
Gleichstellungsplan der Ostfalia HaW für den Zeitraum vom 26.10.2023 bis zum 28.02.2026

Inhaltsverzeichnis

1.	<u>Vorbemerkung</u>	1
2.	<u>Hinweise zum vorliegenden Gleichstellungsplan</u>	2
3.	<u>Ressourcen der Gleichstellungsarbeit</u> (GEP).....	4
4.	<u>Datenerhebung und Monitoring</u> (GEP).....	5
4.1	Geschlechteranteile unter den Studierenden	5
4.1.1	Geschlechteranteile nach Fächergruppen	5
4.1.2	Geschlechteranteile innerhalb der Fächergruppe MINT	6
4.1.3	Geschlechteranteile innerhalb der Fächergruppe SAGE	8
4.1.4	Geschlechteranteile innerhalb der Fächergruppe W & R.....	9
4.1.5	Geschlechteranteile innerhalb der Fächergruppe MEDIEN	10
4.2	Geschlechteranteile unter den Beschäftigten	10
4.2.1	Geschlechteranteile nach Statusgruppen	11
4.2.2	Geschlechteranteile der Professor*innen nach Fakultäten	12
4.2.3	Geschlechteranteile der Lehrkräfte für besondere Aufgaben.....	14
4.2.4	Geschlechteranteile der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen	15
4.2.5	Geschlechteranteile der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	16
4.3	Geschlechteranteile in Gremien und Dekanatsleitungen	19
5.	<u>Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen</u>	20
5.1	Gleichstellung und Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe	20
5.2	Chancengleichheit	23
5.3	Gender Monitoring (GEP)	26
5.4	Gender in Lehre und Forschung (GEP)	28
5.5	Vereinbarkeit und Work-Life-Balance (GEP)	31

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Geschlechteranteile der Studierenden (Fächergruppen).....	6
Abbildung 2: Geschlechteranteile der Studierenden (Fächergruppe MINT)	7
Abbildung 3: Geschlechteranteile der Studierenden (Fächergruppe SAGE)	8
Abbildung 4: Geschlechteranteile der Studierenden (Fächergruppe W & R).....	9
Abbildung 5: Geschlechteranteile der Studierenden (Fächergruppe MEDIEN)	10
Abbildung 6: Geschlechteranteile der Beschäftigten (Statusgruppen)	12
Abbildung 7: Geschlechteranteile der Professor*innen (Fakultäten)	13
Abbildung 8: Geschlechteranteile der LfbA* (Organisationseinheiten)	14
Abbildung 9: Geschlechteranteile der WiMi* (Organisationseinheiten)	16
Abbildung 10: Geschlechteranteile der MTV* (Organisationseinheiten).....	17
Abbildung 11: Geschlechteranteile der MTV* (Entgeltgruppen)	18
Abbildung 12: Geschlechteranteile in Gremien und Dekanatsleitungen.....	19

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zusammensetzung der Fächergruppen	5
Tabelle 2: Geschlechteranteile der Studierenden (Fächergruppen).....	6
Tabelle 3: Geschlechteranteile der Studierenden (Fächergruppe MINT)	7
Tabelle 4: Geschlechteranteile der Studierenden (Fächergruppe SAGE)	8
Tabelle 5: Geschlechteranteile der Studierenden (Fächergruppe W & R).....	9
Tabelle 6: Geschlechteranteile der Studierenden (Fächergruppe MEDIEN)	10
Tabelle 7: Zusammensetzung der zentralen Einrichtungen	11
Tabelle 8: Geschlechteranteile der Beschäftigten (Statusgruppen).....	11
Tabelle 9: Geschlechteranteile der Professor*innen (Fakultäten)	12
Tabelle 10: Geschlechteranteile der LfbA* (Organisationseinheiten)	14
Tabelle 11: Geschlechteranteile der WiMi* (Organisationseinheiten).....	15
Tabelle 12: Geschlechteranteile der MTV* (Organisationseinheiten).....	17
Tabelle 13: Geschlechteranteile der MTV* (Entgeltgruppen)	18
Tabelle 14: Geschlechteranteile in Gremien und Dekanatsleitungen	19

1. Vorbemerkung

Gleichstellungspolitik bedeutet, auf die Beseitigung von Diskriminierungen und die Chancengleichheit von Frauen* und Männern* in allen Lebensbereichen - Gesellschaft, Familie und Beruf - hinzuwirken.

