann besetzt. Erfreulicherweise ist im Herbst 2004 eine Juniorprofessur aus dem Dorothea-Erxleben-Programm für den Fachbereich genehmigt worden, für die inzwischen eine Berufungskommission eingerichtet wurde. Bei den Hochschuldozenten haben wir keine Frauen am Fachbereich. Beim nichtwissenschaftlichen Personal am Fachbereich liegt der Anteil der Frauen mit 45 von 85 bei 53%. Bei einer Gesamtbetrachtung der aus Planstellen finanzierten Beschäftigten des Fachbereiches beträgt der Frauenanteil mit 70 von 206 34%. Durch die Einwerbung von Drittmitteln konnten im Berichtszeitraum ca. 24% wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und 3% Verwaltungsangestellte finanziert werden.

### **Verbesserung der Studien- und Arbeitssituation von Frauen und Männern**

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

Für Studierende und Beschäftigte mit Kindern wird seit den Osterferien 2003 die uninahe Kinderferienbetreuung des Zentrums für Hochschulsport in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro angeboten. Hier wird eine arbeitsnahe/uninahe Betreuung von schulpflichtigen Kindern im Alter von 6 bis 13 Jahren gewährleistet.

Vorbereitungen und vorausgegangene Bedarfsanalyse wurden aus dem Senatspool für frauenspezifische Aktivitäten finanziert.



## FACHBEREICH BIOLOGIE

A composite image featuring a blue-tinted microscopic view of various biological specimens, including elongated rod-like structures and circular cells. The image is overlaid with several semi-transparent colored rectangles: a light green one on the left, a darker blue one at the top center, and a light blue one at the bottom center. The text 'FACHBEREICH BIOLOGIE' is printed in white on the right side of the image.

## FACHBEREICH BIOLOGIE

## SITUATIONSBESCHREIBUNG

### ERHÖHUNG des ANTEILS von FRAUEN

Das vorliegende Zahlenmaterial beinhaltet den Zeitraum Wintersemester 2001/2002 bis Sommersemester 2003. In diesem Zeitraum konnte der Frauenanteil in den Statusgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nicht signifikant erhöht werden. Dies gilt insbesondere für den Frauenanteil in der Statusgruppe der C3/C4-Professuren: Der Frauenanteil in dieser Statusgruppe im Fachbereich Biologie liegt bei 11,1% (eine C3-Professorin bei 9 besetzten Professuren). Keines der Berufungsverfahren (insgesamt drei) konnte erfolgreich zum Abschluss gebracht werden, so dass keine Chance für eine Erhöhung des Frauenanteils genutzt wurde. Erfreulicherweise wurde die Juniorprofessur-Stelle „Mikrobielle Ökologie des Wassers“ im Jahr 2002 mit einer Frau besetzt. Nach wie vor ist keine der langfristig besetzten Akademischen Ratsstellen im Fachbereich Biologie an der Universität mit einer Frau besetzt. Insgesamt sind nur 21% des wissenschaftlichen Lehrpersonals im Fachbereich weiblich, während der Anteil beim nicht-wissenschaftlichen Personal immerhin bei 46% liegt.

Hingegen liegt der Anteil der Biologiestudentinnen weiterhin sehr deutlich über 50%: Im Wintersemester 2003/2004 waren 62% aller 699 Studierenden im Fachbereich Biologie weiblich. Auch bei den Studienanfängern und Studienanfängerinnen im Wintersemester 2003/04 lag der Anteil bei 61%. Diese Anteile spiegeln sich bei den Studienabschlüssen Diplom Biologie wider: Im Jahr 2002 schlossen 52 Studierende ihr Biologiestudium mit dem

Diplom ab, davon waren 67,3% weiblich, im Jahr 2003 waren 63,1% der Diplomierten weiblich. Das heißt, überproportional viele Studentinnen schließen ihr Studium auch tatsächlich mit dem Diplom ab.

Im letzten Berichtszeitraum lag der Anteil der Frauen, die im Fachbereich Biologie eine Promotion abgeschlossen haben, bei 55%. Vom Wintersemester 2001/2002 bis Sommersemester 2003 stellten die Frauen, die eine Promotion abschlossen, im Durchschnitt nur einen Anteil von 39% aller erfolgreich Promovierten. Schon im letzten Bericht wurde angemerkt, dass der Anteil der Frauen an den Promovierenden im Verhältnis zu den Diplomabschlüssen durchaus noch steigerungsfähig sei. Nun muss ein deutlicher Rückgang der Promotionen im Vergleich zu den Diplomen durch Frauen konstatiert werden.

Im Berichtszeitraum haben sich zwei Wissenschaftler und erfreulicherweise zwei Wissenschaftlerinnen im Fachbereich Biologie habilitiert. Jedoch lassen sich aus so geringen Fallzahlen keine Tendenzen ablesen.

Der Frauenanteil im MTV-Bereich liegt nach wie vor sehr hoch. Aufgrund der fixierten Eingruppierung in Vergütungsgruppen nach BAT kann hier oftmals nicht nach Leistung bezahlt werden, was es schwierig macht, hoch qualifizierte Kräfte für Sekretariat, Labor und Gewächshaus zu gewinnen oder durch Leistungsanreize zu belohnen oder zu motivieren.

## VERBESSERUNG der STUDIEN- und ARBEITSSITUATION von FRAUEN

Wie aus den aktuellen Zahlen hervorgeht fängt die Karriereschere bereits nach dem Diplom an, auseinander zu klaffen. Immerhin waren im letzten Berichtszeitraum noch 55% aller Promovierten weiblich, was nach den Diplomabschlüssen mindestens zu erwarten gewesen wäre, während in diesem Berichtszeitraum nur 39% der Promovierten weiblich war. Gründe könnten in der allgemeinen Geldknappheit zu finden sein, da immer weniger Forschungsprojekte bewilligt werden und kaum noch Haushaltsstellen für Promotionen zur Verfügung stehen. Auch das Auslaufen des Graduiertenförderprogramms der Universität Hannover ist kein ermutigendes Signal. Zwar gibt es durch das Gleichstellungsbüro die finanzielle Möglichkeit eine Promotion zu beenden, wenn Familientätigkeit den Abschluss hinausgezögert hat. Jedoch wäre ein nur für Frauen ausgerichtetes Förderprogramm zur Anfertigung der gesamten Promotion vor dem Hintergrund dieser Zahlen durchaus wünschenswert.

Da aus verschiedenen Gründen im Fachbereich Biologie keine neuen Stellen in höher qualifizierten Positionen geschaffen bzw. besetzt worden sind, konnte sich die Anzahl der Frauen auch nicht erhöhen. Möglicherweise werden im Rahmen der Fakultätsbildungen die für die Aufrechterhaltung der Lehre dringend erforderlichen Stellen ausgeschrieben und hoffentlich auch mit Frauen besetzt.

Im Fachbereich wird keine Frau auf einer Qualifikationsstufe über besondere Frauenförderprogramme unterstützt; hier könnten möglicherweise die Lehrenden und auch die Gleichstellungsbeauftragte mit Rat und Tat beiseite stehen, um die wissenschaftliche Karriere oder das Anstreben von Führungspositionen außerhalb der Universität auch nach dem Universitätsabschluss voranzutreiben.

### **Für eine Verbesserung der Studien- und Arbeitssituation von Frauen sowie zur Ermutigung von mehr Frauen eine weitere Karriere nach dem Diplom anzustreben schlagen wir folgende Maßnahmen vor:**

Es wird immer wieder deutlich, dass die Zeit der Familienplanung und einer Höher- und Weiterqualifikation aus biologischen Gründen bei Frauen zusammenfällt. Um mehr Frauen zu einer Fortsetzung ihrer (wissenschaftlichen) Karriere zu ermutigen, muss eine sichere und

erschwingliche Kinderbetreuung gewährleistet sein. Auch wenn die Universität Hannover sich auf vielen Gebieten in ihren Gleichstellungsbemühungen hervortut, besteht hier klarer Handlungsbedarf. Gerade wenn es um die Bewerbung als Elitehochschule geht, könnte eine von der Universität Hannover (teil)finanzierte Kinderbetreuung, auch für Kleinstkinder, die besten Köpfe, Frauen und Männer, anziehen. Eine derartige Innovation könnte als weiteres Aushängeschild für die Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität Hannover dienen. An einigen Max-Planck-Instituten sowie natürlich einigen Großunternehmen wird eine derartige Kinderbetreuung bereits mit Erfolg angeboten.

Neben der Schaffung/Beibehaltung von Halbtagsstellen wird das Angebot flexibler Arbeitszeiten von Frauen aller Statusgruppen als sehr wichtig erachtet, um Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können. Jedoch sollten flexible Arbeitszeiten für alle Beteiligten einsehbar gut dokumentiert werden, um kleinlichen Auseinandersetzungen im Vorfeld vorzubeugen. Ein offen zugänglicher Stundenzettel mit Arbeitstagen und genauen Arbeitszeiten bietet sich hier als Organisationsform an.

Eine flexible Erweiterung der bisher auf wenige Wochen des Jahres festgelegten Zeiträume für die Anmeldung, Zulassung, Durchführung und Abgabe von Prüfungen und Prüfungsarbeiten hat bereits zu einer wesentlichen Erleichterung der Prüfungsplanung von Schwangeren sowie studierenden Müttern und Vätern geführt. Da viele Prüfungsleistungen zunehmend schriftlich abgelegt werden (z.B. Ersatz eines mündlichen Vordiploms durch schriftlichen Leistungen) ist es notwendig, entsprechende Nachschreibklausuren zeitnah anzubieten, damit die Studierenden möglichst wenig Zeit durch versäumte oder nicht bestandene Prüfungsleistungen verlieren.

Bei vielen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in allen Statusgruppen macht sich eine gewisse Unsicherheit und auch Unzufriedenheit breit wegen der durchzuführenden Sparmaßnahmen und der immer noch in Planung begriffenen Neuordnung der Fachbereiche. Hier sind klare, zügige Entscheidungen wichtig. Eine Identifizierung mit der Arbeitseinheit ist für die allgemeine Arbeitsmotivation auch und gerade für Frauen sehr wichtig.

## GESCHLECHTERFORSCHUNG und FRAUENSTUDIEN

Es wurde die Seminarveranstaltung mit dem Titel „Frauen in den Naturwissenschaften – Aufstieg mit Hindernissen?!“ erneut angeboten (siehe Posterausstellung Bibliothek Gartenbau und <http://www.gartenbau.uni-hannover.de/genetik/naturwissenschaftlerinnen.html>). Ziel der Veranstaltung war Ermutigung von Studentinnen, Diplomandinnen und Doktorandinnen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Universität Führungspositionen anzustreben. Die Beschäftigung mit Leben und Werk mehr oder weniger berühmter Frauen sollte hierzu beitragen. Außerdem wurden mehrere Professorinnen eingeladen, ihren Werdegang und ihr Forschungsgebiet vorzustellen.

Im kommenden Wintersemester wird die Veranstaltung in modifizierter Form erneut angeboten. Da nicht alle Frauen und Männer eine Professur anstreben, werden Frauen aus verschiedenen Unternehmen in Führungspositionen über Arbeitsalltag und Werdegang berichten. Gerade bei der Einführung der schnellen berufsqualifizierenden Bachelore-Abschlüsse ist eine frühe Beschäftigung mit möglichen Berufsfeldern wichtig. Aber natürlich ergeben sich auch für Diplomanden und Diplomandinnen und Doktoranden und Doktorandinnen möglicherweise Ideen und Kontakte.

## GENDER MAINSTREAMING

Bereits bei der Einstellung könnten alle neuen Mitarbeiter/innen der Universität Hannover in schriftlicher (und eventuell mündlicher) Form darauf hingewiesen werden, dass sexistische Äußerungen jeglicher Art an der Universität Hannover von der Hochschulleitung nicht toleriert werden. Eine derartige Maßnahme könnte das allgemeine Problembewusstsein erhöhen und derartigen verletzenden Äußerungen vorbeugen. Um Abbrecherquoten möglichst niedrig zu halten, könnte an bestimmten Fachbereichen/Fakultäten der Universität Hannover ein Tutorensystem etabliert werden. In einigen Studiengängen (z.B. Pflanzenbiotechnologie) wird eine bestimmte Anzahl von Studierenden bereits zu Beginn des Studiums einem Do-

zenten/einer Dozentin zugeordnet. Für alle Studierenden können derartige regelmäßige Treffen zu einer besseren Orientierung während des Studiums beitragen und möglicherweise auch Entscheidungshilfen für die Zukunft geben. Gerade Studentinnen zweifeln während des Studiums oft an ihren Fähigkeiten, und ein/e Ansprechpartner/in könnte in schwierigen Studiensituationen weiterhelfen. Eine derartige Einrichtung könnte sich auch in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen positiv niederschlagen. Die Fortschreibung dieses Beitrags zum Frauenförderplan wurde verfasst von Jutta Papenbrock unter Mitwirkung von Heidi Bliedung, Silvia Schmoock und Heide Schulz.

## Dokumentation frauenfördernder Maßnahmen (10/2002 bis 09/2004) am Fachbereich Biologie

Für den Berichtszeitraum beschlossene Maßnahmen zur Frauenförderung	Im Berichtszeitraum umgesetzte Maßnahmen zur Frauenförderung	Neue Beschlüsse über künftige Ziele und Maßnahmen zur Frauenförderung
Erhöhung des Frauenanteils in allen Statusgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind Abkehr von starren Prüfungsterminen für alle Studierenden und somit bessere Planbarkeit für Schwangere sowie studierende Mütter und Väter, die auf den Einzelfall abgestimmt sind	Besetzung der ersten Juniorprofessur am Fachbereich mit einer Frau erfolgreich umgesetzt	Erhöhung des Frauenanteils in allen Statusgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

## Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauenspezifischen Fragestellungen (10/2002 bis 09/2004) am Fachbereich Biologie

Institut/Lehrgebiet	Frauenspezifische Fragestellungen, die in Lehrveranstaltungen behandelt wurden	Hausarbeit (HA), Referate (RE) mit Bezug auf frauenspezifische Fragestellungen	Forschungsarbeiten (Veröffentlichungen, Dissertationen, Projekte u.ä.) mit frauenspezifischem Inhalt
Botanik und Angewandte Genetik	Es wurde erfolgreich eine Seminarveranstaltung mit dem Titel: Frauen in den Naturwissenschaften – Aufstieg mit Hindernissen?! durchgeführt	Im Rahmen der Seminarveranstaltung wurden mehrere Referate gehalten, die das Leben und Wirken von Naturwissenschaftlerinnen zum Inhalt hatten	Die Ergebnisse der Seminarveranstaltung sind auf zwei Postern zusammen gefasst und werden in der Fachbereichsbibliothek Gartenbau ausgestellt

## FACHBEREICH CHEMIE

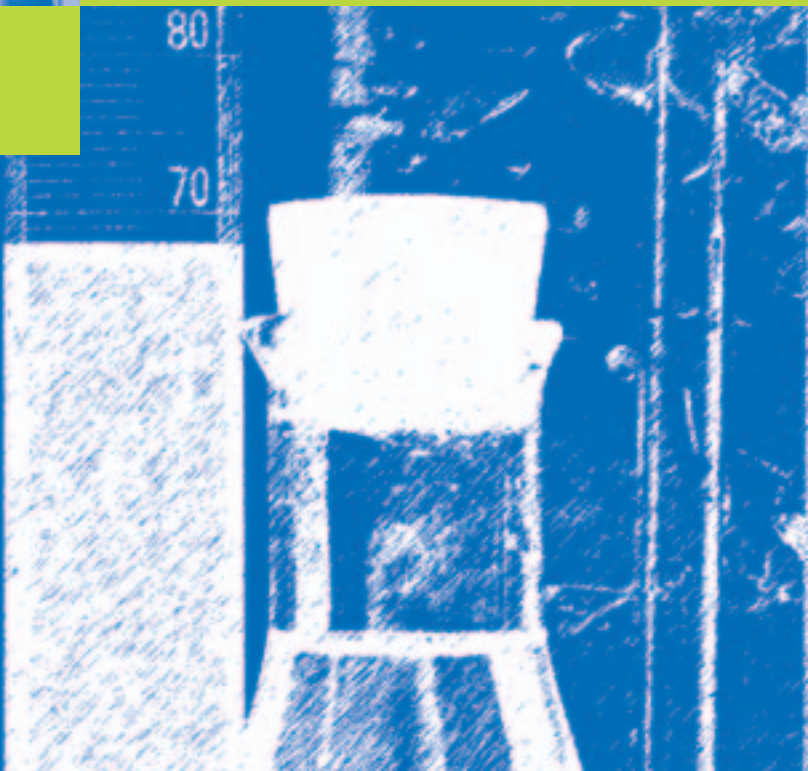
### SITUATIONSBEREICHUNG

Während im vorigen Berichtszeitraum die Quote der Frauen unter den Studierenden im Fachbereich Chemie konstant auf einem Niveau von über 40% lag, konnte sie im Wintersemester 2003/2004 auf 622 von 1220 Studierenden, d. h. auf 51% gesteigert werden. Damit konnte erstmals die Parität erreicht werden. Im Vergleich zu den anderen naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen befindet sich der Fachbereich

Chemie damit im oberen Bereich der Frauenquote. Nur in einigen Fächern wie z.B. Biologie, Gartenbau und Landschafts- und Freiraumplanung wird ein höherer Frauenanteil erreicht. Bei den Neumatrikulationen im Wintersemester 2003/2004 steigerte sich der Anteil weiblicher Studierender sogar auf 193 von 334, d. h. 58%, sodass nicht mehr von einer Unterrepräsentierung der Frauen gesprochen werden kann.



## FACHBEREICH CHEMIE





Allerdings ist auch im Fachbereich Chemie zu beobachten, dass der Anteil der Frauen an den Studienabbrechern überproportional hoch ist. Ein Indikator hierfür ist der Frauenanteil an den Diplomprüfungen, der z. B. für das Fach Chemie in diesem Berichtszeitraum bei 31,6 bzw. 30,3% und damit deutlich unter der Quote der Studienanfängerinnen von ca. 58% liegt. Zu berücksichtigen ist hier jedoch, dass möglicherweise der Anteil weiblicher Studierender, die vor einigen Jahren das Studium aufgenommen (und jetzt das Diplom machen), noch nicht so hoch wie heute war. Der Trend zu einer überproportionalen Abbrecherquote für Frauen trifft auch auf die übrigen Studienfächer am Fachbereich zu. Dabei wurde lediglich der Bachelor-Studiengang noch nicht berücksichtigt, da erst im Studienjahr 2003 die ersten Abschlüsse (1 w /1 m) erreicht wurden und die Datenlage noch keine statistische Auswertung erlaubt.

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den Promotionen, wobei allerdings in den Fächern Chemie und Biochemie zu berücksichtigen ist, dass der überwiegende Anteil derjenigen, die das Diplom erreichen, auch eine Promotion anstrebt, während in den Lebensmittelwissenschaften im Berichtszeitraum keine Promotion gemeldet wurde. Positiv an der Frauenquote von 30 – 32% ist, dass es praktisch keinen Einbruch der Zahlen im Vergleich zu dem Frauenanteil unter den Diplomen gibt. Damit scheint keine erhöhte Abbruchquote von Frauen in dieser Phase des Studiums mehr vorzuliegen. Im Studienjahr 2002 konnte mit einer Quote von 41,5% der weiblichen Promovierten sogar eine Umkehrung des Trends beobachtet werden. Allerdings sank diese Zahl im nächsten Jahr wieder auf das langjährige Mittel von ca. 30% ab, sodass möglicherweise das Jahr 2002 nicht repräsentativ ist. Im Fachbereich Chemie gab es in den Jahren 2002 und 2003 drei Habilitationen, darunter war jedoch keine Frau. Aufgrund der geringen Zahl ist eine statistische Bewertung unsicher, da z. B. im vorherigen Berichtszeitraum der Anteil der Frauen bei 50% lag. Sicher sollte aber zukünftig auf die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses weiterhin geachtet werden.

Zu beklagen ist der geringe Anteil von Frauen an Dauerstellen im wissenschaftlichen Bereich. Die akademischen

Ratsstellen sind im Fachbereich ausschließlich von Männern besetzt. Der Anteil der Professorinnen beträgt 2 von 19 (10,5%) und ist somit sehr gering. Insgesamt beträgt der Frauenanteil am wissenschaftlichen Lehrpersonal 27 von 94 (28,7%), dieser Anteil sollte in den nächsten Jahren deutlich gesteigert werden. Dagegen sind alle 17 Verwaltungsstellen und 20 von 36 (55,6%) Stellen im Technischen Dienst von Frauen besetzt.

Aufgrund der Tatsache, dass Chemie ein naturwissenschaftliches Fach ist, gestaltet sich die Entwicklung von geschlechtsspezifischen Fragestellungen schwierig. Obwohl im Berichtszeitraum Diskussionen zu diesem Thema stattgefunden haben, wurden bisher keine derartigen Forschungsprojekte ins Leben gerufen. Im Berichtszeitraum fanden keine frauenspezifischen Hausarbeiten, Referate, Veröffentlichungen, Diplomarbeiten oder Dissertationen statt. Auch die Lehrveranstaltungen orientieren sich an geschlechtsneutralen Fakten und erlauben in der Regel keinen gesonderten Bezug auf das Geschlecht der teilnehmenden Studierenden.

Im Berichtszeitraum sind am Fachbereich Chemie keine Vorfälle von Belästigung von Frauen oder direkter Benachteiligung von Frauen aufgefallen. Die Frauenbeauftragte stellt einen extrem niedrigen Beratungsbedarf von Studentinnen fest. Die einzige Problematik ergab sich aus den Sicherheitsbestimmungen im Umgang mit chemischen Gefahrstoffen, die z. B. drastische Einschnitte in den Studienplan von schwangeren Studierenden mit sich bringen. Durch die Variation der Reihenfolge von theoretischer und praktischer Ausbildung ist hier jedoch ein Ausgleich möglich. Positiv ist auch der flexible Umgang bei Schwangerschaften mit den sonst sehr starren Prüfungszeiträumen, um ein Absolvieren der Prüfungen für die Kandidatinnen in angemessener Zeit zu erlauben.

Am Fachbereich Chemie wurden im Berichtszeitraum keine neuen Maßnahmen zur Frauenförderung beschlossen. Es gibt derzeit auch keine Pläne über zusätzliche frauenfördernde Maßnahmen. Die bisherigen Maßnahmen, wie z. B. die Möglichkeit eines Schnupperkurses für Frauen, die ein Chemiestudium planen, wurden beibehalten.

## FACHBEREICH ELEKTROTECHNIK und INFORMATIONSTECHNIK

### SITUATIONSBESCHREIBUNG

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik nimmt für den Berichtszeitraum 2002 bis 2004 Stellung zur Umsetzung des Frauenförderplans. Zielsetzung des Fachbereichs ist die Erhöhung des Frauenanteils auf 50% in allen Qualifikationsstufen. Hierfür sind die in den vergangenen Berichtszeiträumen gestarteten Aktivitäten und Förderprogramme, die unter anderem auf eine verbesserte Qualität des Studiums und eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden abzielen, fortgeführt und erweitert worden. Erste Erfolge der Maßnahmen waren bereits im letzten Berichtszeitraum, durch

eine signifikante Erhöhung der Studentinnen im Wintersemester 2001/2002, erkennbar. In diesem Berichtszeitraum lässt sich außerdem eine deutliche Zunahme der Frauen in dem Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeit beobachten. Die deutliche positive Entwicklung bezüglich des Frauenanteils unter den Studierenden und Mitarbeiter/n/innen ist nicht zuletzt auf das umfassende Gesamtkonzept des Fachbereichs zur Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen zurückzuführen.



## FACHBEREICH ELEKTROTECHNIK INFORMATIONSTECHNIK



## ERHÖHUNG des ANTEILS der FRAUEN

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik strebt an, den Frauenanteil in allen Bereichen auf mindestens 50% zu erhöhen, gemäß der Zielvorgabe des Frauenförderplans, Stand 09.11.98. Zur Umsetzung der Zielvorgabe versucht der Fachbereich insbesondere die Attraktivität des Studiums für Frauen zu erhöhen, um so einen größeren Anteil von Studienanfängerinnen zu erreichen und den Frauenanteil in den wissenschaftlichen Bereichen nachhaltig zu stärken. Zusätzlich erfahren weibliche Studierende eine besondere Berücksichtigung bei Förder- und Qualifizierungsprogrammen. Bei den Programmen wird insbesondere Wert auf Gender Mainstreaming-Aspekte gelegt. Obgleich erste Erfolge der Programme durch einen Anstieg des Frauenanteils bei den Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitern und

## LEHRSTUHLBESETZUNGEN

Im Berichtszeitraum sind drei Professuren besetzt worden. Bei den Lehrstuhlbesetzungen konnten, aufgrund der fehlenden Bewerbungen von Frauen, ausschließlich Männer berücksichtigt werden.

## JUNIORPROFESSUR

Im Berichtszeitraum wurde ein männlicher Bewerber zum Juniorprofessor berufen. Aufgrund der fehlenden Bewerbung von weiblichen Kandidaten konnte keine Frau bei dem Verfahren berücksichtigt werden. Derzeit ist ein neues Berufungsverfahren für eine weitere Juniorprofessur durch das Institut für Theoretische Elektrotechnik und Hochfrequenztechnik eingeleitet worden. Bei dem Verfahren wird insbesondere angestrebt, die Stelle durch eine Frau zu besetzen.

## PROMOTIONS-VORHABEN

Im Wintersemester 2003/2004 sind 15 Frauen als Promotionsstudentinnen im Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik immatrikuliert. Dieses entspricht einer Erhöhung um 6 Frauen gegenüber dem vergangenen Berichtszeitraum.

Mitarbeiterinnen offensichtlich sind, ist auch in dem aktuellen Berichtszeitraum keine Professuren durch eine Frau besetzt worden. Erfreulicherweise konnte jedoch erstmalig eine Frau für eine Dozentenstelle des Fachbereichs im Institut für Energieversorgung und Hochspannungstechnik gewonnen werden. Der Fachbereich versucht auch weiterhin verstärkt Professoren- und Dozentenstellen durch geeignete Kandidatinnen zu besetzen. In einem derzeitigen Berufungsverfahren für eine Juniorprofessur im Institut für Theoretische Elektrotechnik und Hochfrequenztechnik wird insbesondere die Besetzung der Stelle durch eine Frau angestrebt. Der Vorbildcharakter einer Professorin im Fachbereich soll langfristig die Frauen zu Tätigkeiten in den wissenschaftlichen Bereichen ermutigen.

## HABILITATIONEN

Im Jahr 2003 hat im Fachbereich ein männlicher Bewerber habilitiert. Habilitationsvorhaben durch weibliche Bewerber gab es im Berichtszeitraum nicht. Es werden derzeit keine weiteren Habilitationsvorgaben durch Bewerber angestrebt.

## PROMOTIONEN

Der Frauenanteil hat sich bei den Promotionen von 9,3% im vergangenen Berichtszeitraum auf 0% verringert, während sich die Anzahl der Promotionsvorhaben bei den weiblichen Mitarbeitern signifikant erhöht hat (siehe Promotionsvorhaben).

## WISSENSCHAFTLICHE MITARBEIT

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hat sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum von 12 Mitarbeiterinnen in 2002 auf 17 in 2004 erhöht. Bezogen auf die Gesamtanzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen Stand 01.12.2001 bzw. 31.12.2003 ist eine Erhöhung des Frauenanteils von 15% auf 29% zu beobachten.



## STUDIERENDE

Im Zeitraum 10/2002 – 09/2004 konnte sich der bereits abzeichnende Trend des vergangenen Berichtszeitraums hin zu einem Anstieg des Anteils der weiblichen Studierenden im Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik bestätigen.

Während im Wintersemester 2001/2002 ein Anstieg des Frauenanteils der Studierenden in den Bachelor- und Master-Studiengängen sowie den Diplomstudiengängen insgesamt von 8,9% im Wintersemester 2000/2001 auf 11,6% zu beobachten war, so erhöhte sich der Frauenanteil erneut mit einem Anteil von 121 Frauen von 919 Studierenden im Wintersemester 2003/2004 auf 13,2%. Diese Entwicklung zeichnete sich ebenfalls bei den Studienabschlüssen ab. Während im vergangenen Berichtszeitraum der Anteil der Studienabschlüsse durch Frauen bei 4,4% im Studienjahr 2000 (10/1999 – 9/2000) und in 2001 (10/2000 – 9/2001) bei 7,35% lag, konnte in

diesem Berichtszeitraum ein Anstieg auf 10,9% im Studienjahr 2002 (10/2001 – 9/2002) und 5,4% (10/2001 – 9/2002) erfasst werden.

Während sich der Trend zu einer Erhöhung des Frauenanteils bei den Studienabschlüssen fortsetzt, ist bei den Neueinschreibungen ein Rückgang des Frauenanteils zu beobachten. Waren im Wintersemester 2002/2003 noch 22,5% der Neueinschreibungen in den Diplom- und BSc/MSc-Studiengängen des Fachbereichs Elektrotechnik und Informationstechnik durch Frauen erfolgt, reduzierte sich der Frauenanteil im Wintersemester 2003/2004 auf 14,7%.

Zur Förderung der Studienabschlüsse von Studentinnen bemüht sich der Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik auch weiterhin verstärkt, Frauen als studentische Hilfskräfte zu gewinnen.

## STUDIENANFÄNGER/INNEN und SCHÜLERPROGRAMME

Wie bereits im Berichtszeitraum 2000 bis 2002 dokumentiert, bemüht sich der Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik insbesondere um eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Studienanfängern. Um den Schülerinnen das Berufsbild der Elektroingenieurin zu vermitteln, hat der Fachbereich bereits in den vergangenen Berichtszeiträumen verstärkt an Informationsveranstaltungen sowie an Schülerprojekten und -programmen teilgenommen. Im aktuellen Berichtszeitraum hat der Fachbereich seine Aktivitäten diesbezüglich ausgeweitet.

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik hat sich im Zeitraum 2002 bis 2004 erneut an den Veranstaltungen der Sommer- und Herbstuniversitäten und den Hochschulinformationstagen beteiligt. Des Weiteren ist die Beteiligung an dem Mentoring-Programm für Schülerinnen fortgesetzt worden. Zusätzlich hat sich der Fachbereich im Berichtszeitraum verstärkt um Kontakte zu Schulen und Schülerinnen im Landkreis bemüht.

In Zusammenarbeit mit den Gymnasien des Landkreises Hannover haben die Institute des Fachbereichs die Betreuung und Durchführung der Facharbeiten und Praktika von Schülern und Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe übernommen.

Außerdem hat sich der Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik durch Vorführungen und Diskussionen am Girls' Day beteiligt.

Zusätzlich zu diesen Aktivitäten wird auch weiterhin auf den Fachbereichsservern für den Beruf der Elektroingenieurin geworben. Förderprogramme sowie Stipendien werden hier ebenso wie an den Aushängen in den Anschlagkästen der Fachbereiche vorgestellt.

## FÖRDERPROGRAMME

### Join The Top

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik hat sich im Berichtszeitraum erneut an dem Qualifizierungsprogramm „Join the Top“ beteiligt. Das Programm zielt auf die Förderung von Studentinnen aus den ingenieurwissenschaftlichen und informatikorientierten Bereichen ab. Den Studentinnen werden im Verlauf des Programms, zum einen in monoedukativen Seminaren, zum anderen durch Projektarbeit in namhaften Unternehmen, interdisziplinäre Kompetenzen vermittelt.

### University meets Business

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik plant für das Jahr 2005 die Teilnahme an dem Programm

„University meets Business“. Bei dem Programm handelt es sich um ein Projekt der Universität Hannover, dass im Rahmen des Schwerpunkts D des Europäischen Sozialfonds gefördert werden wird. In Zusammenarbeit mit niedersächsischen Unternehmen sollen die zukunftsorientierten Kompetenzen von hochbegabten Absolventen/innen der ingenieurwissenschaftlichen und informatikorientierten Studiengänge gestärkt werden. Weibliche Studierende erfahren bei dem Programm eine besondere Berücksichtigung. Zum einen ist es geplant die Hälfte der Plätze an Frauen zu vergeben, zum anderen sollen Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden.

## VERBESSERUNG der STUDIEN- und ARBEITSSITUATION von FRAUEN

Wie bereits im vergangenen Berichtszeitraum dokumentiert bemüht sich der Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik, den beschäftigten Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Die Institute des Fachbereichs bieten insbesondere im Bereich der verwaltungstechnischen Tätigkeiten Stellen in Teilzeit an und unterstützen ihre Beschäftigten durch flexible Arbeitszeitmodelle. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird zusätzlich die Möglichkeit der Tätigkeit am heimischen Arbeitsplatz angeboten und

zunehmend wahrgenommen. Dies unterstützt insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und erleichtert den Einstieg in den Beruf, wenn die Betreuung von Kindern ebenfalls in den Verantwortungsbereich der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fällt. Erste Erfolge der Maßnahmen und Angebote lassen sich bereits in der Statistik der weiblichen Beschäftigten erkennen. Der prozentuale Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hat sich im Vergleich zum letzten Zeitraum fast verdoppelt.

## Dokumentation frauenfördernder Maßnahmen (10/2002 bis 09/2004) am Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik

Für den Berichtszeitraum beschlossene Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer	Im Berichtszeitraum umgesetzte Maßnahmen zur Frauenförderung	Neue Beschlüsse über künftige Ziele und Maßnahmen zur Frauenförderung
Förderprogramme für weibliche Studierende	„Join the Top“	„University meets Business“
Informationsveranstaltungen	Sommer- und Herbstuniversitäten, Hochschulinformationstage, Girls' Day	Fortsetzung
Schülerprogramme	Teilnahme am Mentoring-Programm für Schülerinnen, Durchführung von Facharbeiten	Fortsetzung

Zustimmend zur Kenntnis genommen: Prof. Dr.-Ing. Bernard Nacke,  
Dekan FB Elektrotechnik und Informationstechnik

## FACHBEREICH ERZIEHUNGSWISSENSCHAFTEN

An der Erstellung diesen Frauenförderplanes waren folgende Personen beteiligt:

HD Dr. Erika Schuck ■ Prof. Dr. Bettina Lindmeier ■ Mirja Silkenbeumer ■ Sabine Kaiser ■ Dr. Angela Haubner  
Olaf Jantz ■ Birgit Meriem

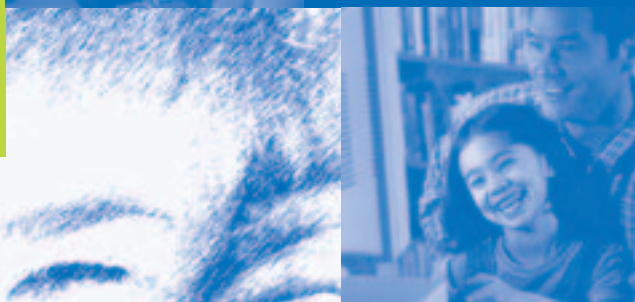
## SITUATIONSCHREIBUNG

Der Frauenförderplan der Universität Hannover wurde 1997 verabschiedet mit der konkreten selbstverpflichtenden Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils. Der Fachbereich Erziehungswissenschaften beteiligt sich als Fachbereich der Universität Hannover an der Fortschreibung dieses Frauenförderplanes.

Neuer Schwerpunkt des Frauenförderplanes ist seit 2003 Gender Mainstreaming. Mit Gender Mainstreaming soll eine Förderung der Chancengleichheit beider Geschlechter als Querschnittsaufgabe, die in alle Hochschulstrukturen hineinreicht, erfolgen. Impliziert ist hierbei die Möglichkeit der Veränderung der Verhältnisse zwischen den Geschlechtern sowie der sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen.



FACHBEREICH  
ERZIEHUNGSWISSENSCHAFTEN



## ERHÖHUNG DES ANTEILS VON FRAUEN

Im Folgenden werden die Daten von Beschäftigten und Studierenden am Fachbereich Erziehungswissenschaften genannt.

### ANTEIL von FRAUEN in VERSCHIEDENEN GRUPPEN von BESCHÄFTIGTEN am FACHBEREICH ERZIEHUNGSWISSENSCHAFTEN

Gegenwärtig sind im Technischen Dienst und im Verwaltungsdienst des Fachbereichs zu 76% Frauen beschäftigt (siehe Tabelle 1). Damit ist der Frauenanteil in dieser Beschäftigtengruppe gegenüber dem letzten Berichtszeitraum stabil geblieben (Vergleichszahl im Jahre 2002 war 77%).

Der Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal teilt sich wie folgt auf.

Professur C4	1 von 18 (5,6%)
Professur C3	3 von 10 (30%)
Professur C2*	8 von 24 (33%)
Professur W3	0 (1 männl. Stelleninhaber)
Professur W1	3 von 3 (100%)
<b>Professuren insgesamt</b>	<b>15 von 56 (27%)</b>
wiss. Dienst (unbefristet)	12 von 37 (32%)
wiss. Dienst (auf Zeit)	40 von 89 (40%)
<b>wiss. Personal insgesamt</b>	<b>57 von 148 (38%)</b>
*hierin enthalten sind auch Hochschuldozenturen	

Aufgrund der teilweise recht geringen Zahlen pro Gruppe sind Vergleiche mit dem letzten Berichtszeitraum problematisch. Auffällig ist der 2004 geringere Anteil von Frauen unter den Inhabern von C3 und C2 Professuren, der vermutlich durch Pensionierungen bedingt ist. Ausgeglichen wird dieses Absinken des Frauenanteils in der Gruppe C3/C2 durch Juniorprofessorinnen (W1), so dass insgesamt der Frauenanteil in der Professorengruppe gegenüber 2002 stabil bzw. leicht gestiegen ist (2002 23,7%).

Der Anteil der Frauen im wissenschaftlichen Dienst ist unverändert bezogen auf die wiss. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen auf Zeit (2002 ebenfalls 54%) bzw. gestiegen bezogen auf den unbefristeten wiss. Dienst von 2002 17,6% Frauenanteil auf 2004 32% Frauenanteil.

Besonders erfreulich im Sinne der Frauenförderung ist die Tatsache, dass auf drei der fünf am Fachbereich ausgeschriebenen Juniorprofessuren Frauen berufen wurden und die Berufung einer Nachwuchswissenschaftlerin auf eine vierte Juniorprofessur kurz bevorsteht.

### STUDIENANFÄNGERINNEN und STUDIERENDE nach FACHBEREICHEN im WINTERSEMESTER 2003/2004

Im Wintersemester 2003/2004 gab es insgesamt 3.523 Studierende am Fachbereich Erziehungswissenschaften, der Frauenanteil lag bei 2.721 (77%). Als Studienanfänger und -anfängerinnen wurden 932 Personen registriert. Hier lag der Frauenanteil bei 717 Personen (ebenfalls 77%). Der Frauenanteil an Studierenden spiegelt sich also

exakt in dem Verhältnis von weiblichen und männlichen Studierenden als Erstsemester wider. Da die Zahlen zeigen, dass der Frauenanteil an Studierenden überdurchschnittlich ist, sind hier keine Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils notwendig.

## STUDIENABSCHLÜSSE nach STUDIENGÄNGEN

In den Studienjahren 2002 (10/01-09/02) und 2003 (10/02-09/03) wurden folgende Studienabschlüsse am Fachbereich erreicht:

- Diplom-Erwachsenenbildung: In 2002: 33 Personen, davon 26 Frauen (78,8%); in 2003: 32 Personen, davon 26 Frauen (81,3%).
- Diplom-Sonderpädagogik: In 2002 43 Personen, davon 36 Frauen (83,7%); in 2003: 41 Personen, davon 36 Frauen (87,8%).
- Magister Pädagogik: In 2002: 25 Personen, davon 21 Frauen (84,0%); in 2003: 24 Personen, davon 16 Frauen (66,7%)
- Magister Berufspädagogik: In 2002: 3 Personen, davon 2 Frauen (66,7%); in 2003: 2 Personen, davon 2 Frauen (100%).
- Lehrämter: Die betreffenden Zahlen können von der zuständigen Einrichtung nicht nach Frauen und Männern getrennt werden. Daher ist hier geschlechterdifferente Aufstellung nicht möglich.

## VERBESSERUNG der STUDIEN- und ARBEITSSITUATION von FRAUEN

### STUDIENSITUATION

#### Infoveranstaltungen:

Da am Fachbereich Erziehungswissenschaften Studierende immer wieder von Belästigungen durch Exhibitionisten berichten, wird hierzu einmal im Semester ein Informationsblatt an die Lehrenden verschickt, damit sie die Informationen an Studierende weitergeben können. Ergänzend dazu wird das Merkblatt an den Brettern des Gleichstellungsbüros ausgehängt.

Weiterhin berichten Studierende gelegentlich von Konfliktsituationen mit Lehrenden. Um Studierende über ihre Möglichkeiten zu informieren, werden auf studentischen Vollversammlungen von den Gleichstellungsbeauftragten Informationen über AnsprechpartnerInnen und rechtliche Möglichkeiten weitergegeben.

Damit die Studierenden selbst Informationen über Stipendien, AnsprechpartnerInnen etc. erhalten können, hat das Gleichstellungsbüro eine eigene Homepage erstellt, auf der die wichtigsten Informationen über die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich sowie über Links zu zentralen Beratungsstellen zu finden sind.

Ergänzend dazu bietet die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte eine wöchentliche Sprechstunde im Gleichstellungsbüro des Fachbereichs an.

Um die Interessen und Bedürfnisse der Studierenden zu erfragen, hat Frau Sabine Kaiser (Institut für Erziehungswissenschaften) Kontakt zu der studentischen Vertretung FASTA aufgenommen. Dort wurde ihr berichtet, dass sich die Studierenden generell im Hinblick auf das Gender-Thema in der Lehre gut versorgt fühlen.

Probleme gibt es jedoch bei Studierenden mit Kind(-ern). Es besteht häufig die Schwierigkeit, Seminar- und Betreuungzeiten miteinander in Einklang zu bringen. Studierende berichten offenbar auch über das mangelnde Verständnis von Dozierenden und KommilitonInnen, wenn beispielsweise aufgrund eines erkrankten Kindes eine regelmäßige Teilnahme an Veranstaltungen nicht möglich ist.

Hier wäre es sicherlich sinnvoll, alternative Möglichkeiten zum Erwerb eines Leistungsnachweises anzubieten. Des weiteren wäre es hilfreich, wenn einzelne Lehrmodule in Vormittags- und Nachmittagsstunden angeboten werden könnten. Einer solchen Alternative steht jedoch die stark strukturierte Modularisierung der zukünftigen BA/MA-Studiengänge entgegen.

## ARBEITSSITUATION

Da sich der Fachbereich seit geraumer Zeit in einer starken Umstrukturierungsphase befindet (Fach-zu-Fach-Integration, Einführung neuer Studiengänge, Fakultätenbildung, Einsparmaßnahmen, Studiengangsverlegung

nach Hildesheim etc.), gibt es zur Zeit wenig Möglichkeit, nachhaltig an Arbeitsstrukturen im Sinne des Gender Mainstreamings zu arbeiten.

## SONSTIGES

Im Folgenden sind einzelne Aktionen und Projekte aufgeführt, die sich mit Gender-Fragen beschäftigen.

### Arbeitsgruppen:

Im Wintersemester 2003/2004 wurde von einigen Mitgliedern des Fachbereichs Erziehungswissenschaften der „AK-Gender“ ins Leben gerufen. Gemeinsam wurde eine Veranstaltungsreihe geplant, die sich mit der Frage der Identitäten auseinandersetzen sollte.

Hierzu gab es folgende Seminare:

- Geschlechterbilder wahrnehmen:  
Klischees, Begrenzungen, Träume...
- Geschlechterbilder in Bewegung:  
Homo academicus und femina academica
- Geschlechterbilder im Cyberspace:  
Experiment und Erfahrung
- Nachlese (ist entfallen)

Die Organisatorinnen waren: Prof. Dr. Dietlinde Gipser, PD Dr. Christine Lehmann, Dipl.Päd. Birgit Meriem, Gertrud Schrader – bildende Künstlerin, Dipl. Päd. Mirja Silkenbeumer.

Die Veranstaltungsreihe war mäßig besucht; einzelne Seminare wurden von unterschiedlichen Studentinnen-Gruppen frequentiert, so dass entschieden wurde, die Arbeitsgruppe aufzulösen und die Seminarreihe abzubrechen. Die jeweiligen Studentinnen vermittelten jedoch den Eindruck, dass sie an dem Thema generell interessiert seien.

### Projekte:

Wo liegt Columbine? Ein Kooperationsprojekt des ARPOS-Institutes, des Theaterprojektes „Mächtig gewaltig“ sowie einer Filmfirma. Der Fachbereich war durch die Gleichstellungsbeauftragten Prof. Gipser und Frau Meriem sowie durch die Unterstützung von Mirja Silkenbeumer und den FASTA vertreten.

In dem Projekt sollte an Schulen zu dem Thema Gewalt/Eskalation unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse gearbeitet werden. Das Projekt scheiterte an der Finanzierung.

### Ausstellungen:

Vom 01.-30.04.2004 fand im Foyer des Fachbereichs Erziehungswissenschaften die Wanderausstellung des MWK „Wo ist Minerva – Wegbeschreibungen erfolgreicher Frauen“ statt. In einer Ausstellungseröffnung sprachen Frau Dr. Barbara Hartung (NMWK) sowie die Dekanin Frau Prof. Dr. Elfriede Billmann-Mahecha.

### Girls' Day:

Im Rahmen des Girl's Days 2004 wurde mit einer Gruppe von Jungen zu der Ausstellung „Wo ist Minerva – Wegbeschreibungen erfolgreicher Frauen“ gearbeitet. Des Weiteren besuchten die Jungen ein Seminar über Künstlerinnen (Gertrud Schrader: Weiblichkeitsbilder – Positionen von Medienkünstlerinnen) und arbeiteten zu den Berufsbiographien der Frauen in ihren eigenen Familien.

### Frauenförderpreis:

Die Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs Erziehungswissenschaften werben einmal jährlich einen Preis für hervorragende Leistungen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung ein. Dieser Preis wird in Höhe von 250,- Euro vom Freundeskreis der Universität Hannover gestiftet.

Im Berichtszeitraum gab es folgende Preisträgerinnen:

- Dr. Angela Haubner: Dissertation mit dem Titel:  
„Ausländische Inländerinnen – Migrantentöchter in der Postmoderne“
- Frau Ursula Mahlo: Diplomarbeit mit dem Titel:  
„Studierende Frauen mit Kindern“

## GESCHLECHTERFORSCHUNG und FRAUENSTUDIEN

### HABILITATIONEN

In dem Berichtszeitraum haben sich am Fachbereich Erziehungswissenschaften vier Personen habilitiert, davon zwei Frauen (beide Habilitationen in Didaktik des Sachunterrichts). Vier weitere Habilitationsverfahren laufen zzt. am Fachbereich. Zwei der Habilitanten und Habilitantinnen sind Frauen (angestrebte Venia legendi in Frühgeschichte und in Physikdidaktik).

### PROMOTIONEN

In dem Berichtszeitraum befanden sich am Fachbereich Erziehungswissenschaften 87 Studierende (54 Frauen und 33 Männer) im Aufbaustudium und 148 Studierende im Promotionsstudium (82 Frauen und 66 Männer). 25 Promotionen wurden abgeschlossen, 10 von Frauen und 15 von Männern.

Von den gewählten Dissertationsthemen haben folgende einen Bezug zur Geschlechterforschung:

- „Liselotte Corbach (1910 – 2002). Biographie, Frauengeschichte, Religionspädagogik.“
- „Ausländische Inländerinnen – Migrantentöchter in der Postmoderne.“
- „Die Bedeutung innerer Vaterbilder für eine zugewandte väterliche Haltung.“
- „Geschlechter verstehen. Entwicklung eines multimedialen Lernprogramms zur Analyse von Werbebotschaften.“
- „Sozialarbeiterinnen in Führungspositionen – Biographien und individuelle Karriereverläufe.“

Für die Promotionsprüfungen wurden folgende Themenbereiche aus der Gender-Diskussion bzw. mit Nähe zur Geschlechterforschung gewählt:

- Die Diskussion um die „weibliche Moral“
- Geschlechtsspezifische Sozialisation im Jugendalter
- Die Entwicklungspsychologie Carol Gilligans
- Geschlechtsgerechte Pädagogik – Chancen und Probleme der Koedukation und neuere Ansätze der Koedukationsforschung.



