

Fakultät für Architektur und Landschaft



 Fakultät für Architektur und Landschaft



Dr. Lena Greinke
☎ 0511 762 3176
@ greinke@umwelt.uni-hannover.de



Dr. Tinka Kuhn
@ kuhn@umwelt.uni-hannover.de



Silke Lakemann
@ sekretari@@ibw.uni-hannover.de



Leonie Wiemer
@ wiemer@ila.uni-hannover.de



Wiebke Winkelhues
@ winkelhues@umwelt.uni-hannover.de

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretungen

Gleichstellung betrifft alle und bedeutet: Chancengleichheit von Frauen und Männern und von Menschen in unterschiedlichen familiären Situationen. Chancengleichheit umfasst auch Talente und Begabungen zu entdecken und zu fördern.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Architektur und Landschaft (FAL) sehen Chancengleichheit als eine Querschnittsaufgabe. Die Gleichstellungsbeauftragten gehen auf individuelle Probleme ein, unterstützen in schwierigen Lebenslagen und Konfliktsituationen.

Gemäß den Grundsätzen des Diversity Managements und Gender Equality Plan der Leibniz Universität Hannover pflegen sie ein weltoffenes und tolerantes Miteinander an der Fakultät für Architektur und Landschaft, einen wertschätzenden und partnerschaftlichen Umgang im Studien- und Berufsalltag sowie eine gendergerechte und diskriminierungsfreie Sprache. Die Gleichstellungsbeauftragten bündeln Aktivitäten und sorgen für niedrigschwelligen Austausch zu genderbezogenen Themen.

Personelle Ressourcen und Genderexpertise

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der FAL unterstützen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung ihres Gleichstellungsauftrages und bilden gemeinsam mit ihr den Rat der Gleichstellungsbeauftragten. Zwischen der zentralen und den dezentralen Gleichstellungsauftragten wird u. a. über die regelmäßig

stattfindenden Sitzungen im Rat der Gleichstellungsbeauftragten ein enger Austausch gepflegt. Zudem pflegt das dezentrale Gleichstellungsteam einen regen Kontakt zum Hochschulbüro für ChancenVielfalt und bildet sich regelmäßig zu Fragen der Gleichstellung weiter. Im Bereich der funktionellen Strukturen wird die Wirksamkeit der Gleichstellungsarbeit durch die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten an regelmäßigen „Dekanatsrunden“ gestärkt.

Das Team der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der FAL besteht aus einer Vertretung und mehreren Stellvertretungen. Im Berichtszeitraum hat Dr. Lena Greinke die Vertretung übernommen. Stellvertretungen sind Silke Lakemann, Tinka Kuhn, Wiebke Winkelhues und Leonie Wiemer. Zudem waren Stellvertretungen Dr. Nora Mehnen, Johanna Richter und Johannes Hermes. Das Team verwendet die Entlastungsmittel der FAL und des Hochschulbüros für ChancenVielfalt für Weiterbildungsangebote und Maßnahmen in der FAL. Das Lehrdeputat hat das Team nicht reduziert.

Datenerhebung

Bei dem Wissenschaftlichen Personal ist ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Vollzeit- und Teilzeit-Stellen sowie bei befristeten Verträgen zu erkennen. Die unbefristeten Stellen gehen zu 67 % an männliche Beschäftigte und nur 33 % an weibliche Beschäftigte.

Der Frauenanteil im Bereich der W2-Professuren konnte in den letzten fünf Jahren

Bild li.: Ein Statement zu „Wir leben: Vielfalt Eigenart Schönheit Toleranz Offenheit Demokratie Respekt.“ am Gebäude in der Herrenhäuser Str. 2A.