Die Gleichberechtigung von Frauen* und Männern* in Deutschland wurde bereits im Jahr 1949 im Grundgesetz aufgenommen:

„(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ (Art. 3 Abs. 2 u. 3 GG)

Auch auf hochschulpolitischer Ebene ist der Gleichstellungsauftrag als Aufgabe der Hochschulen fest verankert:

„Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Gleichstellungsauftrag). Sie tragen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei.“ (§ 3 Abs. 3 NHG)

Ein gleichstellungspolitisches und rechtlich verbindliches Instrument zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages ist der (vorliegende) Gleichstellungsplan. Er dient zur inhaltlichen Schwerpunktsetzung und strategischen Planung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule für einen festgelegten Zeitraum.

2. Hinweise zum vorliegenden Gleichstellungsplan

Warum muss die Hochschule einen Gleichstellungsplan erstellen?

Die Erstellung eines Gleichstellungsplans für die Hochschule ist

- a) gesetzlich vorgeschrieben (vgl. §§ 15 f. NGG i. V. m. §§ 41 f. NHG),
- b) als gleichstellungspolitische Maßnahme hochschulintern verankert (vgl. 1.4 der Richtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz an der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften – Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel),
- c) zwingende Voraussetzung für die Akkreditierung und Reakkreditierung von Studiengängen (vgl. § 15 Nds. StudAkkVO),
- d) zwingende Voraussetzung für die Beantragung von Projektmitteln (insbesondere für die Teilnahme am europäischen Forschungsrahmenprogramm „Horizon Europe“).

Gleichstellungsplan oder Gender-Equality-Plan? Ist das nicht dasselbe?

Der Gleichstellungsplan ist ein gleichstellungspolitisches Instrument, der auf den bereits genannten rechtlichen Rahmenbedingungen fußt. Er muss folgende Elemente beinhalten:

1. *Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation und Personalentwicklung,*
2. *quantitative Ziele für eine möglichst ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter und evtl. Abbau vorhandener Unterrepräsentanz eines Geschlechtes,*
3. *qualitative Ziele zu den Themenbereichen Chancengleichheit von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Familie mit Beruf bzw. Studium und der Integration von Genderaspekten in Lehre und Forschung.*

Der Gender-Equality-Plan ist seit 2022 zwingende Voraussetzung für öffentliche Einrichtungen, die am Europäischen Forschungsrahmenprogramm „Horizon Europe“ teilnehmen wollen. Er ist an von der EU definierte Kriterien geknüpft und muss vier Elemente enthalten:

1. *Publikation, ein Dokument oder eine Zusammenstellung mehrerer Dokumente, das bzw. die von der Leitung unterschrieben und auf der Webseite der Einrichtung veröffentlicht wird,*
2. *Ressourcen, d. h. fest eingeplante Personalressourcen und Gender-Expertise zur Umsetzung der geplanten Maßnahmen,*
3. *Datenerhebung und Monitoring mit nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten zum Personal und zu den Studierenden,*
4. *Trainings für Personal und Führungskräfte zur Bewusstmachung von Geschlechtergleichheit und unbewussten Vorurteilen.*

Zusätzlich wird empfohlen, dass der Gender-Equality-Plan weitere Bereiche abdeckt und mit konkreten Zielen und Maßnahmen versieht:

5. *Verhältnis von Arbeit und Freizeit (Work-Life-Balance) und Organisationskultur,*
6. *ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung,*
7. *Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung,*
8. *Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalte,*
9. *Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung.*

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde unter der Maßgabe erstellt, dass er die genannten Voraussetzungen für den Gender-Equality-Plan ebenfalls erfüllt. Entsprechend sind in diesem Dokument die entsprechenden Passagen mit (GEP) gekennzeichnet.