## **DOKUMENTATION der FORSCHUNG und LEHRE zu FRAUEN- und GESCHLECHTERFORSCHUNG: ZUSAMMENFASSUNG der TABELLARISCHEN ANGABEN**

Insgesamt gab es 24 personenbezogene Angaben zu Lehrenden, die die Geschlechterthematik in ihren Veranstaltungen überhaupt behandeln. Davon sind 15 Frauen und 9 Männer. Die Angaben erfolgten zunächst aus dem Rücklauf der verteilten Befragungsbögen an sämtliche Lehrende. Diese wurden durch einige fehlende Veranstaltungsankündigungen ergänzt. Es gab kaum Angaben zum Geschlecht der Studierenden und der Prüflinge. Ein Hinweis für das Weiterbildungsprojekt Lerntherapie (Naumann) resümiert, dass „trotz ausdrücklicher Ermunterung“ lediglich ein männlicher Studierender und lediglich im 2. Kurs teilgenommen hat.

### **Inhalte zur Geschlechterthematik in Lehrveranstaltungen**

Über das gesamte Feld der 24 AnbieterInnen werden sehr unterschiedliche Aspekte der Geschlechterthematik abgedeckt. Diese reichen von den Grundlagen der Geschlechtstypik bis hin zu sehr speziellen Fragestellungen im Rahmen der institutstypischen Angebote. Die gesammelten Lehrveranstaltungen lassen sich in fünf Bereiche einteilen:

#### **Geschlecht als Teil des Fachangebots**

In diversen Veranstaltungen wurde der Geschlechteraspekt als Teil einer speziellen Fragestellung bzw. Blickrichtung bearbeitet. So gab es Seminare zur Stimmbildung/Stimmsozialisation (Naumann), Sprechstile (Reichenbach) und Sprache (Bickes) sowie mehrere Angebote im Bereich der Medien, ihrer Nutzung und der darin vermittelten Geschlechtsstereotype: Musikvideos, Werbung und Kultserien (Kaiser), Werbebotschaften (Feldmann/Wendebourg), Medienkunst (Schrader). Darüber hinaus wurde der Aspekt des Geschlechts in der Religionspädagogik vielfältig unterschiedlich behandelt (Lehmann, Schrader). In diesen Veranstaltungen wurde der Geschlechteraspekt explizit benannt.

#### **Geschlecht als Querschnittsaufgabe**

In unterschiedlichen Instituten wurde die implizite Bearbeitung der Geschlechterthematik benannt. So wurden folgende Themen auch auf ihren Geschlechteraspekt hin bearbeitet: „Interkulturelle Pädagogik“ (Jantz), „Unterrichtsprinzip Konfliktfähigkeit“ (Silkenbeumer, Klose), „Schulversagen von ausländischen Jugendliche“

(Lütje-Klose), Macht und Ohnmacht in Prüfungsanforderungen sowie Sonderpädagogik (Gipser), „Methoden des Theaters der Unterdrückten“, „Kreatives Theater“, „Selbstbehinderung“ sowie Essstörungen (Migosga), Entwicklungspsychologie, Moralentwicklung (Billmann-Mahecha). Darüber hinaus wurden in den Bereichen Didaktik der Naturwissenschaften, Didaktik der Sozialwissenschaften (Klose) und im Institut für Sportwissenschaften (Bach) immer wieder Geschlechterfragen aufgegriffen, wenn sie sich in den Veranstaltungen ergaben. Hier gab es keine explizite Benennung von Geschlecht oder Gender und es gab keinen besonderen Schwerpunkt auf Genderforschung.

#### **Geschlecht wird explizit und problemorientiert behandelt**

In diversen Veranstaltungen wird die geschlechtsbezogene Herangehensweise benannt, wenn Problemfelder der Pädagogik exploriert werden: „'Macker' und ‚Tussen‘“ (Schulte), „Jugendbildung und Gewalt“, „Jungen und Opferrolle“ (Jantz), „Jungen als Problemschüler“ (Narr), Essstörungen von Mädchen (Gipser), „geschlechtstypisches Konfliktverhalten“ (Griese), „Konflikt und Habitus“ (Klose, Silkenbeumer).

#### **Geschlecht wird explizit und grundlagenwissenschaftlich behandelt**

Unterschiedliche Lehrende benennen explizit den geschlechtstypischen Anteil in Seminaren zur Sozialisation und ihre Beforschbarkeit (allgemein: Ratschinski, Schuck). Dabei gibt es oftmals spezifische Eingrenzungen: „Feministische Linguistik“ (Bickes), „Schulische Sozialisation“ (Kaiser), „Biographische Rekonstruktion weiblicher Jugendlicher“ (Silkenbeumer), „Selbstkonzeptentwicklung“ (Reichenbach), „Probleme der Frauenforschung“ (mehrfach), sowie „homo academicus und femina academica“ (Gipser), „geschlechtsspezifische Selbstkonzepte“ (Tiedemann), „Entwicklung des Erwachsenenalters“ (Billmann-Mahecha), Biographie, sowie „Erziehung, Haushalt, Geschlecht“ (Griese). Diese Veranstaltungen stellen Basiswissen ins Zentrum ihres Fokus und behandeln dabei Geschlecht sowohl als Thema als auch als Querschnittsperspektive.

### **Geschlecht wird explizit und handlungsbezogen behandelt**

Verschiedene Lehrende benennen explizit den geschlechtstypischen Anteil in Seminaren zur Handlungskompetenz von PädagogInnen. Dabei stellt ein Teil die Zielgruppe der Jungen und Mädchen sowie Frauen und Männer ins Zentrum der Betrachtung: „Mädchen in Männerberufen?“ (Schulte), „Jungenarbeit/Mädchenarbeit/geschlechtsbezogene Pädagogik“ (Jantz) „Geschlechtsbezogene Arbeit mit Jungen und Männern“ (Schulte), „Genderkompetenz“ (Schulte, Jantz), „Geschlechterstereotype von Lehrkräften und Eltern“ (Tiedemann), „Lehrer- und Lehrerinnenbilder im Wandel“ (Lehmann). Ein anderer Teil stellt den pädagogischen Raum geschlechtsbezogener Pädagogik voran: „Geschlechterdemokratie lernen“ (Jantz), „Reflexive Koedukation im Erstunterricht“ (Silkenbeumer), „Koedukation“ (Tiedemann), „genderreflektierende Religionspädagogik“ (Lehmann).

Geschlecht/Gender wird also in sehr unterschiedlichen Facetten durchleuchtet und erhält dabei je nach Angebot und DozentIn eine unterschiedlich starke Intensität. Interessant dabei ist, dass sich lediglich zwei Dozenten (also Männer) explizit auf Gender Mainstreaming beziehen (Jantz, Schulte). Es muss berücksichtigt werden, dass die aufgeführten Studienangebote nur einen kleinen Anteil des Gesamtangebots im Fachbereich erlangen. Dennoch kann festgehalten werden, dass die Geschlechterthematik sowohl in der Breite als auch in der Tiefe implementiert zu sein scheint. Es ist möglich, einen Studienschwerpunkt Genderpädagogik zu belegen, wenn gleich die Studierenden dann sehr viele Institute besuchen müssen.

### **Studienleistungen, Prüfungen und Forschungsarbeiten zur Geschlechterthematik**

Die angegebenen Leistungen spiegeln die obige Angebotspalette wider. Referate, Hausarbeiten und Prüfungen bewegen sich zwischen Grundlagenthemen und spezifischer Anwendung, zwischen problemorientiert und handlungsbezogen, sowie zwischen dem Geschlecht als Querschnittsthema und unterschiedlichen Geschlechterthematiken selbst als Fokus. Dabei wird auch deutlich, dass DozentInnen, die ihren Schwerpunkt im Bereich der Geschlechterforschung benennen, auch überproportional viele Prüflinge im Genderbereich aufweisen (z.B. Gipsel mit 21 Examensarbeiten, 3 Dissertationen). Auch hier können wir festhalten, dass es übergeordnet ein mittleres Maß an Forschungs- und Lerninteresse für Geschlechterfragen gibt.

### **Kooperationen, Netzwerke, Aktivitäten, Publikationen**

Diese vier Bereiche lassen sich komprimiert damit zusammenfassen, dass zwei Dozenten und Dozentinnen viel angeben (Jantz, Silkenbeumer) und die restlichen wenig bis gar nichts. Hier besteht offenbar ein größerer Handlungsbedarf, um die Geschlechterthematiken in den Austausch bringen zu können. Eine Vernetzung existiert de facto in diesem Zeitraum kaum bis gar nicht oder konnte nicht ausfindig gemacht werden.

## Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauenspezifischen Fragestellungen im Berichtszeitraum

Institut Einrichtung	Inhalte zur Geschlechterthe- matik in Lehrveranstaltungen	Studienleistungen und Prü- fungen geschätzt in % zur Geschlechterthematik	Forschungsarbeiten/ Forschungsprojekte (Dissertationen, Publikationen)	Kooperation, Netzwerke und Aktivitäten
<b>Institut für Berufspädagogik</b>				
Ratschinski	Sommersemester 2003 Geschlechtsspezifische Sozialisation (Ratschinski) Wintersemester 2003/2004 Sozialisationstheorien: Selbstbild, Selbstwert, Selbstkonzept (Ratschinski)			
Angela Haubner			<b>Dissertation:</b> Ausländische Inländerinnen – Migrantentöchter (Haubner)	
<b>Institut für Erwachsenenbildung</b>				
Olaf Jantz	Jugendbildung und Gewalt(arbeit) Mädchenarbeit/Jungen- arbeit/geschlechtsbezogene Pädagogik Interkulturelle Pädagogik und Gender Gender Mainstreaming Geschlechterdemokratie lernen Jungen und Opferrolle	Dekonstruktion von gender Sucht und Geschlecht Gender Mainstreaming und Gewalt (ca. 12 Studien- leistungen)  <b>Abschlussarbeit</b> „Dekonstruktive Genderpä- dagogik, moderne Mädchen- und Jungenarbeit“ Ab Wintersemester 2003/2004 alle Prüfungen beinhalten die Thematik	<b>Forschungsschwerpunkt gender:</b> Interkulturelle Jungenar- beit; Gendertraining  <b>Publikationen:</b> Olaf Jantz: Jungen auf der Suche. In: Zeitschrift der Ausländerbeauftragten des Landes Niedersachsen: Betrifft Mehrheiten- Minderheiten. Jungenarbeit. 3/2004.;  Ders., Peter Meißner: Praxisfeld Hauptschule: Entdeckungsreise interkul- turelle Selbstbehauptung. In: Zeitschrift der Auslän- derbeauftragten des Landes Niedersachsen: Betrifft Mehrheiten-Minderheiten. Jungenarbeit. 3/2004.;  Ders.: Jungen zwischen Macht und Ohnmacht – Jungenarbeit und neue Medien. In: Bildung und Wissenschaft – Zeitschrift der GEW Baden Württem- berg Computerspiele – pädagogisch wertvoll?. Stuttgart 10/2004.;  Ders.: Faszination Kontrolle: Jungen zwischen Macht und Ohnmacht im Computerspiel. In: Aktion Jugendschutz Baden Württemberg (Hrsg.): AJS – Informationen: Alles nur Spiel? Analysen, Materialien, Arbeitshilfen zum Jugendschutz. Stuttgart September 2004.;	Hospitationen und Exkur- sionen in Einrichtungen, die geschlechtsbezogene Bil- dung durchführen und – GastreferentInnen und Kontakt zu Ev. Fachhochschule Hannover (Sozialpädagogik), Uni Lüneburg und Oldenburg (Seminare, Fachtagungen, Vorträge)

## Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauentypischen Fragestellungen im Berichtszeitraum

Institut/Einrichtung Institut für Erwachsenenbildung

### Forschungsarbeiten/Forschungsprojekte (DISSERTATIONEN, Publikationen) von OLAF JANTZ

Ders.: Wo bleibt die Jungenarbeit im Gender Mainstreaming? In: Evangelischer Erziehungsverband e.V. (Hrsg.): Gender in der Pädagogik. Ansätze einer geschlechterreflektierenden Jugendhilfe. Hannover '04.

Ders.: Zusammenfassende Thesen zur (inter-)kulturellen Jungenarbeit. In: Institut für gesellschaftswissenschaftliche Forschung, Bildung und Information (Hrsg.): Bubenarbeit in Österreich IV. Interkulturell und geschlechterbewusst? Innsbruck 2003.

Ders.: Interkulturelle Jungenarbeit. In: Institut für gesellschaftswissenschaftliche Forschung, Bildung und Information (Hrsg.): Bubenarbeit in Österreich III. Debatte, Information, Lektüre. Innsbruck 2003.

Ders./Mühlig-Versen, Sema: Kulturelle und interkulturelle Kompetenz. Interkulturelles Lernen in der Mädchen- und Jungenarbeit als Unterstützung für Jugendarbeit und Schule. In: Aktion Jugendschutz Baden Württemberg (Hrsg.): AJS – Informationen: Analysen, Materialien, Arbeitshilfen zum Jugendschutz. Stuttgart 2/'03.

Ders./Krischer, Hatic: Sex ohne Grenzen? Praxis einer interkulturellen Sexualpädagogik. Begleitartikel in der Dokumentation zur Jahrestagung der Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen 2002. Berlin 2003.

Ders./Grote, Christoph: Perspektiven der Jungenarbeit. Konzepte und Impulse aus der Praxis. Reihe Quersichten Band 3. Opladen '03.

#### Eigene Artikel darin:

Olaf Jantz & Christoph Grote: Einleitende Gedanken.;

Olaf Jantz & Christoph Grote: Mann-Sein ohne Männlichkeit. Die Vielfältigkeit von Lebensentwürfen befördern.

Olaf Jantz: Männliche Suchbewegungen – Antisexistisch und parteilich? Jungenarbeit zwischen Begegnung und Veränderung.

Christoph Grote & Olaf Jantz: „Meine ist die beste“ – Qualitätskriterien in der Jungenarbeit.

Olaf Jantz: „Sind die wieder schwierig!“ (Inter-) Kulturelle Jungenarbeit – (K)ein neues Paradigma?

Olaf Jantz: Opfer in der Familie – Täter in der Peer-Group? Impulse aus der Täterarbeit für die Jungenarbeit.

Institut/Einrichtung Institut für Erwachsenenbildung

### Inhalte zur Geschlechterthematik in Lehrveranstaltungen von RAINER SCHULTE

#### Seminare (alle Studiengänge):

Wintersemester 2001/2002: „Mädchen in Männerberufen?“ – Was ist aus dem geschlechtsspezifischen Ansatz einer Berufswahlorientierung geworden?

Sommersemester 2002: „Macker“ und „Tussen“: Das „Scheitern“ vieler Jugendlicher unter dem Gender-Aspekt

Wintersemester 2002/2003: Geschlechtsbezogene Arbeit mit Jungen und Männern – immer nur Gewalt?! Kooperation Schulte/Jantz

Sommersemester 2003: Genderkompetenz – geschlechtsreflektierende Jugendbildung in und außerhalb der Schule, Kooperation Schulte/Jantz

## Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauentypischen Fragestellungen im Berichtszeitraum

Institut Einrichtung	Inhalte zur Geschlechterthe- matik in Lehrveranstaltungen	Studienleistungen und Prü- fungen geschätzt in % zur Geschlechterthematik	Forschungsarbeiten/ Forschungsprojekte (Dissertationen, Publikationen)	Kooperation, Netzwerke und Aktivitäten
<b>Institut für deutsche Sprache und Literatur</b>				
Naumann	Stimmformen, Stimmsozialisation	<b>Studienleistungen:</b> Stimmformen, Stimmsozialisation  <b>Abschlussarbeiten:</b> „Jungen- und Mädchenspezifisch beim Rechtschreiberwerb“  <b>Prüfungsthemen</b> Frauentypische Aspekte: 5%, Geschlechtstypische Aspekte: 5%	Hinweis: Für das Weiterbil- dungsprojekt Integrative Lern- therapie waren keine Männer zu gewinnen, angesichts des Frauenüberschusses (im 1. Kurs nimmt ein Mann teil, im 2. Kurs kein Mann) und trotz ausdrücklicher Ermunterung in der Ausschreibung. Notwendig: Wirksamere Maßnahmen zur Gewinnung von Männern als Lerntherapeuten, damit gerade adoleszente Jungen profitieren können, wie die Praxis zeigt.	
Christine Bickes	Wintersemester 2002/2003 Deutsche Gegenwartssprache: Themen aus dem Gebiet der „Feministischen Linguistik“: sprachsystematische Aspekte (wie der Zusammenhang zwi- schen Sexus und Genus) sowie Fragen des geschlechts-spe- zifischen Sprachgebrauchs Christine Bickes	<b>Studienleistungen:</b> Referate u. Hausarbeiten zu The- men aus dem genannten Seminar  <b>Prüfungen:</b> „Geschlechtsspezifischer Sprach- gebrauch“ und „Zusammenhang zwischen Sexus und Genus“ wa- ren mehrfach Prüfungsthemen	Christine Bickes/Hans Bickes (2003): Vorsicht ist die Mutter der Porzellankiste. Das femini- ne Genus und die Frauen in der Sprache. In: Deutschunter- richt, 2/03, S. 33-41	
<b>Institut für Erziehungswissenschaften</b>				
Roland Narr	Beispiel Thema: „Disziplin“ – Warum werden Jungen häufi- ger als „Problemschüler“ erlebt?	<b>Prüfungsthemen:</b> Gewalt, Aggression in der Schule und Geschlechtsspezifisch Schuleschwänzen u. Geschlecht		
Erika Schuck	Geschlechtsspezifische Sozialisation bei Einführung in die Erziehungswissenschaft	<b>Studienleistungen/Prüfungen:</b> Probleme in der Familie (Frauen- Mutterrolle – Vaterrolle, Arbeitsteilung, Erziehung von Mädchen und Jungen)		
Sabine Kaiser	– Wintersemester 2002/ 2003 Mediale Geschlechterin- szenierung in Musikvideos, Werbung und Kultserien in „Alltagsmedium Fernsehen“  – Sommersemester 2003 „Mädchen und Jungen in der Schule“  – Schulische Sozialisation unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive	<b>Studienleistungen</b> – Schulische Sozialisation unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive – Selbstbilder von Mädchen und Jungen – Geschichte der Koedukation – Geschlecht als soziale Konstruktion  <b>Abschlussarbeiten</b> „Integration von Migrantinnen durch mediale Geschlech- terinszenierung – Islamische Mädchen zwischen Tradition und westlicher Lebensweise“ (D)  <b>Abschlussarbeiten</b> „Jungen u. Mädchen in der Grundschule. Chancen und Pro- bleme gemeinsamen Unterrich- tens und Beispiele zu einem re- flektierten Umgang mit Koedukation“ (E)  <b>Prüfungsthemen:</b> Sowohl als direktes Prüfungsthema (Re- flexive Koedukation, Geschlecht als soziale Konstruktion) als auch in anderen thematischen Zusammenhängen Ca. 50%		Workshops zu „gender und Neue Medien“ bei N21 und GEW Niedersachsen

## Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauentypischen Fragestellungen im Berichtszeitraum

Institut Einrichtung	Inhalte zur Geschlechterthe- matik in Lehrveranstaltungen	Studienleistungen und Prü- fungen geschätzt in % zur Geschlechterthematik	Forschungsarbeiten/ Forschungsprojekte (Dissertationen, Publikationen)	Kooperation, Netzwerke und Aktivitäten
<b>Institut für Erziehungswissenschaften</b>				
Mirja Silkenbeumer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Biographische Re-Konstruktionen weiblicher Jugendlicher: Forschungslehr-Lern-Seminar über 2 Semester</li> <li>- Unterrichtsprinzip Konfliktfähigkeit (gemeinsam mit Barbara Klose)</li> <li>- Reflexive Koedukation im Erstunterricht Sommersemester 2004; Wintersemester 2004/2005</li> </ul>	<p><b>Abschlussarbeiten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Suchtprävention und Geschlecht (E),</li> <li>- Gewaltbereitschaft von Mädchen an Schulen für Erziehungshilfe (E);</li> </ul> <p><b>Studienleistungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mädchen- und Jungenstunden in der Grundschule, Bildungsarbeit und gender Training,</li> <li>- Gewaltprävention und Geschlecht,</li> <li>- Geschlechterperspektiven in der Fachdidaktik,</li> <li>- geschlechtsbezogene Pädagogik in der Grundschule,</li> <li>- Devianz., Delinquenz und Geschlecht im Jugendalter</li> <li>- Mädchen in geschlossenen Heimen und junge Frauen im Strafvollzug</li> <li>- Biografische Selbstdeutung gewalttätiger junger Frauen</li> </ul> <p>Prüfungen: Reflexive Koedukation, geschlechtsbezogene Pädagogik, Gender Training, Bildung und Geschlecht; Jugenddelinquenz und Geschlecht; Gewalt und Geschlecht; Schulverweigerung; Essstörungen; Sucht Ca. 50%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mirja Silkenbeumer (2003a): „Ich versuche immer soviel wie möglich nicht mehr sauer zu sein“ – Biografische Re-Konstruktionen weiblicher „aggressiver“ Jugendlicher. In: Deutsche Vereinigung für Jugendgerichte und Jugendgerichtshilfe (Hrsg.): Jugend, Gesellschaft und Recht im neuen Jahrtausend. Blick zurück nach vorn. Dokumentation des 25. Deutschen Jugendgerichtstages. Mönchengladbach: Forum, S.78-118</li> <li>- Dies. (2003b): Aggression und Gewalt von Mädchen und jungen Frauen</li> <li>- Reflexionsansätze für die Jugendhilfe und Jugendarbeit. In: Dörr, Dorothea (Hrsg.): Mädchen und junge Frauen in Erziehungshilfen. Tagungsdokumentation. Landesjugendamt Saarbrücken, S. 25-48.</li> <li>Dies. (2002): Mädchen und Gewalt – Vielfältig, tabuisiert und häufig missverstanden. In: Gause, Detlev, Schlottau, Heike (Hrsg.): „Jugendgewalt ist männlich – Gewaltbereitschaft von Mädchen und Jungen“. Hamburg: EB-Verlag, S. 53-80</li> </ul> <p><b>Laufendes Dissertationsprojekt:</b> „Weiblichkeitskonzeptionen „aggressiver“ weiblicher Jugendlicher“ – Eine qualitative Studie</p>	<p>Vernetzung und Kooperation mit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- div. Einrichtungen, die geschlechtsbezogene Bildung durchführen;</li> <li>- Einrichtungen die sich explizit an Mädchen/Frauen (Mädchenhäuser, Zufluchtstätten) oder Jungen/Männer (Männerbüro Hannover; mannigfaltig, Verein für Jungenarbeit) richten</li> <li>- Fortbildungen und Vorträge für div. Mädchenarbeitskreise in Hannover und der Region</li> <li>- AK „Geschlechterverhältnisse in der Sozialen Arbeit“</li> <li>- AK Gender FB Erziehungswissenschaften</li> </ul>
Reichenbach	Selbstkonzeptentwicklung	<p>Studienleistungen: Essstörungen, Naroxia nervosa</p> <p>Prüfungsthemen: Essstörungen u. Selbstkonzept (10%) Geschlechtstypische Sprechstile, Frauenstimmen – Männerstimmer</p>		
Miosga	Geschlechtstypische Sprechstile, Frauenstimmen – Männerstimmer	<p>Abschlussarbeit: „Die Bedeutung der Stimme und ihrer „Störungen“ in weiblichen Lebenszusammenhängen – eine Betrachtung aus Sicht der Gender-Forschung“</p>		
Birgit Lütje-Klose	Überproportionales Schulversagen von ausländischen Jugendlichen	<p>Studienleistungen: Überproportionales Schulversagen von ausländischen Jugendlichen Mädchen in der Sonderschule für Lernhilfe Abschlussarbeit: Behinderte Mädchen nichtdeutscher Herkunft</p>		

## Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauentypischen Fragestellungen im Berichtszeitraum

Institut Einrichtung	Inhalte zur Geschlechterthe- matik in Lehrveranstaltungen	Studienleistungen und Prü- fungen geschätzt in % zur Geschlechterthematik	Forschungsarbeiten/ Forschungsprojekte (Dissertationen, Publikationen)	Kooperation, Netzwerke und Aktivitäten
<b>Institut für Sonderpädagogik</b>				
Dietlinde Gipser	<p>Wintersemester 2002/2003</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Probleme der Frauenfor- schung in der (Sonder-) Pädagogik“</li> <li>- Macht und Ohnmacht in Prüfungen. Über den Umgang mit Prüfungsanforderungen im Studium. Kooperationsprojekt „Der brüchige Habitus“ Hamburg-Hannover (Seminar mit Margret Bülow-Schramm)</li> </ul> <p>Sommersemester 2003</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Es ist normal verschieden zu sein“. Grundlagen einer sonderpädagogischen Soziologie, einer Soziologie der Integration.</li> <li>- Probleme d. Frauenforschung i. d. (Sonder-) Pädagogik</li> <li>- Selbstbehinderung und Identität kreative Wege im bildnerischen und szenischen Raum (gemeinsam mit Bree, Koethen, Schrader)</li> <li>- „homo academicus und femina academica.“</li> </ul> <p>Wintersemester 2003/2004</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kreatives Theater um Habitus und gender. (gemeinsam mit Margret Bülow-Schramm)</li> <li>- Probleme d. Frauenforschung i. d. (Sonder-) Pädagogik</li> </ul> <p>Sommersemester 2004</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Aber bitte mit Sahne! Von der Last zur Lust am essen. Zum kreativen Umgang mit Esstörungen“. (gemeinsam mit Kathrin Beyer)</li> <li>- „Konflikte spielend lösen – Einführung in die Methoden des Theater der Unterdrück- ten/Theater der Befreiung“</li> </ul>	<p><b>Studienleistungen:</b> Viele in den genannten Seminaren</p> <p><b>Abschlussarbeiten:</b> 21 Examensarbeiten zu Themen wie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Essstörungen</li> <li>- sexueller Missbrauch</li> <li>- Gewalt</li> <li>- Kunsttherapie</li> <li>- tiergestützte Pädagogik</li> </ul> <p><b>Diplomarbeiten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ursula Mahlo: Studierende mit Kindern</li> <li>- Erwin Dosdall: Soziales Training im Strafvollzug</li> <li>- Britta Stünkel: Adoption</li> <li>- Tanja Ebert: Gewalt und Moral in Märchen</li> <li>- Annette Nardin: Zur Problematik weiblichen abweichenden Verhaltens</li> <li>- Bettina Johnen: Kinder und Jugendliche im trennungs- und Scheidungsprozess</li> <li>- Tanja Glöde: Die Geschichte der Familientherapie</li> </ul> <p><b>Prüfungen:</b> 80% Essstörungen</p>	<p><b>Dissertationen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Angela Haubner: „Ausländische Inländerinnen – Migrantentöchter in der Postmoderne“</li> <li>- Claudia Schünemann: Sozialarbeiterinnen in Führungspositionen.</li> <li>- Ina Wegener: Dimensionen von Gesundheit und Gesundheitsförderung. Subjektive Gesundheitsvor- stellungen als Orientierung für die Praxis der Gesundheits- förderung.</li> </ul>	- AK Gender
<b>Institut für Psychologie und Soziologie, Fachbereich Erziehungswissenschaften</b>				
Abteilung Psychologie Joachim Tiedemann	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geschlechterstereotype von Lehrkräften und Eltern</li> <li>- Geschlechtsspezifische Selbstkonzepte der Fähig- keiten bei Schülerinnen und Schülern</li> <li>- Koedukation</li> </ul>	<p>Studienleistungen und Prüfungsthemen (15%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geschlechterstereotype von Lehrkräften und Eltern</li> <li>- Geschlechtsspezifische Selbstkonzepte der Fähigkeiten bei Schülerinnen u. Schülern</li> <li>- Koedukation</li> </ul>	Tiedemann, J. (2002): Teacher's gender stereotypes as determinants of teacher expectations in elementary school mathematics. Educational Studies in Mathematics, 50, 49 – 62	
Elfriede Billmann- Mahecha	Bei allen entwicklungspsycho- logischen Lehrveranstaltungen spielt die Thematik eine Rolle Moralische Orientierungen von Kindern und Jugendlichen (Se- minar in Zusammenarbeit mit Tom Ziehe und Detlef Horster, SS 03. Wintersemester 2004 Entwicklung des Erwachsen- enalters Sommersemester 2004 (spezifisch geschlechts- spezifische Aspekte behandelt)	<p>Studienleistungen: Empirische Studien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Frauenspezifische Aspekte)</p> <p>Prüfungsleistungen: (10%)</p>	<p>Billmann-Mahecha, E./Horster, D. (2003): Wie entwickelt sich moralisches Wollen. In: Neue Sammlung, 43, S. 75- 90. Billmann-Mahecha, E. (2004): Frauen in der wissen- schaftlichen Psychologie. In: Psychologische Rundschau, 55 (S1), S. 76-86.</p>	



## Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauentypischen Fragestellungen im Berichtszeitraum

Institut Einrichtung	Inhalte zur Geschlechterthe- matik in Lehrveranstaltungen	Studienleistungen und Prü- fungen geschätzt in % zur Geschlechterthematik	Forschungsarbeiten/ Forschungsprojekte (Dissertationen, Publikationen)	Kooperation, Netzwerke und Aktivitäten
<b>Institut für Psychologie und Soziologie, Fachbereich Erziehungswissenschaften</b>				
Adelheid Kühne	Sozialpsychologie und Recht: Arbeitsfeld der Mediation (Wintersemester 2003/2004, Sommersemester 2004, Wintersemester 2004/2005)	<b>Studienleistungen:</b> Referate und schriftliche Ausarbeitungen (ca. 20%)	Vortrag Oktober 2004 (Deutscher Soziologentag). Zum Arbeitsfeld von Media- torinnen und Mediatoren in der Familien- und Wirtschaftsmediation	Dr. Barbara Willenbacher, Fak. Rechtswissenschaften.
Abteilung Soziologie Klaus Feldmann/ Elisabeth Wendebourg	Mehrere Seminare über „Geschlecht verstehen. Eine multimediale Einführung in die Analyse von Werbebot- schaften.“	<b>Prüfungsleistungen:</b> Häufig	Dissertation: Wendebourg, Elisabeth: Geschlecht verste- hen. Entwicklung eines multi- medialen Lernprogramms zur Analyse von Werbebotschaf- ten. Hamburg, Dr. Kovac, 2004	
Gerd Abel	Sommersemester 2003: Seminar (alle Studiengänge) „Erziehung, Hausarbeit, Geschlecht“			
Hartmut Griese	Sommersemester 2003 / Win- tersemester 03/04: Seminar „Biographie/Unter- nehmerinnen/Ostdeutschland“			
<b>Institut für Psychologie und Soziologie, Fachbereich Erziehungswissenschaften</b>				
Gertrud Schrader	<b>Vorlesungen:</b> - Medienkunst: Mediale Reprä- sentationen und Konstrukti- onen von Weiblichkeitsbildern in medienkünstlerischen Werken. - Weiblichkeitsbilder: Positionen von Medienkünstle- rinnen (Sommersemester 2004, Wintersemester 2003/2004) - Fotografie an ausgewählten Beispielen photographischer bzw. künstlerischer Werke! Schwer- punkt: Valie Export, feministi- sche Künstlerin (SoSe 2003); - Aktuelle Positionen i. d. Me- dienkunst (weibliche u. männ- liche Perspektiven) (SoSe 2002) - Seminare: Mein Bild der (Religions-) Lehrerin (in Zu- sammenarbeit mit Christine Lehmann, ev. Religion)	<b>Studienleistungen:</b> Medienkunst: Mediale Repräsentationen und Konstruktionen von Weiblichkeitsbildern in medienkünstlerischen Werken. Gertrud Schrader		AK Gender des Fachbereichs Erziehungswissenschaften
<b>Institut für Psychologie und Soziologie, Fachbereich Erziehungswissenschaften</b>				
Christine Lehmann	Wintersemester 2002/2003 „LehrerInnenbilder im Wandel“: Weiblichkeitsvorstellungen, männlich/weiblich, Gleich- heit/Differenz, geschlechtstypi- sches Verhalten bei Konflikten? Wintersemester 2003/2004: „Bausteine einer genderreflek- tierenden Religionspädagogik: Religiöse Sozialisation unter gender-Aspekten, Themen, Methoden und Tendenzen der Frauen- und Geschlech- terforschung in Theologie und Religionspädagogik	<b>Studienleistungen:</b> Projektschein: Typisch männlich – typisch weiblich? <b>Abschlussarbeiten:</b> Die Rolle der Frau in den Pastoralbriefen (E) Prüfungen		AK Gender
ZDNS Abteilung Didaktik der Naturwissen- schaften Biologiedidaktik	keine expliziten Veranstal- tungen, Prüfungen etc., aber in Themen wie geschlechts- spezifische Interessen, Ein- stellungen, Herangehenswei- sen immer wieder Thema.			

### Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauentypischen Fragestellungen im Berichtszeitraum

Institut Einrichtung	Inhalte zur Geschlechterthematik in Lehrveranstaltungen	Studienleistungen und Prüfungen geschätzt in % zur Geschlechterthematik	Forschungsarbeiten/ Forschungsprojekte (Dissertationen, Publikationen)	Kooperation, Netzwerke und Aktivitäten
<b>Institut für Ev. Theologie und Religionspädagogik</b>				
Abteilung Didaktik der Sozialwissen- schaften Barbara Klose	Fragen geschlechtsbewusster Pädagogik im Rahmen des Seminars Unterrichtsprinzip Konfliktfähigkeit (Sommersemester 2003, Wintersemester 2003/2004) (in Zusammenarbeit mit Mirja Silkenbeumer, Institut für Erziehungswissenschaft) Gender-Thematik fließt implizit immer in die Seminare mit ein, bei gegebenem Anlass thematisiert			
Institut für Sportwissen- schaft Ingrid Bach	Lehr- und Forschungsschwerpunkte: Sportmedizin und Gesundheitsfragen, dabei werden global geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigt. Kein besonderer Schwerpunkt auf Gender Forschung.			

Ergänzende Hinweise:

Akkreditierung von BA/MA-Studiengängen (konzeptionelle Einbettung der Gender-Perspektive)

BA/MA: Lifelong Learning: Geschlechtsbezogene Bildung ist ein Schwerpunkt in der Säule außerschulische Jugendbildung (Jantz)

## FACHBEREICH GARTENBAU

Mitglieder der Kommission Frauenförderplan:

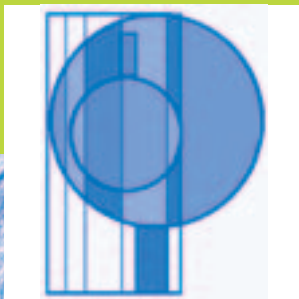
Frau Prof. Serek (Vorsitzende) ■ Frau Prof. Iris Szankowski (stellvertr. Vorsitzende) ■ Herr Prof. Spethmann

Frau PD Dr. Elisabeth Esch (Gleichstellungsbeauftragte) ■ Frau Dr. Angelika Staß (wissenschaftliche Mitarbeiterin)

Frau Anja Faße (Studierende)



FACHBEREICH GARTENBAU



## SITUATIONSBESCHREIBUNG

### ERHÖHUNG des ANTEILS von FRAUEN

Für den Berichtszeitraum 10/2002–09/2004 ist positiv hervorzuheben, dass im Oktober 2002 Frau Dr. Iris Szankowski zur Juniorprofessorin berufen wurde, wodurch der Anteil qualifizierter Frauen erhöht werden konnte. Des Weiteren bleibt Frau PD Dr. Elisabeth Esch, die sich im letzten Berichtszeitraum habilitiert hat, dem Fachbereich als Dozentin erhalten. Der Fachbereich Gartenbau unterstützt dies, indem er die C2-Stelle, die Frau Dr. Esch inne hat, zur Hälfte finanziert. Die andere Hälfte trägt die Universität Hannover im Rahmen der Frauenförderung. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum, in dem ein drastischer Rückgang des Anteils von Frauen, die promovieren, zu verzeichnen war, ist dieser wieder gestiegen. Der durchschnittliche Anteil der Frauen, die sich vom Wintersemester 2002/2003 bis zum Sommersemester 2004 promovierten, lag bei knapp 55%.

Bei den wissenschaftlichen Abschlüssen liegt der Frauenanteil im Diplomstudiengang Gartenbau entsprechend der höheren Anzahl weiblicher Studierender über dem der Männer. Im Zeitraum 10/2001–09/2004 schlossen 121 Studierende ihr Gartenbaustudium mit dem Diplom ab, davon waren 73,5% weiblich. Damit ist die Zahl im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum (60,5%) gestiegen.

In den Statusgruppen wissenschaftliches Personal und nicht-wissenschaftliches Personal ist der Frauenanteil mit 44,8% bzw. 48,8% im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum nahezu konstant geblieben.

In den neuen Studiengängen Bachelor Gartenbauwissenschaften und Bachelor Pflanzenbiotechnologie liegt der Anteil an Studienanfängerinnen mit 59% über dem der männlichen Anfänger.

### VERBESSERUNG der STUDIEN- und ARBEITSSITUATION von FRAUEN

Wie auch in den vergangenen Berichtszeiträumen wurden die Prüfungstermine für Schwangere, Stillende und erziehende Mütter/Väter flexibel gestaltet. Die Möglichkeit, Sonderprüfungstermine in Anspruch zu nehmen, wurde auch in die Studienordnungen der neuen Studiengänge BSc und MSc Gartenbauwissenschaften sowie BSc und MSc Pflanzenbiotechnologie aufgenommen.

Der Fachbereich Gartenbau unterstützt nach wie vor die Kinderbetreuungseinrichtung Gartenzwerge e.V. Bisher ist es aber leider noch nicht gelungen, die räumliche Situation zu verbessern, um eine Ganztagsbetreuung zu ermöglichen. Dadurch würde zukünftig die Situation von studierenden Eltern sowie Universitätsmitarbeitern und Universitätsmitarbeiterinnen erheblich verbessert werden. Die Gleichstellungsbeauftragte steht aber derzeit im intensiven Austausch mit den Verantwortlichen.

### GESCHLECHTERFORSCHUNG und FRAUENSTUDIEN

Die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche Gartenbau und Biologie führten eine Seminarveranstaltung mit dem Titel: „Frauen in den Naturwissenschaften – Aufstieg mit Hindernissen?!“ durch. Ziel der Veranstaltung war eine Einführung in Frauen- und Genderforschung in den Naturwissenschaften und die Ermutigung von Absolventinnen der entsprechenden Studiengänge, Führungspositionen innerhalb und außerhalb der Universität anzustreben. Das Leben und Werk mehr oder weniger berühmter Frauen bildeten einen großen Teil des Seminars.

In einer weiteren Vortragsveranstaltung mit dem Titel: „Und nach dem Studium?“ wurden Berufsperspektiven am Beispiel von Biografien von „Karrierefrauen“ aufgezeigt.

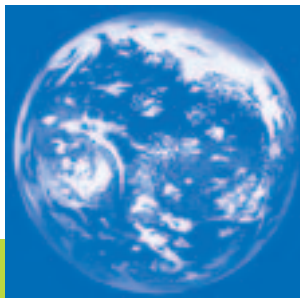
## Dokumentation frauenfördernder Maßnahmen (10/2002 bis 09/2004) am Fachbereich Gartenbau

Für den Berichtszeitraum beschlossene Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer	Im Berichtszeitraum umgesetzte Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer	Neue Beschlüsse über künftige Ziele und Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer
Erhöhung des Frauenanteils in allen Statusgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Frauen sollen gezielt angesprochen und ermutigt werden entsprechende Positionen zu übernehmen.	Aufgrund des Stellenabbaus und wegen mangelnder freier Stellen ist die Erhöhung des Frauenanteils nur im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen deutlich gelungen	Erhöhung des Frauenanteils in allen Statusgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Frauen sollen gezielt angesprochen und ermutigt werden entsprechende Positionen zu übernehmen
Anbieten von Lehrveranstaltungen bzw. wissenschaftlichen Arbeiten, in denen frauenspezifische Fragestellungen behandelt werden	Wahlmodul: Wissenschaftstheorie Gender Studies Seminar: „Frauen in den Naturwissenschaften – Aufstieg mit Hindernissen?!“ Kolloquium: „Und nach dem Studium...?“	Weiterführung der Lehrveranstaltungen, in denen Gender-spezifische Fragestellungen behandelt werden und eine Einbindung von Gender-spezifischen Fragestellungen in bestehende Lehrveranstaltungen
Unterstützung der Kinderbetreuungseinrichtung Gartenzwerge e. V.	Der FB Gartenbau setzte sich dafür ein, dem Verein Gartenzwerge e. V. größere Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen	Weiter Unterstützung des Vereins Gartenzwerge e. V., insbesondere eine Verbesserung der Räumlichkeiten

## Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauenspezifischen Fragestellungen (10/2002 bis 09/2004) am Fachbereich Gartenbau

Institut/Lehrgebiet	Frauenspezifische Fragestellungen, die in Lehrveranstaltungen behandelt wurden	Hausarbeit (HA), Referate (RE) mit Bezug auf frauenspezifische Fragestellungen	Forschungsarbeiten (Veröffentlichungen, Dissertationen, Projekte u.ä.) mit frauenspezifischem Inhalt
Angewandte Genetik (PD Dr. Esch) und Botanik (PD Dr. Papenbrock, FB Biologie)	Seminar: „Frauen in den Naturwissenschaften – Aufstieg mit Hindernissen?!“	Im Rahmen des Seminars wurden Referate gehalten, die den Lebenslauf und die wissenschaftlichen Arbeiten von Naturwissenschaftlerinnen vorstellten.	Die Ergebnisse der Lehrveranstaltung sind auf Postern festgehalten worden, die in der Fachbereichsbibliothek Gartenbau ausgestellt sind.
Angewandte Genetik (PD Dr. Esch) und Botanik (PD Dr. Papenbrock, FB Biologie)	Kolloquium: „Und nach dem Studium...?“ Betätigungsfelder von Pflanzenwissenschaftlerinnen und Pflanzenwissenschaftlern" Ziel dieser Veranstaltung ist die Ermutigung von Studentinnen, Diplomandinnen und Doktorandinnen Führungspositionen anzustreben. Die eingeladenen Referentinnen geben hierzu anhand ihres Werdegangs und Arbeitsalltags ein positives und nachahmenswertes Beispiel.		

**FACHBEREICH GEOWISSENSCHAFTEN  
und GEOGRAPHIE**



**FACHBEREICH  
GEOWISSENSCHAFTEN und GEOGRAPHIE**



## SITUATIONSBESCHREIBUNG

Der Fachbereich Geowissenschaften und Geographie berichtet hiermit über die Realisierung von Maßnahmen zur Frauenförderung im Zeitraum 2003 bis 2004:

- Frauenforschung bzw. feministische Forschung fand im Fachbereich nur in geringem Umfang statt. Die Gründe dafür sind, dass geowissenschaftliche Forschung nur in Teilbereichen Ansätze für geschlechterspezifische Aktivitäten bietet (vgl. Ausführungen dazu in unseren Berichten vom 11.11.1998 und 08.11.2000).
- Im Berichtszeitraum wurden Berufungsverfahren für eine W3-Professur (Geologie) und eine W3-Professur (Wirtschaftsgeographie) durchgeführt. Während in der Wirtschaftsgeographie aus fachlichen Gründen in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten keine Frau in die engere Wahl kam, konnte die Professur in der Geologie mit einer Frau besetzt werden. Damit wurde eine wesentliche Zusage des Fachbereichs zur Frauenförderung umgesetzt.

Da im Berichtszeitraum kaum Neubesetzungen von Stellen für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen (außer Promotionen), insbesondere Dauerstellen, erfolgten, konnte der Frauenanteil in diesem Bereich nicht weiter gesteigert werden.

Stellen für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte waren am Fachbereich im Durchschnitt der beiden letzten Jahre zu einem Anteil von 50% mit Frauen besetzt. Eine genaue Zahl anzugeben ist wenig sinnvoll, da der Frauenanteil wegen der naturgemäß großen Fluktuation in diesem Bereich starken kurzfristigen Schwankungen unterliegt. Mit diesem Frauenanteil bei Hilfskräften liegen die Institute des Fachbe-

reichs ganz deutlich über dem allgemeinen Durchschnitt. Der Frauenanteil bei Promotionen (abgeschlossene und laufende) liegt im Berichtszeitraum je nach Institut zwischen 25 und 40% und damit etwas niedriger als im Zeitraum 2001/2002. Dies ist wohl den üblichen Fluktuationen zuzuschreiben, trotzdem zeigt sich hier klarer Handlungsbedarf. Durch entsprechende Vermittlung wird eine Doktorandin am Institut für Geologie und Paläontologie durch das Mentoring-Programm der Universität Hannover betreut und gefördert. Nicht zuletzt als Beitrag zur Verbesserung des Frauenanteils bei Promotionen hat das Institut für Bodenkunde kürzlich zwei Drittmittelanträge bei der DFG gestellt, in denen für den Bewilligungsfall Frauen als Mitarbeiterinnen explizit genannt sind. In einem weiteren laufenden Antragsverfahren des Instituts für ein Postdoc-Projekt ist ebenso eine Frau explizit als Bearbeiterin vorgesehen. Ansonsten sind Postdocs zzt. nur am Institut für Mineralogie tätig. Der Frauenanteil beträgt erfreulicherweise 67% (4 von 6). Bei Habilitationsstellen ist der Frauenanteil derzeit mit 16% (1 von 6) niedrig.

Die Situation am Fachbereich zeigt, dass die Zusagen zur gezielten Förderung von Frauen sehr ernst genommen wurden. Da, wo noch kein entsprechender Frauenanteil erreicht werden konnte, zeigen die Bemühungen der Institute, dass die Belange der Frauenförderung weiter unterstützt und beachtet werden. Zusammen mit den erfreulich hohen Frauenanteilen bei den Studierenden der Studiengänge Geowissenschaften und Geographie darf für die Zukunft auch ein weiter steigender Frauenanteil beim wissenschaftlichen und Lehrpersonal im Geo-Bereich angenommen werden.



### **Fortschreibung der Frauenförderung am Fachbereich Geowissenschaften und Geographie**

In den beiden nächsten Jahren sind am Fachbereich, der dann in die Naturwissenschaftliche Fakultät I eingegliedert sein wird, eine W3- und eine W2-Professur, vorbehaltlich der Freigabe, zu besetzen. Der Fachbereich sagt für die Berufungsverfahren zu, dass qualifizierte Frauen direkt angesprochen, auf die Ausschreibungen hingewiesen und um ihre Bewerbung gebeten werden. Selbstverständlich werden Frauen im Rahmen der Möglichkeiten, die sich aus den eingehenden Bewerbungen ergeben müssen, bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu Vorstellungsvorträgen eingeladen und bei gleicher Qualifikation bevorzugt zur Berufung vorgeschlagen werden.

Bei weiteren Stellenbesetzungen (insbesondere wissenschaftliche Qualifikationsstellen) sagt der Fachbereich zu, sich um eine weitere Erhöhung des Frauenanteils zu bemühen. Da die wesentliche Voraussetzung zur Erreichung dieses Ziels ein noch deutlich höherer Anteil von Frauen bei Promotionen (s.o.) ist, will der Fachbereich seine Fördermaßnahmen in diesem Bereich verstärken. Durch den recht hohen Frauenanteil bei studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften (50%) sollte in den Geowissenschaften und der Geographie ein ausreichend großes Potenzial an forschungsinteressierten Frauen gegeben sein. Um diese Frauen für eine akademische Weiterqualifikation besser motivieren bzw. auf spezifische Fragen, Bedenken und Bedürfnisse der Betroffenen besser

eingehen zu können, beabsichtigt der Fachbereich, die Aufgabe einer Mentorin für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der Geowissenschaften und der Geographie einzuführen. Die Mentorin, die über eigene Erfahrungen mit wissenschaftlicher Qualifikation und akademischer Karriere verfügen muss, soll interessierten Frauen zur fachspezifischen sowie individuellen Karriereplanung und -beratung zur Verfügung stehen. Es wird beabsichtigt, auf diese Weise gleichzeitig den Aufbau eines fachübergreifenden Netzwerkes zu fördern, durch das sich interessierte Frauen verstärkt über berufliche, wissenschaftliche sowie auch persönliche Themen austauschen können. Da die geplante ‚Fach‘-Mentorin eine Ergänzung und kein Ersatz für das Mentoring-Programm der Universität Hannover sein soll, werden Doktorandinnen und Habilitandinnen noch gezielter auf dieses Programm der Universität Hannover hingewiesen, das die Begleitung und Förderung einer erfahrenen Führungskraft über einen bestimmten Zeitraum ermöglicht und Nachwuchskräfte in Seminaren gezielt schult.