Foto: Max Passgang, Julian Martitz, Nel Dau

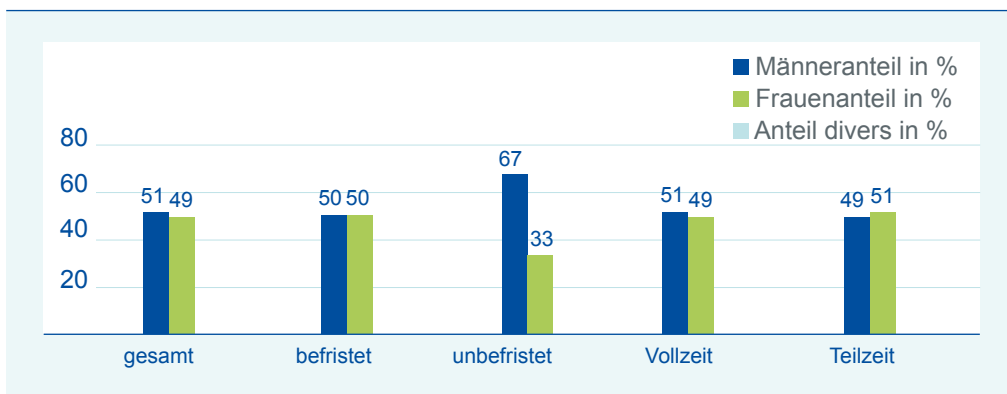
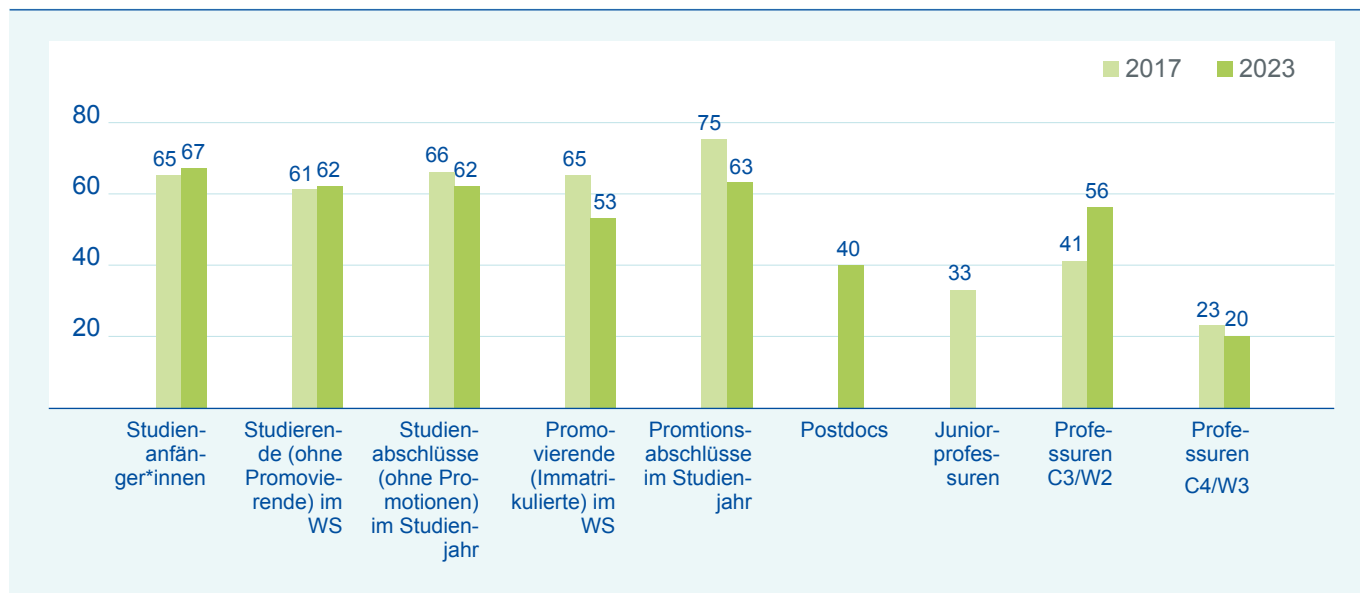


Abbildung: Geschlechteranteile auf befristeten und unbefristeten Stellen sowie Vollzeit, Teilzeit und gesamt, 2023

Abbildung: Frauenanteile auf den wissenschaftlichen Karrierestufen (2017 und 2023 im Vergleich)



von 41 auf 56 % gesteigert werden. Im Bereich der Promovierenden sind leichte Rückgänge zu erkennen, ebenso bei den Studienabschlüssen beim Frauenanteil.