Bis wann müssen die im Gleichstellungsplan festgelegten Maßnahmen umgesetzt bzw. die einzelnen Ziele spätestens erreicht werden?

Der Gleichstellungsplan wurde für den Zeitraum vom 26.10.2023 bis 28.02.2026 durch den Senat verabschiedet. Alle hier verankerten Ziele sowie die zugehörigen Maßnahmen sollten bis zum Ende dieser Periode umgesetzt bzw. erreicht sein, sofern im Einzelnen keine konkreteren Fristen/Termine genannt werden. Zu einigen Handlungsfeldern finden sich ebenfalls Maßnahmen, die nicht bis zu einem bestimmten Zeitpunkt abgeschlossen sein können, sondern über das Ende des vorliegenden Gleichstellungsplans hinaus kontinuierlich fortgeführt werden müssen.

Werden nicht-binäre Personen als zusätzliche Geschlechterkategorie im Gleichstellungsplan berücksichtigt?

Obwohl der Gleichstellungsauftrag rechtlich bis auf Weiteres als die Beseitigung von struktureller Benachteiligung zwischen Frauen* und Männern* definiert wird, berücksichtigen wir in der Gleichstellungsarbeit nach Möglichkeit die Bedarfe und Bedürfnisse aller Geschlechter.

An der Ostfalia werden sowohl Studierenden- als auch Beschäftigtendaten nach den folgenden Geschlechterkategorien statistisch erfasst: weiblich, männlich, divers, keine Angabe.

Zu den jeweiligen Stichtagen gab es weder unter den Beschäftigten noch unter den Studierenden Personen, die der Kategorie „divers“ oder „keine Angabe“ zugeordnet werden konnten, sodass wir im Folgenden nur die Geschlechterkategorien „weiblich“ (w) und „männlich“ (m) bei der Datenanalyse berücksichtigen werden.

Auch wenn uns keine offiziellen Daten zu nicht-binären Personen vorliegen, gehen wir dennoch davon aus, dass es an unserer Hochschule Personen gibt, die sich einer nicht-binären Geschlechterkategorie bzw. keinem Geschlecht zugehörig fühlen. Deswegen haben wir uns dazu entschlossen, im Gleichstellungsplan konsequent eine geschlechter-inklusive Schreibweise zu verwenden. Sofern keine geschlechtsneutrale Formulierung (z. B. Studierende, Beschäftigte, etc.) im Text verwendet werden konnte, greifen wir auf das Gender-Sternchen zurück. Ausgenommen hiervon sind Zitate (z. B. aus Gesetzestexten) und Eigennamen (z. B. Benennung von Einrichtungen).

3. Ressourcen der Gleichstellungsarbeit (GEP)

Personalressourcen

Die personelle Ausstattung des Gleichstellungsbüros setzt sich aktuell aus drei Stellen zusammen, darunter eine volle E13-Stelle für die hauptamtliche zentrale Gleichstellungsbeauftragte und zugleich Leiterin des Gleichstellungsbüros, eine volle E11-Stelle für eine*n Gleichstellungsreferent*in und eine E6-Stelle für eine*n Verwaltungsmitarbeiter*in mit 75 % Arbeitszeit. Es besteht zudem die Möglichkeit, je nach Auslastung und Arbeitsaufkommen im Gleichstellungsbüro studentische Hilfskräfte zu beschäftigen. Darüber hinaus wird die Gleichstellungsarbeit an der Ostfalia durch nebenamtliche dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an den einzelnen Fakultäten unterstützt. Zum jetzigen Zeitpunkt sind an neun von zwölf Fakultäten dezentrale Gleichstellungsbeauftragte eingesetzt.

Sachmittel

Das Gleichstellungsbüro verfügt über eigene Räumlichkeiten, die sowohl zum Arbeiten als auch für Beratungen oder Besprechungen genutzt werden können. Zudem stehen sowohl für die Gleichstellungsarbeit als auch für die laufenden Kinderbetreuungsangebote separate Budgets zur Verfügung, die jährlich neu beantragt/angemeldet werden müssen.