Wie in den zurückliegenden Jahren werden die Institute des Fachbereichs auch zukünftig durch geeignete Maßnahmen (z.B. Zusagen zur Übernahme tragbarer finanzieller Risiken bei Förderprogrammen, Bereitstellung von Arbeitsplätzen, Materialien und Geräten, etc.) bemüht sein, Frauen wie z.B. Wiedereinstiegsstipendiatinnen und Gastwissenschaftlerinnen bei deren weiterer Qualifikation zu unterstützen.

## FACHBEREICH GESCHICHTE, PHILOSOPHIE und SOZIALWISSENSCHAFTEN (GPS)

### SITUATIONSBEREICHUNG

- Leitung Inga-Dorothee Rost, M.A. (Gleichstellungsbeauftragte)
- Prof. Dr. Barbara Duden (Institut für Soziologie und Sozialpsychologie)
- Dr. Edith Franke (Seminar für Religionswissenschaft)
- Dr. Andrea Lange-Vester (Institut für Politische Wissenschaft)
- Apl. Prof. Dr. Susanne Möbuß (Philosophisches Seminar) seit Okt. 2004, davor PD Dr. Hans-Georg Bensch
- Elke Seeger, M.A. (Dekanat, FB GPS)
- Prof. Dr. Beate Wagner-Hasel (Historisches Seminar)

Der Arbeitskreis hat die Situation der vergangenen zwei Jahre zusammengefasst und Vorschläge zur Umsetzung der Zielvorgaben erarbeitet. Die Angaben aus dem Institut für Soziologie und Sozialpsychologie lagen zum Zeitpunkt

der Berichtsabfassung nicht vor. So konnten nur entsprechende Daten berücksichtigt werden, die von anderer Stelle erfasst wurden.



FACHBEREICH GESCHICHTE,  
PHILOSOPHIE und  
SOZIALWISSENSCHAFTEN (GPS)



## ERHÖHUNG des ANTEILS von FRAUEN

### STUDIERENDE

Die Anzahl der Studierenden am Fachbereich Geschichte, Philosophie und Sozialwissenschaften (GPS) insgesamt war erneut in etwa paritätisch weiblich-männlich zusammengesetzt. Dabei erfreuten sich die Fächer Geschichte, Sozialpsychologie und Religionswissenschaft eines überdurchschnittlichen Zulaufs von Frauen, während die Fächer Politische Wissenschaft und Philosophie von weniger weiblichen Studierenden als Studienfach gewählt wurden. Auffallend ist, dass sich in jedem vertretenen Fach mehr Frauen für die Lehramtsstudiengänge eingeschrieben haben. In den Jahren 2002-2004 schlossen mehr Studentinnen als Studenten ihr Studium ab, außer in den Fächern der Sozialwissenschaften und im Fach Politische Wissenschaften. Der Anteil der Stu-

dienabsolventinnen lag bei deutlichen Fachschwankungen im Durchschnitt ca. um 10% höher als der Frauenanteil unter den Studierenden. Wie bereits im letzten Bericht vermerkt, besteht erneut eine Relation zwischen hohem Anteil weiblichen Lehrpersonals und überproportionalen Examinazahlen von Studentinnen.

Der Anteil der Frauen unter den Promovierten betrug 48% im Berichtszeitraum. Die Promotionsquote von Frauen war in den Fächern Geschichte und Sozialpsychologie besonders hoch, im Fach Philosophie dagegen am niedrigsten. Der gleiche Trend lässt sich für Habilitationen im Fachbereich GPS aufzeigen. Insgesamt lag der Anteil von Habilitandinnen im Fachbereich GPS bei 55%.

### BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR

Im Berichtszeitraum wurde im Fach Geschichte eine W3-Stelle (Geschichte Afrikas) mit einer Wissenschaftlerin besetzt und eine weitere hat den Ruf auf die Stelle Deutsche und Europäische Zeitgeschichte erhalten (W3), nachdem der männliche Bewerber den Ruf abgelehnt hat. Im Fach Politische Wissenschaft hat ein Kandidat den Ruf für die Professur Politische Theorie erhalten.

Die Verwaltung vakanter Professorenstellen wurde im Fach Geschichte einer Frau übertragen, in der Philosophie (aufgrund mehrmaliger erfolgreicher Interventionen seitens der Gleichstellungsbeauftragten) und der Politischen Wissenschaft teilten sich eine Frau und ein Mann die meiste Zeit die Verwaltung, in der Sozialpsychologie obliegt die Verwaltung einem Mann. Der Frauenanteil in der Statusgruppe Professorinnen/Professoren betrug 2003 29%, Tendenz steigend (die Angaben für 2004 liegen noch nicht vor).

In der Statusgruppe der Wissenschaftlichen Assistentinnen/Assistenten und Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter waren überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt. Die Koordinationsstellen der Fachbereichsschwerpunkte European Studies und Gender Studies konnten 2004 für weitere fünf Jahre mit den Stelleninhaberinnen verlängert werden. Zum Ende des Berichtszeit-

raums konnten darüber hinaus zwei weitere Poolstellen (je 3 Jahre) des Fachbereichs GPS mit Frauen besetzt werden (EDV und Medien; Geschichte Lateinamerikas). Der weibliche Anteil unter den Drittmittelbeschäftigten ist dagegen im Vergleich zum letzten Bericht gesunken.

Der Fachbereichsrat führte das im Sommersemester 2002 beschlossene Leitprinzip des Gender Mainstreaming fort. Entsprechend hat die Studienkommission die Vergabe von vergüteten Lehraufträgen an Frauen in den Kriterienkatalog aufgenommen. Diese Maßnahme wurde allein vom Historischen Seminar und dem Institut für Sozialpsychologie befolgt. In beiden Fächern ist eine Vergabepaxis von mindestens 50% im Berichtszeitraum festzustellen. Am Philosophischen Seminar dagegen wurde der Frauenanteil bei Lehraufträgen in den vergangenen vier Semestern eklatant unterschritten. Im Wintersemester 2002/2003 betrug der Frauenanteil 15%, im Sommersemester 2003 8%, im Wintersemester 2003/2004 sogar 0% und im Sommersemester 2004 lediglich 10%. Am Institut für Politische Wissenschaften schwankte der Frauenanteil im Berichtszeitraum zwischen 19%-33%. Wurden am Institut für Soziologie zu Beginn des Berichtszeitraumes 25% Wissenschaftlerinnen mit Lehraufträgen eingestellt, so betrug der Anteil im Sommersemester 2004 nur noch 10%. Auch am Seminar für Reli-

gionswissenschaft sank der Anteil von 50% auf 12,5% im Sommersemester 2004. Trotz dieser Negativtendenz in vier Fächern erfolgten keine Sanktionen seitens des Fachbereichsrates. Die getroffenen Maßnahmen der Studienkommission wurden in keinerlei Hinsicht berücksichtigt und bewirkten keine positiven Trends.

Der Anteil der Tutorinnen sowie der weiblichen studentischen Hilfskräfte und wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Abschluss war 2002–2004 relativ ausgewogen, am Historischen Seminar, am Institut für Soziologie und Sozialpsychologie sowie am Seminar für Religionswissenschaft überwog die Anzahl der Studentinnen. Im Fach Philosophie waren weniger Frauen als Männer auf den genannten Positionen beschäftigt, doch verfügten sie über die Verträge mit höherer Gesamtstundenzahl.

Bei den Mitarbeiterinnen im Verwaltungsdienst hatten Weiterbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen weiterhin einen hohen Stellenwert. Die wachsende Belastung der ausschließlich weiblichen Verwaltungsangestellten durch die Stelleneinsparungen und damit bedingten Umstrukturierungen, die Einführung von Reformstudiengängen und die Zusammenlegung der Fachbereiche ist in keinem Fall durch Höhergruppierungen kompensiert worden.

## VERBESSERUNG der STUDIEN- und ARBEITSSITUATION von FRAUEN

Die im letzten Berichtszeitraum eingeführten Verbesserungen wurden weitergeführt bzw. ausgebaut. Die kommentierten Vorlesungsverzeichnisse der Institute enthalten Hinweise auf Unterstützungsangebote im Fall sexueller Belästigung. Ebenso bieten Frauen-Infobretter in den ein-

Die Leitungen der jeweiligen Fächer sowie der Fachbereichsrat bemühten sich, die Belange der Mitarbeiterinnen auf MTV-Ebene – z.B. die Festsetzung der Arbeitszeiten auf der Grundlage familiärer Bedingungen – zu berücksichtigen.

- Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Mehrheit der Frauen auf zeitlich befristeten Positionen beschäftigt ist, die große Mehrheit der Dauerstellen dagegen von Männern besetzt wird.
- Im Fach Philosophie sind alle unbefristeten Positionen von Männern besetzt. Lediglich wurde eine Frau mit der Verwaltung der vakanten Professur „Praktische Philosophie“ zu 50% beauftragt, eine Doktorandin konnte im Berichtszeitraum als Tutorin (83 Std./Monat) für einige Monate beschäftigt werden.
- Im Fach Politische Wissenschaft konnte der Anteil der Frauen auf Dauerstellen ebenfalls nicht erhöht werden.
- Bei der Vergabe von bezahlten Lehraufträgen wird der Kriterienkatalog zugunsten der Frauenförderung nicht befolgt.
- Lehramtsstudiengänge werden vor allem von Studentinnen gewählt.

zelen Instituten/Seminaren Informationen zu frauenspezifischen Angeboten und Themen. Außerdem beteiligten sich viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studentinnen des Fachbereichs GPS an den diversen Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros.

## GESCHLECHTERFORSCHUNG und FRAUENSTUDIEN

Erfreulich ist die Fortführung des Maria-Goeppert-Mayer-Programms. Am Philosophischen Seminar wurde die Fortführung einer bereits vor dem Berichtszeitraum eingerichteten Gastprofessur für Frauen- und Genderforschung und die Finanzierung eines entsprechenden Lehrauftrages beantragt. Im Historischen Seminar wird im Rahmen dieses Programms die Neuzeit-Historikerin PD Dr. Birthe Kundrus, Hamburger Institut für Sozialfor-

schung, im Sommersemester 2005 als Gastprofessorin für internationale Gender-Forschung lehren.

Im Bereich von Forschung und Lehre ist vor allem die Weiterführung des Studien- und Forschungsschwerpunktes „Gender Studies“ für weitere fünf Jahre hervorzuheben (siehe dazu gesonderten Bericht der Koordinatorin).

## FAZIT

Die Berücksichtigung der Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie Frauen- und Geschlechterforschung sind akzeptierte Bestandteile der Forschung und Lehre am Fachbereich GPS. Dieser Erfolg ist auf eine Erhöhung des Frauenanteils in den letzten Jahren sowie die Arbeit des Forschungs- und Studienschwerpunktes „Gender Studies“ zurückzuführen. Ein Blick auf die Fächer des Fachbereichs im Einzelnen lässt aber deutliche Unterschiede erkennen: So bietet das Lehrangebot der Fächer, die keine oder wenig Wissenschaftlerinnen auf Dauerstellen beschäftigen und darüber hinaus dieses Desiderat auch nicht durch befristete Einstellungen temporär ausgleichen oder sich auch nicht am Schwerpunkt „Gender Studies“ beteiligen, wenig bis keine expliziten Veranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten. Darüber hinaus ist die Quote der weiblichen Studierenden und Absolventinnen niedriger und es entstehen weniger Forschungsarbeiten zum Themenbereich bzw. unter Berücksichtigung entsprechender Ansätze.

Durch den interdisziplinären Studien- und Forschungsschwerpunktes „Gender Studies“ ist die Frauen- und Geschlechterforschung im und über den Fachbereich hinaus gut vernetzt. Positiv hervorzuheben sind in diesem

Kontext auch die vom Schwerpunkt eingeworbenen Drittmittel und Forschungsvorhaben, die der Frauenförderung und Geschlechterforschung allgemein zu Gute kommen ebenso wie dem Standort Hannover.

Der Fachbereichsrat war in Kooperation mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten um die Herstellung von Transparenz über die geschlechtsspezifische Struktur des Fachbereichs ebenso bemüht wie um die Umsetzung entsprechender Maßnahmen. Allerdings ging die Umsetzung über schriftliche Formulierungen und das gezeigte Interesse vielfach nicht hinaus. Entsprechend wurde eine Unterschreitung der Frauenförderung wie z.B. bei der Vergabe von Lehraufträgen oder bei Stellenbesetzungsverfahren nicht geahndet (z.B. durch Einfrierung der Mittel).

Die Zusammenarbeit zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Mitgliedern des Fachbereichs ist eng und positiv. So wird die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig über anstehende Maßnahmen oder Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren informiert und wird bei Beratungen hinzugezogen.

## KÜNFTIGE ZIELE und MAßNAHMEN zur VERBESSERUNG der GLEICHSTELLUNG von FRAUEN und MÄNNERN

- Frauenförderung muss weiterhin ein wichtiges Kriterium bei der Mittelvergabe des Fachbereichs GPS bzw. der neuen Fakultät bleiben. Bei wiederholter Unterschreitung der Frauenförderquote bei Berufungen, Stellenbesetzungen und der Vergabe von bezahlten Lehraufträgen sind Restriktionen seitens des Fachbereichsrates bzw. Fakultätsrates oder des Präsidiums zu ergreifen.
- Einstellung und Förderung von Frauen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind gemäß § 21 Absatz 3 Nds. Hochschulgesetz. Dahingehend sollten am Philosophischen Seminar, am Institut für Politische Wissenschaft oder am Institut für Soziologie und Sozialpsychologie möglichst Wissenschaftlerinnen auf die zu besetzenden Stellen berufen werden.
- Die kontinuierliche Berichterstattung soll koordiniert und standardisiert werden. Die Kommission hat ein Formblatt erstellt, das den Fächern der zukünftigen

Fakultät jedes Semester eine zügige, effektive Berichterstattung ermöglicht. Durch diese Transparenz können Verbesserungen und Entscheidungen adäquater und schneller umgesetzt werden. Am Ende eines Semesters sind die Fächerstatistiken im Fach zu beraten und dann über die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät an den Fachbereichsrat bzw. künftigen Fakultätsrat einzureichen. Das letztgenannte Gremium entscheidet ggf. über die Umsetzung von Sanktionen, sollte ein Fach weiterhin vergleichsweise wenig Frauen auf den verschiedenen Ebenen fördern.

- Zur aktiven Umsetzung von Gender Mainstreaming soll der Austausch zwischen den Fächern verstärkt werden. Die Kommissionsmitglieder vereinbaren, sich mindestens einmal im Semester zu treffen, um sich über Probleme und ergriffene bzw. zu ergreifende Maßnahmen im Bereich Chancengleichheit von Frau-

en und Männern sowie Frauenförderung auszutauschen und diese auf Fächerebene umzusetzen.

- Weiterhin ist darauf zu drängen, eine Höhergruppierung der vorwiegend weiblichen Beschäftigten im Verwaltungsbereich zu erreichen, deren Aufgabenbereich durch Umstellungen der universitären Rechnungslegung, Drittmittelverwaltung und fremdsprachliche Anforderungen (alle Fächer des Fachbereichs GPS verfügen über internationale Kontakte und Kooperationen, die teilweise von den Verwaltungsangestellten gepflegt und bedient werden müssen) angewachsen ist und deren Anteil an selbständiger Arbeit sich erhöht hat.

### **Interdisziplinärer Studien- und Forschungsschwerpunkt Gender Studies Bericht: Dr. Sybille Küster (Kordinatorin)**

Die seit Mai 1999 bestehende und am Historischen Seminar angesiedelte Koordinationsstelle (Dr. Sybille Küster) betreut und unterstützt die Bündelung der am Fachbereich vorhandenen Forschungskapazitäten und Potentiale

im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung ebenso wie die Abstimmung des Gender Studies-Lehrangebots. Zum Verantwortungsbereich der Koordinatorin gehört darüber hinaus die überregionale Vernetzung, die Formulierung entsprechender Projektanträge sowie die Einwerbung fachbereichsexterner Mittel.

Die Gender Studies waren im Mai 2003 in die Forschungsevaluation der Sozialwissenschaften einschließlich der Politischen Wissenschaft im Land Niedersachsen einbezogen. Im Evaluationsbericht der peers wurden die Gender Studies als besonders profilierter und leistungsstarker Projektbereich des Fachbereichs Geschichte, Philosophie und Sozialwissenschaften hervorgehoben.

Der Innovationsschwerpunkt Gender Studies zeichnet sich aus durch sein hohes Drittmittelaufkommen, sein Engagement im zukunftsweisenden Bereich der mediengestützten Lehre (VINGS), seine Nachwuchsförderung und durch die Internationalisierung des Lehrangebots und der Forschungskontakte.

## **Im BERICHTSZEITRAUM UMGESetzte MAßNAHMEN zur HERSTELLUNG von CHANCENGLEICHHEIT für FRAUEN und MÄNNER**

### **Institutionalisierung von Forschung und Lehre im Bereich der Geschlechterforschung**

Die von den Gender Studies vorangetriebene Institutionalisierung von Forschung und Lehre im Bereich der Geschlechterforschung bildet im Kontext von Wissensgenerierung und -verbreitung eine wesentliche Grundlage für die Reflexion und Umsetzung von Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer.

Der Studien- und Forschungsschwerpunkt Gender Studies steht unter dem übergreifenden Leitthema ‚Gesellschaftliche Transformationen und Geschlechterverhältnisse‘. Inhaltliches Ziel ist es, herkömmliche Fächergrenzen so zu überwinden, dass gesellschaftliche Transformationsprozesse in ihren komplexen Auswirkungen auf Geschlechterverhältnisse sichtbar werden und umgekehrt Veränderungen in der Geschlechterordnung in ihren Auswirkungen auf übergreifende soziale Strukturen deutlich gemacht werden können. ‚Geschlecht‘ wird somit nicht

als besonderer Studienbereich thematisiert; vielmehr stehen theoriegeleitete Analysen der Geschlechterverhältnisse im Kontext gesellschaftlicher Umbrüche im Mittelpunkt der Arbeit des Schwerpunktes. Seit Einrichtung des Innovationsschwerpunktes ist es gelungen, die Gender Studies in den Prüfungsordnungen der beteiligten Fächer zu verankern.

Die Gender Studies sind einer der forschungsträchtigsten und drittmittelintensivsten Bereiche am Fachbereich Geschichte, Philosophie und Sozialwissenschaften. Für den Berichtszeitraum sind durch Forschungs- und internationale Lehrprojekte der beteiligten Professorinnen Drittmittel in Höhe von rund 500.000 Euro eingeworben worden.

Das Kernstück des Lehrangebots des Innovationsschwerpunktes bildet ein konturiertes Studienprogramm für Studierende im Hauptstudium, das eine Schwerpunktbildung im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung erlaubt. Das interdisziplinär abgestimmte Studienpro-



gramm ist auf vier Semester angelegt und wird nach erfolgreichem Abschluss zertifiziert. Im Berichtszeitraum haben 24 Studierende eine Abschlussurkunde erhalten; weitere 68 Studierende sind im laufenden Studienprogramm eingeschrieben.

Zusammengenommen ergeben die Angebote des Studienprogramms - Hauptseminare zu einem Semester-Themenschwerpunkt, Seminare im Grundlagenbereich, Ringvorlesung, Forschungscolloquium und Tutorium in der Studieneingangsphase - ein abgerundetes, integriertes, interdisziplinär und international ausgerichtetes Programm, das im Vergleich zu anderen Institutionalisierungen der Gender Studies im deutschsprachigen Raum ein neuartiges Profil aufweist.

### **VINGS-Virtual International Gender Studies**

Im November 2003 wurde den Gender Studies für das Projekt VINGS (Virtual International Gender Studies) der 2. Preis für Aktive Frauenförderung vom Präsidenten der Universität Hannover verliehen.

Mit ihrem Engagement in dem länderübergreifenden Kooperationsprojekt VINGS im Zeitraum 2001-2003/2004 gehören Lehrende der Gender Studies an der Universität Hannover zu den wenigen Geistes- und Sozialwissenschaftlern in Deutschland, die sich aktiv an der Weiterentwicklung mediengestützter Lehre beteiligen und deren Potentiale im Gegenstandsbereich ihrer Fächer erforschen. Damit erfüllen sie ein Desiderat zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Hochschulen, das in den Empfehlungen des Wissenschaftsrats, der Bund-Länder-Kommission sowie der Hochschulrektorenkonferenz seit einigen Jahren im Vordergrund steht.

VINGS ist ein mit insgesamt rund zwei Mio. Euro vom BMBF im Rahmen seines Programms zur Förderung der Integration der Neuen Medien in die Hochschullehre finanziertes Groß-Projekt. In ihm kooperieren die Gender Studies in Hannover mit der Universität Bielefeld, der Ruhr-Universität Bochum und der FernUni Hagen. International führende Wissenschaftler/innen aus Deutschland, Österreich, der Schweiz, Schweden, den U.S.A., Russland und Japan erarbeiten in diesem Kooperationszusammenhang modularisierte, netz- und CD-ROM-basier-

te Lehreinheiten im Bereich der interdisziplinären Frauen- und Geschlechterforschung. Die Kurse werden sowohl im regulären Studienangebot der beteiligten Hochschulen als auch in der wissenschaftlichen Weiterbildung eingesetzt. Für Studierende in Hannover sind die VINGS-Lehreinheiten anwählbar und über ECTS auf ihre Studienleistungen anrechenbar.

Herausragendes Merkmal der VINGS-Kurse sind ihr interdisziplinärer Charakter, die Internationalisierung des Lehrangebots, das zum Teil englischsprachig durchgeführt wird, die Einbeziehung von WissenschaftlerInnen aus dem inner- und außereuropäischen Ausland bei Erstellung und Durchführung der Lehreinheiten sowie der innovative Einsatz der Neuen Medien in der rechnergestützten, virtuellen Lehre.

Ein entscheidender Vorteil der online-Lehre besteht darin, dass Studierende unabhängig von Zeit und Ort an den Kursen teilnehmen können. Dies ist für Studierende, die durch Job, Beruf oder Kinderbetreuung zeitlich stark eingebunden sind, von Vorteil und kommt insbesondere der Studien- und Arbeitssituation weiblicher Studierender entgegen.

Bisher wurden am VINGS-Standort Hannover sieben Kurse erstellt und online gelehrt. Fünf dieser Kurse basierten auf interaktiven Lern-CD-ROMs, die vom VINGS-Team Hannover konzipiert und produziert wurden. CD-ROMs sind besonders nachhaltig nutzbar, da sie sowohl in der online-Lehre als auch in Präsenzveranstaltungen eingesetzt werden können.

Die Stärkung der Medienkompetenz von Studentinnen durch die angeleitete Einübung des Umgangs mit Computer- und Internet-gestützten Techniken der Wissensaneignung stellt ein wesentliches, erfolgreich umgesetztes Ziel von VINGS dar.

Die Modellversuchs-Phase des VINGS-Projekts wurde mit dem Wintersemester 2003/04 abgeschlossen.

### **Nachwuchsförderung**

Ein zentrales Ziel des Innovationsschwerpunktes ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Seit

Einrichtung der Gender Studies sind von den beteiligten DozentInnen eine Vielzahl von Dissertationen und Habilitationen betreut worden.

Eine intensive Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat im Zusammenhang der drittmittelfinanzierten Forschungs- und Lehrprojekte stattgefunden. So wurden allein im Projekt VINGS 3 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen auf halben BAT IIa-Stellen, 5 wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss sowie 4 studentische Hilfskräfte und Tutorinnen beschäftigt.

Nach erfolgreicher Evaluation der Gender Studies wurde die aus dem zentralen Stellenpool der Universität Hannover finanzierte Koordinationsstelle (wissenschaftliche Mitarbeiterin BAT IIa) für weitere fünf Jahre, bis zum 30.4.2009, verlängert.

Als Vorbereitung für eine Promotion im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung und als Qualifizierung für Forschung und Lehre bietet darüber hinaus das Studienprogramm der Gender Studies eine klar strukturierte Grundlage.

## **KÜNFTIGE ZIELE und MAßNAHMEN zur HERSTELLUNG von CHANCENGLEICHHEIT für FRAUEN und MÄNNER**

Die Gender Studies erarbeiten gemeinsam mit dem Fachbereichsschwerpunkt Transformation Studies und Kolleginnen der Amerikanistik im Englischen Seminar einen M.A. ‚Comparative Studies in Culture, History and Society‘, der im Jahr 2005 zur Akkreditierung vorgelegt werden soll. In diesem Rahmen wird eine wissenschaftliche Nachwuchskraft beschäftigt.

Verhandlungen über eine nachhaltige Weiterführung des VINGS-Angebots werden zur Zeit geführt. Anvisiert ist die Implementation als erster interuniversitärer virtueller M.A.-Studiengang in Deutschland.

Die Gender Studies sind in die B.A. und M.A.-Planungen der am Schwerpunkt beteiligten Fächer integriert.

Für das Sommersemester 2005 haben die Gender Studies gemeinsam mit dem Historischen Seminar erfolgreich einen Antrag auf Einrichtung einer internationalen Gastprofessur für Frauen- und Genderforschung für die Historikerin PD Dr. Birthe Kundrus im Rahmen des Maria-Goeppert-Mayer-Programms beim niedersächsischen MWK gestellt.

Die VINGS-Kurse sind wichtige Bausteine weiterer Kooperationen: so etwa in einem gegenwärtig mit der Technischen Universität Braunschweig beantragten gemeinsamen Projekt zur Förderung der wissenschaftlichen Weiterbildung, insbesondere von Lehrern und Lehrerinnen. Im Rahmen eines Verbundprogramms der Bundesländer-Kommission wird hierbei ein modularisierter wissenschaftlicher Weiterbildungs- und Qualifikationsstudiengang ‚Gender Awareness‘ konzipiert.

Im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung mit dem Fachbereich Gartenbau werden die Gender Studies ab Wintersemester 2005/2006 Lehrveranstaltungen zu dem Modul ‚Wissenschaftstheorie und Gender Studies‘ in den MSc-Studiengängen Pflanzentechnologie und Gartenbauwissenschaften beitragen.

Die langfristigen Planungen der Gender Studies sehen aufbauend auf dem M.A. ‚Comparative Studies in Culture, History and Society‘ die Einrichtung eines fächerübergreifenden Promotionskollegs/International Graduate School vor.

**STUDIEN- und FORSCHUNGSSCHWERPUNKT „GENDER STUDIES“  
VERANSTALTUNGSPROGRAMM WS 2002/2003 und SOSE 2003**

**WINTERSEMESTER 2002/2003**

**SOMMERSEMESTER 2003**

**Ringvorlesung**

Interdisziplinäre Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung

**Colloquium**

zum Themenschwerpunkt III ‚Medien und Kommunikation‘

**Seminare**

zum Themenschwerpunkt III ‚Medien und Kommunikation‘:

- Mirjam Burgdorf (Psychologisches Institut): Mensch Tier: Sozialpsychologische Aspekte einer kulturellen Grenzziehung.
- Barbara Duden (Institut für Soziologie): Hat die Zuschauerschaft ein Geschlecht? Geschlechterforschung und Soziologie der Medien.
- Paula-Irene Villa (Institut für Soziologie): ‚It don't matter if you're black or white, if you're a boy or a girl...‘: Repräsentation und Identität in der Pop-Kultur.
- Jutta Schwarzkopf (Historisches Seminar): Weibliche Rede in historischer Perspektive.
- Beate Wagner-Hasel, Gesine Krüger (Historisches Seminar): Öffentlichkeit, Religion und geschlechtsspezifische Räume im Kulturvergleich von Antike und Afrika.
- Gisela Dischner durch Hans-Joachim Jürgens (Seminar für deutsche Literatur und Sprache): Don Juan und Casanova. Literarische Verführergestalten aus der Perspektive kritischer Männerforschung.
- Christiane Lemke (Institut für Politische Wissenschaft): Work, Welfare, and Social Policy (englischsprachig, mediengestützt)
- Gesine Fuchs (Institut für Politische Wissenschaft): Politische Partizipation von Frauen in den Beitrittsstaaten zur Europäischen Union.

**Grundlagen-Seminar:**

- Gudrun-Axeli Knapp, Anne Fleig (Psychologisches Institut, Seminar für deutsche Literatur und Sprache): Arbeiten an einem virtuellen Kurs zum Thema ‚Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft: Ansätze und Strategien feministischer Erkenntniskritik‘

**Colloquium**

zum Themenschwerpunkt IV ‚Demokratie und Öffentlichkeit‘

**Seminare**

zum Themenschwerpunkt IV ‚Demokratie und Öffentlichkeit‘:

- Sybille Küster (Historisches Seminar): Gleichheit oder Differenz? Die erste Frauenbewegung in Deutschland.
- Beate Wagner-Hasel (Historisches Seminar): Der inszenierte Tod: Generationenabfolge und Gedächtniskult in antiken Gesellschaften.
- Gesine Fuchs (Institut für Politische Wissenschaft): Gender Mainstreaming – eine neue Zauberformel europäischer Gleichstellungspolitik?
- Barbara Duden (Institut für Soziologie und Sozialpsychologie): Hauptseminar s. Vorlesungsverzeichnis
- Silja Samerski (Institut für Soziologie und Sozialpsychologie): Zum Paradox der „selbstbestimmten Entscheidung“. Wie professionelle Beratung zum Selbstmanagement mobilisiert, untersucht am Beispiel der genetischen Beratung schwangerer Frauen.
- Barbara Willenbacher (Rechtssoziologie und Rechtsdidaktik): Analyse neuer Gesetze im Familienrecht: Lebenspartnerschaftsgesetz, Unterhaltsrecht, Erbschaftsrecht und die anonyme Geburt. Was ändert sich für die Frauen?
- Annette Runte (Seminar für Deutsche Literatur u. Sprache): Revolutionäre Geschlechterentwürfe der Romantik.

**Zusätzliche anrechenbare Seminare  
(im Rahmen von VINGS):**

- Gudrun-Axeli Knapp, Jutta Schwarzkopf, Kerstin Jürgens (Institut für Soziologie und Sozialpsychologie, Historisches Seminar): Sozialgeschichte u. Zukunft geschlechtlicher Arbeitsteilung. Mediengestütztes Seminar
- Anne Fleig (Seminar für Deutsche Literatur und Sprache): Moderne Körper. Mediengestütztes Seminar

**Grundlagen-Seminar,  
Grundlagen-Vorlesung:**

- Gudrun-Axeli Knapp, Cornelia Klinger et al. (Institut für Soziologie und Sozialpsychologie): Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft: Ansätze und Strategien feministischer Erkenntniskritik. Mediengestütztes Seminar
- Annette Runte (Seminar für Deutsche Literatur und Sprache): Rhetorik der Geschlechter. Zur De/Konstruktion einer Differenz.

**WINTERSEMESTER 2003/2004****SOMMERSEMESTER 2004****Ringvorlesung**

„Interdisziplinäre Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung“

**Colloquium**

zum Themenschwerpunkt I ‚Geschlechtliche Arbeitsteilung und ihre sozialen Folgen‘

**Seminare**

zum Themenschwerpunkt I ‚Geschlechtliche Arbeitsteilung und ihre sozialen Folgen‘:

- Barbara Duden (Institut für Soziologie und Sozialpsychologie): Mikrokosmos Haushalt– Makrokosmos Globalisierung
- Kerstin Jürgens (Institut für Soziologie und Sozialpsychologie): Führungskräfte und Unternehmenskultur
- Ursula Nienhaus (Historisches Seminar): Barrieren und Karrieren im Wissenschaftsbetrieb. Bedeutung von Professionalisierung, Organisation und Disziplin für die Zugangschancen der Geschlechter und die Folgen für Wissenschaftsgeschichte und –kultur 1897–1989.
- Gesine Fuchs (Institut für Politische Wissenschaft): Arbeit, Armut und Geschlecht.
- Hans-Joachim Jürgens (Seminar für deutsche Literatur und Sprache): Gender Studies. Die Darstellung geschlechtlicher Arbeitsteilung in Schul-, Kinder- und Jugendbüchern.
- Christiane Lemke (Institut für Politische Wissenschaft): Work, Welfare States, and Social Policies. Mediengestütztes Seminar.

**Zusätzliche anrechenbare Seminare (im Rahmen von VINGS):**

- Paula Villa (Institut für Soziologie und Sozialpsychologie): Körperlos? Cyber-Bodies und Cyber-Feminismus. Mediengestütztes Seminar

**Grundlagen-Seminar:**

- Sybille Küster (Historisches Seminar): Wer oder was ist ‚deutsch‘? Grenzziehungen im langen 19. Jahrhundert: Staatsbürgerschaft, Nation, Region und Geschlecht.
- Paula Villa (Institut für Soziologie und Sozialpsychologie): Der große Unterschied: ausgewählte Ansätze der Geschlechtersoziolegik

**Colloquium**

zum Themenschwerpunkt II ‚Körper- und Sexualpolitik‘

**Seminare**

zum Themenschwerpunkt II ‚Körper- und Sexualpolitik‘:

- Barbara Duden/Rolf Pohl (Institut für Soziologie und Sozialpsychologie): Körper und Geschlecht. Zur Archäologie der ‚männlichen Sexualität‘
- Axeli Knapp/Paula Villa (Institut für Soziologie und Sozialpsychologie): Die soziale Natur des Geschlechts.
- Paula Villa (Institut für Soziologie und Sozialpsychologie): Queer Theory
- Beate Wagner-Hasel (Historisches Seminar): Der Bauch des Kaisers. Luxuskonsum und Herrscherkritik im antiken Rom.
- Jutta Schwarzkopf (Historisches Seminar): Staatliche Kontrolle weiblichen Sexualverhaltens in England 1834 bis 1914.
- Katrin Braun (Institut für Politische Wissenschaft): Biopolitik und Geschlecht.
- Hans-Joachim Jürgens (Seminar für deutsche Literatur und Sprache): Geschlechterkartographien im Werk Karl Mays.
- Barbara Willenbacher (Rechtssoziologie und Rechtsdidaktik): Sozialpsychologie und Recht. Kommunikation und Interaktion in der forensischen Praxis.
- Gabrielle Hiltmann (Philosophisches Seminar): Bioethik – neue Dimensionen für Leben und Tod.

**Grundlagen-Seminar:**

- Axeli Knapp (Institut für Soziologie und Sozialpsychologie): Lesen und Diskutieren: Achsen der Differenz
- Sybille Küster (Historisches Seminar): Machen Männer Geschichte? Einführung in die Frauen- und Geschlechtergeschichte

## Dokumentation frauenfördernder Maßnahmen (10/2002 bis 09/2004)

Für den Berichtszeitraum beschlossene Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer	Im Berichtszeitraum umgesetzte Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer	Neue Beschlüsse über künftige Ziele und Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer
<b>Historisches Seminar</b>		
	<p>Neubesetzung der C4/W3-Professur für Afrikanische Geschichte mit Frau PD Dr. Brigitte Reinwald ab 01.10.2004 Vertretung der C4/W3-Professur für Deutsche und Europäische Zeitgeschichte (Nachfolge A. v. Saldern) durch Frau PD Dr. Jutta Schwarz-kopf im Wintersemester 2004/2005</p> <p>Besetzung einer Mitarbeiter/innenstelle BAT IIa für Lateinamerikanische Geschichte mit Frau PD Dr. Ulrike Schmieder ab 01.11.2004 (für 3 Jahre) Besetzung einer Mitarbeiter/innenstelle BAT IIa für Afrikanische Geschichte mit Frau Dr. Kirsten Rüter (01.07.2003-30.05.2005) Aufmerksamkeit für ein ausgewogenes Verhältnis bei der Besetzung von Stellen für weibliche und männliche studentische Hilfskräfte sowie bei der Vergabe von Lehraufträgen an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler</p>	
<b>Sozialwissenschaften</b>		
	Besetzung eine Mitarbeiter/innenstelle BAT IIa für EDV und Medien mit Dr. Susanne Friese ab 01.10.2004 (3 Jahre)	
<b>Philosophisches Seminar</b>		
<p>Der Vorstand des Philosophischen Seminars hat beschlossen, die mit der von dem Maria-Goeppert-Mayer-Programm finanzierten Gastprofessur von Frau Dr. Gabrielle Hiltmann begonnene Forschung und Lehre im Bereich Frauen- und Genderforschung zu verstetigen.</p>	<p>Prof. Dr. Susanne Möbuß 01.04.03 – 30.09.03 Verwaltung der W3-Professur, BesGr. C3 01.10.2003 – 31.03.2004 Verwaltung der W3-Professur, BesGr. C3</p> <p>Dr. Myriam Gerhard 30.09.02 – 31.07.03 Wiss. Hilfskraft mit Abschluss/mtl. 83 Std. Lehrbeauftragte</p>	<p>Prof. Dr. Susanne Möbuß 01.10.04 – 31.03.04 Verwaltung der W3-Professur beantragt</p> <p>Dr. Gabrielle Hiltmann 01.04.05 – 30.09.05 Gastprofessur beantragt aus dem Maria-Goeppert-Mayer-Programm – Frauen- und Genderforschung – Sommersemester 2005 beantragt/Maria-Goeppert-Mayer-Programm</p> <p>1. Feministische Hermeneutik und Dekonstruktion + begleitendes Tutorium 2. Ästhetik und Geschlecht 3. Gastvorträge verschiedener Wissenschaftlerinnen</p> <p>Christine Zunke, M A Wintersemester 2004/2005 beantragt/Senatspool Geschlechtsdualismus und Einheit des Denkens Sommersemester 2005 beantragt/Maria-Goeppert-Mayer-Programm Sexismus – Zur Theorie eines widersprüchlichen Systems Wintersemester 2005/2006 beantragt/Maria-Goeppert-Mayer-Programm Geschlechtsdualismus und Einheit des Denkens</p>
<b>Seminar für Religionswissenschaften</b>		
	<p>Aufmerksamkeit für ein ausgewogenes Verhältnis bei der Besetzung von Stellen für weibliche u. männliche studentische Hilfskräfte Aufmerksamkeit bei der Vergabe v. Lehraufträgen an Wissenschaftlerinnen u. Wissenschaftler</p>	
<b>„Transformation Studies“, FB Schwerpunkte</b>		
	<p>Durch die Neubesetzung der Professur für Afrikanische Geschichte und die Besetzung einer Mitarbeiterstelle BAT IIa für Lateinamerikanische Geschichte mit zwei Wissenschaftlerinnen, die u.a. im Bereich der Gender-Forschung tätig sind, Ausweitung des bisherigen Lehrangebots und der Forschungsthemen</p>	<p>Beantragung einer Maria-Goeppert-Mayer-Gastprofessur für das Wintersemester 05/06 im Bereich Außereuropäische Gesellschaften u. Gender</p> <p>Zusammen mit Gender Studies und American Studies/Englisches Seminar Aufbau eines M.A.-Studiengangs „Comparative Studies in Culture, History and Society“. In diesem Rahmen Einrichtung eines fächerübergreifenden Promotionskollegs vorgesehen.</p>

## Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauenspezifischen Fragestellungen (10/2002 bis 09/2004)

Institut/Lehrgebiet	Frauenspezifische Fragestellungen, die in Lehrveranstaltungen behandelt wurden	Hausarbeit (HA), Referate (RE) mit Bezug auf frauenspezifische Fragestellungen	Forschungsarbeiten (Veröffentlichungen, Dissertationen, Projekte u.ä.) mit frauenspezifischem Inhalt
<b>Historisches Seminar</b>			
Prof. Dr. Beate Wagner-Hasel, Alte Geschichte	In allen Lehrveranstaltungen werden geschlechtsspezifische Fragestellungen berücksichtigt. Einige Lehrveranstaltungen (Wintersemester 2002/2003: Öffentlichkeit, Religion und geschlechtsspezifische Räume; Sommersemester 2003: der inszenierte Tod; Sommersemester 2004: Luxuskonsum und Herrscherkritik im antiken Rom) wurden im Rahmen der Gender Studies angeboten.		B.Wagner-Hasel, The Graces and Colour Weaving, in: Lloyd Llewellyn-Jones (ed.), Women's Dress in the Ancient Greek World, London 2002, 17-32.  Women's Life in Oriental Seclusion? On History and Use of a Topos, in: Mark Golden u. Peter Toohey (ed.), Sex and Difference in Ancient Greece and Rome, Edinburgh 2003, 241-252.
Prof. Dr. Adelheid von Saldern Zeitgeschichte (im Ruhestand seit Sommersemester 2004)	In allen Lehrveranstaltungen werden geschlechtsspezifische Fragestellungen berücksichtigt.		<b>Zeitschriftenheft</b> Stadtraum und Geschlechterperspektiven. Informationen zur modernen Stadtgeschichte (2004), H. 1, 82 Seiten (als verantwortliche Heftherausgeberin) <b>Aufsätze</b> - Radio und Geschlecht im Nationalsozialismus und in der DDR (1930-1960), in: Karl Heinz Schneider (Hg.), Geschlechterrollen in der Geschichte aus polnischer und deutscher Sicht, Münster 2004, S. 235-250. - Die Stadt und ihre Frauen. Ein Beitrag zur Gender-Geschichtsschreibung, in: Stadtraum und Geschlechterperspektiven. Informationen zur modernen Stadtgeschichte (2004), H. 1, S. 6-16. - Geschlechtergeschichte. Von der Nische in den Mainstream, in: Zeitschrift für Geschichtswissenschaft, 50 (2002) H. 6, S. 485-504 (zusammen mit Jutta Schwarzkopf und Silke Lesemann) <b>Dissertation</b> Wiebke Lisner, „Die Hüterinnen der Nation“? Hebammen in der Zeit des Nationalsozialismus. Am Beispiel des Landes Lippe (2004)
Prof. Dr. Raphaela Averkorn Mittelalterliche Geschichte	In allen Lehrveranstaltungen werden geschlechtsspezifische Fragestellungen berücksichtigt. Speziell verwiesen sei jedoch auf (Wintersemester 2002/2003: Seminar: Gesellschaft und Familie im Mittelalter und in der Renaissance“, Gastdozentur im Sommersemester 2003 an der Universität Castellón de la Plana (Spanien) mit Vorlesung und Seminar zum Thema Mujer y poder en la Edad Media y el Renacimiento. La contribución de las reinas en las monarquías europeas.	Annette Hohl, Studien zu Christine de Pizans Werk im Kontext der religiösen Strömungen ihrer Zeit (2004) Saraya Gomis, Jeanne d'Arc – Studien zur Entstehung und Entwicklung eines mittelalterlichen Mythos ('03) Maïke Müller, Studien zur ostfriesischen Grafenfamilie Cirksena (2003) Daniela Koch, Sigismondo Pandolfo Malatesta (2002) Saskia Maiwald, Studien zu Elisabeth I. Ausgewählte Aspekte maritimer Außenpolitik (2002)	- Adlige Frauen und Mendikanten im Spannungsverhältnis zwischen Macht und Religion. Studien zur Iberischen Halbinsel im Spätmittelalter. In: Imperios sacros, monarquías divinas. Ed. por C. Rabassa, R. Stepper. (Col.lecció Humanitats 10). Castellón de la Plana 2002, 219-268. - Representing nobility, charity and sainthood: aspects of the European movement of the Mendicant Orders in the 13th and 14th centuries. In: P. Dupuy (ed.): Histoire, images, imaginaire. Pisa 2002, 97-116. (zu Elisabeth v. Ungarn und Isabel v. Portugal)



## Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauenspezifischen Fragestellungen (10/2002 bis 09/2004)

Institut/Lehrgebiet	Frauenspezifische Fragestellungen, die in Lehrveranstaltungen behandelt wurden	Hausarbeit (HA), Referate (RE) mit Bezug auf frauenspezifische Fragestellungen	Forschungsarbeiten (Veröffentlichungen, Dissertationen, Projekte u.ä.) mit frauenspezifischem Inhalt
<b>Historisches Seminar</b>			
Prof. Dr. Raphaela Averkorn Mittelalterliche Geschichte			<ul style="list-style-type: none"> <li>- König Jaime II. (+1327) von Aragón und seine Töchter im Briefwechsel. Anmerkungen zu Vater-Tochter-Beziehungen im Kontext weiblicher Lebenswelten im Spätmittelalter. In: Das literarische Paar. Le couple littéraire. Hg. v. G. Seybert. Bielefeld 2003, 29-77.</li> <li>- Herrscherinnen und Außenpolitik. Hochadlige Frauen als Handlungsträgerinnen der auswärtigen Beziehungen auf der Iberischen Halbinsel (13.-15. Jahrhundert). In: Geschlechterrollen in der Geschichte aus polnischer und deutscher Sicht. Hg. v. K.-H. Schneider. (Politik u. Geschichte 5). Münster - Hamburg - London 2004, 91-140.</li> <li>- The impact of the religious orders on political change in Medieval and Early Renaissance Europe. In: A. Cimdina (ed.): Religion and political change in Europe. Pisa 2004, 33-56. (zu Katharina von Siena und Birgitta von Schweden)</li> <li>- Gewaltanwendung und Konfliktlösung. Studien zu politischen und familiären Auseinandersetzungen in den iberischen Königshäusern im Hohen und Späten Mittelalter. In: Europa und die Welt in der Geschichte. Festschrift zum 60. Geburtstag von Dieter Berg. Hrsg. v. R. Averkorn, W. Eberhard, R. Haas u. B. Schmies. Bochum 2004, 1122-1186.</li> <li>- Schreiben als Methode der Krisen- und Problembewältigung. Untersuchungen zu kastilischen Ego-Dokumenten des 14. und 15. Jahrhunderts. In: Kommunikation mit dem Ich. Signaturen der Selbstzeugnisforschung an europäischen Beispielen des 12. bis 16. Jahrhunderts. Hg. V. H.-D. Heimann u. P. Monnet. Bochum 2004, 53-98 (bes. zu Leonor López de Córdoba).</li> </ul>
PD Dr. Jutta Schwarzkopf, Neuere Geschichte	Seminar im Schwerpunkt Gender Studies	Keine als Erstgutachterin	<p><b>Monographie</b> Unpicking Gender: The Social Construction of Gender in the Cotton Industry of Lancashire, 1880-1914, Aldershot, 2004.</p> <p><b>Aufsätze</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geschlechtergeschichte. Von der Nische in den Mainstream, in: Zeitschrift für Geschichtswissenschaft, 50 (2002), H. 6, S. 485-504. (Mitautorinnen: Silke Lesemann; Adelheid von Saldern)</li> <li>- Reproductive Regime, Social Milieu and Socialism among the Cotton Weavers of Lancashire, in: Paul Pasteur; Sonja Niederacher; Maria Mesner (Hrsg.): Sexualität, Unterschichtenmilieus und ArbeiterInnenbewegung. 38. Linzer Konferenz 2002, Wien 2003, S. 109-116.</li> </ul>

## Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauenspezifischen Fragestellungen (10/2002 bis 09/2004)