Sensibilisierung zu Gleichstellungsthemen und geschlechtsspezifischen Vorurteilen

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der FAL sind Beratungs- und Anlaufstelle für Studierende und Beschäftigte in allen Gleichstellungsfragen. Sie informieren zum Beispiel die Studierenden in der regelmäßig am Anfang des Studiums stattfindenden Einführungswoche über die Tätigkeitsbereiche der Gleichstellungsbeauftragten. Unter anderem wurde die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auch in den Informationsheften für die Erstsemester-Studierenden vorgestellt und die Kontaktdaten übermittelt. Darüber hinaus finden weitere Informationsveranstaltungen statt, in denen alle Studierenden und Beschäftigten zum Thema Gleichstellung informiert werden. Dazu zählt zum Beispiel die Teilnahme an der Veranstaltungsreihe der FAL „Dienstags um 6“, bei der die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten einen inhaltlichen Gastvortrag beisteuerten sowie für Fragen rund um das Thema

Gleichstellung zur Verfügung standen. Außerdem wird über die Webseite der FAL über die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig berichtet sowie aktuelle Berichte, Materialien, Veranstaltungsinformationen und weitere Informationen eingestellt: <https://www.archland.uni-hannover.de/de/fakultaet/gleichstellung-und-bildungsgerechtigkeit#c5852>.

Damit die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gut kontaktiert werden können, wurde ein Funktionspostfach eingerichtet, zu welchem alle dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der FAL Zugang haben: Gleichstellung@archland.uni-hannover.de.

Des Weiteren wurden an zwei Standorten in der FAL Briefkästen installiert, über die anonym die Anliegen an die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten herangetragen werden können.

Um die Sichtbarkeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu erhöhen wurden im Berichtszeitraum diverse Maßnahmen durchgeführt, die durch die Entlastungsmittel der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten finanziert wurden. Dazu zählt zum Beispiel die Entwicklung

eines Logos in deutscher und englischer Sprache.

Außerdem haben die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig (ca. einmal im Monat) aktuelle Tätigkeiten und Hinweise über die Instagram-Accounts der Fachschaften und der FAL gepostet.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nehmen zudem regelmäßig an sensibilisierenden hochschulinternen und externen Weiterbildungsmaßnahmen, Schulungen, Coachings und Beratungen teil, um stets auf dem aktuellen Stand zu sein.

Der Themenbereich **Diskriminierungsschutz** ist primär im Hochschulbüro für ChancenVielfalt angesiedelt. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten



Briefkästen in der Herrenhäuser Straße 2A (oben, rechts) und 8 (oben, links).

Logo der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Gleichstellung an der Fakultät für Architektur und Landschaft

Gleichstellung bedeutet:
Chancengleichheit von allen Menschen in unterschiedlichen familiären Situationen.
Chancengleichheit bedeutet auch, Talente und Begabungen zu entdecken und zu fördern.

Dies wollen wir erreichen durch Aktivitäten wie beispielsweise Diskriminierungsschutz, Frauenförderung, Unterstützung von Müttern, Vätern und Familien sowie Gender Mainstreaming und Diversity Management.



Beitrag der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei der Jahresausstellung der FAL 2024.

Beispiel Instagram-Post (linke Spalte).