Institut/Lehrgebiet	Frauenspezifische Fragestellungen, die in Lehrveranstaltungen behandelt wurden	Hausarbeit (HA), Referate (RE) mit Bezug auf frauenspezifische Fragestellungen	Forschungsarbeiten (Veröffentlichungen, Dissertationen, Projekte u.ä.) mit frauenspezifischem Inhalt
<b>Historisches Seminar</b>			
PD Dr. Jutta Schwarzkopf, Neuere Geschichte			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vom Arbeitsprozess zum kollektiven Handeln. Zur dynamisierenden Wirkung von Erfahrung auf das Geschlechterverhältnis, in: Marguërite Bos et al. (Hrsg.): Erfahrung: Alles nur Diskurs? Zur Verwendung des Erfahrungsbegriffs in der Geschlechtergeschichte. Beiträge zur 11. Schweizerischen HistorikerInnentagung, Zürich 2004, S. 225-231.</li> <li>- Die ‚andere‘ Frauenbewegung. Weibliche Philanthropie in England, in: Karl H. Schneider (Hrsg.): Geschlechterrollen in der Geschichte aus polnischer und deutscher Sicht, Münster 2004, S. 179-194.</li> <li>- Die weise Herrscherin. Gelehrsamkeit als Legitimation weiblicher Herrschaft am Beispiel Elisabeths I. von England (1558-1603), in: Michaela Hohkamp; Gabriele Jancke (Hrsg.): Nonne, Königin und Kurtisane. Wissen, Bildung und Gelehrsamkeit von Frauen in der Frühen Neuzeit, Königstein/Ts. 2004, S. 153-177</li> </ul>
Dr. Sybille Küster, Neuere Geschichte	Seminare: „Gleichheit oder Differenz? Die erste Frauenbewegung in Deutschland“; „Wer oder was ist ‚deutsch‘? Grenzziehungen im langen 19. Jahrhundert: Staatsbürgerschaft, Nation, Region und Geschlecht“; „Machen Männer Geschichte? Einführung in die Frauen- und Geschlechtergeschichte“	<b>Magisterarbeiten:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Michaela Krug, ‚Die Zwillingsschwester des Krieges ist die Not‘. Zum Diskurs über Weiblichkeit und Krieg in der Zeit des Ersten Weltkriegs;</li> <li>- Sebastian Winter, Deutsche Ängste. Antisemitismus und völkische Geschlechtsidentitäten um 1900</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ‚A Sensation Comes to Naught‘: Gertrude Polley at the Center of a Discourse, in: Adelheid v. Saldern, The Challenge of Modernity. German Social and Cultural Studies, 1890-1960, Ann Arbor 2002, S. 182-212 (Mitautorinnen: A. v. Saldern, Karen Heinze).</li> <li>- Inklusion und Exklusion: Nationsbildung und Geschlecht in Deutschland im 19. Jahrhundert, in: Daniela Münkkel/Jutta Schwarzkopf (Hrsg.), Geschichte als Experiment. Studien zu Politik, Kultur und Alltag im 19. und 20. Jahrhundert, Frankfurt a.M. / New York 2004, S. 207-216.</li> <li>- ‚VINGS‘ to fly with? Gender Studies im virtuellen Raum, in: Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der HU Berlin (Hrsg.), Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum. Studiengänge, Erfahrungen, Herausforderungen, Berlin 2004, S. 109-113.</li> </ul>
Dr. Gesine Krüger, Neuere Geschichte (seit Okt. 2003 Professorin an der Universität Zürich)	Wintersemester 2002/2003: "Öffentlichkeit, Religion und geschlechtsspezifische Räume im Kulturvergleich von Antike und Afrika" (zusammen mit Beate Wagner Hasel)		
Dr. Kirsten Rüter, Afrikanische Geschichte	Sommersemester 2004: Witches in Africa and Beyond: Interpretations of Witchcraft in African History and Comparative Perspectives		Bestien und Opfer. Frauen im Kolonialkrieg. In: Joachim Zeller & Jürgen Zimmerer (Hg.), Kolonialkrieg und Völkermord in Deutsch-Südwestafrika, Chr.-Links-Verlag Berlin 2003

## Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauenspezifischen Fragestellungen (10/2002 bis 09/2004)

Institut/Lehrgebiet	Frauenspezifische Fragestellungen, die in Lehrveranstaltungen behandelt wurden	Hausarbeit (HA), Referate (RE) mit Bezug auf frauenspezifische Fragestellungen	Forschungsarbeiten (Veröffentlichungen, Dissertationen, Projekte u.ä.) mit frauenspezifischem Inhalt
<b>Politische Wissenschaft</b>			
IPW/Politische Soziologie und Sozialstrukturanalyse Dr. Andrea Lange-Vester; Dr. Christel Teiwes-Kügler		Habitus und Bewältigungsstrategien von weiblichen Opfern häuslicher Gewalt. Dipl.arb. Von Marlies Feldner, Betreuung: Dr. Lange-Vester	Forschungsprojekt „Studierendenmilieus in den Sozialwissenschaften“: Berücksichtigung von frauenspezifischen Mustern u. Problemen bei der Bewältigung des Studiums*  * Das Forschungsprojekt hatte eine Laufzeit von 05/2002 bis 09/2004. Nach BAT wurden zwei Frauen beschäftigt (Christel Teiwes-Kügler und Viola Hartung). Für die Auswertung empirischen Materials auf Honorarbasis wurden sechs Studentinnen beschäftigt.
Internationale Beziehungen Dr. Jutta Joachim	„Woman's Rights are Human Rights“ (Sommersemester 2002); Regelmäßige Vorlesung zu „Gender und Internationale Beziehungen“ im Rahmen der Gender Studies Ringvorlesung	- Gender Equity in Canada: Rhetoric or Reality? (Dipl.-Arbeit, Schleese, L.) - Reconsidering Security in Feminist Constructivist Terms (M.A.-Arbeit Tönsmann, S.) - Influencing Policy in the European Union: Interest Groups and Trafficking in Woman (Master Thesis, European Studies, Bade, M.)	- „Framing Issues and Seizing Opportunities: Woman's Rights and the UN.“ International Studies Quarterly (Peer-Reviewed), 47 (2) 2003, S. 247-274. - „Frauenrechte sind Menschenrechte: Frauenorganisationen und internationaler Wandel.“ Welt Trends, 36 (Herbst) 2002, S. 27-42. - „Framing Decisions in the United Nations.“ In: Bob Reinalda und Bertjan Verbeek (Hg.): Decision-Making within International Organisations. London und New York: Routledge, 2004, S. 185-198.
Prof. Dr. Michael Buckmiller			<b>Dissertation:</b> - Annelie Schien: Ruth Fischer – eine Frau an der Spitze der KPD in der Weimarer Republik
<b>Philosophisches Seminar</b>			
	Dr. Gabrielle Hiltmann (Basel/Schweiz) Sommersemester 2003: Wahrnehmung bei M. Merleau-Ponty (Blockseminar) Sommersemester 2004: Bioethik – die Grenzen des Lebens neu definieren? (Blockseminar)  Dr. Myriam Gerhard Wintersemester 2002/2003: Einführung in die Anthropologie: Physiologische Anthropologien u. die Bestimmung des Geschlechterverhältnisses Sommersemester 2003: Wissenschaftsbegriff und Wissenschaftsverständnis. Zur Kritik eines geschlechtsspezifischen Wissenschaftsverständnisses	Christine Zunke, Das Subjekt der Würde. Kritik der deutschen Stammzellendebatte	Christine Zunke, Das Subjekt der Würde. Kritik der deutschen Stammzellendebatte, Köln 2004

## Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauenspezifischen Fragestellungen (10/2002 bis 09/2004)

Institut/Lehrgebiet	Frauenspezifische Fragestellungen, die in Lehrveranstaltungen behandelt wurden	Hausarbeit (HA), Referate (RE) mit Bezug auf frauenspezifische Fragestellungen	Forschungsarbeiten (Veröffentlichungen, Dissertationen, Projekte u.ä.) mit frauenspezifischem Inhalt
<b>Philosophisches Seminar</b>			
Seminar für Religionswissenschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wintersemester 2003/2004 Neue Ansätze zu Selbstverständnis und Aufgaben der Religionswissenschaft (Dr. Edith Franke; ein Schwerpunkt lag hier auf der Auseinandersetzung mit der feministischen Kritik an der Religionswissenschaft)</li> <li>- Wintersemester 2002/2003 Religionen vor Ort (Dr. Edith Franke, in diesem Seminar zur empirischen Erforschung religiöser Vielfalt in und um Hannover stellte die Bearbeitung der Religiosität von Frauen, sowohl im islamischen Kontext als auch in der Szene neuer religiöser Bewegungen einen zentralen Schwerpunkt dar)</li> <li>- Die Vorlesungen von PD Dr. Dr. Ina Wunn zur vorgeschichtlichen Religion im Wintersemester 2003/2004 sowie im Sommersemester 2004 thematisieren ausführlich die Präsenz und Bedeutung weiblicher Gottheiten im Neolithikum</li> </ul>	Musliminnen der zweiten Generation in Deutschland – Beispiele für die selbstständige, alltagspraktische Auslegung des Islams (Sybille Nowak, abgeschlossen im April 2004)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dieu auf féminin dans l'Allemagne d'aujourd'hui. In : CLIO, Histoire, Femmes et Sociétés. «Chrétienne», 15, 2002, 85-101.</li> <li>- Objektive Zahlen versus subjektive Eindrücke? Erfahrungen mit quantitativen und qualitativen Vorgehensweisen bei der Untersuchung veränderter religiöser Vorstellungen von Frauen. In: Franke/Matthiae/Sommer (Hg.) 2002, 137-158.</li> </ul>
Interdisziplinärer Schwerpunkt Transformation Studies	In allen Lehrveranstaltungen werden geschlechtsspezifische Fragestellungen berücksichtigt. Siehe insbesondere die Angebote der TrS-Kolleginnen und Kollegen aus den Fächern Geschichte und American Studies/Englisches Seminar.	siehe Angaben der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	siehe Angaben der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

## FACHBEREICH INFORMATIK

Der Fachbereich Informatik ist in die Betreuung von drei Studiengängen wesentlich involviert. Die nachfolgend gemachten Angaben zu Studierenden beziehen sich aber ausschließlich auf den konsekutiven Bachelor-/Masterstudiengang Angewandte Informatik, da im Berichtszeitraum nur für diesen die Federführung beim Fachbereich Informatik lag.



FACHBEREICH  
INFORMATIK

## SITUATIONSBESCHREIBUNG

### ERHÖHUNG des ANTEILS von FRAUEN

Im Fachbereich Informatik ist der Anteil der Frauen unter den Studierenden im Vergleich zu deren Anteil unter den Abiturientinnen gering, was eine für technikorientierte Fächer nicht untypische Situation ist. Im Wintersemester 2003/2004 betrug die Gesamtzahl der Studierenden 378. Der Anteil der weiblichen Studierenden betrug 50, d.h. 13,2%. Hier muss ein geringer Rückgang von 2,1% gegenüber dem vorausgegangenen Berichtszeitraum festgestellt werden, in dem Daten aus dem Sommersemester 2002 verwendet wurden. Zu bemerken ist aber dazu, dass im Sommer 2002 erst zwei von drei Bachelor-Jahrgängen und noch keine Studierenden im Masterstudiengang immatrikuliert waren. Anzumerken ist, dass unter den ausländischen Studierenden der Frauenanteil mit über 30% deutlich höher ist als der Anteil, den die Frauen an der Gesamtheit der Studierenden haben.

Die Stellen im Technischen und Verwaltungsdienst (MTV) sind im Fachbereich Informatik zu 57% mit Frauen besetzt. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern beträgt der Frauenanteil im Mittel etwa 6%. Im Fachbereich sind 47,6% der Stellen im Bereich der Verwaltung, die Beamte innehaben, abgesehen von einer längeren Vakanzzeit und einer halbjährigen Besetzung mit einem männlichen

Mitarbeiter, mit Frauen besetzt. Zur Gruppe der Professoren gehören drei Frauen, was einem Anteil von gut 21% entspricht und gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum eine Verdoppelung des Anteils bedeutet.

Der Fachbereich Informatik verfolgt nach wie vor das grundsätzliche Ziel, den Anteil der Frauen in denjenigen Statusgruppen zu erhöhen, in denen sie deutlich unterrepräsentiert sind. Es ist ihm aber bewusst, dass die Ursachen für die Unterrepräsentation weit außerhalb seiner Reichweite liegen (siehe etwa Hildegard Macha in der Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 10/2004) und er daher nur sehr indirekt Einfluss ausüben kann. Dessen ungeachtet sieht es der Fachbereich weiterhin als seine Verpflichtung an, die Erhaltung des Anteils an Frauen beim Wechsel zu einer höheren Stufe der Qualifikation zu fördern und diesen Anteil möglichst zu vergrößern. Dies ist als ein langfristiges Ziel anzusehen und letztendlich nur über eine höhere Frauenquote bei den Studienanfängerinnen zu erreichen. Der Beirat des Programms „Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft“ für Frauen wird vom Dekan des Fachbereichs Informatik Herrn Prof. Peter Pirsch geleitet.

### BESETZUNGEN von PROFESSUREN

2 Besetzungen von Professuren, davon 1 mit einer Frau. Von 3 Besetzungen von Juniorprofessuren ist 1 mit einer Frau erfolgt. Diese Besetzung machte es dem Fachbereich möglich, eine 50-Prozent-Stelle aus dem „Habilitation-

programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen“, aus dem die Wissenschaftlerin bis dahin finanziert wurde, Ende 2003 an die Universität zurückzugeben. Die Ziele des Habilitationsprogramms wurden somit erfolgreich unterstützt.

### HABILITATIONEN

1 von einem männlichen Habilitanden.

### PROMOTIONSVERFAHREN

Keine von weiblichen Doktoranden.

### STUDIERENDE

Im Herbst 2003 haben die ersten 15 Studierenden den Bachelor-Studiengang erfolgreich abgeschlossen (Prüfungstermin im Oktober), wobei unter diesen allerdings keine Studentin war. Das vom Fachbereich durchgeführte

### HABILITATIONSVORHABEN

Keine im Berichtszeitraum.

### PROMOTIONSVORHABEN

Unter den Promotionsvorhaben im Berichtszeitraum sind 4 von Frauen.

Mentoring für Studienanfänger durch Hochschullehrer des Fachbereichs wird ohne geschlechtsspezifische Trennung durchgeführt. Das Programm sollte auch für weibliche Studierende eine Hilfe darstellen.

## STUDIENANFÄNGER/SCHÜLERPROGRAMME

Auf Grund der oben genannten Überlegungen ist der Fachbereich Informatik bestrebt, die Anzahl der Frauen unter den Studienanfängern zu vergrößern und hat sich daher mit den folgenden Aktivitäten bemüht, unter Schülerinnen Interesse für das Fach Informatik zu wecken.

- Das Fachgebiet System- und Rechnerarchitektur im Institut für Systems Engineering hat in den Jahren 2002 und 2003 eine Winteruniversität für Schülerinnen und Schüler mit 22 bzw. 27 Teilnehmern durchgeführt, von denen rund 20% Frauen waren. In diesen beiden Jahren hat das Fachgebiet sich auch mit Veranstaltungen an der Herbstuniversität beteiligt. Diese nur für Schülerinnen durchgeführte Aktion wurde von 24 bzw. 23 Teilnehmerinnen besucht. Außerdem war das Fachgebiet im Jahr 2003 im Rahmen der Veranstaltung „Markt der Berufe“ aktiv, die für Schülerinnen und Schüler durchgeführt wird.
- Am Fachgebiet Graphische Datenverarbeitung im Institut für Angewandte Systeme wurden weiterhin die Aktivitäten im Rahmen der dort gegründeten „Ada-Lovelace-Urenkelinnen-Initiative“ vorangetrieben. Diese ist ein Mentoringprojekt für niedersächsische Schülerinnen mit dem Ziel, durch Studentinnen als Mentorinnen bei Schülerinnen das Interesse am Fach Informatik zu wecken und sie möglichst für ein Studium dieses Faches zu gewinnen. Gefördert wird die Initiative durch das Hochschulwissenschaftsprogramm des MWK. Seit 2003 werden Einzelprojekte für Schülerinnen durchgeführt, die sich für informatiknahe Aufgaben interessieren. Weiterhin hat das Fachgebiet dreitägige Informatik-Workshops für Schülerinnen veranstaltet, und zwar im Jahre 2003 einen Herbst- und im Jahr 2004 einen Frühlings-Workshop. Im Januar 2004 ist ein zwölf-tägiges Schülerinnen-Praktikum veranstaltet worden. Von November 2003 bis Juni 2004 wurde eine Informatik-AG für Schülerinnen betreut. Sowohl im Jahre 2003 als auch im Jahre 2004 ist jeweils eine Probevorlesung mit dem Thema "Einführung in die Graphische Datenverarbeitung" für Gymnasiastinnen gehalten worden. Im Rahmen zahlreicher Schulbesuche mit Präsentation von Studiengängen der Informatik ist versucht worden, insbesondere auch Schülerinnen anzusprechen. – Die vom Fachgebiet Graphische Datenverarbeitung gegründete „Ada-Lovelace-Urenkelinnen-Initiative“ ist von der Universität Hannover mit dem Preis für Aktive Frauenförderung 2003 ausgezeichnet worden.
- Das Institut für Mikroelektronische Systeme beteiligt sich seit Jahren an dem speziell für Studentinnen entworfenen Programm „Join the Top“ und so auch im Berichtszeitraum. Dieses vom MWK geförderte Programm ist eine Qualifizierungsmaßnahme für Frauen in ingenieurwissenschaftlichen und informatikorientierten Bereichen der Universität Hannover. Dieses Programm besteht aus einer universitären Seminarphase und einer Praxisphase in der Industrie. Den Teilnehmerinnen sollen dabei Schlüsselqualifikationen vermittelt werden, und in der Praxisphase sollen Projekte in der Industrie durchgeführt werden, die einen Einblick in Tätigkeitsfelder und Arbeitsweisen der Industrie liefern. Herr Prof. Pirsch vom Institut für Mikroelektronische Systeme ist der Projektleiter des Programms „Join the Top“.
- Der Fachbereich Informatik hat sich an dem Programm „Mentoring für Schülerinnen“ an der Universität Hannover sowohl im Jahr 2003 als auch im Jahr 2004 mit jeweils zwei Mentorinnen beteiligt.
- Bei den Hochschulinformationstagen (HIT) in den Jahren 2003 und 2004 hat der Fachbereich Informatik versucht, unter den Schülern insbesondere weibliche Besucher anzusprechen. Hierbei ist die Unterstützung durch Studentinnen der Fachschaft Informatik und im Jahre 2004 die zusätzliche Hilfe durch Studentinnen aus der „Ada-Lovelace-Urenkelinnen-Initiative“ besonders hervorzuheben.

## VERBESSERUNG der STUDIEN- und ARBEITSSITUATION von FRAUEN

Bei den Studierenden sind keine speziellen Maßnahmen in dieser Hinsicht erfolgt. Im Bereich der Mitarbeiterinnen unterstützt der Fachbereich die Forderungen nach sach-

gerechter Eingruppierung und nach Verbesserung der Berufssituation im Rahmen der Laufbahnbestimmungen und Tarifverträge.



## **FACHBEREICH LANDSCHAFTSARCHITEKTUR und UMWELTENTWICKLUNG**

### **SCHWERPUNKTE der FRAUENFÖRDERUNG am FACHBEREICH LANDSCHAFTSARCHITEKTUR und UMWELTENTWICKLUNG**

Die Fortschreibung des „Förderplanes zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern“ (im Folgenden „Förderplan“) beruht auf den Grundlagen, Prämissen und Zielen, wie diese bereits im Förderplan 2002 bis 2004 for-

muliert wurden. Mit der Fortschreibung soll nun wieder ein Resümee gezogen werden. Es soll die Erreichung der Ziele und Maßnahmen überprüft und der weitere Handlungsbedarf für die nächsten zwei Jahre aufgezeigt werden.



**FACHBEREICH LANDSCHAFTSARCHITEKTUR  
und UMWELTENTWICKLUNG**

## SITUATIONSBESCHREIBUNG

### ERHÖHUNG des ANTEILS von FRAUEN

Die nachfolgende Übersicht der Stellensituation sowie der Erlangung der verschiedenen Bildungsabschlüsse soll transparent machen, ob sich die Zielvorstellungen

- Steigerung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- Verbesserung der spezifischen Arbeits- und Studienbedingungen von Frauen am Fachbereich, verwirklichen ließen.

### Stellenbezeichnung und Abschlüsse

	gesamt	2002 davon Frauen	Frauen in %	gesamt	2004 davon Frauen	Frauen in %	Veränderung in %
<b>Stellenbezeichnung</b>							
Professur	13	4	30,8	13 (1)*	4	30,8	-
Juniorprofessur				1	-	0	
Mittelbau, Planstelle	13 (2)*	6,5	50	18 (4)	7,5	42	-8
Mittelbau, Drittmittel	20	14	70	22 (2)	14** (2)	64	-6
Lehrbeauftragte	13	2,5	19,2	34	19	56	+36,8
Verwaltungsdienst	10	10	100	12	12	100	-
Arbeiterinnen/Arbeiter	6	1	17	3	-	0	-17
Gesamtstudierende	756	488	64,6	538***	373	70	+5,4
<b>Abschlüsse</b>							
Diplom	102	75	73,5	81	44	54,3	-19,2
Promotion	8	5	62,5	6	4	67	+4,5
Habilitation	-	-	-	2	2	100	+100

\* die Zahlen in Klammern beziehen sich auf unbesetzte Stellen (N.N.)

\*\* Inklusive der Planstellen des CGL

\*\*\* Sommersemester 2004

In den vergangenen zwei Jahren zeichnete sich eine Zunahme von Mitarbeiterinnen im Mittelbau, bei den Einstellungen über Drittmittel, ab. Ursache hierfür ist unter anderem der hohe Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeitern des im Juni 2002 gegründeten Centrum für Gartenkunst (CGL). Im Jahr 2004 beschäftigt das CGL fünf wissenschaftliche Mitarbeiterinnen über Drittmittel.

Der Anteil an Professorinnen hat sich im Berichtszeitraum nicht verändert. Etwa ein Drittel der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen im Fachbereich sind Frauen. Der Frauenanteil der Planstellen im Mittelbau ist im Zeitraum 2002 bis 2004 um 8% zurückgegangen. Weiterhin besteht somit das Ziel, bei den nächsten Neubesetzungen dieser Planstellen verstärkt auf die Einstellung von Mitarbeiterinnen zu achten. Bemerkenswert ist demgegenüber, dass die Zahl der weiblichen Lehrbeauftragten im Vergleich zu 2002 um fast 40% zugenommen hat.

Die Nachfrage von Studentinnen am Studiengang Landschafts- und Freiraumplanung hat sich geringfügig erhöht. Im Jahr 2004 ist die Anzahl der Diplomanden, und vor allem der Anteil der Diplomandinnen, im Vergleich zu 2002 zurückgegangen. Im Gegensatz hierzu war die Anzahl der Diplomanden und Diplomandinnen im Jahr 2003 extrem hoch. Ursache hierfür war, dass die Diplomprüfungsordnung von 1988 ihre Gültigkeit verlor. Studierende, die nach dieser Diplomprüfungsordnung ihr Studium absolvieren wollten, waren aufgrund dessen gezwungen, ihr Studium abzuschließen.

Positiv zu verzeichnen ist der hohe Anteil an Frauen, die am Fachbereich promovieren. Im Berichtszeitraum waren zwei Drittel der Promotionsstudenten und Promotionsstudentinnen Frauen. Besonders bemerkenswert ist es, dass zwei Kolleginnen höchst erfolgreich im Berichtszeitraum habilitierten.

Die Unterstützung der Frauen bei den Weiterqualifikationen hat sich demnach bewährt. Die Doktorandinnentreffen werden weiterhin mit spezifischen Fragestellungen gefördert. Im zweimonatigen Rhythmus trifft sich die Doktorandinnengruppe und behandelt wechselnde Schwerpunktthemen. In der Gruppe sind Doktorandinnen aller vier Institute vertreten. Die Doktorandinnen kämpfen

während der Promotion, unabhängig von ihrem Thema, oft mit ähnlichen mehr oder weniger frauenspezifischen Schwierigkeiten. Die Doktorandinnengruppe des Fachbereichs bietet gegenseitige Unterstützung auf methodischer und inhaltlicher Ebene. Informationen zur Gruppe können von allen Interessierten auf den Internetseiten des Fachbereichs eingesehen werden.

## VERBESSERUNG der STUDIEN- und ARBEITSSITUATION von FRAUEN

Frauenbezogene Inhalte werden bereits und sollen weiterhin in der Lehre verankert und vorangetrieben werden (v.a. Seminare, Projekte, Diplomarbeiten, Lehraufträge, Gastvorträge). Das Bewusstsein auf studentischer Seite soll geweckt und die Thematik vertiefend problematisiert und dargestellt werden. Vorlesungskonzepte und -inhalte wurden und werden bei einigen Kolleginnen unter diesem Blickwinkel überarbeitet.

Der Fachbereich bemüht sich, regelmäßig Gastvorträge und Lehraufträge zu frauenspezifischen Inhalten am Fachbereich anzubieten und entsprechende Mittel hierfür bereitzustellen. Vor allem im Bereich der Angewandten EDV soll wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und weiblichen studentischen Hilfskräften die Möglichkeit zur Fortbildung und Qualifikation gegeben werden.

Nachwuchswissenschaftlerinnen wird in gleicher Weise wie Nachwuchswissenschaftlern die Möglichkeit zur Teilnahme und Mitwirkung an Kongressen, Fachtagungen und allen öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen eingeräumt.

Der Fachbereich setzt sich dafür ein, dass bei den Weiterbildungsprogrammen der Universität Hannover vermehrt Angebote für Frauen enthalten sind, die der Selbstorganisation und dem Selbstbewusstsein von Frauen dienen.

Die Ziele zur Verbesserung der Studien- und Arbeitssituation von Frauen werden vor folgendem Hintergrund formuliert: Einem hohen Anteil an weiblichen Studierenden steht eine Situation in Lehre, Forschung und der Berufspraxis gegenüber, in der häufig ein Defizit an Chancengleichheit besteht.

- Weibliche Vorbilder zeigen (noch) selten die Perspektiven auf.
- Die Wissenschaftspraxis wird definiert und geprägt von Männern und männlichen Verhaltensweisen.
- Die Qualifikationskriterien sind an männlichen Durchschnittsbiographien orientiert.
- Leistungen von Fachfrauen wurden und werden vergessen oder unterbewertet.
- Die Strukturen der beruflichen Arbeit behindern häufig die soziale Organisation des Alltags und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Des Weiteren sind oft Absolventinnen beim Berufseinstieg gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligt.

Der Fachbereich setzt sich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer ein. Entscheidend hierfür ist die Kinderbetreuung im Fachbereich durch den Verein Gartenzwerge e.V.. Der Fachbereich stellt Räume zur Verfügung und unterstützt diese Einrichtung regelmäßig durch finanzielle Zuwendungen.

Der bestehende Bedarf zur Kinderbetreuung kann allerdings derzeit nicht gedeckt werden. Es fehlen Räumlichkeiten. Aufgrund begrenzter finanzieller Mittel ist eine Erweiterung des Vereins Gartenzwerge e.V. jedoch nicht möglich. Hinzu kommt, dass nicht alle am Standort befindlichen Fachbereiche diese Einrichtung gleichermaßen unterstützen.

Im Hinblick auf die Verbesserung des Berufseinstiegs und der Chancengleichheit für Absolventinnen unterstützt der Fachbereich weiterhin die Durchführung von regelmäßi-

gen Veranstaltungen, in denen mögliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Präsentation von Diplomarbeiten eingeladen werden. Die Dozentinnen und Dozenten informieren Studentinnen und Absolventinnen über Wettbewerbe und Stipendien und setzen sich verstärkt für ihre Berücksichtigung bei der Stipendienvergabe ein.

Vor diesem Hintergrund wurde am Fachbereich begonnen, ein lebendiges Netzwerk zu etablieren, das den Erfahrungsaustausch zwischen Studierenden und der Berufspraxis intensiviert und eine Förderung von Studentinnen, insbesondere im Hinblick auf den Berufseinstieg im Sinne von Gender Mainstreaming, ermöglicht. In diesem Rahmen sollen regelmäßige Veranstaltungen stattfinden, um Kontakte zu schaffen und zu fördern. Für die Studentinnen sollen in der frühen Phase des Studiums bereits Berufsperspektiven aufgezeigt und die Berufsfeldfindung erleichtert sowie bereits während des Studiums die Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitgebern/innen ermöglicht werden.

Im Jahr 2003 und 2004 fand ein Symposium statt, zu dem ehemalige Absolventinnen des Fachbereichs eingeladen wurden. Die Absolventinnen berichteten über ihre Erfahrungen aus dem Berufsleben und dem Studium. Zu den Vorträgen waren vor allem Studierende eingeladen. Auf diesen Veranstaltungen verdeutlichten Absolventinnen, deren Abschlüsse unterschiedlich weit zurückliegen und die inzwischen in verschiedenen Bereichen tätig sind (Freiberuflerinnen/Büro/Journalismus, Angestellte in Verwaltung und Büro, Randbereiche der Landschaftsarchitektur/Politik), ihre beruflichen Entwicklungen und die gegenwärtigen Möglichkeiten.

Der Fachbereich wird sich dafür einsetzen, dass zur Finanzierung von Maßnahmen im Sinne des Förderplans ein fester Betrag pro Haushaltsjahr zur Verfügung gestellt wird. Die bevorstehende Fakultätsgründung sollte kein Hindernis darstellen, sondern die Möglichkeit bieten, den Bereich Architektur ebenfalls in die frauenspezifische Förderung mit einzubeziehen. Über die Höhe des Förderbetrags entscheidet der Fachbereich nach seinen Möglichkeiten und nach Festlegung seines Haushalts.

## GESCHLECHTERFORSCHUNG und FRAUENSTUDIEN

Am Fachbereich gab/gibt es fünf verschiedene Forschungsschwerpunkte mit frauenspezifischen Fragestellungen.

Zum einen wurde das bereits innerhalb des Frauenförderplans 2002 bis 2004 aufgeführte Forschungsprojekt „Abwasser und verstädterte Orte“ (VW Stiftung, Kooperation mit ISAH) durch einen Evaluationsworkshop abgeschlossen. Im Rahmen des Forschungsprojekts wurden Entwurfsworkshops mit geschlechtsspezifisch getrennten Gruppen durchgeführt. Die unter Gender-Gesichtspunkten durchgeführte Methode ermöglichte, dass beide Gruppen sich gleichermaßen „entfalteten“ und somit auch die Wahrnehmungen von Männern und Frauen differenziert erfasst werden konnten. Das Forschungsprojekt wird 2005 unter dem Titel „Abschluss des Forschungsvorhabens. Abwasserreinigung in verstädterten Orten“ im Shaker Verlag veröffentlicht (vgl. Abschnitt III).

Als instituts- und themenübergreifende Forschungsaktivität fand zudem ein Workshop über „Dr. Käthe Seidel“

statt – eine Frau, die sich als Pionierin auf dem Gebiet der Abwasserreinigung mit Pflanzen große Verdienste erworben hat, aber gerade in Deutschland verkannt wurde. Heute spielen Pflanzenkläranlagen als dezentrale Lösungen eine wichtige Rolle.

Mehrere Studentinnen unterstützen mit Diplomarbeiten die Forschungen. Alle Ergebnisse sind zur Veröffentlichung vorgesehen und werden jetzt mit Hilfe der Frauenfördergelder realisiert. Das Besondere an der Auseinandersetzung mit dem Wirken von Käthe Seidel war die Breite des Zusammenwirkens im Fachbereich vor dem Hintergrund einer gender-politischen Ebene.

Am ILN wurde das Thema „Frauen in den Anfängen des Naturschutzes – Spurensuche 1900-1933“ bearbeitet. Hierzu wurde eine Wanderausstellung erarbeitet, die von Mitte Mai bis Ende Juni 2003 im „Haus der Natur“ (HDN) in Potsdam präsentiert wurde. Eine weitere Anfrage für 2005 liegt aus Mainz vor (vgl. Abschnitt III).

Als viertes wird und wurde die Thematik Freiraumplanung und Geschlecht („Genderstreaming“) behandelt. Diese Thematik ist Inhalt einer Promotion. Des Weiteren fand ein Seminar dazu statt (vgl. Abschnitt III).

Seit Ende 2004 ist gemeinsam vom Fachbereich Bauingenieurwesen, Landschaftsarchitektur und Umweltentwicklung sowie im Weiterbildenden Studium Bauingeni-

eurwesen (WBBau) eine Juniorprofessur „Ökosystemare Gestaltung und Bewirtschaftung von Fließgewässereinzugsbereichen“ ausgeschrieben. Die Juniorprofessur wird zur Hälfte aus dem Dorothea-Erleben-Programm gefördert.

In allen genannten Aktivitäten werden studentische Projektgruppen beteiligt; zudem fließen die Ergebnisse in Vorlesungen, Seminaren und Projektbearbeitungen mit ein.

### Dokumentation frauenfördernder Maßnahmen (2002 bis 2004)

Für den Berichtszeitraum beschlossene Maßnahmen zur Frauenförderung	Im Berichtszeitraum umgesetzte Maßnahmen zur Frauenförderung	Neue Beschlüsse über künftige Ziele und Maßnahmen zur Frauenförderung
Erhöhung des Anteils an Frauen in allen Bereichen	Erhöhung des Anteils von Mitarbeiterinnen im Mittelbau bei Drittmittelstellen und Professorinnen	Beibehaltung der Tendenz, Erhöhung des Anteils bei Planstellen, Gast- und Tagungsreferentinnen Einsetzen für die Einstellung von Mitarbeiterinnen bei Altersüberschreitung aus familiären und berufsqualifizierenden Gründen
Weiterbildung und Qualifizierung von Mitarbeiterinnen	Doktorandinnengruppe wurde unterstützt mit Mitteln des „Fachbereich-Gleichstellungstopfes“.	kontinuierliche Fortsetzung der Maßnahme
Unterstützung des Berufseinstiegs	Landschafts- und Freiraumplanerinnen berichten über ihre beruflichen Entwicklungen und Erfahrungen aus verschiedenen Blickwinkeln. (Eingeladen wurden Absolventinnen des Studienganges in Hannover, die heute in leitender Funktion in Verwaltungen, Planungsbüros oder der freien Wirtschaft tätig sind. Ziel ist das Aufzeigen der unterschiedlichen Berufsperspektiven und -möglichkeiten für Studentinnen der Landschafts- und Freiraumplanung.)	Fortsetzung der Maßnahme mit ähnlichen Veranstaltungen
Etablierung eines Netzwerkes am Fachbereich, das den Erfahrungsaustausch zwischen Studierenden und Berufspraxis unterstützt und den Berufseinstieg der Studentinnen fördert.	Zusammenstellung von Kontakt-Adressen; Veröffentlichung der Adressen sowie der Ergebnisse der Kontaktaufnahme über die Fachbereichsseite im Internet Kontaktaufnahme mit Frauennetzwerken aus dem planerischen Bereich in Hannover und Umgebung	Pflege bzw. Erweiterung der Kontakt-Adressdatenbank Durchführung regelmäßiger Veranstaltungen (AbsolventInnenstage, Job-Börsen, Exkursionen)
genderbezogene Inhalte über die Lehre (Seminare, Projekte, Diplomarbeiten, Lehraufträge, Gastvorträge) vorantreiben	kontinuierliche Fortsetzung (vgl. Abschnitt III)	kontinuierliche Fortsetzung – Einbindung der Ergebnisse von Forschungsprojekten mit genderspezifischen Inhalten in verschiedene Bereiche der Lehre (z.B. „Freiraumplanung u. Geschlecht“)
Überarbeitung von Vorlesungskonzepten u.ä.	kontinuierliche Fortsetzung	Integration des Themas „Chancengleichheit“ auch b. d. Entwicklung d. Bachelor-/Masterstudiengänge
regelmäßige Thematisierung von Geschlechterdifferenz und Geschlechterverhältnissen in Projekt- und Diplomarbeiten	kontinuierliche Fortsetzung (vgl. Abschnitt III)	kontinuierliche Fortsetzung
Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen f. Studierende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kind	Unterstützung des Vereins Gartenzwerge e.V.	Behebung des bestehenden Defizits; erfolgreiche Zusammenarbeit mit anderen Fachbereichen bzw. Fakultäten
Prämierung von frauenfördernden Aktivitäten		Unterstützung durch den Fachbereich/die Fakultät b. entsprechenden Anträgen/Aktivitäten In Vergabegremien setzen sich die Dozentinnen des Fachbereichs/der Fakultät für eine angemessene Förderung von Frauen ein.
Sicherheit für alle Kolleginnen und Kollegen im Fachbereich/in der Fakultät		Unterstützung durch den Fachbereich/die Fakultät bei konkreten Maßnahmen

## Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauenspezifischen Fragestellungen (2002 bis 2004)

Institut/Einrichtung	IFPS
<b>Forschungsprojekt „Abwasserreinigung in verdichteten Orten“</b>	
Zur abschließenden Veröffentlichung des Forschungsprojektes wird 2005 im Shaker Verlag ein Buch mit dem Titel „Abschluss des Forschungsvorhabens. Abwasserreinigung in verdichteten Orten“ erscheinen. Des Weiteren ist im Rahmen des Forschungsprojektes ein Artikel unter dem Titel „Urbane Landschaften und Abwasserreinigung – Entwurfsworkshop für Frauen und Männer“, in: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (Hrsg.), Städtebau und Gender Mainstreaming, Werkstatt: Praxis, Nr. 4, von Hille von Seggern (2003) erschienen. Darüber hinaus wurde ebenfalls ein Artikel in die PlanerIn 3/2004 veröffentlicht. Der Beitrag wurde gemeinsam von Hille von Seggern und Gabriele Kotzke verfasst.	
„Abwasser in verdichteten Orten“. Evaluations-Workshop: veranstaltet am 24.04.2004 von Prof. Dr. Hille von Seggern (IFPS) zu den Entwurfs-Workshops mit nach Frauen und Männern getrennten Gruppen (Förderung VW-Stiftung)	
<b>Seminar Freiraumplanung und Geschlecht („Genderstreaming“)</b>	
In dem Seminar wurden Zugänglichkeit, Nutzung und Aneignung von Mädchen/Jungen und Frauen/Männern behandelt: Welche Unterschiede gibt es? Welche Ursachen und Auswirkungen haben diese? Lassen sich Veränderungen im Zeitverlauf feststellen? Gibt es heute überhaupt noch (gravierende) Benachteiligungen?	
Planungen, Projekte und Methoden, bei denen der Geschlechteraspekt eine besondere Rolle spielt, wurden im zweiten Teil des Seminars mit Expertinnen und Experten aus der beruflichen Praxis diskutiert.	
Präsentation Forschungsprojekt „Abwasser als Bestandteil von Stadtlandschaft“ auf der Abschlusstagung des NFFG-Förderschwerpunktes im Dezember 2004	
<b>Juniorprofessur Dorothea-Erxleben-Programm</b>	
Im Rahmen dieses Forschungsprojektes wurde gemeinsam vom Fachbereich Bauingenieurwesen, Landschaftsarchitektur und Umweltentwicklung (IFPS) sowie im weiterbildenden Studium Bauingenieurwesen (WBBau) eine Juniorprofessur „Ökosystemare Gestaltung und Bewirtschaftung von Fließgewässereinzugsbereichen“ ausgeschrieben.	
<b>Promotion</b>	
Harth, Annette (2005): Wohnweisen von Frauen in den neuen Bundesländern. Eine empirische Untersuchung der ersten Transformationsphase. Betreuung: Prof. Dr. Maria Spitthöver (Kassel), Prof. Dr. Ulfert Herlyn (eingereicht in Kassel im Oktober 2004)	
<b>Workshops und Tagungen</b>	
„Abwasser in verdichteten Orten“. Evaluations-Workshop: veranstaltet am 24.04.2004 von Prof. Dr. Hille von Seggern (IFPS) zu den Entwurfs-Workshops mit nach Frauen und Männern getrennten Gruppen (Förderung VW-Stiftung)	
Institut/Einrichtung	IHPS / ILN
<b>Workshops und Tagungen</b>	
„Pflanzen-Abwasser-Freiraum. Dr. Käthe Seidel – Pionierin in der Erforschung der Abwasserreinigung durch Pflanzen“. Workshop: veranstaltet am 22.01.2003 von Prof. Dr. Eva Hacker (ILN), Prof. Dr. Hille von Seggern (IFPS) und Dr.-Ing. M.A. Gudrun Beneke (IFPS).	
Institut/Einrichtung	ILN
<b>Diplomarbeiten</b>	
Eick, Hester (2004): Frauen in der Migration. Freiraumbezogene Bedürfnisse und Wünsche von Migrantinnen in Bremen-Nord und Folgerungen für die Freiraumpolitik. Betreuung: Dipl.-Ing. Roswitha Kirsch-Stracke (ILN) und Prof. Dr. Maria Spitthöver (Universität Kassel)	
Wrede, Andrea (2003): Dr. Käthe Seidel – Die Binse und mehr?! Betreuung: Prof. Dr. Eva Hacker (ILN) und Prof. Dr. Dr. Sabine Kunst (Institut für Siedlungswasserwirtschaft und Abfalltechnik)	
<b>Vorträge</b>	
"Wie kommt die Gender-Perspektive ins KuLaDigNW?" Veranstaltung: Sitzung des Arbeitskreises "Digitales Kulturlandschaftskataster Nordrhein-Westfalen", 22.09.2004, Landschaftsverband Rheinland LVR in Köln (Dipl.-Ing. Roswitha Kirsch-Stracke)	
"Die Nordseelotsinnen" Margarete Boie (1880-1946) und Helene Varges (1877-1946) – für Küstennaturschutz und sanften Inseltourismus. Veranstaltung: Workshop Naturschutzgeschichte in Schleswig-Holstein, 01.12.2004, Akademie für Natur und Umwelt des Landes Schleswig-Holstein in Neumünster	
<b>Ausstellung</b>	
Die Wanderausstellung „Frauen in den Anfängen des Naturschutzes – Spurensuche 1900-1933“, erarbeitet am ILN von Marlies Dittberner, Roswitha Kirsch-Stracke und Dagmar Krüger, wurde von Mitte Mai bis Ende Juni 2003 im „Haus der Natur“ (HDN) in Potsdam präsentiert. Eine weitere Anfrage für 2005 liegt aus Mainz vor.	
Institut/Einrichtung	IGG
<b>Diplomarbeiten</b>	
Wolfram, Maike (2004): Käthe Seidel – Pionierin in der Erforschung der Abwasserreinigung durch Pflanzen. Betreuung: Prof. Dr. Joachim Wolschke-Bulmahn (IGG).	
<b>Promotion</b>	
Formann, Inken (2004): Vom Gartenland so den Conventualinnen gehört. Die Gartenkultur der evangelischen Frauenklöster und Damenstifte in Deutschland. Betreuung: Prof. Dr. Joachim Wolschke-Bulmahn (IGG) und Prof. Dr. Ruth E. Mohrmann (Seminar für Volkskunde/Europäische Ethnologie, Münster).	



## FACHBEREICH LITERATUR- und SPRACHWISSENSCHAFTEN

DOTT. SSA. LUISANNA CAMMARANO

Dieser Bericht befasst sich mit den vier Seminaren am Fachbereich Literatur- und Sprachwissenschaften: das **Seminar für deutsche Literatur und Sprache**, das **Englische Seminar**, das **Romanische Seminar** und das **Lehrgebiet Romanistik**. Um die einzelnen Seminare genauer zu schildern, ist der Bericht in vier Hauptabschnitte untergeteilt. Jeder Hauptabschnitt wurde von einer Mitarbeiterin des jeweiligen Seminars verfasst.

Die Seminare zeichnen sich sowohl durch Gemeinsamkeiten als auch durch Unterschiede aus. Die Zahl des weiblichen Personals, Doktorandinnen und Studentinnen scheint im Vergleich mit anderen Fachbereichen und Fakultäten relativ hoch. Alle Seminare bieten Lehrveranstaltungen an, die sich mit frauen- und geschlechterspezifischen Fragestellungen auseinandersetzen. Im Bereich Geschlechterforschung gibt es viele Projekte, z.B. das VINGS Projekt, das im Jahre 2003 mit dem 2. Preis für Aktive Frauenförderung an der Universität Hannover ausgezeichnet wurde, oder die drei internationalen Projekte im Lehrgebiet Romanistik. Das Englische Seminar und das Seminar für deutsche Literatur und Sprache gewannen viel durch zwei Gastprofessuren im Rahmen des Maria-Goeppert-Mayer-Programms. Am Romanischen Seminar

gab es positive Entwicklungen angesichts der Stellenschaffung, aber diese Maßnahmen werden auf Dauer nicht fortgesetzt.

An den drei anderen Seminaren wurde die Stellensituation nicht oder kaum verbessert. Um Nachwuchswissenschaftlerinnen sinnvoll zu fördern, wären weitere Hilfskraftstellen, Lehraufträge sowie Stellen hilfreich. Insgesamt ist bei der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie notwendig. Im kommenden Berichtszeitraum ist darauf zu achten, dass Frauen bei der Besetzung der mindestens fünf zu besetzenden Professuren am Seminar für deutsche Literatur und Sprache und am Englischen Seminar berücksichtigt werden, um Gleichstellung auf der Professorebene längerfristig zu fördern. Um die Vielzahl von Kursen, die frauen- und geschlechterspezifische Fragestellungen behandeln, auf Dauer zu gewährleisten und systematischer zu gestalten, wären eine curriculare Verankerung und eine Professur mit diesem Profil wünschenswert. In Zukunft soll das Thema Gender Mainstreaming auf der Ebene der neuen Philosophischen Fakultät unbedingt diskutiert werden.



## FACHBEREICH LITERATUR- und SPRACHWISSENSCHAFTEN





## SITUATIONSBESCHREIBUNG

### SEMINAR für DEUTSCHE LITERATUR und SPRACHE

Für den Berichtszeitraum haben sich an unserem Seminar keine Veränderungen in der Stellenbesetzung durch Frauen ergeben. Frauen- und Geschlechterforschung ist als ein Bestandteil der jeweiligen Fachgebiete von Linguistik und Literaturwissenschaft akzeptiert, es gibt aber keine erkennbaren Bestrebungen, diese Bestandteile fest zu verankern. Daher bleibt es bei einzelnen Initiativen (z.B. für Lehraufträge). Es gibt auch nach wie vor keine verbindliche Vereinbarung über Mindestangebote im Bereich Frauen- und

Geschlechterforschung am Seminar. Dies ist insbesondere in Hinblick auf die Verankerung von feministischen Fragestellungen und Gender Studies in die Curricula der neuen BA/MA-Studiengänge als dringendes Desiderat zu benennen und sollte auch bei den anstehenden Stellenbesetzungen (W3-18.-21. Jh. (Nachfolge Kreutzer) und W3-Didaktik (Nachfolge Paefgen)) berücksichtigt werden. Das Thema Gender Mainstreaming ist am Seminar für Deutsche Literatur und Sprache bisher nicht diskutiert worden.

### ERHÖHUNG des ANTEILS von FRAUEN

Es wurden im Berichtszeitraum keine neuen Stellen besetzt. Mindestens 11 Doktorandinnen werden und wurden im Bereich Literaturwissenschaft (Prof. Dr. Heinz Brüggemann/Prof. Dr. Hubertus Fischer/Prof. Dr. Martin Rector/Prof. Dr. Florian Vaßen) u.a. durch Stipendien und in Kolloquien der betreuen-

den Professoren gefördert. Prof. Dr. Fischer bemüht sich außerdem um Förderung durch die Vermittlung von Lehraufträgen sowie Vortrags- und Publikationsmöglichkeiten. Mindestens 2 Doktorandinnen werden im Bereich Sprachwissenschaft (Prof. Dr. Hans Bickes/Prof. Dr. Gabriele Diewald) gefördert.

### VERBESSERUNG der STUDIEN- und ARBEITSSITUATION von FRAUEN

Die Arbeitssituation von Frauen hat sich nicht verändert. Aufgrund der insgesamt prekären Stellensituation wird insbesondere der wissenschaftliche Nachwuchs mit einer Vielzahl von Tätigkeiten betraut, die der wissenschaftlichen Qualifikation nicht immer zuträglich sind. Dies hat die Kommission der Forschungsevaluation nach der Begehung des

Seminars im Wintersemester 2003/04 entsprechend negativ vermerkt. Anzumerken ist darüber hinaus, dass die vielfältigen Anforderungen auf vertraglich begrenzten Stellen für Frauen, die Kinder haben und/oder Kinder bekommen möchten, zu Belastungen führt, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als ungelöstes Problem erscheinen lassen.