Angebote der Gleichstellungsbeauftragten

- Gespräche und Beratung für Studierende und Beschäftigte der Fakultät
- Mitwirkung in Berufung- und Einstellungskommissionen zur Realisierung einer ausgewogenen Personalstruktur
- Unterstützung von Forschungs- und Studienprojekten zu Gender Studies in allen Fachgebieten der Fakultät
- Organisation von Gastreferentinnen, um den Studierenden vermehrt weibliche Vorbilder zu präsentieren

Sowie vieles mehr!

JAHRESAUSSTELLUNG 2024

Gleichstellung und Bildungsgerechtigkeit

Gleichstellung@archland.uni-hannover.de
Sprechzeiten nach Vereinbarung



Ruheraum in der Herrenhäuser Straße

unterstützen diese Arbeit. Angestoßen von der aktuellen politischen Lage und verstärkten antidemokratischen Bestrebungen nutzen das Institut für Landschaftsarchitektur und das Institut für Freiraumentwicklung die Fensterfronten der Herrenhäuser Straße 2A, um den Werten ihrer Lehre und Forschung eine größere Außenwirkung zu geben. Auf Grundlage des Statements des Präsidenten, der Stellungnahme der LandesHochschulKonferenz Niedersachsen und der Hochschulrektorenkonferenz wurden unterschiedliche Ideen für die Fassade entwickelt. Angesichts des aktuellen Diskurses, ist es für uns nicht nur wichtig für die demokratischen Werte einzustehen, sondern sich auch der Rolle in der Lehre bewusst zu werden. Wir vertreten und lehren die Werte der Universität und verpflichten uns für diese einzustehen. Insbesondere gilt es die Forschungsfreiheit zu bewahren und zu schützen. Mit dem Statement: „Wir leben: Vielfalt Eigenart Schönheit Toleranz Offenheit Demokratie Respekt.“ positionieren wir uns klar für eine demokratische, offene, diverse und kreati-

ve Lehre, die mit und durch unsere Studierendenschaft geprägt und entwickelt wird. Wir beziehen uns nicht nur im beruflichen Alltag auf den Schutz der „Vielfalt, Eigenart und Schönheit [...] von Natur und Landschaft“ aus dem Bundesnaturschutzgesetz (BNatSchG §3 (1)), sondern vertreten dies auch in unserem gesellschaftlichen Miteinander an der Universität in Lehre und Forschung.

Work-Life-Balance und Hochschulkultur

Um die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Privatleben an der FAL zu fördern, wurden an zwei Standorten Ruheräume eingerichtet, in denen sich beispielsweise studierende Eltern mit ihren Kindern zurückziehen können. Weitere Räume sind in noch geplant und werden in Kooperation mit Studierenden entwickelt, die Entwürfe für die Raumgestaltung erstellen.

Darüber hinaus wurden auf den Damentoiletten der FAL die Spender für Menstruationsprodukte installiert. Diese wurden mit Mitteln der dezentralen Gleichstellungsbe-

auftragten angeschafft und werden durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig bestückt.

Die Beratung von Studierenden und des wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgt auch im Hinblick auf Qualifizierung und Karriereplanung. Studierende Eltern haben das Angebot von Krabbelgruppen durch die „Baufrösche“ an der FAL und natürlich auch zentral durch die „Leibniz-Kids“, die auch einen Back-up-Service anbietet, falls die Kinderbetreuung unerwartet ausfällt.

Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten setzen sich für eine geschlechtergerechte Anzahl von Mitarbeitenden in allen Statusgruppen ein. Im Bereich des Professoriums sind Frauen zwar noch unterrepräsentiert. Allerdings wurden im Berichtszeitraum viele Frauen berufen. Im Mittelbau ist das Verhältnis nahezu ausgewogen, im Verwaltungsdienst dominiert jedoch die Anzahl der Frauen. Insbesondere auch junge Promovendinnen sollten zukünftig gestärkt werden. Um Transparenz bei Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren zu schaffen sowie zur Realisierung einer ausgewogenen Personalstruktur nehmen die Gleichstellungsbeauftragten ihre Mitwirkung in den Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren wahr. Dabei achten sie darauf, dass unterrepräsentierte Personen zur Bewerbung aufgefordert und im Verfahren berücksichtigt werden.