### GESCHLECHTERFORSCHUNG und FRAUENSTUDIEN

Geschlechterforschung ist am Seminar regelmäßig vertreten, konnte aber nicht weiter ausgebaut werden. Es gibt bislang keine Stelle, die explizit für die Geschlechtergeschichte der Literatur bzw. der Sprache ausgewiesen ist. Der Fachbereich konnte für das Sommersemester 2003 und Wintersemester 2004 im Rahmen des niedersächsischen Maria-Goepfert-Mayer-Programms als Gastprofessorin für internationale Frauen- und Geschlechterforschung gewinnen. Darüber hinaus hat PD Dr. Annette Runte, ebenfalls gefördert aus dem Maria-Goepfert-Mayer Programm gefördert dieses Fachgebiet erfolgreich vertreten. Dabei hat sich eine interessante Kooperation mit der Gastprofessorin der Amerikanistik – Dr. Catrin Gersdorf – ergeben. Geschlechterspezifische Fragestellungen sind Bestandteil der Lehrveranstaltungen und Arbeiten von apl. Prof. Dr. Adi Grewenig, Dr. Anne Fleig und Nicole Wilk. Sie sind in der Frage nach

Frauenbildern in der Literatur bzw. Produktionsbedingungen von Autorinnen Thema in Lehrveranstaltungen von Prof. Dr. Florian Vaßen und Dr. Hans-Peter Klemme. Auch Lehrbeauftragte arbeiten im Bereich der Gender Studies. Dr. Anne Fleig kooperiert darüber hinaus auch fachbereichsübergreifend mit dem am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften angesiedelten Studienschwerpunkt Gender Studies. Sie war überdies Mitglied im universitätsübergreifenden Forschungsverbund VINGS (Virtual International Gender Studies), einem inzwischen erfolgreich abgeschlossenen Projekt, das Fragen der Geschlechterforschung mit dem Einsatz von Neuen Medien in der Lehre verbunden hat. Das Projekt VINGS wurde aus Mitteln des BMWF gefördert und hat im vergangenen Jahr den 2. Preis für Aktive Frauenförderung an der Universität Hannover gewonnen.

## SITUATIONSBEREICHUNG

### ENGLISCHES SEMINAR

Am Englischen Seminar sind zahlreiche Stellen in allen Dienstebenen mit Frauen besetzt. Der größte Anteil der Studierenden sind Frauen. Lehraufträge werden weitgehend gleichermaßen von Frauen und Männern wahrgenommen. In den letzten zwei Jahren ist die Zahl von Doktorandinnen in den Bereichen American Studies und Didaktik des Englischen bemerkenswert gestiegen. Viele der studentischen Hilfskräfte am Seminar sind Studentinnen.

Zahlreiche Kurse und Workshops bieten Studierenden und Doktorandinnen in allen Lehrgebieten verschiedene Möglichkeiten, sich mit einer Vielfalt von frauenspezifischen Themen auseinanderzusetzen. Im Berichtszeitraum hat insbesondere Prof. Dr. Ruth Mayer im Bereich American Studies viele Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit initiiert sowie Lehrveranstaltungen zu frauenspezifischen Fragestellungen angeboten.

## RINGVORLESUNG

### GENDER: KULTURPOETIK der GESCHLECHTERDIFFERENZ

Universität Hannover  
Sommersemester 2003  
Seminar für deutsche  
Literatur und Sprache  
Englisches Seminar

Organisiert von Dr. Catrin Gersdorf und Apl. Prof. Dr. Annette Runte im Rahmen der Maria-Goepfert-Mayer-Gastprofessuren zur Förderung der internationalen Frauen- und Geschlechterforschung.

**RAUM 1502/703** (Conti-Hochhaus, Königsworther Platz 1)

- Mittwoch, den 23.4.2003, 18-20 Uhr: **Dr. Katja Kanzler** (Amerikanistik, Leipzig),  
*„Where No Man Has Gone Before“: Gender in 'Star Trek'*
- Mittwoch, den 30.4.2003, 18-20 Uhr: **Dr. Karin Esders** (Amerikanistik, Medienwissenschaften, Potsdam),  
*Digital Beauties: Von der (Un-)Wirklichkeit digitaler Körperbilder*
- Mittwoch, den 07.5.2003, 18-20 Uhr: **Dr. Catherine Viollet** (CNRS, ITEM, Paris),  
*Über Sexualität schreiben im 20. Jahrhundert: Textentstehung, Zensur, Selbstzensur*
- Mittwoch, den 28.5.2003, 18-20 Uhr: **Dr. Gabriele Dietze** (Amerikanistik, HU Berlin),  
*Crossdressing, Passing and Queer Theory*
- Montag, den 02.6.2003, 18-20 Uhr: **Prof. Dr. Marianne Schuller** (Germanistik, Hamburg),  
*Über Geschlechter-Grenzen. Zu Kafkas Erzählung „Eine Kreuzung“*
- Mittwoch, den 04.6.2003, 18-20 Uhr: **Prof. Dr. Ursula Link-Heer** (Komparatistik, Bayreuth),  
*Literarische Gender-Theorien: Proust, Colette*
- Mittwoch, den 02.7.2003, 18-20 Uhr: **Prof. Dr. Renate Kroll** (Romanistik, Siegen),  
*Text-Bilder und Bild-Texte: zum Diario, dem Mal- und Tagebuch der Frida Kahlo*
- Montag, den 07.7.2003, 18-20 Uhr: **Prof. Dr. Susan Morrison** (English, Southwest Texas State University),  
*William Langland's „Piers Plowman“: Vernacular Cultural Capital Conceived by the Virgin Mary*

## ERHÖHUNG des ANTEILS von FRAUEN

Im Berichtszeitraum wurde eine BAT Ila-Stelle in der Englischen Sprachwissenschaft mit Frau Ute Römer besetzt. Dr. Elfi Bettinger hat vom Wintersemester 2001/02 bis Sommersemester 2004 die Professur von Prof. Dr. Liselotte Glage vertreten. Die C3-Professur für Englische Sprachwissenschaft wird seit dem Sommersemester 2003 von PD Dr. Hanna Pishwa vertreten. Im Rahmen des Maria-Goeppert-Mayer-Programms wurde eine Gastprofessur im Sommersemester 2004 durch Dr. Catrin Gersdorf wahrgenommen. Durch eine Verlängerung der Gastprofessur konnte Dr. Gersdorf im Wintersemester 2003/04 zwei Lehraufträge wahrnehmen. Im Bereich der Englischen Didaktik wird die Doktorandin Birgit Ziegenmeyer seit Sommer 2003 als wissenschaftliche Hilfskraft vom Englischen Seminar finanziell gefördert. Weitere Doktorandinnen (Thanh-Thu Phan Than, Vanessa Künnemann, Barbara Krahl, Mary Ann Snyder-Körber) wurden durch

Lehraufträge bzw. einen Werkvertrag (Vanessa Künnemann) unterstützt. Obwohl Gleichstellung am Englischen Seminar erreicht wurde, sollten bei der zukünftigen Besetzung der Professuren und Mitarbeiterstellen weiterhin Frauen gefördert werden, da auf der universitären Ebene Gleichstellung noch nicht erreicht wurde. Trotz der Vielzahl der Frauen am Englischen Seminar sollen weitere Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit unternommen und von Universitätseinrichtungen unterstützt werden. Darüber hinaus wäre eine konzentriertere und systematischere Bezugnahme auf frauen- und geschlechterspezifische Fragestellungen in Lehrveranstaltungen und Forschungsprojekten wünschenswert. Es ist darauf zu achten, dass alle Lehrgebiete Stellen mit Frauen besetzen. In Zukunft wäre es wünschenswert, Nachwuchswissenschaftlerinnen am Englischen Seminar mit Stellen zu unterstützen.

## VERBESSERUNG der STUDIEN- und ARBEITSSITUATION von FRAUEN

Die Lektorenstelle von Jill Schneller ist seit dem 01.05.2004 unbefristet. Dies ist eine positive Entwicklung angesichts der Stellenkürzungen an der Universität Hannover und der Streichung der Ratsstelle von Dr. Anna Maria Stuby, die seit dem Sommersemester 2002 im Ruhestand ist. Angesichts der vielen jungen Mitarbeiterinnen und Doktorandinnen wären familienfreundliche Maßnahmen sowohl am Englischen Seminar als auch an der Universität wünschenswert. Durch Altersteilzeit konnte Hannedore Kemnitzer, Sekretärin im Bereich Englische Sprachwissenschaft, früher in den Ruhestand gehen. Dadurch konnte die halbe Stelle von

Juliane Gothe, Sekretärin im Bereich American Studies, für das Jahr 2004 auf eine ganze Stelle erhöht werden. Professorinnen und Mitarbeiterinnen des Englischen Seminars sind auch in frauenfördernden Tätigkeiten aktiv. Z.B. ist Prof. Dr. Rita Kupetz seit Juni 2002 Studiendekanin am Fachbereich Literatur- und Sprachwissenschaften. Jill Schneller ist seit Mai 2004 stellvertretende dezentrale Gleichstellungsbeauftragte. Das Angebot von Doktorandenkolloquien wirkt sich positiv auf die Zahl der Doktorandinnen in den Bereichen American Studies und Didaktik des Englischen aus.

## GESCHLECHTERFORSCHUNG und FRAUENSTUDIEN

Im Berichtszeitraum ist die Zahl der Lehrveranstaltungen, in denen eine Vielfalt von frauenspezifischen und Gender-spezifischen Fragestellungen behandelt wurde, gestiegen. In einigen Kursen entstanden Referate und Hausarbeiten zu diesen Fragestellungen. Im Bereich Gender Studies wurden viele Magisterarbeiten und Staatsexamen angefertigt. Vor allem die Maria-Goeppert-Mayer-Gastprofessur, die Dr. Catrin Gersdorf wahrnahm, trug deutlich dazu bei, dass nicht nur Lehrveranstaltungen, sondern auch ein Gender-Studies-Kolloquium angeboten werden konnten. In American Studies haben ein Workshop zum Thema „Asian American Literature – Gender and Ethnicity“ (Juli 2003) sowie ein

Symposium „Sexuality and Seduction in Early America“ (Juli 2004) stattgefunden. Solche Gelegenheiten gaben Studierenden die Möglichkeit, sich intensiv mit Minority und Gender Studies auseinanderzusetzen. Zwei Dissertationen im Bereich American Studies beschäftigen sich mit einer Gender Thematik: „The Gift and Gift-Giving in Sentimental Fiction“ (Barbara Krahl) und „Mission to Humanity: Pearl S. Buck in Interculturality“ (Vanessa Künnemann). Die Professorinnen und Mitarbeiterinnen am Englischen Seminar sind in ihren Forschungstätigkeiten aktiv, beschäftigen sich momentan aber nicht direkt mit frauenspezifischen Themen.

## SITUATIONS-BESCHREIBUNG

### ROMANISCHES SEMINAR

Das Romanische Seminar zeichnet sich durch die besondere Situation eines sehr hohen Frauenanteils auf der Ebene der Studierenden wie auch der Beschäftigten aus. Der Anteil der weiblichen Studierenden liegt, noch über dem Prozentsatz von 73% für den gesamten Fachbereich, bei etwa 80% (Vgl. die zentral erstellten Statistiken). Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen Hilfskräfte setzt sich zu 90% aus Frauen zusammen. Das Romanische Seminar hat es sich schon lange zur Aufgabe gemacht, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und die Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern flexibel hinsichtlich der

Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gestalten. In dieser Hinsicht waren wieder große Erfolge im Berichtszeitraum zu verzeichnen. Das im letzten Bericht formulierte Ziel, den Anteil von Frauen in höheren Positionen zu erhöhen, konnte nicht erfüllt werden, da neu zu besetzende Stellen von der Verwaltung gestrichen wurden. Die erfolgreiche Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen konnte das Romanische Seminar unter den erschwerten Bedingungen trotzdem fortführen. Im Bereich der Forschung und Lehre sind Frauenstudien und Geschlechterforschung ein integraler Bestandteil der Fachgebiete.

## ERHÖHUNG des ANTEILS von FRAUEN

Im Sommersemester 2004 konnte eine halbe Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin eingerichtet werden, um das Lehrangebot im Bereich der Italianistik zu gewährleisten. Diese auf drei Semester befristete Stelle wurde mit der zuvor über Lehraufträge beschäftigten Doktorandin Marita Slavulijca besetzt. Außerdem wurde die Nachwuchsförderstelle (Literatur-/Kulturwissenschaft) der wissenschaftlichen Mitarbeiterin Sylvia Kindlein um drei Jahre verlängert, um den Abschluss ihrer Promotion zu gewährleisten. Nelly Salliou hat im Berichtszeitraum eine halbe Batlla-Stelle als Lektorin erhalten. Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses fand bisher auch durch die Vergabe von Lehr-

aufträgen statt; im Berichtszeitraum waren u.a. die Habilitandin Dr. Dr. Rosemarie Gerken sowie verschiedene Doktorandinnen und Doktoranden über Lehraufträge beschäftigt. Aufgrund der Sparmaßnahmen und Kürzungen wurde die Zahl der zu vergebenden Lehraufträge im Berichtszeitraum jedoch immer weiter eingeschränkt. Mindestens 9 Doktorandinnen, 2 Doktoranden sowie 1 Habilitandin und 1 Habilitand wurden im Berichtszeitraum am Romanischen Seminar in den Kolloquien der betreuenden Professoren Eggs, Hoeges und Sanders gefördert und durch Stipendien oder Mitarbeiterstellen unterstützt.

## VERBESSERUNG der STUDIEN- und ARBEITSSITUATION von FRAUEN

Das Romanische Seminar hat sich für eine soziale Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Förderung von Frauen mit Familie eingesetzt. Dr. Dr. Rosemarie Gerken und Dr. Andrea Steudel-Günther konnte nach einer familienbedingten Pause der Wiedereinstieg in den Beruf durch die Vergabe von Lehraufträgen ermöglicht werden. Pia Bowinkelmann hat im Berichtszeitraum ihre Promotion, die seit dem 15. April 2002 durch das „Programm zur Förderung von Promotionsabschlüssen nach dem Frauenplan der Universität Hannover“ gefördert wurde, erfolgreich abgeschlossen. Für das Institutssekretariat besteht die flexible Lösung für Frau Bettina Heinze fort, die auf-

grund ihrer familiären Situation mit zwei kleinen Kindern keine volle Stelle wahrnehmen kann. Bettina Heinze übernimmt deshalb nur eine halbe Stelle, die andere Hälfte, die zunächst über wissenschaftliche Hilfskräfte organisiert wurde und mit einer weiteren Sekretärin besetzt werden sollte, wurde gestrichen.

Herr Prof. Dr. Hoeges fördert seit einer Reihe von Jahren Doktorandinnen durch ein Stipendium am „Centro tedesco di Studi Veneziani“. Die Doktorandin Annette Ziegenmeyer wurde kürzlich für ein Dorothea-Erxleben-Stipendium vorgeschlagen.

## GESCHLECHTERFORSCHUNG und FRAUENSTUDIEN

Geschlechterforschung und Frauenstudien sind ein selbstverständlicher Bestandteil der Lehre und Forschung am Romanischen Seminar. Prof. Dr. Dirk Hoeges beschäftigt sich seit Jahren mit frauenspezifischen Themen, insbesondere mit Frauen in der Renaissance. Im Berichtszeitraum hat Prof. Hoeges eine Vortragsreihe mit dem Titel „Frauen in Literatur, Kunst und Musik“ durchgeführt, an der auch Doktorandinnen beteiligt waren. Christina Rohwetter arbeitet an einer Dissertation zum Thema „Frau und Herrschaft“. Das Habilitationsprojekt von Dr. Dr. Rosemarie Gerken „La toilette – Kulturhistorische Untersuchungen eines dinglich und sozial gefüllten Raumes im 18. Jahrhundert“ berührt ebenfalls geschlechterspezifische Fragestellungen. Frauen- und geschlechterspezifische

Themen, feministische Literaturtheorie, Literatur von Schriftstellerinnen und deren Selbstverständnis sind ein wichtiger Schwerpunkt in den Lehrveranstaltungen und in der Forschung von Dr. Gislinde Seybert, die auch nach ihrem Ausscheiden weiterhin regelmäßig Veranstaltungen am Romanischen Seminar angeboten hat. Obwohl die Lehrveranstaltungen im Berichtszeitraum nicht explizit dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung zuzuordnen sind, sind frauen- und geschlechterspezifische Fragestellungen behandelt und Referate und Hausarbeiten zu diesen Themenbereichen verfasst worden. Auch sind im Berichtszeitraum einige Examens- und Magisterarbeiten im Bereich Frauenstudien entstanden.

## SITUATIONSBESCHREIBUNG LEHRGEBIET ROMANISTIK

Im Berichtszeitraum (10/2002–9/2004) hat sich die Situation im Lehrgebiet hinsichtlich der Frauenförderung

wie auch hinsichtlich der Gender Studies erheblich verbessert.

## ERHÖHUNG des ANTEILS von FRAUEN

Die Studentenschaft im Fach Romanistik (Italienisch ebenso wie Französisch) besteht zu ca. 90% aus Frauen, was sich jedoch in den Stellenbesetzungen in der Vergangenheit nicht immer niedergeschlagen hat. Die am Lehrgebiet Romanistik entstehende Habilitation wird jedoch von einer Wissenschaftlerin angefertigt, so dass das Lehrgebiet hier einen Beitrag zu einer Erhöhung des Frauenanteils Romanistik leistet. Ferner wird am Lehrgebiet

eine Promotionsarbeit auch von einer Wissenschaftlerin angefertigt. Im Berichtszeitraum wurden alle neu geschaffenen und freiwerdenden Stellen mit Frauen besetzt: 1 Assistentenstelle, 3 Lehraufträge für Italianistik, 2 Tutorenstellen (1 Italianistik, 1 Rumänisch), 3 HiWi-Stellen (2 am Lehrstuhl Hölker, 1 am Italienisch-Lektorat). Gegenwärtig ist das Lehrgebiet fast ausschließlich mit weiblichem Personal besetzt.

## PROJEKTE, FORSCHUNGSaufenthalte und STIPENDIEN

Projekt „Die Rolle der Frau in Italien seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs bis heute“ (Cammarano, 2002–2004) Dieses Projekt wurde vom Italienisch-Lektorat unter Federführung von Dr. Luisanna Cammarano initiiert und vom Gleichstellungsbüro der Universität Hannover ab Juni '02 finanziert. Die Finanzierung wurde im Februar '03 um ein weiteres Jahr verlängert. Das Projekt hatte sich zum Ziel gesetzt, die allmählichen Veränderungen der gesellschaftlichen Situation der Frauen in Italien zu untersuchen. Die Perspektive war dabei nicht primär soziologisch und poli-

tisch, sondern eher kulturwissenschaftlich, semiotisch und sprachwissenschaftlich, eine Perspektive, aus der die Rolle der italienischen Frau bisher kaum untersucht wurde. Das Projekt konnte 2004 mit der Erarbeitung einer umfangreichen zweisprachigen (italienisch-deutschen) Broschüre abgeschlossen werden, deren Publikation derzeit vorbereitet wird. Ein Teil der Mittel für die Veröffentlichung soll von italienischer Seite in Aussicht gestellt werden, der andere Teil muss noch eingeworben werden. Eine Abschlussförderung durch das Gleichstellungsbüro wäre

natürlich äußerst wünschenswert. Die Forschungsgruppe bestand ausschließlich aus Frauen: der Leiterin und sechs Studentinnen, von denen sich eine im Seniorenstudium befand. Im Zusammenhang mit dem Projekt wurden 4 HiWi-Stellen im Umfang von je 6 Monaten finanziert.

### **Projekt „Mehrsprachigkeit in der Renaissance“ (Maaß, 2002–2004)**

Dieses Projekt zielte darauf ab, die Mehrsprachigkeitssituation in der Renaissance zu untersuchen, wobei der Fokus nicht, wie es sonst in Studien aus der Perspektive einer Einzelphilologie meist der Fall ist, auf einem einzelnen Land lag. Vielmehr wurden unterschiedliche Konstellationen der Mehrsprachigkeit in verschiedenen europäischen Regionen untersucht und miteinander verglichen. Ein Schwerpunkt waren dabei „Genderspezifische Aspekte von Mehrsprachigkeit“: die Mehrsprachigkeit der Renaissance begründete sich auf dem Prestige der alten Bildungssprachen Latein, Griechisch und auch Hebräisch. Wie aber hatten Frauen Zugang zu diesen Sprachen? Wurden Ihre Beiträge in der damaligen Wissenschaftsgemeinschaft gehört? Hatten sie Zugang zu Publikationsmöglichkeiten im aufkommenden Buchdruck? Das Projekt wurde von zwei Nachwuchswissenschaftlerinnen – Dr. Christiane Maaß (Lehrgebiet Romanistik, Uni Hannover) und Dr. Annett Volmer (Romanisches Seminar, FU Berlin) konzipiert, organisiert und durchgeführt und von der Volkswagen-Stiftung gefördert. Von den 17 Vortragenden waren 12 Wissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland (Deutschland, Österreich, Italien, Frankreich), so dass man hier von einem erfolgreichen Fall weiblichen „Networkings“ sprechen kann. Die Publikation wurde u.a. aus Mitteln der Frauenförderung der FU Berlin finanziert, der Band er-

scheint in den nächsten Monaten im Winter Verlag (Reihe: Beihefte zur Germanisch-Romanischen Monatsschrift).

### **Projektgruppe Hannover-Modena: „Fachkommunikation – Comunicazione scientifica“ (Hölker, Maaß, 2004–2005)**

Dieses Projekt wurde zu Beginn des Jahres 2004 begonnen und wird vom DAAD und vom italienischen CRUI über einen Zeitraum von zunächst einem Jahr gefördert. Der Folgeantrag wurde bereits gestellt. Das Projekt erforscht die Fachkommunikation in einer vergleichenden deutsch-italienischen Perspektive. Besonders wichtig ist die Nachwuchsförderung: So sind im Projekt bereits zwei umfangreiche Arbeiten von Studentinnen in der Studienabschlussphase entstanden, darunter eine „Tesi di laurea“. Die Projektgruppe besteht aus 9 Wissenschaftlern/innen, davon sind 7 weiblich. Die Projektmittel wurden bzw. werden überwiegend für Forschungsaufenthalte der jüngeren weiblichen Projektmitglieder im jeweils anderen Land genutzt, sowie für zwei Kolloquien in Modena (September '04) und Hannover (Dezember '04), auf denen die Ergebnisse vorgestellt wurden bzw. werden. Eine italienische Nachwuchswissenschaftlerin hat im Rahmen des Projektes eine Dissertation begonnen, einer anderen Projektteilnehmerin wurde die Publikation der ersten Ergebnisse in einer renommierten italienischen Fachzeitschrift in Aussicht gestellt. Für die Nachwuchswissenschaftlerinnen ist v.a. der Aspekt des Networkings von zentraler Bedeutung.

### **Stipendien, Studien- und Forschungsaufenthalte**

Die am Lehrgebiet Romanistik zur Verfügung stehenden Mittel für Sprachkurse sowie Studien- und Forschungsaufenthalte wurden zu 100% an Studentinnen vergeben.

## **AUSBLICK**

Die unternommenen Anstrengungen werden weiter fortgeführt, um die positiven Tendenzen nach Möglichkeit noch zu verstärken. Die über den Berichtszeitraum hinausgehenden Projekte werden folglich weitergeführt, zudem werden neue konzipiert.

Als größtes Hindernis stellt sich stets die Bereitstellung von Mitteln für die Projekte dar. Zwar konnten in den

letzten zwei Jahren erhebliche Mittel von außen erworben werden, aber eine zusätzliche Förderung – sei es zum Abschluss von Projekten wie unter (a) oder zur Finanzierung von Hilfskraftstellen, die den Studentinnen nicht zuletzt einen ersten Einblick in universitäre Strukturen und Abläufe ermöglichen – würde die Situation erheblich verbessern.

## Dokumentation frauenfördernder Maßnahmen (10/2002–09/2004)

Für den Berichtszeitraum beschlossene Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer	Im Berichtszeitraum umgesetzte Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer	Neue Beschlüsse über künftige Ziele und Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer
<b>Seminar für deutsche Literatur und Sprache</b>		
Antragstellung Gastprofessur Maria-Goeppert-Mayer-Programm für Frauen- und Geschlechterforschung (Sommersemester 2002)	9 Frauen haben promoviert (18 Promotionen insgesamt) Gastprofessur aus dem Maria-Goeppert-Mayer-Programm im Sommersemester 2003, wahrgenommen durch PD Dr. Annette Runte	
<b>Englisches Seminar</b>		
<p>Antragstellung Gastprofessur Maria-Goeppert-Mayer-Programm für Frauen- und Geschlechterforschung, Juni 2002 (Prof. Dr. Ruth Mayer)</p> <p>Antrag Mittel für einen Workshop, Finanzierung aus dem Senatspool für frauenspezifische Angelegenheiten, Februar 2003 (Prof. Dr. Ruth Mayer)</p> <p>Antrag auf eine Verlängerung der Maria-Goeppert-Mayer-Gastprofessur, April 2003 (Prof. Dr. Ruth Mayer)</p> <p>Antrag auf eine Juniorprofessur aus dem Dorothea-Erleben-Programm zur Qualifizierung für eine Professur an Universitäten, Schwerpunkt in Forschung und Lehre „Science Studies“, Februar 2004 (Prof. Dr. Ruth Mayer)</p> <p>Antrag auf Mittel des Freundeskreises der Universität Hannover, für ein Symposium zum Thema "Sexuality and Seduction in Early America" (in Kooperation mit der Universität Göttingen), April 2004 (Prof. Dr. Ruth Mayer)</p>	<p>1 Frau hat promoviert (3 Promotionen insgesamt)</p> <p>Vertretung der C3-Professur, Anglistik, Dr. Elfi Bettinger (Wintersemester 2001/02 bis Sommersemester 2004)</p> <p>Vertretung der C3-Professur, Englische Sprachwissenschaft, PD Dr. Hanna Pishwa (Sommersemester 2003)</p> <p>Besetzung einer Mitarbeiterstelle (BAT IIa) im Lehrgebiet Englische Sprachwissenschaft mit Frau Ute Römer, MA (ab 01.04.2003)</p> <p>Entfristung der Lektorenstelle (BAT IIa) von Frau Jill Schneller, MA, American Studies/Sprachpraxis (ab dem 01.05.2003)</p> <p>Gastprofessur aus dem Maria-Goeppert-Mayer-Programm im Sommersemester 2003, wahrgenommen durch Dr. Catrin Gersdorf</p> <p>Workshop mit Prof. Dominika Ferens (Universität von Wrocław) zum Thema „Asian American Literature – Gender and Ethnicity“, Juli 2003</p> <p>2 Lehraufträge und Konferenzmittel aus dem Maria-Goeppert-Mayer-Programm im Wintersemester 2003/04, wahrgenommen durch Dr. Catrin Gersdorf</p> <p>Antrag wurde abgelehnt.</p> <p>Symposium „Sexuality and Seduction in Early America“ (Juli 2004) wurde als Abschlussveranstaltung zweier Hauptseminare durchgeführt, die parallel an den Universitäten Hannover und Göttingen gehalten wurden. Finanzierung durch Universitäten Hannover und Göttingen und Freundeskreis der Universität Hannover, mit internationalen Vortragenden und studentischen Präsentationen aus Hannover und Göttingen, Juli 2004</p> <p>Zwei von Prof. Dr. Rainer Schulze gutachterlich unterstützte Tagungsprojekte für Frau Ute Römer, M.A.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sixth International Conference on Teaching and Language Corpora, Granada/Spanien vom 06.07.2004 bis zum 09.07.2004</li> <li>- International Conference on Language, Politeness and Gender. The Pragmatic Roots, University of Helsinki/Finland, 02.09.2004 – 05.09.2004</li> </ul>	<p>Das Lehrgebiet für American Studies wird weiterhin versuchen, eine zusätzliche drittmittelfinanzierte Stelle in der Lehre und Forschung zu schaffen, die sich mit Fragen von Gender und Technologie/Naturwissenschaft befasst. Projekt soll weitergeführt werden.</p>



## Dokumentation frauenfördernder Maßnahmen (10/2002–09/2004)

Für den Berichtszeitraum beschlossene Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer	Im Berichtszeitraum umgesetzte Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer	Neue Beschlüsse über künftige Ziele und Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer
<b>Romanisches Seminar</b>		
<p>Förderung von NachwuchswissenschaftlerInnen</p> <p>Weitere Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen, insbesondere unter sozialen und familienfreundlichen Gesichtspunkten</p>	<p>Einrichtung einer halben Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin (Italianistik)</p> <p>Verlängerung einer Nachwuchsförderstelle</p> <p>Besetzung der Lektorenstelle mit einer Frau</p> <p>2 Frauen haben promoviert (3 Promotionen insgesamt)</p> <p>Vergabe von Lehraufträgen an Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen</p> <p>Förderung von Promovenden durch Stipendien</p> <p>Soziale Gestaltung der Arbeitsbedingungen für Männer und Frauen mit Familie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promotionsförderung nach dem Frauenplan der Universität Hannover</li> <li>- Flexible Stellengestaltung</li> <li>- Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs nach familienbedingter Pause</li> </ul>	<p>Fortführung der erfolgreichen Maßnahmen</p>
<b>Lehrgebiet Romanistik</b>		
<p>Förderung begabter Studentinnen durch Stipendien, wissenschaftliche Projekte, Hilfskraftstellen etc. (Prof. Dr. Klaus Hölker, Dr. Christiane Maaß)</p> <p>Förderung begabter Studentinnen durch Stipendien, wissenschaftliche Projekte, Hilfskraftstellen etc. (Lektorat für italienische Sprache, Kultur und Literatur, dott.ssa Luisanna Cammarano)</p>	<p>Forschungsprojekt „Fachkommunikation“ in Kooperation mit der Universität Modena/Italien: Eine Studentin wurde ins Projekt mit aufgenommen, ihr wurden 3 Studienreisen nach Italien finanziert.</p> <p>Vergabe von Stipendien für Auslandsaufenthalte (an italienischen Universitäten bzw. Sprachschulen) an zahlreiche Studentinnen</p> <p>Forschungsprojekt „Die Rolle der Frauen in Italien“: 6 Studentinnen wurden ins Projekt mit aufgenommen, 4 Hilfskraftstellen wurden vergeben.</p>	<p>Für 2004/05 ist die Aufnahme einer Magisterarbeitskandidatin ins Projekt geplant</p> <p>Weiterführung der erfolgreichen Programme (s. linke Spalte)</p>

## Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauenspezifischen Fragestellungen (10/2002–09/2004)

Institut/Lehrgebiet	Seminar für deutsche Literatur und Sprache
Frauenspezifische Fragestellungen, die in Lehrveranstaltungen behandelt wurden	
<p><b>PD Dr. Annette Runte (Maria–Goepfert–Mayer–Gastprofessur)</b></p> <p>„Rhetorik der Geschlechter“: Zur De/Konstruktion einer Differenz</p> <p>Revolutionäre Geschlechterentwürfe der Romantik (Hauptseminar (HS), Sommersemester 2003)</p> <p>Diskurse der Transsexualität: Lebens- und Fallgeschichten zwischen Medizin und Literatur (HS, Sommersemester 2003)</p> <p>Sprachbilder. Figuren des Geschlechtlichen in der modernen Literatur (HS, Sommersemester 2003)</p>	
<p><b>Dr. Anne Fleig/Prof. Dr. Florian Vaßen</b></p> <p>Wider den schönen Schein: Elfriede Jelineks Theaterästhetik (HS, Wintersemester 2002/03)</p>	
<p><b>Dr. Anne Fleig</b></p> <p>Moderne Körper (Online-Seminar im Rahmen des Fachbereich-übergreifenden Projekts VINGS, Sommersemester 2003)</p> <p>Marieluise Fleißer (HS, Wintersemester 2003/04)</p> <p>Zwischen Wanderbühne und höfischem Nationaltheater (Forschungslernseminar, Wintersemester 2003/04, Sommersemester 2004)</p>	
Hausarbeiten (HA), Referate (RE) mit Bezug auf frauenspezifische Fragestellungen	
<p><b>Dr. Anne Fleig</b></p> <p>Feministische Theorie, Konstruktivismus, Differenz „sex/gender“ (mehrere HA)</p> <p>Lektüre/Würdigung vergessener Autorinnen, Kanonkritik (mehrere HA)</p>	

## Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauenspezifischen Fragestellungen (10/2002–09/2004)

Institut/Lehrgebiet

Englisches Seminar **American Studies**

Frauenspezifische Fragestellungen, die in Lehrveranstaltungen behandelt wurden

### Prof. Dr. Ruth Mayer

Aspekt: Conceptions of Femininity, Gender Difference · HS: „Progressivism, Modernity, and the 'New Woman'" (Sommersemester 2002)  
Aspekt: The New Woman · Proseminar (PS): „Realism and Regionalism. American Literature and Culture, 1870-1900" (Wintersemester 2002/03)  
Aspekt: Immigration – The Female Experience · HS: „Immigration in American Literature and Culture, 1890-1930" (Sommersemester 2003)  
Aspekt: Weiblichkeit und Selbstdarstellung · HS: „Mode/Fashion" (zusammen mit Prof. Detlev Claussen, Sommersemester 2004)  
Aspekt: Femininity and Sexuality, Women's Rights · HS: „Sexuality and Seduction in Early America" (Sommersemester 2004)  
Aspekt: Witchcraft, Misogyny · PS: „Witchcraft Trials and Indian Wars" (Sommersemester 2004)

### Dr. Catrin Gersdorf (Maria–Goepfert–Mayer–Gastprofessur)

Aspekt: Gender/Region · PS: „Gender, Region, Nation: Masculinity, Femininity, and the American West" (Sommersemester 2003)  
Aspekt: Gender, Literature · HS: „Filling the Gender Gap: Rewriting (American) Classics" (Sommersemester 2003)  
Aspekt: Queerness · HS: „Queer Culture/Queering Culture: The Poetics and Politics of 'Sexual Deviance'" (Sommersemester 2003)  
Aspekt: Feminism · HS: „Ecofeminism" (Sommersemester 2003)  
Aspekt: Nature/Culture/Gender · PS: „Undomesticated Ground: Nature in 19th and 20th Century Women's Writing" (Wintersemester 2003/04)  
Aspekt: Landscape/Gender · HS: „Bodies and Landscape" (Wintersemester 2003/04)

### Barbara Krah, MA (Lehrauftrag)

Aspekt: Concepts of Womanhood · PS „Sentimental Women's Writing of the 19th Century" (Sommersemester 2004)

### Vanessa Künnemann, MA (Lehrauftrag)

Aspekt: Concepts of Womanhood and Gender Difference in Literature and Culture, Women's Rights · PS: „Raped by the Rake: Women's Inferiority in the Novel of Seduction and in 18th Century American and English Society" (Sommersemester 2002)  
Aspekt: Femininity and Popular Culture · PS: „Sex and the City: Representations of Women in Contemporary Culture" (Wintersemester 2002/03)  
Aspekt: Women, Ethnicity, Diaspora Studies · PS: „Cosmopolitan Women: Pearl S. Buck, Karen Blixen, and the Experience of Diasporic Life" (Sommersemester 2003)

### Jill Schneller, MA, Lektorin

Aspekt: Gender, Female Identity, Marginalization · PS: „Representations of Native Americans in Contemporary US-American Culture" (Wintersemester 2002/03)  
Aspekt: Women's History, Concepts of Womanhood · PS: „American Women of the Postbellum Era" (Sommersemester 2003)  
Aspekt: Frontier Women, Gender Roles, Katherine Anne Porter · PS: „Texan Cultures" (Wintersemester 2003/04)  
Aspekt: Women's Voting Behavior, Women Politicians, First Ladies, Women's Roles in Campaigning · PS: „Election 2004: The Road to the White House" (Sommersemester 2004)

### Dr. MaryAnn Snyder-Körber (Lehrauftrag)

Aspekt: Rolle von Gender und Technik, Darstellung der Frau in Science Fiction-Texten · PS: „The (American) Cyborg" (Sommersemester 2002)

### Dr. Kirsten Twelbeck, Wissenschaftliche Assistentin

Aspekt: Gender Difference and Ethnicity · PS: „Contemporary Ethnic Literatures" (Wintersemester 2002/03)  
Aspekt: Feminism, Femininity, and the Social Function of Humour · PS: „Women's Humour" (Sommersemester 2004)  
Aspekt: Women and War · HS: „The American Civil War and Reconstruction" (Sommersemester 2004)

Hausarbeiten (HA), Referate (RE) mit Bezug auf frauenspezifische Fragestellungen

In allen genannten Lehrveranstaltungen zahlreiche Arbeiten mit Gender-Thematik  
Symposium „Sexuality and Seduction in Early America" (siehe oben)

Forschungsarbeiten (Veröffentlichungen, Dissertationen, Projekte u.ä.) mit frauenspezifischem Inhalt

### Vanessa Künnemann, MA

mit Inga Lindemann. „Bond of Blood: Englische Kriegsdichtung als Spiegel einer traumatischen Männlichkeitskrise", in: „Feministische Studien" 1/2004, S. 50-67

### Laufende Dissertationen:

Barbara Krah, „The Gift and Gift-Giving in Sentimental Fiction" (AT)

Vanessa Künnemann, „'Mission to Humanity': Pearl S. Buck in Interculturality" (AT)

## Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauenspezifischen Fragestellungen (10/2002–09/2004)

Institut/Lehrgebiet	Englisches Seminar <b>Anglistik</b>
Frauenspezifische Fragestellungen, die in Lehrveranstaltungen behandelt wurden	
<b>Dr. Elfi Bettinger</b> PS „Victorian Women Novelists and 'The Woman Question'“ (Wintersemester 2002/03) HS: „The Taming of the Shrew: Cultural Studies and the Teaching of the Text“ (Sommersemester 2004)	
Institut/Lehrgebiet	Englisches Seminar <b>Anglistik/American Studies</b>
Frauenspezifische Fragestellungen, die in Lehrveranstaltungen behandelt wurden	
<b>Dr. MaryAnn Snyder-Körber, Lehrbeauftragte</b> Aspekt: Frauenspezifische Fragestellungen: Gender in der Ästhetik und im Schauerroman · PS „The Gothic Sublime“ (Wintersemester '02/'03)	
Hausarbeiten (HA), Referate (RE) mit Bezug auf frauenspezifische Fragestellungen	
In allen genannten Lehrveranstaltungen zahlreiche Arbeiten mit Gender-Thematik	
Institut/Lehrgebiet	Englisches Seminar <b>Englische Sprachwissenschaften</b>
Frauenspezifische Fragestellungen, die in Lehrveranstaltungen behandelt wurden	
<b>Ute Römer, MA</b> PS: Language and Gender (Sommersemester 2004)	
Hausarbeiten (HA), Referate (RE) mit Bezug auf frauenspezifische Fragestellungen	
18 Hausarbeiten zu verschiedenen Themen und ca. 30 Referate zu kleineren Projekten aus dem Bereich „Language and Gender“	
Forschungsarbeiten (Veröffentlichungen, Dissertationen, Projekte u.ä.) mit frauenspezifischem Inhalt	
Konferenzvortrag „Language, Gender, and Politeness Conference“, Helsinki/Finnland, September 2004k	
Institut/Lehrgebiet	Englisches Seminar <b>Sprachpraxis</b>
Frauenspezifische Fragestellungen, die in Lehrveranstaltungen behandelt wurden	
<b>Jill Schneller, MA, Lektorin</b> Aspekt: Behandlung von nicht diskriminierenden Sprachkonventionen; verschiedene sprachpraktische Übungen (gesamter Berichtszeitraum)	
<b>Dr. MaryAnn Snyder-Körber (Lehrauftrag)</b> Übung: Composition III (Wintersemester 2002/2003, Sommersemester 2004)	
Hausarbeiten (HA), Referate (RE) mit Bezug auf frauenspezifische Fragestellungen	
Im Rahmen der Projektarbeit zahlreiche Arbeiten mit Gender-Thematik	
Institut/Lehrgebiet	Lehrgebiet Romanistik
Frauenspezifische Fragestellungen, die in Lehrveranstaltungen behandelt wurden	
<b>Prof. Klaus Hölker</b> Schwerpunkt der Lehrveranstaltungen ist theoretische Linguistik – keine genderspezifische Ausrichtung	
<b>Dr. Christiane Maaß</b> Schwerpunkt der Lehrveranstaltungen ist theoretische Linguistik – keine genderspezifische Ausrichtung	
Forschungsarbeiten (Veröffentlichungen, Dissertationen, Projekte u.ä.) mit frauenspezifischem Inhalt	
Projekt „Mehrsprachigkeit in der Renaissance“ mit einem Schwerpunkt „Genderspezifische Aspekte von Mehrsprachigkeit“, gefördert von der Volkswagenstiftung und der Anreizförderung für Wissenschaftlerinnen der FU Berlin	
Institut/Lehrgebiet	Lehrgebiet Romanistik-Lektorat
Frauenspezifische Fragestellungen, die in Lehrveranstaltungen behandelt wurden	
<b>dott.ssa Luisanna Cammarano</b> Schwerpunkt der Lehrveranstaltungen ist die italienische Sprachpraxis – keine genderspezifische Ausrichtung	
Forschungsarbeiten (Veröffentlichungen, Dissertationen, Projekte u.ä.) mit frauenspezifischem Inhalt	
Forschungsprojekt „Die Rolle der Frauen in Italien seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs bis heute“, gefördert vom Gleichstellungsbüro der Universität Hannover	

FACHBEREICH MASCHINENBAU



FACHBEREICH  
MASCHINENBAU



## SITUATIONSBESCHREIBUNG

Die Zahl der Studienanfänger und Studienanfängerinnen ist in den Berichtsjahren weiter angestiegen. Sie liegt im Wintersemester 2004/2005 bei 415. Dies bedeutet, dass sie sich auf einem – gemessen am Personalbedarf für die Forschung des Fachbereichs – solventen Niveau befindet. Der Anteil ausländischer Studienanfänger und Studienanfängerinnen, die einen Masterabschluss anstreben und ihr Studium im siebenten Fachsemester beginnen, hat sich ebenfalls erhöht.

Der Anteil der Frauen in dieser Gruppe ist deutlich höher als derjenige in der Gruppe, die ihr Studium mit dem ersten Semester beginnt. In der zuletzt genannten Gruppe ist der Anteil der Frauen auf 13% gestiegen. Dies ist besonders auf die Anstrengungen einzelner Institute zurückzuführen, die sich im Rahmen der sog. Herbstuniversität für Schülerinnen, dem sog. Tech-Buffer, dem Projekt Join the Top, dem Girls' Day und der Werbung in Schulen u.a. besonders engagiert haben. Der Fachbereich unternimmt weiterhin große Anstrengungen, um den Anteil der Frauen innerhalb aller Statusgruppen stetig zu vergrößern.

Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Studierenden ist im Fachbereich von 9% auf 13% gestiegen. Die Zahl der Absolventinnen mit Diplomexamen beträgt im Berichtszeitraum jährlich jeweils 7. Dies bedeutet einen Anteil von etwa 10% an der Gesamtzahl der vergebenen Diplome, die jährlich von 80 auf 60 zurückgegangen sind.

Verglichen mit entsprechenden Studierendenzahlen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge an Universitäten der USA, der skandinavischen Länder, Frankreichs, Spaniens oder Italiens ist dies äußerst gering. Es ist sicherlich nicht den mangelnden Anstrengungen des Fachbereichs oder der Schulen anzulasten, sondern liegt, wie zahlreiche Ergebnisse soziologischer Forschungsarbeiten bestätigen, am derzeitigen Entwicklungsstand unseres Gesellschaftssystems.

Für die ingenieurwissenschaftlichen Fachbereiche kommt hinzu, dass die zukünftigen Arbeitgeber von Absolventinnen Industriebetriebe unterschiedlicher Größe sind. Deren Personalentscheidungen sind von der Wirtschaftssituation, dem Standort und der Firmengröße beeinflusst. Ana-

lysen ingenieurtechnischer Fachverbände sagen hier schon seit Jahren voraus, dass die wichtigsten technologischen Entwicklungen der nächsten 25 Jahre unter anderem in der Medizin, der Umwelttechnik, den Kommunikations- und computerunterstützten Arbeitstechniken zu erwarten sind.

Die wesentlichen Neuentwicklungen werden ein hohes Maß an Zusammenarbeit zwischen Ingenieuren und Ingenieurinnen, Natur- und Geisteswissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterschiedlicher Fachrichtungen erfordern. Daraus ergibt sich nach Ansicht der Berufsverbände ein neues Ingenieurbild, zu dem folgende Eigenschaften gehören:

- Kommunikative und soziale Kompetenz
- Fremdsprachenkenntnisse im Zuge der Internationalisierung
- Gesprächsbereitschaft und Offenheit für soziale und politische Fragestellungen.

Frauen entsprechen diesen Anforderungen nach Einschätzung der Fachverbände in besonderem Maße. Es ist für junge Frauen nach wie vor ungleich schwieriger einen Berufseinstieg zu finden als für ihre männlichen Kollegen. Dahinter steckt eine unveränderbare Tatsache, dass Frauen und Männer die Familienplanung noch nicht ergebnisgleich durchführen können. Das Ausfallrisiko ist für Frauen dabei ungleich höher, so dass frauenspezifische Fähigkeiten zwar in der Theorie gefordert, in der Praxis aber unzureichend honoriert werden.

Unflexible Arbeitszeitmodelle machen es den Ingenieurinnen in jeder Lebensphase schwer, Ausbildung, Tätigkeit im Beruf, Weiterbildung und Familie zu vereinen. Dies beginnt bereits an der Universität, wo keine oder wenn dann nur eine völlig unzureichende Zahl an ganztags betreuten Plätzen für Kleinkinder zur Verfügung stehen, welche von Studentinnen oder wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen wahrgenommen werden können.

Im Fachbereich ist die Zahl der nach BAT abgeschlossenen Arbeitsverträge für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen von 28 auf 13 zurückgegangen. Der Rückgang ist auf die gesunkene Zahl an Diplomanden und Diplomandinnen

zurückzuführen, welche im Fachbereich zur Verminderung der Zahl an wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bzw. Doktoranden und Doktorandinnen geführt hat.

Der Fachbereich sieht nach wie vor einen Nachholbedarf für die Beschäftigung von Frauen, leidet jedoch derzeit an

einem Mangel an qualifizierten Bewerbern und Bewerberinnen. In zukünftigen Forschungsarbeiten sieht er eine Aufgabe darin, die geschilderten Lern- und Arbeitsbedingungen von Frauen zu analysieren und zukünftige Arbeitsabläufe in der Forschung und Entwicklung für den Einsatz von Frauen zu verbessern.

## BERICHT über BESONDERHEITEN und ERFOLGE

Erfolge für die wissenschaftliche Ausbildung von Frauen lassen sich mangels einer statistisch repräsentativen Zahl an Studentinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen nur in begrenztem Maße auf die Aktivitäten des Fachbereichs und seiner Institute zurückführen. Es sind vielmehr einzelne Frauen, welche das allen Studenten und Studentinnen zur Verfügung stehende Lehr- und Forschungsangebot des Fachbereichs nutzen, um ihre Ausbildung besonders erfolgreich abzuschließen.

Im Juli 2004 erging der Ruf auf die Professur (C4) für Thermodynamik an Frau Prof. Dr. F. Sadowski, welche seit 6 Jahren an der Universität Dortmund die C4-Professur für Thermodynamik inne hat.

Im Fachbereich wird derzeit nur eine äußerst geringe Zahl an Studierenden durch die Studienstiftung des deutschen Volkes gefördert. Derzeit wird nur Frau Serdjukova gefördert. Vorgeschlagen für die Förderung ist Frau Langhorst, eine ebenfalls hochbegabte Studentin. Erfreulicherweise engagiert sie sich besonders in der Fachschaft für die Werbung von Abiturientinnen. Das Gleiche tut Frau Popp, welche die Veranstaltung des letztjährigen Tech-Buffer erfolgreich gestaltete.

Frau Luther hat im letzten Jahr ihr Promotionsverfahren abgeschlossen, nachdem sie bereits fünf Jahre in der Industrie als Diplom-Ingenieurin des Maschinenbaus tätig war. Eine sog. Baby-Pause zwang sie, die Industrietätigkeit zu unterbrechen und die Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin anzunehmen. Sie hat inzwischen eine leitende Position in einem industrienah tätigen Forschungsinstitut angenommen und einen Lehrauftrag

für das Gebiet „Kautschuk-Verfahrenstechnik“ im Fachbereich erhalten.

Dies sind nur drei Beispiele für besonders erfolgreiche Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen des Fachbereichs, welche zeigen sollen, dass die Angebote und Möglichkeiten zur Förderung besonders begabter Studierender auch durch Frauen wahrgenommen werden. Es ist zu beobachten, dass Frauen mit besonders erfolgreichen Karrierewegen alle bereitgestellten Möglichkeiten zur Fortbildung nutzen. Dabei profitieren sie unbewusst von ihrer Stellung die, stets als Minderheit, überall Aufmerksamkeit bindet. Leider wird der Erfolg von Forschungs- und Ausbildungsstätten fast immer plakativ dokumentiert durch die Leistungen der Besten und Begabtesten. Dabei werden häufig die Ergebnisse der Arbeiten und die Ausbildungsgänge der Übrigen vergessen, welche die in sie gesetzten Erwartungen voll erfüllt haben und welche zugleich in großer Zahl die Arbeitsatmosphäre und die wissenschaftliche Basisarbeit für die Spitzenleistungen bereit stellen. Um gleiche Arbeitsbedingungen für durchschnittlich begabte Frauen zu erzielen, welche für ihre männlichen Kollegen gelten, müsste

- ihr Anteil wesentlich größer sein oder
- der kommunikative Zusammenhang unter den wenigen Frauen vergrößert werden.