Geschlechtergerechtigkeit bei Personalauswahl und Personalentwicklung

In der FAL werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in allen Phasen von Berufungsverfahren berücksichtigt, d. h. von der Freigabe bis zum Berufungsvorschlag werden alle Prozesse und Entscheidungen auf Gleichberechtigung und Genderkonformität sowie Diversität geprüft. Ausschreibungstexte, Ausschreibungsverzichte, Zusammensetzungen der Berufungskommissionen sowie Berufungsvorschläge bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten. Die Gleich-



stellungsbeauftragten nehmen zur Wahrung des Gleichstellungsauftrags beratend an allen Kommissionssitzungen teil und unterstützen damit das Ziel, den Anteil von Professorinnen in der FAL zu erhöhen. Im Berichtszeitraum hat das Team an mehr als zwanzig Stellenbesetzungsverfahren und Berufungsverfahren teilgenommen.

Integration von Geschlechter- und Diversitätsaspekten in Forschung und Lehre

Geschlechter- und Diversitätsforschung ist an der FAL ein fester Bestandteil der Lehre und Forschung. Ergänzend zum Lehrangebot finanzieren die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit ihren Entlastungsmitteln regelmäßig Lehraufträge (mind. Einmal jährlich), die die Themen der Gleichstellung in den Fokus rücken. Angestrebt wird zukünftig die Gastprofessur für Gender und Diversity der LUH an der FAL anzusiedeln.

Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung

Die Gleichstellungsbeauftragten sind permanent Beratungs- und Anlaufstelle für Studierende sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es gibt Beratungs- und Gesprächsangebote, beispielsweise in Fällen sexueller Belästigung, aber auch von Diskriminierungen aufgrund ethnischer Herkunft, Alter, körperlicher Behinderungen, Religionszugehörigkeit, sexueller Identität



Spender für Menstruationsprodukte (oben, rechts)

Schilder in den Toilettenräumen der Herrenhäuserstr. 2 und 2A

oder Orientierung. Die Anzahl der Beratungen ist in den letzten Jahren stark angestiegen und erfolgte auch in Kooperation mit dem Hochschulbüro für ChancenVielfalt. Zur Vermeidung von Diskriminierungen und zum Schutz vor sexueller Belästigung haben sich zudem Awareness-Teams auf Initiative der Fachschaften gebildet, die niedrigschwellige Anlaufstellen nicht nur während Veranstaltungen bieten und dadurch die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aktiv unterstützen. Darüber hinaus hat das Team in den Toilettenräumen der Herrenhäuserstr. 2 und 2A folgende Schilder installiert, die dazu beitragen sollen, dass Studierenden und Beschäftigte sich sicher fühlen.

Ziele und Maßnahmen der FAL bis 2030

- Gewinnung und langfristige Förderung von Professorinnen
- Gezielte Rekrutierung und Einstellung, z.B. Entwicklung von Stellenanzeigen und Einstellungsverfahren, die gezielt Frauen ansprechen
- Durchführung von Schulungen zur Sensibilisierung für unbewusste Vorurteile und Diskriminierung für alle Führungskräfte der Fakultät
- Angebote zur Unterstützung der Vereinbarkeit, wie z.B. familienfreundliche Sitzungszeiten

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretungen | April 2025

Zielzahlen der Juristischen Fakultät bis 2030

Studentinnen		Promovendinnen		Postk doktorandinnen		Professorinnen	
Ist 2023	Ziel 2030	Ist 2023	Ziel 2030	Ist 2023	Ziel 2030	Ist 2023	Ziel 2030
%	%	%	%	%	%	%	%
62	≥ 50	53	≥ 50	40	≥ 50	39	45