Auf Letzteres hat der Fachbereich kurzfristig größere Einflussnahme und wird diese durch die Bildung von Tutorengruppen für Frauen wahrnehmen.

## **VERBESSERUNG der STUDIEN- und ARBEITSSITUATION von FRAUEN**

Die Verbesserung der Studiensituation von Frauen im Fachbereich geht einher mit der Möglichkeit zur Organisation in Arbeitsgruppen. Diese erfolgt in Form von Tutorengruppen und, wenn diese mangels Anzahl nach Studiensemestern gegliedert nicht praktikabel sind, wird die Möglichkeit zur Kommunikation über die Vernetzung durch elektronische Medien wahrgenommen. Hierfür war es notwendig, eine Datei anzulegen, welche alle interessengleichen Studentinnen, wissenschaftlichen Mitar-

beiterinnen und Mitarbeiterinnen im technischen und Verwaltungsdienst sowie Absolventinnen des Fachbereichs erfasst. Diese Datei enthält aus Gründen des Datenschutzes nur solche Angaben, welche von allgemeiner Bedeutung sind, z.B. Studienbeginn, Fachrichtung und E-Mail-Adresse. Wegen der relativ geringen Zahl gleichzeitig in der Universität anwesender Frauen können nur so Gruppen gebildet und repräsentative Erfahrungen ausgetauscht werden.

## **GESCHLECHTERFORSCHUNG und FRAUENSTUDIEN**

Die durch Arbeitsmethoden von Ingenieurinnen und Ingenieuren des Maschinenbaus gestaltete Arbeitswelt ist äußerst vielfältig.

Die Tätigkeit von Frauen ist auch heute noch selten. Frauen sind im Ingenieurberuf eine deutliche Minderheit. Sie müssen sich gegen Vorurteile durchsetzen und in einer an männlichen Denkschemata organisierten Berufswelt behaupten. In dieser fällt ihnen nach wie vor eine wesentliche Rolle beim Organisieren der familiären Fragen neben dem Beruf zu.

Aus diesem Grunde sind die Entwicklung neuer Technologien in den Bereichen des Ernährungs- und Gesundheitswesens, der medizinischen Versorgung der Bevölkerung und den Bereichen, welche unter dem Oberbegriff des Live-Science erfasst werden, ohne die kreative Beteiligung von Ingenieurinnen moderner technisch-wissenschaftlicher Ausbildung kaum denkbar.

In der Zukunft wird daher die aktive Beteiligung von Frauen in allen Ebenen der oben genannten technischen Wissenschaften zu beobachten sein.



## FACHBEREICH MATHEMATIK

### SITUATIONSBESCHREIBUNG

Die Fortführung des Frauenförderplanes wurde von einer Arbeitsgruppe erarbeitet, die vom Fachbereichsrat auf seiner Sitzung vom 7. Juli 2004 eingesetzt wurde. Ihr gehörten an :

- Frau Prof. Dr. Bessenrodt
- Herr Prof. Dr. J. Reineke (Vorsitz)
- Herr Prof. Dr. H. Hotje (Dekan)
- Frau Dipl.-Math. K. Ludwig
- Herr H. Warschau (Stud.)

Der erste Frauenförderplan des Fachbereiches Mathematik wurde am 16.10.1996 erstellt. In den folgenden

Jahren wurde der Plan mehrmals aktualisiert und mit zusätzlichen Beschlüssen angereichert und soll im Folgenden erneut fortgeschrieben werden.

Die Zielvorgaben des Plans haben keine grundsätzlichen Änderungen erfahren. Die realistisch anzustrebenden Zielzahlen sind die Frauenanteile in der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe. Aufgrund der kleinen Zahlen bei Promotionen und Habilitationen im Fachbereich Mathematik können sich allerdings von Semester zu Semester relativ große Schwankungen ergeben. Deshalb sind Zielzahlen stets als langfristiger Durchschnitt über mehrere Semester zu sehen.



FACHBEREICH  
MATHEMATIK

Im Berichtszeitraum 2003/2004 haben die Frauenquoten beim wissenschaftlichen Personal eine Verbesserung erfahren.

Zum 1. Oktober 2004 betragen relativ zu den besetzten Stellen die Frauenanteile: Professuren: 3 von 21 = 14,3% Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen: 5 von 49 = 10,2%. Im Hinblick auf das Ziel, bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine Quote zu erreichen, die der Studentinnen unter den Studierenden entspricht und in den verschiedenen Studiengängen mittlerweile zwischen 35% und 45% liegt, sind diese Prozentsätze immer noch zu gering. Erfahrungsgemäß kann man aber zeitversetzt auch eine Verbesserung der Frauenquote bei den Absolventen und Absolventinnen erwarten. Damit ergibt sich theoretisch auch die Möglichkeit, dass mehr Frauen als bisher eine wissenschaftliche Mitarbeiterinnenstelle erhalten. Eine höhere Absolventinnenquote von Frauen ist allerdings in den Lehramtsstudiengängen zu finden; Absolventen und Absolventinnen aus diesen Studiengängen streben aber heutzutage seltener eine Promotion an, da ihre Ausbildung aufgrund der Vorgaben des Kultusministeriums für die Semesterwochenstunden nur bedingt als Grundlage geeignet ist, um darauf eine wissenschaftliche Karriere im Fach Mathematik aufzubauen.

Der Fachbereich Mathematik erhofft sich, dass aufgrund des Vorbildeffekts der Professorinnen am Fachbereich mehr Absolventinnen über eine wissenschaftliche Karriere nachdenken.

In diesem Zusammenhang begrüßt der Fachbereich die geplante Fortführung des Dorothea-Erxleben-Programms, insbesondere die Erweiterung ab 2005 für Juniorprofessorinnen als auch die Schaffung von W1-Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Der Fachbereich Mathematik hat sich im Berichtszeitraum 2003/2004 weiterhin bei der Durchführung des Programms Mentoring für Schülerinnen beteiligt. Zuletzt haben mehrere Mathematikstudentinnen jeweils eine Schülerin betreut. Der Fachbereich Mathematik hat sich anteilig an den Kosten beteiligt. Die von dem Programm UniKiK im Fachbereich Mathematik gemachten Anstren-

gungen, anregende mathematische Themen schon vor Studienbeginn vorzustellen und Interesse an mathematischen, naturwissenschaftlichen oder ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen zu wecken, wurden auch von einem beträchtlichen Anteil an Schülerinnen wahrgenommen.

In den Veranstaltungen der letzten zwei Jahre (2003/2004) der Gauß AG betrug der durchschnittliche Frauenanteil 43%. Zwei Jahre zuvor waren es durchschnittlich nur 38%. Dieser Anstieg ist auf nochmals vermehrte Anstrengungen von Herrn Dr. Lohse (Projektleiter der Gauß AG) und seinen vier Mitarbeiterinnen zurückzuführen.

Der Fachbereich Mathematik hat sich auch im Berichtszeitraum 2003/2004 an der Herbstuniversität für Schülerinnen der Klassen 11 – 13 unter Leitung von Herrn Dr. Herrmann in den Herbst-Schulferien beteiligt. Jeweils 70 Schülerinnen von niedersächsischen Gymnasien beteiligten sich an diesem Programm im Wintersemester 2003 und im Wintersemester 2004.

Im Sommersemester 2003 waren bei der Vordiplomprüfung in Mathematik 3 von 18 Absolventen und Absolventinnen Studentinnen. Im Wintersemester 2003 waren es 6 von 18 und im Sommersemester 2004 7 von 23. Der prozentuale Anteil der erfolgreichen Studentinnen im Vordiplom ist daher 28%. Im Zeitraum 2000 – 2002 betrug dieser Anteil nur 25%.

Es ist kaum möglich, eine Übersicht über die Abbrecherquoten zu erstellen, da die Studierenden nach der gültigen Prüfungsordnung ihre Prüfung über mehrere Semester verteilen können; hinzu kommen außerdem Freiversuche etc.

Der Fachbereich Mathematik beabsichtigt, in den kommenden Semestern die Studierenden der mathematischen Studiengänge verstärkt über ihre zukünftigen Berufsaussichten zu informieren. Dazu sollen insbesondere Referentinnen herangezogen werden, die einen Diplomstudiengang in der Mathematik absolviert haben, um über ihr Berufsleben zu berichten. Dies soll im Rahmen von Kolloquien stattfinden, deren Kosten der Fachbereich Mathematik tragen wird.

Die Hoffnung, dass ein Kurzstudium wie der Bachelorstudiengang Anreiz insbesondere für Studentinnen gibt, einen mathematischen Studiengang aufzunehmen, hat sich bewahrheitet, da die Hälfte der Absolvent/en/innen im Berichtszeitraum 2003/2004 weiblich war. Dennoch ist nicht zu verkennen, dass die Anzahl der Bachelor-Studierenden insgesamt noch sehr gering ist.

Der Fachbereich Mathematik sieht nach wie vor eine Gefährdung insbesondere von Frauen, die außerhalb der Dienstzeit in Diensträumen der mathematischen Institute arbeiten, wenn nicht endlich die Sicherheit in den Universitätsgebäuden dramatisch verbessert wird.

Der Fachbereich Mathematik beteiligte sich 2004 am bundesweiten Wettbewerb der D21-Initiative „Get the best – Frauen als Erfolgsfaktor für Hochschulen“ und plant in diesem Rahmen 2005 eine Ausstellung zu Frauen in der Mathematik und eine Betreuung von Studienanfängerinnen ab Wintersemester 2005/2006.

Der Fachbereich Mathematik hat seit 2004 eine Gleichstellungsbeauftragte und zusätzlich eine Stellvertreterin. Es ist damit im Fachbereich Mathematik insbesondere besser gewährleistet, dass die Vorgaben von „Gender Mainstreaming“ beachtet werden.

### Dokumentation frauenfördernder Maßnahmen (10/2002–09/2004)

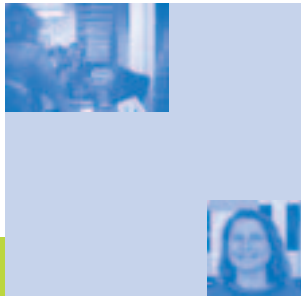
Für den Berichtszeitraum beschlossene Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer	Im Berichtszeitraum umgesetzte Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer	Neue Beschlüsse über künftige Ziele und Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer
Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartnerin für alle Frauen im Fachbereich	ist eingesetzt	wird fortgesetzt
Stellvertreterin	ist seit 2004 eingesetzt	wird fortgesetzt
weibliche Studierende in Berufungskommissionen	wird versucht	wird fortgesetzt
Teilnahme am Mentoringprogramm	zwei Mathematikstudentinnen betreuten Schülerinnen im Auftrag des Fachbereichs Mathematik	wird fortgesetzt
Wiederaufnahme einer Veranstaltungsreihe zur beruflichen Situation von Mathematikern und Mathematikerinnen	nein	soll wieder aufgenommen werden
Aufarbeitung der Einschreibe-, Zwischenexamens- und Abschlussdaten mit Hilfe des Senatspools zur Frauenförderung	nein	nein
Beantragung Gastprofessur zur Frauen- und Genderforschung	nein	nein

### Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauenspezifischen Fragestellungen (2002 bis 2004)

Frau Prof. Dr. Irene Pieper-Seier, Universität Oldenburg, hielt am 6.05.2004 einen Gastvortrag über das Thema Lehramtsstudierende in Mathematik und ihr Verhältnis zum Fach. Speziell wurde auf die Situation von Mathematikstudentinnen eingegangen.

Weitere frauenspezifische Fragestellungen wurden in Forschung und Lehre am Fachbereich Mathematik im Berichtszeitraum nicht behandelt.

## FACHBEREICH PHYSIK



## FACHBEREICH PHYSIK



## SITUATIONSBESCHREIBUNG

### ERHÖHUNG des ANTEILS von FRAUEN

Der Fachbereich Physik hat sich in den vergangenen Jahren bemüht, den Anteil von Frauen bei den Beschäftigten

und bei den Studierenden zu erhöhen, und wird dies auch weiterhin anstreben.

### INFORMATIONSANGEBOT für SCHÜLERINNEN

Der Fachbereich Physik beteiligt sich regelmäßig an der Herbstuniversität für Schülerinnen. Dazu wurden im Bereich der Meteorologie vom Institut für Meteorologie und Klimatologie in den Jahren 2002, 2003 und 2004 jeweils halbtägige Informationsveranstaltungen angeboten. Diese wurden im Mittel von jeweils etwa 20 Schülerinnen besucht. Im Bereich der Physik wurden die Veranstaltungen in 2002 und 2003 vom Institut für Atom- und Molekülphysik und in 2004 vom Institut für Festkörperphysik organisiert und im Mittel von jeweils etwa 30 Schülerinnen besucht. Auf Anregung der Teilnehmerinnen in 2002 wurde das Programm in 2003 und 2004 auf einen ganzen Tag ausgedehnt. Dadurch hatten die Schülerinnen Gelegenheit, nicht nur einen Einblick in das Studium der Physik sowie in aktuelle Forschungsarbeiten des Fachbereichs zu erhalten sondern auch selbst experimentelle Erfahrungen zu sammeln. Im Rahmen der Herbstuniversität erfahren Schülerinnen, wie faszinierend moderne Grundlagenforschung sein kann und was heutige Arbeitsgebiete und Arbeitsthemen für Meteorologinnen und Physikerinnen sein können. Die Veranstaltungen des Fachbereichs wurden von Studentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des Fachbereichs organisiert und unter Beteiligung einiger Professoren durchgeführt.

Unter dem Motto Frühstart – Physik für Aufgeweckte bietet der Fachbereich Physik seit dem Wintersemester 2002/2003 einmal im Monat am Samstagvormittag allgemeinverständliche Vorlesungen für die interessierte Öffentlichkeit über die aktuellen Forschungsthemen des Fachbereichs an. Diese werden im Mittel von jeweils etwa 300 Schülerinnen und Schülern, Lehrerinnen und Lehrern, sowie anderen Interessierten besucht. Der Frauenanteil bei diesen Veranstaltungen liegt bei etwa 40%.

Der Anteil der Schülerinnen bei den Teilnehmenden der im Rahmen von uniKIK durchgeführten Kurse der Gauss-

AG liegt ebenfalls bei etwa 40%. Während der letzten zwei Kursperioden wurden die Kurse des Fachbereichs Physik übrigens von einer Studentin durchgeführt, die als Schülerin selbst Teilnehmerin der Gauss-AG gewesen war.

Professoren und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen informieren die Schülerinnen außerdem in Veranstaltungen direkt an den Schulen regelmäßig über die Chancen, die sich ihnen mit einer naturwissenschaftlichen Ausbildung bieten. Bei dem vom Gleichstellungsbüro durchgeführten Projekt Mentoring für Schülerinnen hat sich der Fachbereich Physik in 2002 mit 3 Mentorinnen in 2003 mit 4 Mentorinnen und in 2004 mit 5 Mentorinnen beteiligt. Eine der Mentorinnen in 2004 hatte in 2002 noch selbst als Schülerin an dem Programm teilgenommen und hatte sich letztlich auch aufgrund des Mentoring-Programms für das Physik-Studium in Hannover entschieden. In 2004 war das Interesse der Schülerinnen so groß, dass einige Mentorinnen sogar mehrere Schülerinnen betreut haben. Für den Girls' Day 2004 wurden vom Fachbereich Physik in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro der Universität Führungen durch die Forschungslabors organisiert. Im Berichtszeitraum absolvierten 14 Schülerinnen ein in der Regel zweiwöchiges berufskundliches Praktikum in einer der Forschungsgruppen des Fachbereichs.

Dieses zunehmende Engagement ist korreliert mit einer erfreulichen Steigerung der Zahl der Studienanfängerinnen im Fach Physik (Diplom und Lehramt): Sie ist von 21 im Wintersemester 2001/2002 auf 41 im Wintersemester 2004/2005, d.h. um fast 100% gestiegen.

10 weibliche Studierende des Fachbereichs haben im Sommersemester 2004 ihre Vordiplomsprüfungen bestanden. Damit lag der Anteil weiblicher Studierender bei den Vordiplomen im Sommersemester 2004 im Fachbereich Physik bei 25%.

## FÖRDERUNG des WEIBLICHEN WISSENSCHAFTLICHEN PERSONALS

Im Berichtszeitraum wurden alle Professuren am Fachbereich Physik noch von Männern ausgefüllt. Derzeit laufen allerdings Berufungsverhandlungen für eine weibliche Berufung auf eine W3-Professur im Institut für Festkörperphysik. Außerdem wird ab dem 01.01.2005 eine Juniorprofessorin für die Didaktik der Physik im Fachbereich Physik angesiedelt werden.

In 2002 und in 2003 hat sich je 1 wissenschaftliche Mitarbeiterin habilitiert. Beide Privatdozentinnen sind inzwischen auf Professuren an anderen Universitäten berufen worden. Dieses spiegelt die exzellente wissenschaftliche Qualität der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Fachbereich Physik wider. Im Berichtszeitraum sind 6 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen promoviert worden.

## MITARBEITERINNEN im TECHNISCHEN und VERWALTUNGSDIENST

Der Fachbereich unterstützt die sachgerechte Eingruppierung und Verbesserung der beruflichen Situation im Rahmen der Tarifverträge und Laufbahnbestimmun-

gen. Wünsche von Mitarbeiterinnen mit Teilzeitarbeitsplätzen auf Aufstockung der Arbeitszeit finden ggf. vorrangige Berücksichtigung.

## VERBESSERUNG der STUDIEN- und ARBEITSSITUATION von FRAUEN

Sowohl von Seiten der Studentinnen als auch von Seiten der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des Fachbereichs sind während des Berichtszeitraums keinerlei geschlechtsspezifische Defizite am Fachbereich Physik beklagt worden.

besteht im Foyer des Gebäudes Appelstr. 2 an zentraler Stelle ein ausgewiesener Aushangbereich.

Zur Verbesserung der Kommunikation aller im Fachbereich Physik studierenden und beschäftigten Frauen

Der Fachbereich Physik hat aktiv an der erfolgreichen Bewerbung um den Total E-Quality Science Award 2002 mitgewirkt und damit zur Qualitätssicherung der Gleichstellungspolitik an der Universität Hannover beigetragen.

## GESCHLECHTERFORSCHUNG und FRAUENSTUDIEN

Geschlechterforschung und Frauenstudien wurden während des Berichtszeitraums nicht durchgeführt.

## MAßNAHMEN im SINNE von GENDER MAINSTREAMING

Neben den oben genannten gezielten Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Studierenden und dem wissenschaftlichen Personal achtet der Fachbereich Physik natürlich auch auf die Gewährleistung der Chancengleichheit für Frauen und Männer. So besteht z.B. die Möglichkeit der Arbeitszeitreduktion im Rahmen der Elternzeit natürlich sowohl für Mitarbeiterinnen als auch für Mitarbeiter. Derzeit macht z.B. ein wissenschaft-

licher Mitarbeiter des Instituts für Meteorologie und Klimatologie von dieser Möglichkeit Gebrauch.

Der Gender Mainstreaming Aspekt wird inzwischen auch in Förderungsanträgen für Sonderforschungsbereiche und EU-Projekte berücksichtigt. Beispiele hierfür finden sich im Fachbereich Physik u.a. im Antrag zur Verlängerung des Sonderforschungsbereichs 407 und in EU-Anträgen.

### Dokumentation frauenfördernder Maßnahmen im Berichtszeitraum (10/2002–09/2004)

Für den Berichtszeitraum beschlossene Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer	Im Berichtszeitraum umgesetzte Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer	Neue Beschlüsse über künftige Ziele und Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer
Schulvorträge	Schulvorträge	Schulvorträge
Hochschulinformationstage	Hochschulinformationstage	Hochschulinformationstage
Hinweis auf Studien- und Berufsplanung für Frauen	Hinweis auf Studien- und Berufsplanung für Frauen	Hinweis auf Studien- und Berufsplanung für Frauen
Förderung der Habilitation von Frauen	2. Habilitation einer Frau im FB Physik	Förderung der Habilitation von Frauen
Unterstützung sachgerechter tariflicher Eingruppierung	Unterstützung sachgerechter tariflicher Eingruppierung	Unterstützung sachgerechter tariflicher Eingruppierung
Pflege von Fraueninformationsblättern	Pflege von Fraueninformationsblättern	Pflege von Fraueninformationsblättern
Herbstuniversität für Schülerinnen	Herbstuniversität für Schülerinnen	Herbstuniversität für Schülerinnen
Mentoring für Schülerinnen	Mentoring für Schülerinnen	Mentoring für Schülerinnen
Berufskundliche Praktika für Schülerinnen	Berufskundliche Praktika für Schülerinnen	Berufskundliche Praktika für Schülerinnen



## JURISTISCHE FAKULTÄT



## JURISTISCHE FAKULTÄT



## SITUATIONSBESCHREIBUNG

### VORBEMERKUNG

Die Juristische Fakultät versteht diesen fortgeschriebenen/aktualisierten Frauenförderplan als Instrument zur Herstellung von Transparenz über die geschlechtsspezifische Struktur der Fakultät und damit als Instrument der Selbstevaluation. Gemäß den Senatsrichtlinien vom 03.05.1995 will die Fakultät mit diesem Frauenförderplan zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und

Männern an der Universität Hannover beitragen. Angestrebt wird die Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind und die Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen an der Fakultät. Neben einer Bestandsaufnahme der aktuellen Situation enthält der Frauenförderplan Zielvorgaben i.S. des Gender Mainstreaming.

### STUDIERENDE

Der Anteil der Frauen an den Studierenden der Juristischen Fakultät lag im Berichtszeitraum bei knapp 50% (ca. 3% mehr als im Vorberichtszeitraum).

Gemäß den Senatsrichtlinien (II.2) soll es Bemühung der Universität Hannover sein, in allen Studiengängen einen Frauenanteil von mindestens 50% unter den Studierenden zu erreichen. Die Juristische Fakultät hat diese Zielvorgabe erfüllt. Diese Quote gilt es zu halten.

Die Frauenquote bei den zu Prüfenden des Studiengangs Staatsexamen lag in den Prüfungsjahren 2002, 2003 (bis 31.12.2003) bei ca. 52% und ist somit leicht gestiegen (vgl. anliegende Statistik des Landesjustizprüfungsamtes).

Von diesen 52% bestehen allerdings 16% das Examen nicht. Die Quote ist damit ähnlich wie bei den männlichen Examenskandidaten.

Der Anteil von Frauen am Magisterstudiengang „Europäische Rechtspraxis“ (MLE) hat sich leicht verringert, übersteigt aber deutlich den Anteil der Männer.

Unter den im Berichtszeitraum zugelassenen Studierenden des Ergänzungsstudiengangs Rechtsinformatik (Eulisp) waren 35,4% Frauen. Damit ergab sich keine größere Änderung zum vorherigen Berichtszeitraum. Eine Erhöhung des Bewerberinnenanteils wäre wünschenswert.

## BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR im WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

### HAUPTAMTLICHES WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

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

Für die anzustrebende Beschäftigtenstruktur der Fakultät kann kurzfristig das Kaskadenprinzip eine Leitlinie bilden. Hiernach ist der Zielwert des zu erreichenden Frauenanteils einer Beschäftigtengruppe der aktuelle Frauenanteil der darunter liegenden Qualifikationsstufe. Dieses

Prinzip berücksichtigt, dass häufig ein mit zunehmender Qualifikationsstufe sinkender Frauenanteil zu beobachten ist. An der Fakultät ist der Anteil der Frauen an den Mitarbeiterstellen unterschiedlich hoch: Bei den C1-Stellen ist er nahezu ausgeglichen (5 von 9; eine C2-Stelle ist von einer Frau besetzt. Bei den BAT IIa-Stellen ist das Verhältnis 4,75 (= Frauen) zu 10,25 (= Männer). Bedauerlicherweise sind von insg. 25 Professorenstellen nur zwei von Frauen besetzt; hinzu kommt noch eine Akademische Oberrätin. Allerdings waren in zwei Berufungsverfahren zwei Frauen auf Listenplatz 1 bzw. 2 gesetzt.

## STUDENTISCHE und WISSENSCHAFTLICHE HILFSKRÄFTE

Den Stellen für studentische Hilfskräfte ist ein besonderes Gewicht beizumessen, da sie den Studierenden Kontakte zu den Lehrgebieten und Einblicke in den universitären Betrieb von Forschung und Lehre ermöglichen. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen rekrutieren sich häufig

aus dieser Gruppe. Derzeit liegt der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften (ohne Abschluss) bei 54% (Vorberichtszeitraum: 50%), bei den wiss. Hilfskräften (mit Abschluss) unverändert bei 50 % (2000 = 20%).

## LEHRBEAUFTRAGTE

Weiterhin ist der Anteil von Frauen an der Zahl der Lehrbeauftragten (3 von 21) äußerst gering (14%). Die Fakultät strebt an, diesen Anteil deutlich zu erhöhen.

## PROMOTIONEN, HABILITATIONEN und STIPENDIEN

Der Frauenanteil an den Promotionsverfahren hat im Berichtszeitraum deutlich zugenommen. Unter den durchschnittlich 34 (21) Promovierenden in jedem Jahr befanden sich durchschnittlich 13 (4) Frauen. Die Frauenquote ist somit von ca. 19% auf 38% gestiegen. Allerdings beträgt der Frauenanteil an den überdurchschnittlichen Examina ca. 50%. Es wäre anzustreben, dass eine ähnliche Quote auch bei den Promotionen und Habilitationen erreicht wird.

sichtigen zwei weitere Frauen an der Fakultät zu habilitieren.

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

Im Berichtszeitraum hat eine Frau an der Juristischen Fakultät ihre Habilitation abgeschlossen. Derzeit beab-

## BESCHÄFTIGTE im VERWALTUNGSDIENST

Im Verwaltungsdienst sind ausschließlich Frauen beschäftigt. 11 der insgesamt 22 Mitarbeiterinnen sind auf halben Stellen beschäftigt; eine Mitarbeiterin auf einer 3/4-Stelle. Die Fakultät hat hier folgenden Aufgaben nachzukommen:

stellte Mitarbeiterinnen ausreichend Zeit und Möglichkeit zur Einarbeitung erhalten.

a) Sie setzt sich für eine tätigkeitsadäquate Vergütung der Beschäftigten des Verwaltungsdienstes ein, nutzt ihre Möglichkeiten, höher dotierte Stellen im Verwaltungsdienst zu schaffen und unterstützt berechtigte Anträge auf Höhergruppierung.

c) Die Fakultät achtet darauf, dass bei Einführung neuer Arbeitstechniken und Technologien die Mitarbeiterinnen ausreichende Möglichkeiten zu deren Erlernung bekommen.

b) Sie unterstützt die Beschäftigten im Verwaltungsdienst hinsichtlich der Teilnahme an Weiterbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen und achtet darauf, dass neu einge-

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

## GENDERFORSCHUNG

Die Fakultät unterstützt die Integration gender-spezifischer Inhalte in Forschung und Lehre.

Im Berichtszeitraum sind gender-spezifische Themen wiederum nur vereinzelt behandelt worden. Eine Ausnahme bilden die am Lehrstuhl Zivilrecht und Rechtsgeschichte (Prof. Meder) und die von Frau Dr. Willenbacher durchgeführten Lehrveranstaltungen. Im Bereich der Forschung sind die Projekte am Lehrstuhl von Prof.

Meder wiederum besonders hervorzuheben. Es handelt sich dabei u.a. um ein DFG-Projekt zum Thema „Reformforderungen zum Familienrecht und zur Rechtsstellung der Frau in Kaiserreich und Weimarer Republik“. Zu nennen ist auch die im Berichtszeitraum begründete Schriftenreihe „Rechtsgeschichte und Geschlechterforschung“ im Böhlau-Verlag, Köln u.a. (Hrsg: Prof. Dr. Stephan Meder/wiss. Ass. Dr. Arne Duncker).

## SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Sexuelle Belästigungen sind gemäß dem Beschäftigtenschutzgesetz 1994 eine Verletzung der arbeitsvertraglichen und dienstrechtlichen Pflichten. Die Senatsrichtlinien legen fest, dass Studierenden wie Beschäftigten ein gleichwertiger Schutz vor sexueller Belästigung zu gewähren ist. Unter sexueller Belästigung wird jedes sexuell gefärbte verbale und nichtverbale Verhalten verstanden, das von den Betroffenen nicht erwünscht ist, als abwertend und herabwürdigend erlebt wird. Dies schließt ein:

- unerwünschte Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Aussehen, das Geschlecht und/oder den Kör-

per der Frau (dies gilt auch für die Evaluationsfragebögen der Studierenden),

- unnötiger und unerwünschter körperlicher Kontakt,
- das Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz (hierunter fallen auch Bildschirmschoner).

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Anregungen und Beschwerden von Betroffenen entgegen. In einem Fall sexueller Belästigung ist gegen den Verursacher durch den Dekan bereits ein Hausverbot erteilt worden.

## ZIELSETZUNGEN der FAKULTÄT

- Alle Lehreinheiten sind aufgefordert, noch stärker als bisher geschlechtsspezifische Fragestellungen systematisch in Lehrveranstaltungen zu integrieren.
- Die Fakultät bemüht sich um Vortragsveranstaltungen und Lehraufträge von Wissenschaftlerinnen anderer Universitäten sowie zu Themen der Sonderforschung.
- In Berufungsverfahren sind gemäß den Senatsrichtlinien (II.2) Kenntnisse über den Stand der Geschlechterforschung im jeweiligen Fachgebiet sowie Leistungen in der Genderforschung als erwünschte Qualifikationen zu behandeln.
- Die Fakultät beabsichtigt, entsprechend dem Senatsbeschluss vom 19.04.2000 die Vergabe eines entsprechenden Fakultätspreises „Aktive Frauenförderung“ zu initiieren.
- In der Orientierungsphase für Erstsemester und in der Informationsveranstaltung für das Hauptstudium

ist auf die Aktivitäten der Fakultät hinsichtlich Frauenförderung, auf die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und auf deren Infoboard hinzuweisen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig in die Planungen mit einzubeziehen.

- Die Fakultät unterstützt die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und deren Vertreterin in ihrer Arbeit und hilft ihr bei der Organisation und Durchführung frauenspezifischer Veranstaltungen.
- Die Fakultät bekräftigt die unter Punkt 5 genannten Aufgabensetzungen hinsichtlich der Mitarbeiterinnen im Verwaltungsdienst
- Die Fakultät überprüft in regelmäßigen Abständen die Einhaltung der im Frauenförderplan genannten Zielsetzungen

## Behandlung frauenspezifischer Themen an der Juristischen Fakultät im Zeitraum Wintersemester 2002/2003 – Sommersemester 2004

Institut/Lehrgebiet	Frauenspezifische Fragestellungen, die in Lehrveranstaltungen behandelt wurden	Hausarbeit (HA), Referate (RE) mit Bezug auf frauenspezifische Fragestellungen	Forschungsarbeiten (Veröffentlichungen, Dissertationen, Projekte u.ä.) m. frauenspezifischem Inhalt
Lehrgebiet Zivilrecht und Rechtsgeschichte (Prof. Dr. Meder)	<p><b>Vorlesungen und Examinatorien:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorlesung Rechtsgeschichte I und II (Meder, mehrmals) mit besonderer Vertiefung frauenrechtsgeschichtlicher Themen.</li> <li>- Vorlesung Familienrecht (Meder)</li> <li>- Examinatorium Verfassungs- und Rechtsgeschichte (Meder u.a.)</li> <li>- Examinatorium Familien- und Erbrecht (Duncker, mehrmals)</li> <li>- European Gender Legal History (Duncker, im Rahmen des Erasmus-Dozenten-austauschs an der Universität Turku/Finland)</li> </ul> <p><b>Seminare, Kolloquien, Lektürekurse:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rechtshistorisches Seminar: Legitimation von Herrschaft in Staat und Familie (Meder/Duncker, Wintersemester 2002/2003)</li> <li>- Rechtshistorisches Forschungskolloquium: Der Streit um die Stellung der Frau im Familienrecht 1868-1918: Rechtsreformen und Familienwandel (Meder/Duncker, Sommersemester 2003)</li> <li>- Familienrechtliches Seminar: Die Fortbildung des Familienrechts durch das Bundesverfassungsgericht: eine Analyse ausgewählter Entscheidungen (Meder/Duncker, Sommersemester 2003)</li> <li>- Rechtshistorischer Lektürekurs: Exegese ausgewählter Quellen zur Familien-, Erb- und Frauenrechtsgeschichte (Duncker, SoSe 2003)</li> <li>- Rechtshistorischer Lektürekurs: Vergleichende Exegese römischer und mitteleuropäischer Rechtsquellen (Duncker, SoSe 2004)</li> <li>- Rechtshistorisches Forschungskolloquium: Aktuelle Probleme der Frauen- und Familienrechtsgeschichte (Meder/Duncker, SoSe '04)</li> <li>- Familienrechtliches Seminar: Möglichkeiten und Grenzen privatrechtlichen Handelns im Familienrecht (Meder/Duncker, SoSe 2004)</li> </ul>	<p>Typische Themen von Seminararbeiten Wintersemester '02/'03 bis Sommersemester 2004 in Auswahl:</p> <p><b>Rechtsgeschichte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legitimation von Herrschaft in Staat und Familie bei Hobbes</li> <li>- Legitimation von Herrschaft in Staat und Familie bei Pufendorf</li> <li>- BVerfGE 10, 59: Elterliche Sorge - Stichentscheid des Vaters</li> <li>- Das „Rechtshandb. für deutsche Ehefrauen“ Emilie Kempins (1896) zur Gestaltung von Eheverträgen nach damaligem BGB</li> <li>- Möglichkeiten und Grenzen privatrechtlichen Handelns im Familienrecht der DDR (1949-1990)</li> </ul> <p><b>Familienrecht</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- BVerfG NJW 1991, 1602: Ehefrau und Gleichberechtigung, § 1355</li> <li>- BVerfG NJW 2002, 1185: Zur Gleichwertigkeit von Familien- und Erwerbsarbeit bei der Bemessung nachehelichen Unterhalts</li> <li>- BVerfGE 89, 214 / NJW 1994, 36; BVerfG WM 1996, 948: Zur Sittenwidrigkeit v. Ehegattenbürgschaften</li> <li>- OLG Koblenz, NJW 2003, 2920: Verzicht auf Zugewinn- und Versorgungsausgleich</li> <li>- OLG Koblenz FamRZ 1986, 273: Ausdehnung des Versorgungsausgleichs</li> <li>- BGH FamRZ 1992, 1403; 1995, 291: Unterhaltsverzicht u. Kindeswohl</li> <li>- BVerfG v. 6.2.2001, FamRZ 2001, 343: Maßstäbe zur Inhaltskontrolle von Eheverträgen</li> <li>- OLG München FamRZ 2003, 35; BGH v. 11.2.2004 (XII ZR 265/02): Neueste Maßstäbe zur Inhaltskontrolle von Eheverträgen</li> <li>- BVerfG NJW 1993, 3058: gleichgeschlechtliche Ehe u. Ehedefinition</li> <li>- Finanzgericht Saarland NJW 2004, 1268: Keine Anwendung des Splittingtarifs auf Lebenspartner-schaften</li> </ul>	<p><b>Laufendes Forschungsprojekt:</b> Reformforderungen zum Familienrecht und zur Rechtsstellung der Frau in Kaiserreich und Weimarer Republik (gefördert durch Drittmittel der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Projektbeginn Oktober 2001).</p> <p>Im Rahmen dieses Projekts konnten eine wissenschaftliche Mitarbeiterin und mehrere studentische Mitarbeiterinnen angestellt werden, die jeweils unterschiedliche Bereiche des Familienrechts bearbeiten. Zentraler Gegenstand des Projekts sind die Rechtsforderungen unterschiedlicher Zweige der älteren deutschen und Schweizer Frauenbewegungen zur Stellung der Frau.</p> <p><b>Begründung und Herausgabe einer neuen Schriftenreihe</b> „Rechtsgeschichte und Geschlechterforschung“ im Böhlau-Verlag, Köln u.a. (Hrsg. Prof. Dr. Stephan Meder / wiss. Ass. Dr. Arne Duncker): erschienen sind 2003 die Bde. 1 und 2.</p> <p><b>Publizierte Dissertationen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arne Duncker: Gleichheit und Ungleichheit in der Ehe. Persönliche Stellung von Frau und Mann im Recht der ehelichen Lebensgemeinschaft 1700-1914. Köln u.a. 2003, XCVII, 1189 S. (s.c.l.)</li> <li>- David Großkathöfer: „Es ist ja jetzt Gleichberechtigung“. Die Stellung der Frau im nachehelichen Unterhaltsrecht der DDR. Köln u.a. 2003, 234 S. (m.c.l.)</li> </ul> <p><b>Im Sommersemester 2004 abgeschlossene Dissertation, Publikation steht bevor:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Andrea Czelk: Privilegierung und Vorurteil. Schutzbedürftigkeit und Schuld unehelicher Mütter aus Sicht der älteren bürgerlichen Frauenbewegung im Spiegel der Gesetzesforderungen zu § 217 RStGB. (s.c.l.)</li> </ul> <p><b>Dissertationsverfahren eingeleitet:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jens Lehmann: Reformforderungen zum ehelichen Güterrecht im Entstehungsprozess des BGB unter besonderer Berücksichtigung der Fraueninteressen.</li> <li>- Anmerkung: weitere einschlägige Dissertationen befinden sich z. Zt. in Arbeit.</li> </ul> <p><b>Weitere Publikationen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arne Duncker: Besprechung zu Alexandra Gilde, Die Stellung der Frau im Reichsstrafgesetzbuch von 1870/71 und in den Reformentwürfen bis 1919 im Urteil der bürgerlichen Frauenbewegung, SavZRG (GA) 121 (2003), S. 806-809.</li> </ul>

## Behandlung frauenspezifischer Themen an der Juristischen Fakultät im Zeitraum Wintersemester 2002/2003 – Sommersemester 2004

Institut/Lehrgebiet	Frauenspezifische Fragestellungen, die in Lehrveranstaltungen behandelt wurden	Hausarbeit (HA), Referate (RE) mit Bezug auf frauenspezifische Fragestellungen	Forschungsarbeiten (Veröffentlichungen, Dissertationen, Projekte u.ä.) m. frauenspezifischem Inhalt
Zivil-, Arbeits- u. Wirtschaftsrecht (Prof. Wendeling-Schröder)			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arne Duncker: Besprechung zu Ute Rosenbusch, Der Weg zum Frauenwahlrecht in Deutschland, SavZRG (GA) 121 (2003), S. 822-826.</li> <li>- Arne Duncker: Besprechung zu Andrea Stieldorf, Rheinische Frauensiegel. Zur rechtlichen und sozialen Stellung weltlicher Frauen im 13. und 14. Jahrhundert, SavZRG (GA) 122 (2004), S. 631-634.</li> </ul>
Wirtschaftswissenschaften (Prof. Frank)	LV „Recht und Ökonomie“: Arbeitsbedingungen und Entlohnung von Frauen		<p><b>Rechtshistorische Forschungskolloquien zur Frauenrechtsgeschichte im Sommersemester 2003 und Sommersemester 2004 unter internationaler Beteiligung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sommersemester 2003: Der Streit um die Stellung der Frau im Familienrecht 1868-1918: Rechtsreformen und Familienwandel.</li> <li>- Sommersemester 2004: Aktuelle Probleme der Frauen- und Familienrechtsgeschichte.</li> <li>- Diskriminierung und Privilegierung, Beitrag in einer Festschrift (Schwerdtner)</li> <li>- Projekt: Kommentar zum Antidiskriminierungsgesetz</li> </ul>
Öffentliches Recht und Rechtsphilosophie (Prof. Waechter)	Seminararbeitsthema: z.B. „Wegweisung“		
Öffentliches Recht: Verwaltungsrecht u. Recht der staatl. Transfersysteme (Prof. Butzer)	LV Sozialrecht: Themen wie Elternzeit, Erziehungsgeld, etc. Darin enthalten Fragen des Rollenverständnisses und eines frauenspezifischen Nachteilsausgleichs		
Öffentliches Recht C (Prof. Epping)	LV Europarecht und Verfassungsrecht, Diverse Themen zur Gleichstellungsthematik behandelt		
Verwaltungswissenschaften (Prof. Treiber)	Seminarthemen: Anteil von Frauen im Öffentlichen Dienst in Spitzenpositionen Zugang von Frauen zu Abitur und Universität seit Ende des 19. Jahrhunderts.		
Rechtssoziologie (Dr. Willenbacher)	Wintersemester 2002/2003: Rechtssoziologische Analyse der Umsetzung des Gewaltschutzgesetzes Sommersemester 2003: Rechtssoziologische Analyse der Umsetzung des Lebenspartnerschaftsgesetzes Wintersemester 2003/2004: Intervention bei häuslicher Gewalt		
Lehrstuhl für deutsches u. europ. Staats- u. Verwaltungsrecht (Prof. Haltern)	Gleichberechtigung nach EG-Recht		<p><b>Magisterarbeiten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vergleich deutsches/spanisches Gewaltschutzgesetz</li> <li>- Deutsches Gewaltschutzgesetz</li> <li>- Vergleich deutsches und französisches Nichtehelichenrecht</li> </ul>

### Magisterstudiengang Europäische Rechtspraxis MLE (Magister Legum Europae)

Akad. Jahr	Income insgesamt	Income weiblich	Income männlich
Wintersemester '03/'04 u. Sommersemester '04	36	25	11
Wintersemester '04/'05 u. Sommersemester '05	38	21	17

Akad. Jahr	Outgoing insgesamt	Outgoing weiblich	Outgoing männlich
Wintersemester '03/'04 u. Sommersemester '04	31	22	9
Wintersemester '04/'05 u. Sommersemester '05	35	22	13

### Magisterabschlüsse MLE (Magister Legum Europae)

Prüflinge insgesamt von 2003 bis 2004	Prüflinge weiblich	Prüflinge männlich	Ausländische Magisterabsolventen weiblich	Ausländische Magisterabsolventen männlich
70	32	24	12	2

### Statistiken des Ergänzungsstudiengangs Rechtsinformatik des Fachbereichs Rechtswissenschaften der Universität Hannover Studienanfängerinnen und -anfänger im Ergänzungsstudiengang Rechtsinformatik

Semester	Bewerber und Bewerberinnen		insgesamt	zugelassene Personen			2. Examen	Studienabbrecher
	Anzahl	davon Frauen		davon Frauen	davon Ausländer	davon Gast-studierende		
Sommersemester '02	36	10	20	6	0	0	11	1
Wintersemester '02/'03	40	17	20	9	1	0	11	0
Sommersemester '03	24	6	18	4	0	0	9	1
Wintersemester '03/'04	21	8	14	4	0	0	4	0
<b>gesamt</b>	<b>121</b>	<b>41</b>	<b>72</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>35</b>	<b>2</b>



WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE  
FAKULTÄT



WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE  
FAKULTÄT



## ERHÖHUNG des ANTEILS von FRAUEN

Der Studiengang Wirtschaftswissenschaften erreichte im Wintersemester 2002/2003 unter den Studienanfängern einen Frauenanteil von 44% (226 von 512). Im darauf folgenden Studienjahr 2003/2004 ist die absolute Zahl der Studentinnen gestiegen, obwohl die Zahl der Studienanfänger insgesamt gesunken ist (234 von 500). Damit ist der Frauenanteil erfreulicherweise auf 47% gewachsen. Positiv anzumerken ist, dass immer weniger Frauen das Studium abbrechen. Der Frauenanteil derer, die das Vordiplom bestehen, lag im Wintersemester 2002/2003 noch bei 30,3% und ist in den letzten Semestern stetig gestiegen. Im Sommersemester 2004 betrug er sogar 63,7%. Der Frauenanteil der Exmatrikulationen aufgrund des endgültigen Nichtbestehens ist dagegen von 50% im Wintersemester 2002/2003 auf 30% im Sommersemester 2004 gesunken.

(Daten des Immatrikulations- und des Prüfungsamtes der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät).

Unter allen Studierenden lag der Anteil an Frauen im Wintersemester 2002/2003 bei 38%. Aufgrund des steigenden Anteils an Studienanfängerinnen lässt sich ein Trend hin zu einer kontinuierlich steigenden Zahl an weiblichen Studierenden erkennen.

Bei den Studienabschlüssen ist der Anteil der Frauen im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum von 30,3% (2002) auf 38,5% im Studienjahr 2003 gestiegen. Leider liegen bisher keine statistischen Erhebungen über die Abschlussnoten im Vergleich zwischen Studenten und Studentinnen vor. Die wirtschaftswissenschaftliche Fakultät vergibt halbjährlich den „Wilhelm-Launhardt-Preis“ für

besondere Leistungen im Rahmen der Diplomprüfung. Seit 1990 erhalten Absolventinnen und Absolventen, deren Diplomarbeit mit einer Note von mindestens 1,3 bewertet wurde und deren Diplommittelschnittsnote mindestens 1,5 erreicht, diesen Preis. Unter 23 Preisträgern im Zeitraum Oktober 2002 bis September 2004 befinden sich 8 Frauen, was einem Anteil von 35% entspricht.

Positiv hervorzuheben ist, dass sich auch immer mehr Frauen nach ihrem Abschluss als Dipl.-Ökonomin dazu entschließen, an der Universität Hannover zu bleiben und zu promovieren. Das lässt sich daran erkennen, dass der Anteil der Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen in den letzten Semestern gestiegen ist, wobei er im Sommersemester 2003 bei 45%, also nahe der gewünschten 50% lag.

Bei der Anzahl der Habilitationen schwankt der prozentuale Anteil von Frauen in den letzten Jahren. Im Jahr 2002 habilitierte nur eine Frau (1 von 1), in 2003 lag der Frauenanteil dagegen lediglich bei 25% (1 von 4). Wünschenswert wäre ein kontinuierlich höherer Anteil.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Inka Gläser und ihre Stellvertreterin Daniela Beckmann haben es sich zur Aufgabe gemacht, den Frauenanteil besonders im Bereich des Lehrpersonals zu erhöhen. Dieser lag im Wintersemester 2003/2004 unter den wissenschaftlichen Assistenten bei 50%, unter den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen bei 27% und unter den Professoren und Professorinnen sogar deutlich unter 10%.

(Prozentuale Angaben aus: Statistiken zum Förderplan 2005).

## VERBESSERUNG der STUDIEN- und ARBEITSSITUATION

Zur Verbesserung der Studien- und Arbeitssituation wurden verschiedene Maßnahmen an der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät beschlossen und umgesetzt.

So wurde im Berichtszeitraum eine Homepage der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten entwickelt und am 01.11.2003 ins Netz gestellt

[www.wiwi.uni-hannover.de/Einrichtungen/Gleichstellung/index.html](http://www.wiwi.uni-hannover.de/Einrichtungen/Gleichstellung/index.html)

Ziel dieser Maßnahme ist es, den Mitgliedern der Fakultät einen leichteren Zugang zu den Angeboten der Gleichstellungsbeauftragten zu ermöglichen.

Weiter wurde beschlossen, die Mitarbeiter der Fakultät mittels Informationsemails auf aktuelle Veranstaltungen und Angebote des Gleichstellungsbüros aufmerksam zu machen. Seit Anfang dieses Jahres werden diese Infomails regelmäßig an die Mitarbeiter verschickt.

Im Sommersemester 2004 wurde erstmals die Informationsveranstaltung „Frauen promovieren – aber wie“ von den Gleichstellungsbeauftragten der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät angeboten. Die Veranstaltung dient der gezielten Förderung von Studentinnen im Hauptstudium, die sich für eine Promotion interessieren. Dabei werden die vielfältigen Wege zur Promotion sowie die unterschiedlichen Finanzierungsmöglichkeiten für diesen Zeitraum aufgezeigt. Die Veranstaltung wurde erstmals am 26.04.2004 durchgeführt, wobei die Studentinnen die Möglichkeit zu Fragen und zur Diskussion nutzen.

## **GESCHLECHTERFORSCHUNG und FRAUENSTUDIEN**

Im Berichtszeitraum veröffentlichte der Lehrstuhl „Empirische Wirtschaftsforschung“ von Prof. Hübler eine Forschungsarbeit zum Thema „Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede“ (Olaf Hübler, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 36. Jg (2003), S. 539-559).

Am Lehrstuhl „Unternehmensführung und Organisation“ von Prof. Steinle sind „gender“-Fragen in Forschung und Lehre Teil des Alltagshandelns, das heißt, wenn sich in Bezug auf die Forschungsfrage „gender“-Fragen ergeben, werden diese in Vorlesungen, Übungen und Seminaren behandelt.

## **MAßNAHMEN im SINNE von GENDER MAINSTREAMING**

Trotz jahrelanger frauenpolitischer Aktivitäten ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach wie vor nicht erreicht. Um diesem Ziel näher zu kommen, werden neue Methoden und Strategien für die Gleichstellung der Geschlechter entwickelt. Gender Mainstreaming ist ein solches Projekt.

Das Thema Gleichstellung soll alle erreichen, deswegen wollen die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät durch Maßnahmen wie beispielsweise regelmäßiges Versenden von Informationsemails an alle Mitarbeiter bewirken, dass sowohl Männer als auch Frauen über die Arbeit und Angebote des Gleichstellungsbüros informiert sind.

Der Lehrstuhl „Makroökonomik“ (ehemals „Wachstum und Verteilung“) beschäftigt seit mehreren Jahren eine Mitarbeiterin im Rahmen des Dorothea-Erleben-Programms. Das 1994 von der niedersächsischen Landesregierung begonnene Programm soll die Chancengleichheit für Frauen unterstützen und fördert die vorhandene Qualifizierung für eine Professur. Das hohe Qualifikationspotential von Frauen wird durch dieses Programm weiter gestärkt und es zeigt sich, dass damit ein Qualitätsgewinn für die Fakultät zu erzielen ist.

Ein Projekt mit dem Thema „Atypische Beschäftigung in Niedersachsen“ wird am Lehrstuhl „Konjunktur- und Strukturpolitik“ von Prof. Meyer durchgeführt. Im Rahmen dieses Projektes wird untersucht, in welchen Betrieben atypische Beschäftigungsformen vorrangig eingesetzt werden. Weiter wird der Frage nachgegangen welche Wirkungen diese für den Betrieb in Bezug auf Beschäftigungsstabilität, Produktivität u.ä. haben. Da Frauen überproportional in solchen atypischen Beschäftigungsverhältnissen stehen, ist dieses Projekt interessant für die Geschlechterforschung.

Weiterhin hat die Nachwuchsförderung Priorität. So soll bereits bei den Erstsemestlern Sensibilität für das Thema Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden. Es ist geplant, bei den Studienanfängern des Wintersemesters 2004/2005 eine provokative Plakataktion durchzuführen, um auf die Arbeit des Gleichstellungsbüros aufmerksam zu machen.

Durch die Initiierung und Durchführung solcher Handlungen soll ein Beitrag zur Verbesserung der Studien- und Arbeitssituation geleistet werden, welcher ein gleichstellungspolitisches Ziel im Sinne von Gender Mainstreaming ist.

Die im Berichtszeitraum durchgeführten Maßnahmen, wie Infomails versenden, Homepage aufbauen und Informationsveranstaltungen durchführen, werden deshalb fortgeführt und weiterentwickelt.

Allgemein kann festgestellt werden, dass an der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät Gender Mainstreaming weitestgehend berücksichtigt wird. An den Ver-

teilungen unter den Studienanfängern lässt sich erkennen, dass der Studiengang mittlerweile Frauen und Männer gleichermaßen anspricht.

Bei der geplanten Umgestaltung des Diplomstudienganges hin zu einem Bachelor-/Masterstudiengang sollte darauf geachtet werden, dass in der neuen Studienordnung Gender Mainstreaming berücksichtigt wird.

### Dokumentation frauenfördernder Maßnahmen (10/2002–09/2004)

Für den Berichtszeitraum beschlossene Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer	Im Berichtszeitraum umgesetzte Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer	Neue Beschlüsse über künftige Ziele und Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer
Entwicklung einer Homepage der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät	Homepage seit dem 01.11.2003 im Netz	Die Homepage soll weiter ausgebaut werden.
Informationsmail an die Mitarbeiter der Fakultät	Regelmäßiger Versand seit dem 08.01.2004	Die Infomails sollen weitergeführt werden.
Angebot einer Veranstaltung "Frauen promovieren – aber wie"	Die Veranstaltung wurde am 26.04.2004 abgehalten.	Die Veranstaltung soll im Sommersemester 2005 erneut angeboten werden, diesmal fakultätsübergreifend.
		Begrüßung Erstsemester, Plakataktion
Lehrstuhl Makroökonomik (ehem. Wachstum und Verteilung): Beschäftigung von Frau Dr. Clemens als Habilitandin und Frau Dr. Soretz als Mitarbeiterin im Rahmen des Dorothea-Erleben-Programms		Ernennung von Frau Dr. Soretz zur Oberassistentin

### Dokumentation der Forschung und Lehre zu frauenspezifischen Fragestellungen (10/2002 bis 09/2004)

Institut/Lehrgebiet	Frauenspezifische Fragestellungen, die in Lehrveranstaltungen behandelt wurden	Hausarbeit (HA), Referate (RE) mit Bezug auf frauenspezifische Fragestellungen	Forschungsarbeiten (Veröffentlichungen, Dissertationen, Projekte u.ä.) mit frauenspezifischem Inhalt
Lehrstuhl für empirische Wirtschaftsforschung, insb. Ökonometrie			Olaf Hübler, "Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 36.Jg (2003), S. 539-559
Konjunktur- und Strukturpolitik			"Atypische Beschäftigung in Niedersachsen"
Unternehmensführung und Organisation		Diplomarbeit zum Thema: "Verhaltensweisen von Gründerinnen im Gründungsprozess"	

## ZENTRALE VERWALTUNG

Basis für die Fortschreibung ist die Dokumentation der Frauen fördernden Aktivitäten vom 15.01.2003. Die dort beschriebenen Maßnahmen sind in dem Zeitraum der

Jahre 2002 bis 2004 fortgesetzt und intensiviert worden. Dies gilt im Einzelnen für:

### AUS- und FORTBILDUNG BERUFSRÜCKKEHRERINNEN

Im Jahr 2004 konnten zwei Frauen nach langfristiger Krankheit erfolgreich auf andere geeignete Arbeitsplätze vermittelt werden. Eine nach zehnjähriger Beurlaubung zurückgekehrte Bedienstete wurde zur Sekretärin umgeschult und erfolgreich vermittelt.

Darüber hinaus werden in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe von Gleichstellungsbüro und Personaldezernat Maßnahmen entwickelt, um den Wiedereinstieg von Berufsrückkehrerinnen zu erleichtern.

### FORTBILDUNG am ARBEITSPLATZ

Frauen wurden weiterhin gezielt ermutigt, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen, wie z.B. Haushaltsrecht, Zuwendungsrecht, SAP, Landesbetrieb, Betriebswirtschaft, Englisch usw.

### BERUFLICHE FÖRDERUNG von FRAUEN BEURLAUBUNGEN

Drei in der Elternzeit befindlichen Frauen wird ihrem Wunsche entsprechend eine mit den familiären Pflichten kompatible Teilzeitbeschäftigung ermöglicht.

### BERUFLICHER AUFSTIEG

Die Bemühungen, den Frauenanteil in den oberen Vergütungs- und Besoldungsgruppen im Fortschreibungszeitraum zu erhöhen, waren wiederum erfolgreich. Im Beamtenbereich im gehobenen Dienst sind Frauen mittlerweile bis zur Bes. Gr. A 12 einschließlich mehrheitlich vertreten.

Zur Situation im Angestelltenbereich verweise ich auf die Anlage 1 siehe Seite 167. Hier ergeben sich durch Fluktuation von Jahr zu Jahr Verschiebungen. Besonderes Augenmerk verdient die Verg.-Gr. III im Technischen Dienst. Hier sind Frauen mittlerweile überrepräsentiert.

### „SPRINGERINNENMODELL“

Inzwischen haben sich vier Sekretärinnen in dem Projekt derart qualifiziert, dass sie sich in der Universität Hanno-

ver auf höher bewertete Arbeitsplätze erfolgreich bewerben konnten.



## ZENTRALE VERWALTUNG



**TECHNISCHE INFORMATIONSBIBLIOTHEK und  
UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK HANNOVER (TIB/UB)**

**TECHNISCHE  
INFORMATIONSBIBLIOTHEK  
und UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK  
HANNOVER (TIB/UB)**





## SITUATIONSBESCHREIBUNG

Das Bibliothekswesen hat unter den Beschäftigten traditionell einen hohen Frauenanteil, i.d.R. von über 50%. Allerdings ist der Anteil der Frauen in den vier Dienstgruppen Höherer Dienst, Gehobener Dienst, Mittlerer Dienst und einfacher Dienst unterschiedlich hoch. Dies gilt entsprechend für die TIB/UB.

Die TIB/UB ist eine organisatorische Einheit, die in besonderem Maße dazu beitragen kann, den im Grundgesetz Art. 3 Abs. 2 und in dem NHG § 16 (5) und § 21 (3) verankerten Auftrag des Staates, den immer noch in weiten Teilen bestehenden Nachteilen von Frauen entgegenzuwirken, umzusetzen.

Der Frauenförderplan der TIB/UB ist dabei ein Instrument, das hilft, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern partnerschaftlich zu verwirklichen. Die „Senatsrichtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Hannover“ werden von der TIB/UB selbstverständlich eingehalten. Dies gilt insbesondere im Personalbereich bei der Festlegung von Qualifikationsan-

forderungen, des Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens, für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie für die Beteiligung des Bereichspersonalrats und der Gleichstellungsbeauftragten der TIB/UB.

Die TIB/UB ist bemüht, den Frauenanteil in allen Bereichen auf mindestens 50% zu halten. Immer unter der Voraussetzung, dass qualifizierte Bewerbungen von Frauen auf die zu besetzenden Stellen eingehen.

Zum Stichtag 30.09.2004 hatte die TIB/UB insgesamt 302,08 Personal- und Projektstellen mit insgesamt 361 Beschäftigten.

Von den 361 Beschäftigten sind 236 Frauen (= 65,37%); von den 127 in Teilzeit beschäftigten Personen sind 110 Frauen (= 86,61%). Mit diesem hohen Frauenanteil trägt die TIB/UB nicht unerheblich zur Frauenförderung an der Universität Hannover bei. Im einzelnen gibt es zu den vier Dienstgruppen die folgenden Anmerkungen.

### HÖHERER DIENST

Von den 35 im höheren Dienst Beschäftigten sind 20 Frauen. Dies entspricht 57,1%. Mit 67% Frauen (vier der sechs) in Spitzenpositionen bei den Planstellen (B2, A15 und Verg Gr. I a) übertrifft die TIB/UB bei weitem die sonst im Bibliothekswesen vorhandenen Verhältnisse. Eine Beschäftigte wurde von BAT IV a nach BAT II a (höherer Dienst) höhergruppiert.

- Frauenanteil an befristeten Projektstellen (soweit höherer Dienst):
- Alle 5 Projektstellen des höheren Dienstes sind mit Frauen besetzt:
- GetInfoPlus: 1 Stelle VergGr. I b
- AGInf. (Vascoda): 1 Stelle VergGr. I b
- VLIB: 1 Stelle VergGr. II a
- ViFaPhys: 1 Stelle VergGr. II a mit 35 Wochenstunden
- ViFaHolz: 1 Stelle VergGr. II a

### GEHOBENER DIENST

Der Frauenanteil an den Beschäftigten im gehobenen Dienst beträgt 81,4%. Von den 47 Teilzeitbeschäftigten sind 43 Frauen (91,5%).

Im Bereich der höherwertigen Stellen (A 11, A 12, A 13 g.D., VergGr. IV a) sind 18 von 24 Beschäftigten Frauen, was einer Quote von 75% entspricht.

### MITTLERER DIENST

Von den besetzten Stellen im mittleren Dienst sind 57% Frauen. Hier ist zu berücksichtigen, dass wegen der Unterbringung

von ehemaligen Soldaten nach dem Soldatenversorgungsgesetz nicht alle Besetzungen von uns beeinflussbar sind.



## EINFACHER DIENST

Von den besetzten Stellen im einfachen Dienst sind 69,5 % Frauen.

In der Buchbinderei sind fast ausschließlich Frauen beschäftigt, in der Poststelle dagegen fast ausschließlich

Männer. Im Bereich Magazin/Reprostelle ist der Männeranteil geringfügig höher. Zu den Maßnahmen der Frauenförderung an der TIB/UB gehören auch noch die folgenden Aspekte:

## SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Sexuelle Belästigung wird in der TIB/UB nicht geduldet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich sexuell belästigt fühlen, können sich jederzeit an die Dezentrale

Gleichstellungsbeauftragte, den Bereichspersonalrat oder an Mitglieder der Bibliotheksleitung der TIB/UB wenden, die die vorgesehenen Maßnahmen einleiten werden.

## PERSONELLE MAßNAHMEN

Alle frei werdenden Stellen und zur Wiederbesetzung freigegebene Stellen werden – mit Ausnahme der für ehemalige Soldaten bzw. für andere Zwecke gesperrten Stellen (z.B. Reformarbeitsmarkt) – zunächst universitätsintern (im Internet der Universität Hannover und im Intranet der TIB/UB), danach öffentlich ausgeschrieben. Außerdem ist mit der Landesbibliothek Hannover ein Austausch der internen Ausschreibungen vereinbart. Aus Zeitgründen erfolgen interne und externe Ausschreibung gelegentlich auch parallel. Gleichzeitig erfolgt die Meldung an die Schwerbehindertenvermittlungsstelle beim Arbeitsamt. Die öffentliche Ausschreibung erfolgt stets im Internet [www.tib.uni-hannover.de](http://www.tib.uni-hannover.de) und – je nach dem zu erwartenden Kreis von Bewerberinnen bzw. Bewerbern – in der Hannoverschen Allgemeinen Zeitung oder im „Bibliotheksdienst“ oder in der ZEIT oder – bei

EDV-Stellen – in einschlägigen Fachzeitschriften. Dabei wird jeweils die zzt. in der Universität Hannover für die Frauenförderung vorgeschriebene Formulierung verwendet: Die Universität Hannover will Frauen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften besonders fördern und fordert deshalb qualifizierte Frauen nachdrücklich auf, sich zu bewerben.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Mütter und Väter zu verbessern, wird im Rahmen der Gleitzeitordnung allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu einer individuellen Arbeitszeit geboten.

In 2004 wurde mit zwei Telearbeitsplätzen ein Pilotprojekt begonnen, das zzt. evaluiert wird. Es wird angestrebt, das Angebot an Telearbeitsplätzen zu erweitern.

## WEITERE MAßNAHMEN

Die Bewerbung um das Total E-Quality-Prädikat war erfolgreich. Als erste Bibliothek in der Bundesrepublik erhielt die TIB/UB im Mai 2004 das Total E-Quality-Prädikat, eine Auszeichnung dafür, dass in der TIB/UB eine an Chancengleichheit von Frauen und Männern ausgerichtete Personalpolitik stattfindet.

Kundinnen im Hauptgebäude der TIB/UB Ende 2004 wieder in Betrieb genommen werden.

Jährliche Beteiligung am Girls' Day Mädchenzukunftstag seit 2001.

Die Intranet-Seite für Frauen, mit Informationen insbesondere zum Mutterschutz und zum Gender Mainstreaming, ist überarbeitet und ergänzt worden. Nach zeitweiliger Schließung wegen Sanierungsarbeiten in den Lesesälen konnte der Stillraum für Mitarbeiterinnen und

Eigene, überarbeitete Broschüre (Berücksichtigung der Gesetzesänderung in 2002) für werdende Mütter mit allen wichtigen Informationen zur Kinderbetreuung, Arbeitszeitregelungen usw., die die Spezifika in der Bibliothek berücksichtigt.

## BETEILIGUNG der GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN der TIB/UB

Zusätzlich zu den von der Gleichstellungsbeauftragten jährlich einberufenen Frauenvollversammlung der Mitarbeiterinnen der TIB/UB finden direkte Gespräche zwischen Bibliotheksleitung und der Gleichstellungsbeauftragten der TIB/UB statt. Das Bibliotheksmanagement der TIB/UB und der Bereichspersonalrat führen außerdem seit vielen Jahren einmal monatlich „Gemeinsame Gespräche“ durch, in die auch die Gleichstellungsbeauftragte der TIB/UB einbezogen ist. In diesen regelmäßig stattfindenden Gesprächen werden personelle und organisatorische Fragen, aktuelle Probleme und Projekte besprochen, die einzelne Mitarbeiterinnen bzw. einzelne Gruppen oder das Personal insgesamt betreffen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird grundsätzlich zu Personalauswahlgesprächen hinzugezogen. Da die Bibliothek im besonderen Maße um Personalentwicklung bemüht ist, ist neben der im Geschäftsverteilungsplan verankerten

Personalentwicklung eine Personalentwicklungsgruppe (PE-Gruppe) gebildet worden, an der die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt ist. Die Gleichstellungsbeauftragte ist auch Mitglied der „Koordinierungsgruppe Bibliothek“ (KB), in der seit dem 01.01.2004 neben der Bibliotheksleitung und dem Personalrat u.a. die Produktverantwortlichen und Fachreferatsvertreter der TIB/UB vertreten sind.

In der Bibliothekskommission der Universität Hannover ist die Gleichstellungsbeauftragte als beratendes Mitglied vertreten. Darüber hinaus ist die Gleichstellungsbeauftragte in sämtlichen temporären Gremien und Arbeitsgruppen, die sich ergeben aus dem umfangreichen Veränderungsprozess in der TIB/UB, vertreten. Auf diese Weise wird in der TIB/UB bereits heute an vielen Stellen daran gearbeitet, die Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu erreichen.

## PRESSEMITTEILUNG

### TIB/UB ERSTE DEUTSCHE BIBLIOTHEK mit TOTAL E-QUALITY SCIENCE AWARD

Am 27. Mai 2004 erhielt die Technische Informationsbibliothek und Universitätsbibliothek Hannover (TIB/UB) als erste Bibliothek in der Bundesrepublik das Total E-Quality-Prädikat. Die Prädikatsvergabe fand im Haus der Deutschen Post AG in Bonn statt. Unterstützt wird die Vergabe vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Diese Auszeichnung würdigt, dass die TIB/UB sich nachweislich und langfristig in ihrer Personalentwicklung für die Chancengleichheit von Frauen und Männern einsetzt. Mit einem Anteil von mehr als 50% Frauen in den Spitzenpositionen ist ein besonderer Meilenstein erreicht. Zusätzlich unternimmt die Bibliothek besondere Anstrengungen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermöglichen. Die Fürsorge für Schwangere und stillende Mütter wird großgeschrieben. Der Still- und Schwangerschaftsruheraum wird auch den Kundinnen der TIB/UB zur Verfügung gestellt. In diesem Jahr wurden außerdem die beiden ersten Telearbeitsplätze eingerichtet.

Basis dafür ist eine starke Institutionalisierung des Gender Mainstreaming. Die Gleichstellungsbeauftragte ist an Entscheidungen in allen Gremien der Bibliothek beteiligt.

Nicole Petri · Technische Informationsbibliothek und Universitätsbibliothek Hannover (TIB/UB) · Marketing und Öffentlichkeitsarbeit  
Welfengarten 1 B · 30167 Hannover · Fon 762 8003 · Fax 762 2686 · nicole.petri@tib.uni-hannover.de



Überreichung der  
TOTAL E-QUALITY-  
Urkunde durch  
Frau Eva Maria Roer  
(Vorsitzende des Total  
E-Quality Deutschland  
e.V., links) an Dr.

Reinke Huhle (Gleichstellungsbeauftragte  
der TIB/UB, rechts) und Petra Düren  
(Kaufmännische Leitung der TIB/UB)

Weitere Informationen unter  
[www.total-e-quality.de](http://www.total-e-quality.de)  
und bei der Gleichstellungsbeauftragten der TIB/UB  
**Dr. Reinke Huhle**  
Telefon: 762-3420  
[reinke.huhle@tib.uni-hannover.de](mailto:reinke.huhle@tib.uni-hannover.de)

**REGIONALES RECHENZENTRUM  
für NIEDERSACHSEN (RRZN)**



**REGIONALES RECHENZENTRUM  
für NIEDERSACHSEN (RRZN)**



## SITUATIONSBESCHREIBUNG

### ERHÖHUNG des ANTEILS von FRAUEN

Der Anteil der Frauen bei den Beschäftigten im RRZN liegt insgesamt mit ca. 20% weiterhin deutlich unter den in den „Senatsrichtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Hannover“ gesetzten Zielvorgaben. Der Anteil der Frauen hat sich im Berichtszeitraum nicht verändert. Es ist festzustellen, dass die Prozentsätze der Frauenanteile in den einzelnen Beschäftigtengruppen stark differieren. Die möglichen Gründe hierfür sowie die vom RRZN geplanten Maßnahmen zur Verbesserung der Situation zugunsten eines höheren Frauenanteils werden nachstehend ausführlicher dargelegt. Es muss aber betont werden, dass die Zielvorgaben des Senats trotz aller Bemühungen nicht kurzfristig erreicht werden können.

Ein wesentlicher Grund liegt in den heterogenen Aufgabenstellungen und in der damit verbundenen unterschiedlichen Beschäftigtenstruktur im RRZN, die folgendes Aussehen hat:

Von den insgesamt 76 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Plan- und befristeten Stellen (siehe S. 149) entfallen:

- 52,63% auf die Gruppe „Wissenschaftlicher Dienst“,
- 13,16% auf die Gruppe „Technischer und Verwaltungsdienst“ (Anteil Verw.dienst: 7,89%, Anteil Techn. Dienst: 5,26%) und
- 32,89% auf die Gruppe „Datenverarbeitung“.

### WISSENSCHAFTLICHER DIENST

#### a) Wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Anteil der Frauen an den wissenschaftlichen Hilfskräften beträgt 13,64%, d.h. von 22 wiss. Hilfskräften sind lediglich 3 Frauen als wiss. Hilfskraft beschäftigt. Dieser geringe Anteil erklärt sich im wesentlichen aus dem vergleichsweise geringen Frauenanteil bei den Studierenden der ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächer; darüber hinaus ist bei den Studierenden eine verstärkte Zurückhaltung zur Übernahme einer Hilfskrafttätigkeit zu beobachten. Das RRZN wird sich bemühen, den o.g. Anteil zu halten und auszubauen, ist dabei aber wesentlich abhängig von den Aktivitäten der entspre-

Es erweist sich weiterhin als besonders schwierig, Mitarbeiterinnen für den wissenschaftlichen Dienst zu gewinnen, da hierfür ein Studienabschluss in einem ingenieurwissenschaftlichen bzw. naturwissenschaftlichen Fach Voraussetzung ist.

Der wesentliche Grund hierfür ist die bekanntlich geringe Anzahl der Absolventinnen in den genannten Fachgebieten insbesondere bei den Ingenieurwissenschaften. Eine kurzfristige Verbesserung dieser Situation wird seitens des RRZN nicht gesehen.

Eine noch schlechtere Situation liegt im technischen Bereich vor, wo es bisher nicht möglich war, eine geeignete Mitarbeiterin zu finden. Beide Gruppen zusammen machen fast 60% des Personals aus, so dass die o.g. Einschätzung berechtigt erscheint.

Trotz dieser Einschätzung wird sich das RRZN weiterhin intensiv bemühen, in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Anhebung auf 50% zu erreichen sowie in den Bereichen, in denen der Frauenanteil über dem Durchschnitt liegt, den Anteil auf mindestens 50% zu halten.

chenden Fachbereiche zur Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden.

#### b) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Anteil der Frauen im wissenschaftlichen Dienst beträgt insgesamt 12,5%. Dies bedeutet, dass von 40 Stellen im wissenschaftlichen Dienst 5 Stellen durch Frauen besetzt sind. Ziel des RRZN ist es, den Frauenanteil im wissenschaftlichen Dienst zu erhöhen, soweit ein entsprechendes Bewerberinnenangebot vorliegt. Derzeit sind 4 Mitarbeiterinnen und 3 Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt.

## TECHNISCHEN DIENST und VERWALTUNGSDIENST

### a) Verwaltungsdienst

Im Verwaltungsbereich sind insgesamt 6 Stellen angesiedelt, von denen 4 Planstellen mit Frauen besetzt sind (=66,66%). Dieser Bereich hat damit den höchsten Frauenanteil im RRZN. Eine detaillierte Aufschlüsselung ist der Tabelle auf S. 149 zu entnehmen.

Im Berichtszeitraum wurde 1 Stelle befristet mit einer Frau neu besetzt bzw. der befristete Arbeitsvertrag verlängert.

Derzeit befindet sich 1 Mitarbeiterin aus diesem Bereich im Erziehungsurlaub.

### b) Technischer Dienst

Der Technische Bereich umfasst 4 Planstellen, keine Stelle in diesem Bereich ist mit einer Frau besetzt. Der Grund hierfür ist sicherlich auch in dem Tätigkeitsfeld dieses Bereiches zu suchen. Geeignete Bewerberinnen für diesen Tätigkeitsbereich zu finden, erweist sich daher weiterhin als schwierig. Neubesetzungen im Berichtszeitraum erfolgten nicht.

## DATENVERARBEITUNG

Der Datenverarbeitungsbereich gliedert sich in die Unterbereiche DV-Organisation, Anwendungsprogrammierung, DV-Systemtechnik, Datenerfassung und Maschinenbedienung. Der Frauenanteil für den gesamten Bereich beträgt 19,74%. Zwei Mitarbeiterinnen sind teilzeitbeschäftigt mit 50%.

programmierung und in der Systemtechnik in der Regel ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium einer einschlägigen Fachrichtung (Informatik bzw. Elektrotechnik) gefordert wird. In diesen beiden Fachstudiengängen ist der Frauenanteil erfahrungsgemäß wesentlich geringer als der Anteil der männlichen Absolventen, so dass auch in Zukunft nicht mit einer großen Zahl von Bewerberinnen zu rechnen ist.

Zur Erläuterung sei erwähnt, dass als Einstellungs voraussetzung für eine Tätigkeit in der Anwendungs-

## VERBESSERUNG der STUDIEN- und ARBEITSSITUATION von FRAUEN

- Die RRZN-Geschäftsleitung wird darauf achten, dass eine Gleichbehandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Zuweisung von Tätigkeiten entsprechend der Qualifizierungsanforderung der Stelle erfolgt.
- Den Mitarbeiterinnen werden zur Förderung und Qualifizierung ausreichende Möglichkeiten gegeben, an internen und externen Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen.
- Termine für interne Weiterbildungsmaßnahmen werden nach Möglichkeit so gelegt, dass alle Teilzeitbeschäftigten daran teilnehmen können.
- Es soll versucht werden, Frauen, die sich im Erziehungsurlaub befinden oder aus anderen Gründen beurlaubt sind, die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen.
- Der Wiedereinstieg von Frauen in das Arbeitsleben soll durch gezielte Einarbeitungs- und Weiterbildungsmaßnahmen erleichtert werden.
- Das RRZN wird sexuelle Belästigungen von Mitarbeitern/-innen am Arbeitsplatz nicht dulden und wird entsprechend den Senatsrichtlinien die entsprechenden Verfahrensschritte einleiten, um derartige Belästigungen zu verhindern bzw. ihnen entgegenzuwirken.





## ZENTRALE STUDIENBERATUNG

### SITUATIONSBE SCHREIBUNG

Die Zentrale Studienberatung (ZSB) ist ein Teil eines dezentralen und subsidiären Beratungsnetzes am Hochschulstandort. Dabei ist sie eine Anlaufstelle für Studieninteressierte und Studierende und nimmt eine Rückmeldefunktion für Probleme in Studium und Lehre wahr, damit die Erfahrungen aus der Beratungstätigkeit in die Lehre zurückfließen können. Die daraus sich ergebende Notwendigkeit einer engen Kooperation zwischen allgemeiner und Studienfachberatung ist dem Selbstverständnis der ZSB immanent. Im Zentrum sämtlicher Anstrengungen stehen die Studieninteressierten und Studierenden. Der Beratungsprozess dient dem Erschließen und Stärken persönlicher Ressourcen (Förderung der Entscheidungs-, Handlungskompetenz im universitären Umfeld) und stellt Methoden/Instrumente/Techniken zur weiteren eigenverantwortlichen Bearbeitung der Themen zur Verfügung (Hilfe zur Selbsthilfe).

Unter ihrem Beratungsauftrag verstehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ZSB, dass sie den Ratsuchenden durch intensive Gespräche und Informationen Hilfe bei Entscheidungsprozessen anbieten. Dabei folgen die Beraterinnen und Berater den Prinzipien Freiwilligkeit und Vertraulichkeit und orientieren sich an den Interessen der Ratsuchenden. Zentralen Stellenwert besitzt das persönliche Gespräch als Kurzberatung und als zeitintensive, personenorientierte Beratung. Aktuelle Erkenntnisse aus der Frauenforschung und dem Gender Mainstreaming werden regelmäßig in Teambesprechungen diskutiert und in die Beratungs- und Projektarbeit integriert.

Weitere Arbeitsschwerpunkte bilden Vortragsveranstaltungen und Workshops zu studienrelevanten Themen sowie Projekte. Durch den Kontakt zu Studierenden und Studieninteressierten deutlich werdende Ungleichgewichte zwischen Männern und Frauen in Studium und Lehre werden dabei immer bewusst wahrgenommen und im Team bei konzeptionellen Diskussionen und Reflektionen thematisiert. Die sich hieraus ergebenden Ergebnisse werden im Beratungsalltag und in den Gruppenveranstaltungen/Workshops umgesetzt (Näheres hierzu unter Inhaltliches).

Im Berichtszeitraum fanden in der ZSB weitreichende personelle Veränderungen statt:

## ZENTRALE STUDIENBERATUNG





## PERSONELLE ENTWICKLUNG

In dem Berichtszeitraum wurden 2 von Frauen besetzte befristete Studienberatungsstellen entfristet. Nach dem Ausscheiden der Mitarbeiterin für die Organisation der Infothek der ZSB im Mai 2003 ging die frei gewordene Stelle in den Stellenpool der Universität über und konnte daher nicht wieder besetzt werden. Im April 2004 wurde eine Studienberaterin für ihr Wahlamt im Personalrat für vier Jahre freigestellt. Ihre Stelle wurde für diesen Zeitraum mit einem Mann besetzt. Somit wurde die Vorstellung nach einer paritätischen Besetzung des Beratungsteams (3/3) verwirklicht. Das Sekretariat der ZSB ist mit zwei Frauen besetzt (eine Vollzeit- und eine

Teilzeitkraft). Eine in 2004 durch Altersteilzeit frei gewordene Stelle wurde durch eine Frau wieder besetzt. Eine Sekretärinnenstelle konnte höhergruppiert werden. Die Zentrale Studienberatung beschäftigte im Berichtszeitraum kontinuierlich sieben Studierende (fünf studentische Hilfskräfte in der Infothek, zwei studentische Hilfskräfte für die Betreuung der PCs und des Internetauftritts der ZSB) und eine wissenschaftliche Hilfskraft mit Abschluss (zuständig für die Redaktion der von der ZSB veröffentlichten Informationsbroschüren). Auch im Bereich der studentischen Hilfskräfte strebt die ZSB an, die Anzahl von Männern und Frauen im Gleichgewicht zu halten.

### Stellenbesetzung September 2004

BAT IIA/Ib		BAT VII		Wiss. Hilfskraft		Stud. Hilfskraft mit Abschluss		Wissen. Hilfskraft	
2 Vollzeit davon	1w 1m	1 Vollzeit davon	1w	2 Vollzeit davon	1w 1m	5 Vollzeit davon	3w 2m	1 Vollzeit davon	1m
4 Teilzeit davon	2w 2m	1 Teilzeit davon	1w						

## RATSUCHENDE

Entgegen dem letzten Berichtszeitraum ist der Anteil der männlichen Personen, die nach Information und Beratung in der ZSB fragten, leicht angestiegen. Der Anteil der weiblichen Ratsuchenden beträgt aber immer noch mehr als 50%. Auch bei der Wahrnehmung von persönlichen Beratungsgesprächen zeigt sich eine leichte Annäherung. Lag die geschlechtsspezifische Nutzung damals noch bei einem Frauenanteil von ca. 60%, beträgt dieser Anteil im aktuellen Berichtszeitraum ca. 57%. Fokussiert man den Blick auf bestimmte Beratungsanlässe, so ist auch hier festzustellen, dass es dabei zwischen den Geschlechtern weniger signifikante Unterschiede gibt. Gleichwohl sind in bestimmten Bereichen nach wie vor auffällige Abweichun-

gen vorhanden. So ist z. B. zu beobachten, dass weibliche Ratsuchende deutlich mehr perspektivisch gerichtete Fragestellungen haben. Von allen Personen, die sich bereits während des Studiums über Studienausgang/Beruf/Arbeitsmarkt informieren, sind 60% weiblich. Noch deutlicher ist der Frauenanteil in der Beratung, wenn es um die Erörterung von sozialen Problemen geht. Fast 65% derer, die mit diesem Anliegen die Beratungsstelle aufsuchen, sind Frauen. Interessant ist der geschlechtsspezifische Anteil bei der Frage nach einer möglichen Promotion. Während des Studiums ist diese Frage für 60% der Frauen, nach dem Studium für 60% der Männer ein Thema.

## INHALTLICHES

Frauenförderung und Gender Mainstreaming spiegelt sich in der Arbeit der ZSB auf drei Ebenen wieder:

- in der Umsetzung innerhalb des Teams
- in der Arbeit mit den Ratsuchenden/in den Workshops/Gruppenangeboten

- in dem entsprechende Angebote in den universitären Kontext der Frauenförderung und des Gender Mainstreamings gestellt werden.

## DIE UMSETZUNG INNERHALB des TEAMS

In der ZSB wird darauf geachtet, dass alle anfallenden Arbeiten gleichmäßig auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt werden. Vier der Beraterinnen und Berater haben Kinder im schulpflichtigen Alter oder jünger. Reguläre Arbeitszeiten und vor allem außerplanmäßige Dienste (z.B. Schulkontakte, Vortragsveranstaltungen, Fortbildungen) werden im Team so abgesprochen, dass trotz der Mehrarbeit allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowohl eine gute Betreuung ihrer Kinder als auch die Übernahme und Mitgestaltung aller anfallenden

Tätigkeiten/Aktivitäten möglich ist. Ebenso wird eine Mitarbeiterin, die eine umfangreiche und zeitintensive Weiterbildung belegt hat, von den Kolleginnen und Kollegen hierin voll unterstützt, indem z.B. Dienste so gelegt werden, dass sie zeitlich mit ihrem Weiterbildungsprogramm harmonisieren. In den regelmäßig stattfindenden Dienstbesprechungen wird die Thematik der Frauenförderung und des Gender Mainstreamings, situationsbedingt oder wenn der Bedarf besteht, diskutiert.

## BERATUNGSSITUATIONEN und GRUPPENANGEBOTE

Prinzipiell entscheidet das Zufallsprinzip, ob ein Ratsuchender/eine Ratsuchende von einer Kollegin oder einem Kollegen beraten wird. Äußern Ratsuchende den Wunsch, speziell von einem Mann oder einer Frau beraten zu werden, wird diesem selbstverständlich entsprochen. Entsteht während der Anmeldung zur Beratung oder noch während des Gespräches der Eindruck, dass die Person Scheu hatte, diesen Wunsch zu äußern, wird ihr diese Möglichkeit angeboten. Gewinnt während eines Beratungsgespräches der Berater/die Beraterin den Eindruck, dass Studierende aufgrund ihres Geschlechts oder Status als Mutter/Vater Nachteile erfahren oder in ihrem Studium/ihrer Studienwahl eingeschränkt werden, wird dies in der Dienstbesprechung vorgestellt und diskutiert. Auf-

grund des noch immer herrschenden Ungleichgewichtes zwischen Männern und Frauen in den naturwissenschaftlichen und technischen Fächern organisiert die ZSB seit 1997 die Herbstuniversität für Schülerinnen in Naturwissenschaften und Technik und unterstützt seit 2002 das Gleichstellungsbüro bei der Durchführung des Mentoring für Schülerinnen. Sowohl die aktuellen Studentinnenzahlen in diesen Fächern als auch die in Beratungsgesprächen immer wieder thematisierte Situation, dass studieninteressierten Schülerinnen durch ihr soziales Umfeld von diesen Studienfächern abgeraten wird, zeigen, dass diese Angebote nicht nur im Moment, sondern auch in der nächsten Zukunft notwendig sind.

## Die ANGEBOTE der ZSB im UNIVERSITÄREN KONTEXT der FRAUENFÖRDERUNG

Die Angebote „Herbstuniversität“ und „Mentoring für Schülerinnen“ der ZSB flossen in den universitären Kontext ein, als sich

die Universität um den Preis der Initiative D21 „Get the best – Frauen als Erfolgsfaktor für Hochschulen“ erfolgreich bewarb.

## AUSBLICK

Personalpolitisch ist die Zentrale Studienberatung weiterhin bestrebt, das gesamte Team paritätisch zu besetzen. Die Erfahrungen durch die Beratungsgespräche und die oben erläuterte statistische Auswertung zeigen, dass sich die Anzahl der Männer und Frauen, die die ZSB aufsuchen, angenähert hat. Dennoch wurden einige Unterschiede deutlich: Frauen scheuen sich noch immer vor Studiengängen in den Natur- oder Ingenieurwissenschaften und zeigen sich oft verunsichert bezüglich ihrer persönlichen Kompetenzen. Die Fragestellungen der Männer sind weniger perspektivisch, oft suchen sie erst

dann die Beratung auf, wenn ihre Studien- oder persönliche Situation schon sehr verfahren ist. Beiden geschlechtsspezifischen Problematiken wird die ZSB künftig im Sinne des Gender Mainstreamings noch aktiver begegnen. Das hierfür notwendige Wissen und Handlungsstrategien eignen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ZSB durch Fortbildungen an. In thematischen Dienstbesprechungen werden Kenntnisse vertieft und reflektiert. Innerhalb des Teams der ZSB werden anfallende Aufgaben unter dem Aspekt des Gender Mainstreamings verteilt.

## PSYCHOLOGISCH-THERAPEUTISCHE BERATUNG für STUDIERENDE (PTB)



## PSYCHOLOGISCH-THERAPEUTISCHE BERATUNG für STUDIERENDE (PTB)



## SITUATIONSBEREICHUNG

Als Zentrale Einrichtung der Universität Hannover wird die Psychologisch-Therapeutische Beratung für Studierende (ptb) im Jahre 2005 seit 35 Jahren ihrem Auftrag entsprechen, deutschen und ausländischen Studierenden am Hochschulstandort Hannover bei psychologisch-therapeutischen und/oder psychosozialen Konflikten, Störungen und Krisen im Studienverlauf niederschwellige, bedarfs- und lösungsorientierte sowie feld- und fachkompetente Einzel- und Gruppenberatung anzubieten.

Die Einzelberatung der ptb wird zu ca. 75 Prozent von den Studierenden der Universität Hannover genutzt, zu jeweils ca. 6 Prozent von den Studierenden der Medizinischen Hochschule, der Hochschule für Musik und Theater und der Fachhochschule Hannover und zu ca. 4 Prozent von Ratsuchenden der Tierärztlichen Hochschule. Im Berichtsjahr 2003, dessen Statistik hier zugrunde gelegt wird, suchten insgesamt 591 Ratsuchende die ptb für Einzelberatung auf, was einer Steigerung gegenüber dem Vorjahr von 4,4 Prozent entspricht. Pro Ratsuchender/m ergab sich ein Durchschnittswert von 3,2 Gesprächen pro Beratungsfall. Insgesamt 83 Studierende nahmen in 2003 Gruppenangebote der ptb wahr. Im Rahmen eines Gesamtkonzepts „Gesundheitsfördernde Hochschule“ nehmen auch MitarbeiterInnen der Universität Hannover psychologische Beratung in Anspruch.

Zentrale Kriterien der Beratungsarbeit stützen sich auf die Grundpfeiler Salutogenese (die gesunden Anteile der

Ratsuchenden treten gegenüber Krankheitskategorien in den Vordergrund), Ressourcenorientierung (der Beratungsprozess fokussiert die Ressourcen der Ratsuchenden bzw. reaktiviert diese) Gender Mainstreaming.

Gender Mainstreaming als letztgenannter Grundpfeiler ist einerseits seit Jahren integraler Bestandteil des Arbeitsverständnisses der ptb, bedarf andererseits einer kontinuierlichen Reflexion im konkreten Beratungsgeschehen. In der Universität Hannover bewegen sich Studierende und Beschäftigte als Menschen beiderlei Geschlechts, so dass Beratung mit ihnen einen Prozess umfasst, der eine Gender-Perspektive einzubeziehen hat. Um diese mit Leben zu füllen, werden Inhalte der konkreten Beratungsarbeit von den MitarbeiterInnen der ptb in die wöchentlich einstündigen bzw. bei Bedarf im Semester dreistündigen Teamsitzungen eingebracht und unter kollegialer Supervision (Intervision) reflektiert. In den Blick geraten hierbei für die Beratungsarbeit wichtige Kriterien wie Freiwilligkeit, Umgang mit Daten, Vertraulichkeit, Schweigepflicht sowie spezielle Gesichtspunkte, z. B. Umgang mit Suizidgefährdeten, Abstinenz der BeraterInnen etc., wie sie u.a. in der Berufsordnung der Niedersächsischen Psychotherapeutenkammer (Leiterin ist als Psychologische Psychotherapeutin Mitglied der Kammer) und der psychologischen bzw. psychotherapeutischen Berufsverbände, z. B. der Deutschen Gesellschaft für Verhaltenstherapie und des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (dto.), festgelegt sind.

## Zur NUTZUNG der BERATUNGSANGEBOTE

Seit 1996 ist eine stetige Steigerung der Ratsuchenden für die Einzelberatung festzustellen:

1996: 280	1997: 425	1998: 439	1999: 480
2000: 498	2001: 526	2002: 566	2003: 591

Abhängig von den jeweiligen Angeboten erhöht sich auch die NutzerInnenzahl der themen- und übungszentrierten Gruppen; in 2003 nahmen 83 Studierende diese Angebote wahr (2002: 67). Mit 15 Prozent ausländischen Ratsuchenden bei einem Geschlechterverhältnis von 71 Prozent Studentinnen und 29 Prozent Studenten ist die Annahme des Beratungsangebots durch die ausländischen Studierenden im Vergleich zu anderen niedersächsischen Hoch-

schulorten als gut akzeptiert zu werten. Insgesamt 89 ausländische Studierende suchten die ptb zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten in 2003 auf.

Die jährliche Berichterstattung fokussiert ausdrücklich die Geschlechtervariable. Aktuelle epidemiologische Studien legen nach wie vor eine geschlechtsrelevante Ungleichverteilung der Auftretenswahrscheinlichkeit psychischer Störungen nahe. Auf den ersten Blick tun dies auch die Zahlen der geschlechtsspezifischen Nutzung der ptb (w/m bezogen auf 100 Ratsuchende):

1996: 59:41	1997: 60:40	1998: 61:39	1999: 63:37
2000: 66:34	2001: 64:36	2002: 66:34	2003: 65:35

Wie in früheren Kommentierungen dargelegt, verbietet sich jedoch eine eindimensionale Erklärung. Studenten scheinen eine größere Schwellenangst überwinden zu müssen, sowohl Einzel- als auch Gruppenberatung wahrzunehmen. Der Versuch, im Wintersemester 2003/2004 ein handlungsorientiertes Seminar unter dem Titel „Selbst ist der Mann – Männliche Moderne managen“ gemeinsam mit einem Mitarbeiter der Sozialberatung des Studentenwerks Hannover durchzuführen, scheiterte aufgrund einer zu geringen Zahl an Interessenten. Auch in 2003 zeigt sich eine Ungleichverteilung zugunsten der Studentinnen bei den Gruppenangeboten: 76 Prozent weiblichen stehen 24 Prozent männliche Studierende gegenüber. Dieses Verhältnis gleicht exakt jenem in 2002. Anzumerken ist, dass mit der Übernahme der Gruppendurchführung des Angebots „Psychisch gesundene Studierende“ durch einen männlichen Berater sich zeitweise verstärkt männliche Studierende angesprochen fühlten, dieses Angebot wahrzunehmen. In 2003 lag hier das Geschlechterverhältnis bei 62 : 38.

Das Geschlechterverhältnis der Ratsuchenden gleicht sich mit zunehmendem Alter an, so die Erfahrungen der letzten Jahre. Im Berichtsjahr 2003 zeigt sich ferner ein hoher Prozentsatz männlicher Studierender (42 Prozent), für die eine Weiterempfehlung, überwiegend eine ambulante Psychotherapie, ausgesprochen wurde (Weiterempfehlung Studentinnen: 26 Prozent). Letzteres spricht dafür, dass Studenten oftmals erst dann die ptb aufsu-

chen, wenn bereits eine Störung von Krankheitswert vorliegt. Das nunmehr mit minimalen personellen Ressourcen zum Sommersemester 2004 umgesetzte Projekt einer vorgeschalteten Online-Beratung strebt an, insbesondere männliche Studierende frühzeitiger für psychologisch-therapeutische Beratungsangebote zu sensibilisieren. Ein erstes Indiz, dass so möglicherweise Studenten eher erreichbar sind, schien der Anmeldemodus über Internet in 2003: 20 Studenten und 21 Studentinnen fanden den Kontakt zur ptb auf diesem Wege. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt läßt sich aufgrund eher geringer Nachfrage des Angebots über den Erfolg dieses Vorhabens keine Aussage machen. Auch im Berichtsjahr nahmen Studierende mit Kindern gelegentlich nach vorheriger Absprache das Angebot wahr, während ihrer Einzelberatung ihr Kind von der Kollegin oder dem Kollegen im Anmeldebereich betreuen zu lassen. Seit Ende des Wintersemesters 2003/2004 trifft sich in den Räumen der ptb eine Gruppe von Studentinnen geisteswissenschaftlicher Fächerkombinationen mit dem Vorhaben, ihren Studienabschluss auf Selbsthilfebasis, jedoch bei Bedarf unter Supervision der Leiterin der ptb, zu fokussieren. Von den jeweils sechs bis acht Studentinnen haben zwei inzwischen ihre Abschlussarbeit fertig gestellt. Die Teilnahme von Studenten sowie Studierenden naturwissenschaftlicher Studiengänge ist von den Initiatorinnen, die an interdisziplinärem Arbeiten interessiert sind, durchaus gewünscht, bisher jedoch aufgrund mangelnder Nachfrage nicht realisiert.

## Zur BERATUNG von MITARBEITERINNEN

In 2003 (2002: 24) wurden insgesamt 57 mindestens 50-minütige Einzelberatungen mit 7 männlichen und 6 weiblichen Mitarbeitern der Universität auf deren Wunsch und Initiative zu u.a. folgenden Themenschwerpunkten geführt:

- Arbeitsstörungen
- familiäre Belastungen
- Perspektivenklärung
- Probleme am Arbeitsplatz
- depressive Verstimmungen und Angststörungen
- interpersonelle Problematik
- Psychotherapieempfehlung
- Umgang mit schwerer Erkrankung

Jenseits der mit Rundschreiben A Nr. 31/2001 umrissenen Thematik „Schutz vor sexueller Belästigung“ dokumen-

tiert die Nachfrage nach vertraulicher Einzelberatung einen entsprechenden Bedarf unter den Beschäftigten. Von klinischen Diagnosen wird bei Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ebenso wie bei Studierenden möglichst abgesehen. Auch hier gelten selbstverständlich die vorgenannten Basiskriterien: Freiwilligkeit, Berücksichtigung von Datenschutz, Vertraulichkeit und Schweigepflicht aller in der ptb Tätigen. In subjektiv von den Ratsuchenden als Krise empfundenen Situationen wird dem Beratungswunsch unbürokratisch und zeitnah entsprochen. Der Beratungsauftrag der ptb für MitarbeiterInnen fügt sich ein in ein Gesamtkonzept „Gesundheitsfördernde Hochschule“.

## PERSONELLE ENTWICKLUNG

Während Beratungsspitzenzeiten im Semester konnte in den letzten Jahren zur Entlastung der hauptamtlichen BeraterInnen (Peter Lorenz, Dipl. Psych./Wissenschaftlicher Mitarbeiter sowie Dr. Waltraud Freese, Dipl.-Psych./Psychologische Psychotherapeutin - Leiterin) aus Eigenmitteln der ptb der Vertrag von Martina Rios, Sozialpsychologin M.A. mit gestalttherapeutischer Weiterbildung, Koordinatorin des CampusCenters der Universität Hannover, für jeweils fünf Beratungseinheiten/wöchentlich in der Vorlesungszeit erweitert werden. Ab dem Wintersemester 2004 ist diese Möglichkeit allerdings in Frage gestellt, da der befristete Arbeitsvertrag von Frau Rios im CampusCenter offenbar nicht verlängert wird. Nach wie vor ermöglicht die finanzielle Unterstützung des Studentenwerks Hannover eine Ergänzung des Angebots der ptb durch themen- und übungszentrierte Gruppen. Im Verwaltungsbereich tangierten die Auswirkungen des Einstellungsstopps der zuständigen obersten Landesbe-

hörden insofern drastisch die Personalsituation der ptb, als dass nach Erreichen der Altersrente für Frauen der bisherigen Stelleninhaberin die umfangreichen Aufgaben in Sekretariat, Anmelde- und Informationsbereich der Beratungsstelle aushilfsweise durch wechselnde studentische Hilfskräfte verrichtet werden, Stundenvolumen und Aufgabenbereiche der wissenschaftlichen Hilfskraft, Dipl.- Sozialwissenschaftler Martin Paulick, umverteilt werden mussten und eine Mehrbelastung an Verwaltungsarbeit von der Leiterin zu leisten ist. Zum 15. Januar 2005 besteht gegenwärtig nach zunächst befristeter Freigabe der Stelle durch die Landesbehörden Zuversicht, die Verwaltungsstelle mit einer Kollegin aus einer anderen Landesbehörde unbefristet besetzen zu können und somit die deutliche Hoffnung, den gegenwärtigen Standard der Personal-, Struktur- sowie Ergebnisqualität und damit die Beratungsqualität der ptb erhalten zu können.

## FAZIT und AUSBLICK

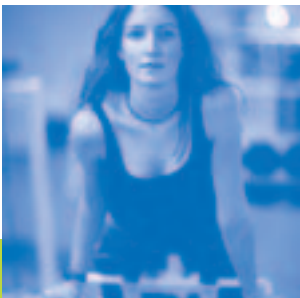
Zwar schränkt die aufgezeigte, optimale Auslastung der ptb den Spielraum für Innovationen unter den gegebenen personellen und finanziellen Ressourcen ein, dennoch wird die Psychologisch-Therapeutische Beratung für Studierende unverzichtbar für die Psychohygiene am Hochschulstandort Hannover sein und als Bindeglied zu hochschulinternen und -externen Institutionen, letztere vor allem im Gesundheitsbereich von Region und Stadt Hannover, fungieren. Vorrangig stellt sich die Aufgabe, die Balance zu halten zwischen Beratungsauftrag und Bedarfsorientierung, Auslastung der Beratungsstelle und Belastung des Teams. Im Berichtsjahr 2003 - dies sei abschließend angemerkt - wurden außerhalb der üblichen Beratungszeit wiederum 49 Krisenberatungen durchgeführt, in denen Studierenden nach Diagnostik eines starken inneren Spannungszustandes, z. B. einer Suizidgefährdung, umgehend ein Termin eingeräumt wurde. Unter verschärften gesamtgesellschaftlichen und hochschulkontextuellen Bedingungen ist zu prognostizieren, dass das Bedürfnis nach psychologischer Beratung trotz gegenwärtig sinkender Studierendenzahlen in Zukunft unverändert hoch bleibt. Die ptb wird unter den sich wandelnden Bedingungen eine wichtige Position in der Beratungslandschaft am Hochschulstandort Hanno-

ver einnehmen und dazu beitragen, die intellektuelle Leistungsfähigkeit und psychische Stabilität der Ratsuchenden zu gewährleisten.

Der Beitrag der Psychologisch-Therapeutischen Beratung für Studierende zum Frauenförderplan der Universität Hannover 2005 wurde ausführlich in einer Teamsitzung am 15. Oktober 2004 besprochen und ergänzt.



ZENTRUM für HOCHSCHULSPORT



ZENTRUM für HOCHSCHULSPORT





## SITUATIONSBESCHREIBUNG

### BILANZIERUNG

Gemäß der Zielsetzung des Beitrags des Zentrums für Hochschulsport zum Frauenförderplan der Universität Hannover sind im Berichtszeitraum folgende Maßnahmen ergriffen worden:

#### Frauenbeauftragte

Britt Dahmen ist zu Beginn des Jahres 2004 aus dem Hochschulsport ausgeschieden. Da die zentralen Einrichtungen ohnehin eine gemeinsame Frauenbeauftragte haben, wurde auf eine Nachfolge verzichtet. Frauen/Gleich-

stellungspolitische Aspekte werden durch das (Frauen-) Team des ZfH angeregt und verfolgt.

#### Stellensituation hauptamtliches Personal

Durch die Rückkehr zweier SportlehrerInnen aus der Elternzeit hat sich die Stellensituation der Hauptamtlichen zugunsten der Frauen verschoben. Nunmehr sind die 3,5 Sportlehrer-Stellen zu diesem Zeitpunkt mit 3 Frauen (2 Stellen) und 2 Männern (1,5 Stellen) besetzt, wobei die Leitung von einem Mann wahrgenommen wird.

#### Einstellung von Übungsleiterinnen

	Anzahl der Kurse geleitet von Männern	Anzahl der Kurse geleitet von Frauen	Anteil Frauen in %
Wintersemester 2002/2003	187	118	38%
Sommersemester 2003	253	120	32%
Wintersemester 2003/2004	207	123	37%
Sommersemester 2004	239	136	36%

Im Vergleich zu den Vorjahren ist die Zahl der Übungsleiterinnen im Sommersemester vergleichsweise stabil geblieben, im Wintersemester ging die Anzahl der Übungsleiterinnen kontinuierlich um bis zu 5 %-Punkte zurück; hier ist also dringend gegenzusteuern.

von Frauen besetzt. Hier besteht nur ein geringer Einfluss auf das Zahlenverhältnis, da die Beiratsmitglieder von den 6 Hochschulen und den 6 Asten ernannt/gewählt werden.

#### Beirat des ZfH

Der Beirat des ZfH hat insgesamt 14 Mitglieder. Davon sind derzeit zwei Positionen vakant, 3 Positionen werden

#### Sport- und Bewegungsangebot

Ein gewisser Teil des Angebotes ist anmeldepflichtig. Hier ergibt sich in Bezug auf die Teilnahme von Frauen folgendes Bild:

	Persönliche Anmeldung Männern	Persönliche Anmeldung Frauen	Anteil Frauen in %
Wintersemester 2002/2003	775	869	49%
Sommersemester 2003	1250	966	40%
Wintersemester 2003/2004	1127	950	41%
Sommersemester 2004	1439	1186	41%

Im Vergleich zum vergangenen Berichtszeitraum ist der Anteil an Frauen in anmeldepflichtigen Kursen im Schnitt um ca. 2,5% gestiegen.

#### Frauenkurse

Frauenkurse haben sich in den Bereichen Selbstverteidigung, Ballspiele, Fitness, Boxen, Krafttraining und Sauna schon länger etabliert. In diesem Feld neu ist eine Trainingsgruppe für Frauen im Volleyball. Im Felsklettern und Orientalischen Tanz gehören Frauenkurse ebenfalls mittlerweile zum festen Angebot. Neu dazu gekommen ist ein Kurs im Vokaltönen. Insgesamt kann das ZfH auf ca. 17 Frauenkurse im Semesterprogramm verweisen.

In Bezug auf die nicht anmeldepflichtigen Kurse kann zwar keine geschlechtsspezifische Analyse vorgelegt werden, wir gehen aber davon aus, dass sich die Teilhabe von Frauen in etwa im gleichen Verhältnis bewegt. Damit entspricht der Anteil von Frauen im Hochschulsport in etwa dem Geschlechterverhältnis an der Universität Hannover.

Auch die Neuaufnahme von Sportarten sowie die Turniergestaltung orientiert sich an der Maßgabe der gleichberechtigten Beteiligung der Geschlechter. So werden bspw. Turniere im Basketball und Volleyball vornehmlich als Mixed-Turniere ausgeschrieben, bei denen eine Mindestanzahl von Frauen bzw. Männern vorgeschrieben ist. Um auch Männern speziell den Zugang zu klassischen „Frauensportarten“ zu ermöglichen, werden im Hochschulsport auch geeignete männliche Vorbilder in diesen Bewegungsrichtungen (z.B. Tanz) gezielt gesucht und eingestellt.

### Sondermaßnahmen

Auf Initiative des Gleichstellungsbüros führt das ZfH mittlerweile regelmäßig eine Kinderferienbetreuung für Kinder von Hochschulangehörigen (Studierende und Bedienstete) durch. Schwerpunkt der Kinderferienbetreuung ist ein sport- und kulturorientiertes Angebot für 6 bis 12-Jährige am Vormittag einzelner Wochen in den Schulferien. In diesem Jahr haben zwei Uninahe Kinderferienwochen stattgefunden. Die erste war vor Ostern (29.03. bis 02.04.04), die zweite war in den Herbstferien vom 11. bis 15.10.04. Beide Angebote waren ausgebucht, für die Veranstaltung im Herbst gab es eine Warteliste mit 8 Kin-

dern. Diese Angebote werden insgesamt sehr gut angenommen und bewertet und könnten zukünftig ausgebaut werden.

Es gehört seit langem zum Selbstverständnis der Mitarbeiterinnen des ZfH sich an der Frauenpolitik des Allgemeinen Deutschen Hochschulsportverbandes (adh) aktiv zu beteiligen. Folglich ist das ZfH regelmäßiger Ausrichter von frauenbezogenen Maßnahmen des adh. Im Januar 2003 wurde ein Seminar zum Thema Kommunikationsstrategien für Frauen aus dem Bereich des Hochschulsports in Hannover durchgeführt.

Im Rahmen des bundesweiten Mentoring-Projektes für junge Frauen im Hochschulsport waren zwei Teilnehmerinnen aus Hannover als Mentees und ein Teilnehmer als Mentor beteiligt.

### Rahmenbedingungen

Durch flexible Arbeitszeitregelungen im Hochschulsport werden insbesondere die Interessen von MitarbeiterInnen mit (kleinen) Kindern nach Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit berücksichtigt.

## FAZIT und FORTSCHREIBUNG

Das ZfH hat auch in den letzten zwei Jahren versucht, seine Angebote für beide Geschlechter adäquat zu gestalten. Erfreulich ist es dabei festzustellen, dass sich der Anteil der Frauen in den anmeldepflichtigen Kursen erhöht hat, wobei das nicht mit den tatsächlichen Teilnahmezahlen im Hochschulsport korrespondieren muss (hier liegen keine gesicherten Daten vor).

Da der Anteil der Übungsleiterinnen leicht zurück gegangen ist, muss hier in den nächsten Semestern verstärkt darauf geachtet werden, qualifizierte Übungsleiterinnen für ein Engagement im Hochschulsport zu motivieren.

Als auch experimentelles Feld für neue Sport- und Bewegungsrichtungen wird der Hochschulsport auch in Zukunft seine Angebotsgestaltung daran überprüfen müssen, ob sie sich gleichermaßen an Frauen wie an Männern orientiert. Ggfs. sind hier spezielle Angebote zu schaffen.

Ausgeweitet werden könnte das Projekt „KinderFerienbetreuung für Hochschulangehörige“. Hier sind z. B. spezielle Outdoor-, Kletter- oder Zirkusangebote denkbar, die auch ältere Kinder ansprechen würden. In den nächsten Semestern sollte auch geprüft werden, ob Angebote mit weiteren Zeiten z.B. auch in den Nachmittagsstunden für die Hochschulangehörigen attraktiv und entlastend sein könnten. Wir sehen diese Angebote als konkreten Beitrag zu einer familienfreundlichen Hochschule, die Kindererziehung und Berufstätigkeit in Einklang bringen will und für die damit verbundenen Probleme sensibilisiert ist. Unter Beibehaltung der Mitfinanzierung durch das Gleichstellungsbüro würde das Zentrum für Hochschulsport diese Angebote gerne wieder ausrichten und ggfs. ausbauen.

## ZENTRALE EINRICHTUNG für WEITERBILDUNG

## ZENTRALE EINRICHTUNG für WEITERBILDUNG



**weiterBILDUNG**●

## SITUATIONSBESCHREIBUNG

Im Weiterbildungsprogramm für das Hochschulpersonal wurde der Schwerpunkt der frauenspezifischen Veranstaltungen fortgeführt. In Kooperation mit dem Lehrpersonal der Universität Hannover und mit den Volkshochschulen der Region wurden weitere „FrauenAkademien“ gestartet; dieses wissenschaftliche viersemestrige Grundlangebote wendet sich an Frauen in Orientierungsphasen. Für die Alumnis wurden spezifische Angebote entwickelt,

die sich reger Nachfrage erfreuen (unica). In Kooperation mit dem Institut für Erwachsenenbildung wurde die viersemestrige „Offene Universität für Frauen“ entwickelt und mit Frau Ministerin Merk als Schirmherrin begonnen. Zurzeit gibt es drei parallele Angebote für insgesamt ca. 75 Frauen. Im Durchschnitt der gemischtgeschlechtlich ausgeschriebenene Veranstaltungen sind ca. zwei Drittel der Teilnehmenden Frauen.

## ERHÖHUNG des ANTEILS von FRAUEN als BESCHÄFTIGTE der ZEW

Mit folgenden Ausnahmen wurden frei gewordene bzw. neu geschaffene Stellen mit Frauen besetzt:

- stud. Hilfskraft Gasthörerstudium und
- wiss. Angestelltenstelle (50%) für blended learning und EDV-Veranstaltungsmanagement; hier ergibt sich aber kein neuer „Männerschwerpunkt“, da ein Kollege – mit ebenfalls BAT IIa, 50% – die ZEW verlassen hat.

Ca. vier Fünftel des Arbeitsvolumens liegt bei Frauen; dem entspricht die Anzahl der Beschäftigten. Dieser „Über-

hang“ an weiblichen Beschäftigten ist seit Jahren stabil. Lehrende (Honorarkräfte und weitere) in den Veranstaltungen der ZEW sind zu ca. zwei Dritteln weiblich.

Eine weitere Erhöhung des Anteils der Frauen in der ZEW erscheint praktisch kaum möglich. Bei den mit Männern besetzten BAT-Stellen handelt es sich um Lebenszeitstellen. In der ZEW gibt es weit überwiegend Teilzeitstellen, die insbesondere Frauen eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.

## VERBESSERUNG der STUDIEN- und ARBEITSSITUATION von FRAUEN

Unter 1. wurde bereits auf die Entwicklung des Angebots für Frauen hingewiesen. In anderen Angeboten der ZEW werden nach Möglichkeit und Interesse geschlechtshomogene Arbeitsgruppen gebildet. Weitere Perspektiven bestehen hier nicht.

Für die Weiterbildungsangebote der ZEW fehlen Räume, die für erwachsenengerechtes Lernen der – weiblichen und männlichen – Zielgruppen (Fach- und Führungskräfte) angemessen sind. Dies trifft aber insbesondere Frauen, da die Teilnehmenden (insgesamt pro Jahr ca.

8.000) zu mehr als zwei Drittel weiblich sind. Eine kleine Entlastung wird durch den Umzug der ZEW im Winter 2004 erwartet.

Auch bei der Arbeitssituation bestehen im Wesentlichen Raumprobleme. Die Anzahl der Räume ist nicht mit dem Arbeits- und Personalvolumen der ZEW gewachsen. In der Mehrzahl der Büros (jeweils ca. 15 m<sup>2</sup>) sind zwei hauptberuflich Beschäftigte und die zugehörigen Hilfskräfte untergebracht. Hier wird sich eine kleine Entlastung durch den bereits genannten Umzug ergeben.

## GESCHLECHTERFORSCHUNG und FRAUENSTUDIEN

Die ZEW ist als zentrale Betriebseinheit eine Dienstleistungs- und keine Forschungseinrichtung. Dennoch ist darauf hinzuweisen, dass die ZEW nahezu alle Veranstal-

tungen mit Fragebögen evaluiert; dabei finden geschlechtsspezifische Aspekte Berücksichtigung.

## ■ **MAßNAHMEN im SINNE von GENDER MAINSTREAMING**

Alle Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation und des Angebots werden regelmäßig besprochen auf der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen-Besprechung (MAB), dem fachlich orientierten FORUM und bei Bedarf auf einer Klausur; Maßnahmen im Sinne des Gender Mainstreaming waren dort bisher nachrangig. Für eine der nächsten Sitzungen wird die Leitung der ZEW das Thema jedoch wieder einbringen. Von der Resonanz der Beschäftigten wird es wesentlich abhängen, ob die ZEW sich diesem Handlungsfeld stärker zuwenden wird.

Das Leitbild der ZEW nimmt entsprechende Aspekte – bisher ohne explizite Nennung – bereits jetzt schon mit auf: „Auf der Grundlage einer lebendigen bildungsdemokratischen Tradition fördert die ZEW Bildung und Weiterbildung, die die Selbstverfügungsmöglichkeiten von Menschen und Einrichtungen erhöhen. Die ZEW geht von der komplexen Lebens- und Lernwirklichkeit des Menschen aus. Zu ihrem Verständnis entwickelt sie Konzepte der wissenschaftlichen Weiterbildung und berufsqualifizierende Maßnahmen für Teilnehmende innerhalb und außerhalb der Universität, bei deren Umsetzung sie mit unterschiedlichen Partnern kooperiert“.

Die ZEW hat sich im Jahre 2004 aktiv beteiligt an der Studie „Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming“ der Stiftung Leben & Umwelt. Gemeinsam mit der Stiftung und der ConSid-Beratung hat die ZEW mit der Kooperationsstelle Hochschule & Gewerkschaften (seit Anfang 2003 der ZEW zugeordnet) eine Veranstaltung zur Vorstellung der Ergebnisse und zu notwendigen Konsequenzen im Leibnizhaus durchgeführt.

Die ZEW hat sich durch das Weiterbildungsprogramm für das wissenschaftliche Personal, Frau Ilka Netzebandt, aktiv beteiligt an dem Programm „Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft“. Ein Auswertungsbericht für die erste Phase dieses Projektes wird zurzeit vorbereitet. Er wird in der Schriftenreihe der ZEW erscheinen.

Für das Jahr 2005 ist mit der Universität Hildesheim in Kooperation mit einer Neubesetzung einer Professur ein neues Weiterbildungsprojekt zum Gender Mainstreaming in Vorbereitung. Träger ist auch hier die Kooperationsstelle Hochschulen & Gewerkschaften für die Region Hannover–Hildesheim.

WEITERBILDUNGSSTUDIUM  
ARBEITSWISSENSCHAFT



WA Weiterbildungsstudium  
Arbeitswissenschaft



## GLEICHSTELLUNGSARBEIT, FRAUENFÖRDERUNG und GENDER MAINSTREAMING im LEISTUNGSSPEKTRUM des WA

Das Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft (WA) als wissenschaftliche Einrichtung der Universität Hannover fördert die Entwicklung von Menschen, Arbeit und Organisationen durch Weiterbildung, Beratung und Forschung. Das WA war von Beginn an bestrebt, auf die Gleichstellung der Geschlechter hinzielende Erkenntnisse vor allem aus der Frauenforschung in die Arbeitswissenschaft zu integrieren und in das Studienangebot, aber auch in die Beratungs- und Forschungsprojekte, einfließen zu lassen. Die inhaltliche Ausgestaltung eines spezifischen Studienschwerpunktes zur Gleichstellungsarbeit und Frau-

enförderung, die Formulierung eines geschlechterdifferen-ten Forschungsansatzes für die betriebliche Suchtprävention, die Entwicklung eines Coaching-Konzepts speziell für Frauen sowie die Durchführung eines darauf basierenden Projektes, die Beteiligung an einem Mentoring-Projekt und die Einführung der Gender-Mainstreaming-Perspektive in das betriebliche Gesundheitsmanagement sowie die Entwicklung eines geschlechtersensiblen Fragebogens zur Belastungsforschung sind einige Ergebnisse dieser Bestrebungen.

## ENTWICKLUNG der GESCHLECHTERPERSPEKTIVE in LEHRE, FORSCHUNG und BERATUNG

Die Studierenden sollen in ihren jeweiligen Funktionsbereichen in den Betrieben und Verwaltungen z.B. im Personal- und Sozialwesen, in der Arbeitsgestaltung und -organisation oder als Personal- und Betriebsräte geschlechterspezifische Benachteiligungen wahrnehmen und auf deren Abbau hin wirken können. Frauen- und geschlechterspezifische Probleme aus arbeitswissenschaftlichen Praxisfeldern werden deshalb in verschiedenster Weise zu Themenstellungen des Kursangebotes.

Zum einen geht es um die Analyse der Probleme weiblicher Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen im Kontext kultureller und sozialer Möglichkeiten sowie individueller Lebensentwürfe. Zum anderen werden geeignete kompensatorische Maßnahmen und Modelle vorgestellt und den Studierenden praktisches Wissen an die Hand gegeben, das sie im Sinne der Frauenförderung und der sozialen Gleichstellung der Geschlechter in ihren Praxisbereichen umsetzen können. Und drittens ist unter dem Primat des Gender Mainstreamings jede arbeitswissenschaftliche Fragestellung in einer geschlechterdifferenzierenden und gleichstellungsfördernden Perspektive zu untersuchen.

Im Studienangebot des WA werden die o.g. Zusammenhänge und Themen wie folgt aufgegriffen:

- Die Auseinandersetzung mit dem Themenkomplex der geschlechterbedingten sozialen Differenz und der

Chancengleichheit in gesellschaftlicher Perspektive sowie die Entwicklung gleichstellungsförderlicher Politik- und Forschungsansätze wird im Studienschwerpunkt „Arbeit und Gesellschaft“ fortgeführt.

- Des Weiteren wird eine geschlechterdifferenzierende Sichtweise verstärkt in die Themenbereiche aller Studienschwerpunkte eingebracht werden, um daraus wirksame Ansatzpunkte und Maßnahmen für eine weiter gehende Gleichstellung der Geschlechter zu entwickeln. Dabei geht es z.B. um den geschlechtsspezifischen Aspekt in der arbeitswissenschaftlichen Beratung oder bei Fragenstellungen des organisatorischen Wandels.

Unmittelbare Maßnahmen zur Frauenförderung sind größtenteils dem Bereich der Personal- und Persönlichkeitsentwicklung zuzurechnen. Sie werden vorrangig im Studienschwerpunkt „Personal und Führung“ angeboten.

In exemplarischer Weise wird der Ansatz des Gender Mainstreaming im Studienschwerpunkt „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ für diesen Gegenstandsbe- reich entwickelt.



## STUDIERENDE, LEHRBEAUFTRAGTE und PERSONAL des WA

Im Folgenden soll zunächst ein Überblick über die Entwicklung des Frauenanteils in den verschiedenen Bezugsgruppen des WA gegeben werden. Besonderes Augenmerk

wird dann auf die Personalveränderungen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des WA im Berichtszeitraum gerichtet.

### Anteil von Frauen an den immatrikulierten Studierenden des WA

Zeitraum	Studierende gesamt (abs.)	Anteil Frauen in %
1981	193	19
1989	351	30,2
1993	422	44,6
1995	497	47,3
1997	563	50,8
1999	589	55,7
2000	575	56,7
2002	601	57,2
2003	588	58,3
2004	584	57,7

Tabelle 1 Frauenanteil unter den Studierenden des WA

Wie die Tabelle 1 zeigt, ist der Frauenanteil an den Studierenden weiterhin leicht gestiegen. Der hohe Prozent-

satz von studierenden Frauen zeigt, dass das Studienangebot die Interessen weiblicher Berufstätiger in hohem Maß trifft. Dies gilt zum einen für die Kurse, die sich mit geschlechterbezogenen Themen auseinandersetzen (z.B. Gleichstellungsarbeit und Gender Mainstreaming) aber auch für Angebote, die auf Branchen bzw. betriebliche Handlungsfelder ausgerichtet sind, in denen Frauen zahlenmäßig stark vertreten sind (z.B. Gesundheitswesen und soziale Dienstleistung).

Des Weiteren erlaubt die relativ flexible Studienorganisation im Baukastensystem, dass die zeitliche Beanspruchung durch das Studium weitgehend an die persönliche Lebenssituation angepasst werden kann.

### Lehrbeauftragte im WA

Jahr	insgesamt	männlich	weiblich	%
1994	172	105	67	38,95
1995	163	107	56	34,36
1996	190	106	84	44,21
1997	237	132	105	44,30
1998	239	144	95	39,75
1999	271	169	102	37,64
2000	245	156	89	36,37
2002	266	170	96	36,09
2003	185	108	77	41,62
2004	159	84	75	47,16

Tabelle 2 Lehrbeauftragte im WA

Die Lehre im Weiterbildungsstudium wird, wie die Zahlen der Tabelle 2 zeigen, zu einem erheblichen Teil durch Lehrbeauftragte sichergestellt. Diese kommen sowohl aus wissenschaftlichen Einrichtungen und Projekten, als auch

aus der betrieblichen Praxis oder einschlägigen Beratungseinrichtungen.

Der Anteil der Frauen unter den Lehrbeauftragten liegt bislang je nach Angebotszeitraum zwischen 30 und 40 Prozent, wobei der Anteil in den einzelnen Studienschwerpunkten stark differiert. Das im letzten Bericht formulierte Ziel, den Frauenanteil auf 50% anzuheben, konnte nicht erreicht werden.

Mit einer neuen Sequenz „Betriebliches Gesundheitsmanagement für Frauen und Männer“ ist im nächsten Jahr geplant, mehr ExpertInnen aus den Bereichen (Frauen-) Gesundheitsforschung und der Geschlechterforschung für das Kursangebot des WA zu gewinnen.

## Personal des WA

Frauenförderplan	insgesamt	Frauen	Frauen in %
Professoren	1	0	0
C1 Hochschulassistentin	1	1	100
wissenschaftliche Mitarbeiter u. Mitarbeiterinnen (unbefr.)	5	1	20
davon BAT Ib	2	1	50
davon II a	3	0	0
Summe 4 + 5 gewichtet	4,5	1	22,22
wissenschaftliche Mitarbeiter u. Mitarbeiterinnen auf Zeit	4	4	100
davon BAT II a	4	4	100
Summe 6+7 gewichtet	1	1	100
	3,38	3,38	
technischer. und Verwaltungsdienst	4	4	100
davon IVb	1	1	100
davon VC	2	2	100
davon VIb	1	1	100
	2,5	2,5	100
wissenschaftliche Hilfskräfte	1	1	100
stud. Hilfskräfte/ Forschung/Lehre	9	3	33,33

Im Folgenden soll ein Überblick über den Stand und die Veränderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des WA gegeben werden.

Tabelle 3 Überblick über den Personalbestand im WA Stand 31.12.2004

## VERÄNDERUNGEN im VERGLEICH zum LETZTEN BERICHT aus dem JAHR 2002

Bei den Stellen des Professors, der Hochschulassistentin und der unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat es im Berichtszeitraum keine Veränderungen gegeben.

### Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen auf Zeit

Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf Zeit hat sich im Berichtszeitraum auf 4 verringert. Eine Stelle ist im gesamten Berichtszeitraum vollzeitlich besetzt, eine weitere Stelle seit dem 01.01.2003. Die zwei anderen Stellen jeweils mit 50% Teilzeit.

### Stellen im Verwaltungsdienst

Seit dem 01.12.2002 (aber in der Personalstandstabelle des vorhergehenden Berichts noch nicht aufgeführt) ist eine zusätzliche, unbefristete technische Verwaltungsstelle (BAT IVb) mit einer Frau besetzt worden.

### Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte

Wissenschaftliche bzw. studentische Hilfskräfte werden meist in der Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen und in Forschungs- und Beratungsprojekten beschäftigt. Das WA bietet vor allem Berufsanfängerinnen die Möglichkeit, hier für einen begrenzten Zeitraum Forschungs- und Praxiserfahrung zu gewinnen.

Gegenwärtig ist die einzige Stelle einer wissenschaftlichen Hilfskraft mit einer Frau besetzt, des Weiteren sind drei der neun studentischen Hilfskraftstellen mit Frauen besetzt, die entweder mit Aufgaben der Kursvorbereitung, mit Verwaltungstätigkeiten oder mit Layout-Aufgaben betraut sind.

## **GEPLANTE VORHABEN zur WEITERENTWICKLUNG der FRAUENFÖRDERUNG**

### **Nachfolge für einen durch Altersteilzeit freiwerdenden Stellenanteil**

Zum 01.01.2005 wird eine der unbefristeten wiss. MA-Stellen wegen Altersteilzeit zu 50% frei. Es ist geplant den zur Verfügung stehenden Stellenanteil von 30% mit einer Frau zu besetzen und diesen Anteil mit Mitteln der Bundesagentur für Arbeit auf 50% aufzustocken.

### **Fortführung und Ausbau der genderorientierten Aktivitäten in Lehre, Forschung und Beratung**

Im Rahmen des Schwerpunktes „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ wird die Studiensequenz „Betriebliches Gesundheitsmanagement für Frauen und Männer“ fortgeführt.

Der Schwerpunkt liegt in der aufwändigen Entwicklung eines geschlechtersensiblen Untersuchungsinstruments zur Erfassung von (arbeitsmit-) bedingten Belastungen,

Gesundheitsrisiken und Gesundheitsbeeinträchtigungen. Aktuell wird ein Pretest mit der Vorform eines vier Skalen umfassenden Instruments durchgeführt.

Im Zuge der Erschließung und Systematisierung vorliegender Erkenntnisse einer geschlechterdifferenzierenden Gesundheitsforschung für die Betriebliche Gesundheitsförderung werden die Kooperationen mit Wissenschaftlerinnen und in Netzwerken fortgesetzt und ausgebaut.

Die Umsetzung des Gender Mainstreamings in der Ausbauphase des „Gesundheitsmanagement in der niedersächsischen Landesverwaltung“ – in ca. 30 Dienststellen – bildet einen Schwerpunkt der Aktivitäten in diesem Zusammenhang. Im Berichtszeitraum wurde ein Evaluationskonzept u. a. zur geschlechterdifferenzierenden Umsetzung von Gesundheitsmanagement erarbeitet, das sich bereits in der Erprobung befindet.

## NIEDERSÄCHSISCHES STUDIENKOLLEG für AUSLÄNDISCHE STUDIERENDE

Am Niedersächsischen Studienkolleg sind im Jahre 2004

- 3 Hauptamtliche Mitarbeiterinnen,
- 5 Hauptamtliche Mitarbeiter,
- 1 Sekretärin,
- 2 HiWis (weiblich),
- sowie 13 Lehrbeauftragte (männlich) und 8 Lehrbeauftragte (weiblich) beschäftigt gewesen.

Die Sekretärin wurde für einen Verwaltungslehrgang, der in 2005 fortgesetzt wird, beurlaubt. Der Dienstposten der Vertreterin wurde neu bewertet mit dem Ziel der Höherstufung.



## NIEDERSÄCHSISCHES STUDIENKOLLEG für AUSLÄNDISCHE STUDIERENDE



## Zahl der Professorinnen und deren Anteil an der Zahl der Professuren an der Universität Hannover

### ANLAGE 1

Verg.-Gruppe	Verw.-Dienst		Techn.-Dienst		Datenv.-Dienst		Sonst.-Dienst		Schreibdienst		davon Teilzeit	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Ia		1										
Ib	2	3										
IIa	10	2		2							7	2
III			6	3								
IVa	1	4	1	1	2	1					1	
IVb	2	3		1							1	
Vb	3	3		3		2					1	
Vc	44	2	2	9							20	
VIb	8	4	1	1	1			1	1	1	3	1
VII	16	6	1					9	2		9	
VIII	2		1									
IX/IXb									1			
	88	28	12	20	3	3		10	4		42	3

Stand Dezember 2004

## PROMOTIONEN

### ANLAGE 2

Fachbereiche und Zentrale Einrichtungen	Studierende			Studienanfänger		
	Gesamt	Frauen	in %	Gesamt	Frauen	in %
Mathematik	953	376	39,4	285	144	50,4
Physik	734	178	24,2	186	61	33,0
Chemie	1.290	660	51,1	280	152	54,4
Geowissenschaften und Geographie	700	302	43,1	125	56	44,4
Biologie	653	418	64,0	57	44	76,7
Architektur	1.016	525	51,7	157	85	54,6
Bauingenieur- und Vermessungswesen	1.197	350	29,2	315	108	34,1
Maschinenbau	1.704	217	12,8	456	70	15,3
Elektrotechnik und Informationstechnik	1.059	129	12,1	204	23	11,3
Informatik	415	54	12,9	136	16	11,4
Gartenbau	545	320	58,7	152	97	63,8
Landschaftsarchitektur und Umweltentwicklung	577	365	63,3	83	53	63,9
Literatur- und Sprachwissenschaftler	1.272	908	71,4	134	92	68,4
Geschichte, Philosophie u. Sozialwissenschaften	2.902	1.552	53,5	491	261	53,2
Erziehungswissenschaften	3.113	2.403	77,2	370	288	77,9
Rechtswissenschaften	2.238	1.120	50,1	334	182	54,4
Wirtschaftswissenschaften	2.579	977	37,9	581	233	40,1
Arbeitswissenschaften	563	322	57,1	37	22	59,5
<b>Summe</b>	<b>23.509</b>	<b>11.173</b>	<b>47,5</b>	<b>4.380</b>	<b>1.985</b>	<b>45,3</b>

Quelle: Universität Hannover Stand 01. Dezember 2004



## ABSCHLÜSSE ANLAGE 3

Studienabschlüsse nach Studiengängen  
insgesamt und Anteil Frauen, Studienjahre 2003 und 2004

Studienabschluss	2003 (10/02 - 9/03)			2004 (10/03 - 9/04)		
	insg.	weibl.	w. in %	insg.	weibl.	w. in %
1	2	3	4	5	6	7
Diplom Mathematik	13	1	7,7%	10	6	60,0%
Diplom Mathematik / Informatik	28	6	21,4%	14	2	14,3%
Diplom Physik	29	2	6,9%	36	2	5,6%
Diplom Meteorologie	7	2	28,6%	5	2	40,0%
Diplom Chemie	33	10	30,3%	23	10	43,5%
Diplom Biochemie	25	10	40,0%	41	23	56,1%
Diplom Geographie	50	22	44,0%	42	19	45,2%
Diplom Geologie	4	1	25,0%	8	4	50,0%
Diplom Mineralogie	2	0	0,0%	4	1	25,0%
Diplom / BSc Geowissenschaften	4	3	75,0%	9	6	66,7%
Diplom Biologie	52	38	73,1%	54	38	70,4%
Diplom Architektur	127	55	43,3%	130	62	47,7%
Diplom Bauingenieurwesen	157	45	28,7%	109	29	26,6%
Diplom Bauingenieurwesen / Informatik	1	0	0,0%	2	0	0,0%
Diplom Geodäsie und Geoinformatik	25	7	28,0%	23	9	39,1%
Diplom Maschinenbau	65	1	1,5%	56	8	14,3%
Diplom Elektrotechnik	47	3	6,4%	49	5	10,2%
Diplom Elektrotechnik / Techn. Informatik	21	0	0,0%	13	1	7,7%
Diplom Gartenbau	34	23	67,6%	47	30	63,8%
Diplom Landschafts- und Freiraumplanung	106	69	65,1%	83	46	55,4%
Diplom Sozialwissenschaften	51	31	60,8%	65	26	40,0%
Diplom Erwachsenenbildung	32	26	81,3%	25	20	80,0%
Diplom Sonderpädagogik	41	36	87,8%	35	30	85,7%
Diplom Wirtschaftswissenschaften	260	100	38,5%	235	82	34,9%
<b>Summe Diplomstudiengänge</b>	<b>1214</b>	<b>491</b>	<b>40,4%</b>	<b>1118</b>	<b>461</b>	<b>41,2%</b>
BSc Informatik				27	1	3,7%
BSc MSc Bauingenieurwesen	11	2	18,2%	9	0	0,0%
BSc MSc Chemie	2	1	50,0%	2	1	50,0%
BSc MSc Elektro- und Informationstechnik	5	1	20,0%	8	0	0,0%
BSc MSc Life Science	4	2	50,0%	12	8	66,7%
BSc MSc Maschinenbau	6	0	0,0%	11	1	9,1%
BSc Mathematik	5	3	60,0%	8	4	50,0%
<b>Summe B.Sc. / M.Sc.</b>	<b>33</b>	<b>9</b>	<b>27,3%</b>	<b>50</b>	<b>14</b>	<b>28,0%</b>
Staatsexamen Rechtswissenschaften	207	105	50,7%	206	105	51,0%
Magister Germanistik	99	79	79,8%	103	74	71,8%
Magister Anglistik/Amerikanistik	48	39	81,3%	35	29	82,9%
Magister Romanistik	12	11	91,7%	10	9	90,0%
Magister Italianistik	6	5	83,3%	12	12	100,0%
Magister Geschichte	64	39	60,9%	67	33	49,3%
Magister Philosophie	28	18	64,3%	32	10	31,3%
Magister Sozialpsychologie	49	36	73,5%	56	37	66,1%
Magister Soziologie	49	32	65,3%	38	20	52,6%
Magister Politische Wissenschaft	75	33	44,0%	82	32	39,0%
Magister Religionswissenschaft	13	9	69,2%	15	12	75,0%
Magister Pädagogik	24	16	66,7%	34	26	76,5%
Magister Berufspädagogik	2	2	100,0%	4	3	75,0%
Magister Evangelische Theologie	0	0		1	1	100,0%
Magister Katholische Theologie	0	0		0	0	
<b>Summe Magisterstudiengänge</b>	<b>469</b>	<b>319</b>	<b>68,0%</b>	<b>490</b>	<b>298</b>	<b>60,8%</b>

## STUDIERENDENZAHLEN ANLAGE 4

Studierende nach Studiengängen (in Fachfällen) Insgesamt und Anteil Frauen, WS 2003/2004 und WS 2004/2005						
Studiengang	WS 2003/2004			WS 2004/2005		
	insg.	weibl.	w. in %	insg.	weibl.	w. in %
1	2	3	4	5	6	7
Diplom Mathematik	292	122	41,8%	314	125	39,8%
BSc Mathematik	57	24	42,1%	58	24	41,4%
Diplom Mathematik / Informatik	257	59	23,0%	244	62	25,4%
Diplom Mathematik / Rechnergest. Wiss.	38	7	18,4%	34	8	23,5%
Diplom Physik	355	62	17,5%	344	65	18,9%
Diplom Technische Physik	77	13	16,9%	91	11	12,1%
Diplom Meteorologie	112	54	48,2%	142	68	47,9%
Diplom Chemie	490	237	48,4%	501	239	47,7%
BSc / MSc Chemie	83	37	44,6%	107	57	53,3%
Diplom Biochemie	255	134	52,5%	245	130	53,1%
Diplom Geographie	366	139	38,0%	354	138	39,0%
Diplom / BSc Geowissenschaften	348	169	48,6%	305	142	46,6%
Diplom Biologie	484	300	62,0%	408	255	62,5%
BSc Biologie				34	27	79,4%
Diplom Architektur	911	478	52,5%	840	460	54,8%
Diplom MSc BSc Bauingenieurwesen	666	217	32,6%	611	208	34,0%
Diplom Geodäsie und Geoinformatik	146	32	21,9%	157	34	21,7%
Diplom Maschinenbau	1028	113	11,0%	1148	122	10,6%
BSc / MSc Maschinenbau	238	37	15,5%	301	59	19,6%
BSc / MSc Mechatronik				64	7	10,9%
BSc Produktion und Logistik				25	10	40,0%
Diplom Elektrotechnik	488	59	12,1%	484	54	11,2%
BSc / MSc Elektrotechnik	182	28	15,4%	208	36	17,3%
Diplom Elektrotechnik / Techn. Informatik	249	34	13,7%	212	22	10,4%
Diplom Gartenbau	219	128	58,4%	150	85	56,7%
BSc Gartenbauwissenschaft	158	97	61,4%	228	145	63,6%
BSc Pflanzenbiotechnologie	54	34	63,0%	78	51	65,4%
Diplom Landschafts- und Freiraumplanung	631	400	63,4%	585	369	63,1%
Diplom Sozialwissenschaften	1098	654	59,6%	1069	644	60,2%
Diplom Erwachsenenbildung	561	449	80,0%	492	401	81,5%
Diplom Sonderpädagogik	216	182	84,3%	220	183	83,2%
Diplom Wirtschaftswissenschaften	2382	893	37,5%	2393	947	39,6%
Diplom Wirtschaftsingenieur	225	45	20,0%	260	51	19,6%
BSc / MSc Informatik	382	54	14,1%	427	58	13,6%
BSc / MSc Life Science	45	24	53,3%	89	56	62,9%
BSc / MSc Computergestützte Ingenieurwis.	50	4	8,0%	61	8	13,1%
<b>Summe Diplom / BSc / MSc</b>	<b>13143</b>	<b>5319</b>	<b>40,5%</b>	<b>13263</b>	<b>5361</b>	<b>40,4%</b>
Staatsexamen Rechtswissenschaften	2343	1180	50,4%	2191	1125	51,3%
Magister Germanistik	1105	824	74,6%	1027	749	72,9%
Magister Anglistik/Amerikanistik	551	419	76,0%	488	361	74,3%
Magister Romanistik (Französ.)	196	161	82,1%	138	115	83,3%
Magister Italianistik	188	167	88,8%	134	120	89,6%
Magister Geschichte	1005	477	47,5%	975	449	46,1%
Magister Philosophie	459	192	41,8%	429	177	41,3%
Magister Sozialpsychologie	462	329	71,2%	357	250	70,0%
Magister Soziologie	737	464	63,0%	570	345	60,5%
Magister Politische Wissenschaft	891	368	41,3%	842	346	41,1%
Magister Religionswissenschaft	223	152	68,2%	217	147	67,7%
Magister Pädagogik	535	432	80,7%	466	372	79,8%
Magister Berufspädagogik	87	65	74,7%	91	66	72,5%
Magister Evangelische Theologie	35	21	60,0%	38	22	57,9%
Magister Katholische Theologie	23	15	65,2%	19	9	47,4%
<b>Summe Magisterstudiengänge</b>	<b>6497</b>	<b>4086</b>	<b>62,9%</b>	<b>5789</b>	<b>3528</b>	<b>60,9%</b>

Quelle: Studentenstatistik der Universität Hannover  
Dezernat 6



# PRESSESPIEGEL



HANNOVERSCHE ALLGEMEINE ZEITUNG  
01. DEZEMBER 2003

## UND AUSSERDEM ...

... hat die Uni Hannover zum zweiten Mal den Preis für aktive Frauenförderung vergeben. Präsident **Ludwig Schätzl** (65) übergab den mit 5000 Euro dotierten ersten Preis an die „Ada Lovelace's Urenkelinnen Initiative“ des Instituts für Angewandte Systeme. Ziel des Projektes ist es, die Anzahl der Studentinnen in den Informatik-Studiengängen zu erhöhen. Den zweiten Preis erhielt das „Virtual International Gender Studies (VINGS)“-Projekt. Die Kooperation der Universitäten Hannover, Bochum und Bielefeld sowie der Fernuni Hagen will die Integration neuer Medien in die Hochschullehre verbessern.

HANNOVERSCHE ALLGEMEINE ZEITUNG  
17. APRIL 2004

### Den Weg zur Professur wagen

Die Gleichstellungsbeauftragte der Uni Hannover lädt für den 22. April, 19.30 Uhr, in die 14. Etage des Conti-Hochhauses, Königsworther Platz 1, in Hannover zum vierten Kamingsgespräch ein. Thema des Abends: „Den Weg zur Professur wagen – Ein Abend im Sinne von Dorothea Erxleben“. Unter anderem referiert Barbara Hartung vom niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur.

HANNOVERSCHE ALLGEMEINE ZEITUNG  
13. NOVEMBER 2004

## Universität gewinnt Preis Beste Gleichstellungspolitik

Die Universität Hannover hat in einem Wettbewerb der Initiative D21 um die beste Gleichstellungspolitik den ersten Preis gewonnen. Die Auszeichnung ist mit 20 000 Euro dotiert. Der Wettbewerb stand unter dem Motto „Get the best – Frauen als Erfolgsfaktor für Hochschulen“. Die Schirmherrschaft hatte Bundesbildungsministerin Edelgard Bulmahn übernommen.

Gesucht wurden Universitäten mit kreativen Konzepten, um mehr Frauen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge zu begeistern. Die Jury aus Journalisten, Managern und Politikern ließ sich von den Gleichstellungsprojekten der Universität Hannover überzeugen: Dazu gehören Mentorenprogramme für Schülerinnen und Studentinnen, Workshops und ein Konzept, um Juniorprofessorinnen zu gewinnen. Weitere Preisträger sind die Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven, die Universität Stuttgart und die Technische Fachhochschule Berlin.

Die Initiative D21 ist ein seit 1999 bestehender Verein, der Deutschland wettbewerbsfähiger machen will. ay



## UNIVERSITÄT HANNOVER INTERN 1. JANUAR 2005

### Angebot für Kinder in den Osterferien

Das Zentrum für Hochschulsport veranstaltet in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro in den Osterferien wieder eine Kinderferienmaßnahme für sechs- bis zehnjährige Kinder. Zwei sehr gut ausgebildete Übungsleiter bieten über eine Woche vormittags ein abwechslungsreiches Sport- und Kulturprogramm an, das sich an den Interessen der Kinder orientiert und viel Spannendes für sie bereit hält, Mensa-Essen inklusive.

Interessierte Hochschulangehörige wenden sich bitte an das ZfH, Barbara Schanz, Am Moritzwinkel 6, Tel.: 762-5670 oder 762-2192.

## NEUE PRESSE 14. FEBRUAR 2005

### Uni für Schülerinnen

#### Mentoring-Programm

HANNOVER. Noch bis 1. März können sich Schülerinnen ab Klasse zehn zum Mentoring an der Uni anmelden und erste Erfahrungen in technisch-naturwissenschaftlichen Fächern machen. Telefon 0511/762-4059.

## UNIVERSITÄT HANNOVER 4. MAI 2005

### Uni ehrt Forscherin Ausstellung im Lichthof

Sie war eine Pionierin in einer Männerdomäne: Emmy Noether gilt als bedeutendste Mathematikerin des 20. Jahrhunderts – 1919 habilitierte sie sich an der Uni Göttingen als erste Frau in Deutschland im Fach Mathematik. Seit gestern kann sich jeder im Lichthof der Uni Hannover über Leben und Werk der Wissenschaftlerin informieren. „Frauen in der Mathematik – gestern und heute“ heißt die Wanderausstellung, die auch den Werdegang von 16 in Frankreich lebenden Mathematikerinnen dokumentiert und bis zum 27. Mai im Uni-Hauptgebäude im Welfenschloss zu sehen ist.

In Mathematik und Naturwissenschaften seien Frauen vor allem in Deutschland noch immer unterrepräsentiert, betonte Prof. Christine Bessenrodt, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Mathematik und Physik, die die Ausstellung organisiert hat. Eröffnet wurden die Schau von Uni-Präsident Prof. Ludwig Schätzl. Im Wettbewerb der Initiative D21 hatte die Uni Hannover im November 2004 für ihre Gleichstellungspolitik den ersten Preis gewonnen. Teile des Preisgeldes wurden verwendet, um die Ausstellung nach Hannover zu holen.

jk

DUZ

14. MÄRZ 2005

## Hannover und Berlin sind frauenfreundlich

**Bielefeld** Junge Wissenschaftlerinnen bevorzugen die Universität Hannover und die Technische Fachhochschule in Berlin. Diese beiden Hochschulen schnitten beim jüngsten Ranking des Kompetenzzentrums 'Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie' an der FH Bielefeld besonders gut ab. Auch unter Studienanfängerinnen erhielten diese beiden Hochschulen die besten Noten. Bewertet wurden die Praxisprojekte für Schülerinnen, Mentoring-Programme und die Förderprogramme für Habilitantinnen. Die Studie steht im Internet: [www.ranking-kompetenz.de](http://www.ranking-kompetenz.de).







Universität Hannover



Gleichstellungsbüro