Gender-Expertise

Ist durch die Gleichstellungsbeauftragte und den*die Referent*in vorhanden.

Die Ostfalia ist als Kooperationshochschule am Braunschweiger Zentrum für Gender Studies beteiligt.¹ Das Zentrum berät und unterstützt die Ostfalia bei der Integration von Genderaspekten in Forschung, Lehre und Transfer. Es bietet Wissenschaftler*innen Möglichkeiten zur Vernetzung.

¹ <http://www.genderzentrum.de/>

4. Datenerhebung und Monitoring (GEP)

Die Datenerhebung zu den Geschlechteranteilen unter den Hochschulangehörigen ist ein wesentlicher Bestandteil des Gleichstellungsplans nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG). Auf ihrer Basis werden zum einen quantitative Ziele festgelegt, mit denen dauerhaft ein möglichst ausgeglichenes Geschlechterverhältnis an der Hochschule hergestellt werden soll. Zum anderen bildet sie die Vorarbeit zu den Handlungsfeldern, (qualitativen) Zielen und Maßnahmen, die aus den Ergebnissen der Datenanalyse abgeleitet werden.

Laut § 21 Abs. 3 NHG liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauen*anteil beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unter 50,0 Prozent liegt. Nach § 3 Abs. 3 NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauen*- oder Männer*anteil unter 45,0 % Prozent liegt.

Im Folgenden werden die Geschlechteranteile getrennt aufbereitet nach Studierenden und Beschäftigten sowie innerhalb der Gremien und unter den Dekanatsleitungen näher betrachtet.

4.1 Geschlechteranteile unter den Studierenden²

Im Wintersemester 2022/23 lag die Gesamtzahl der Studierenden an der Ostfalia bei 10.741. Diese verteilten sich auf vier Standorte, 12 Fakultäten und mehr als 90 Studiengänge. Um die Aussagekraft der Geschlechteranteile unter den Studierenden aufgrund des breiten Studienangebots der Ostfalia (auch innerhalb der einzelnen Fakultäten, z. B. an der Fakultät Verkehr-Sport-Tourismus-Medien) nicht zu verwässern, wurden folgende Fächergruppen gebildet:

Fächergruppen	Studiengänge mit einem...
MINT	Mathematik-, Informatik-, Naturwissenschafts- oder Technik-Schwerpunkt inklusive sämtlicher ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge
SAGE	sozial- oder gesundheitswissenschaftlichen Schwerpunkt
W & R	wirtschafts- oder rechtswissenschaftlichen Schwerpunkt inklusiver sämtlicher Management-Studiengänge
MEDIEN	medienwissenschaftlichen Schwerpunkt

*Tabelle 1: Zusammensetzung der Fächergruppen
Quelle: Eigene Darstellung*

Dies führt dazu, dass Studiengänge nach ihrer inhaltlichen Schwerpunktsetzung und grundsätzlich unabhängig von ihrer Fakultät der passenden Fächergruppe zugeordnet werden. Folglich wurden an einigen Fakultäten alle Studiengänge derselben Fächergruppe, bei anderen Fakultäten die Studiengänge verschiedenen Fächergruppen zugeordnet.

4.1.1 Geschlechteranteile nach Fächergruppen

Die nachfolgenden Darstellungen bilden die Geschlechteranteile bei den Studierenden in den zuvor beschriebenen Fächergruppen ab.

² Alle Studierendendaten, auf die in der Datenanalyse Bezug genommen wird, sind für das WiSe 2022/2023 erhoben.

Fächergruppen	Anzahl			%	
	ges	m	w	m	w
MINT	5.320	4.404	916	82,78%	17,22%
SAGE	1.909	582	1.327	30,49%	69,51%
W&R	2.681	1.277	1.404	47,63%	52,37%
MEDIEN	831	286	545	34,42%	65,58%
GESAMT	10.741	6.549	4.192	60,97%	39,03%

Tabelle 2: Geschlechteranteile der Studierenden (Fächergruppen)

Quelle: Eigene Darstellung

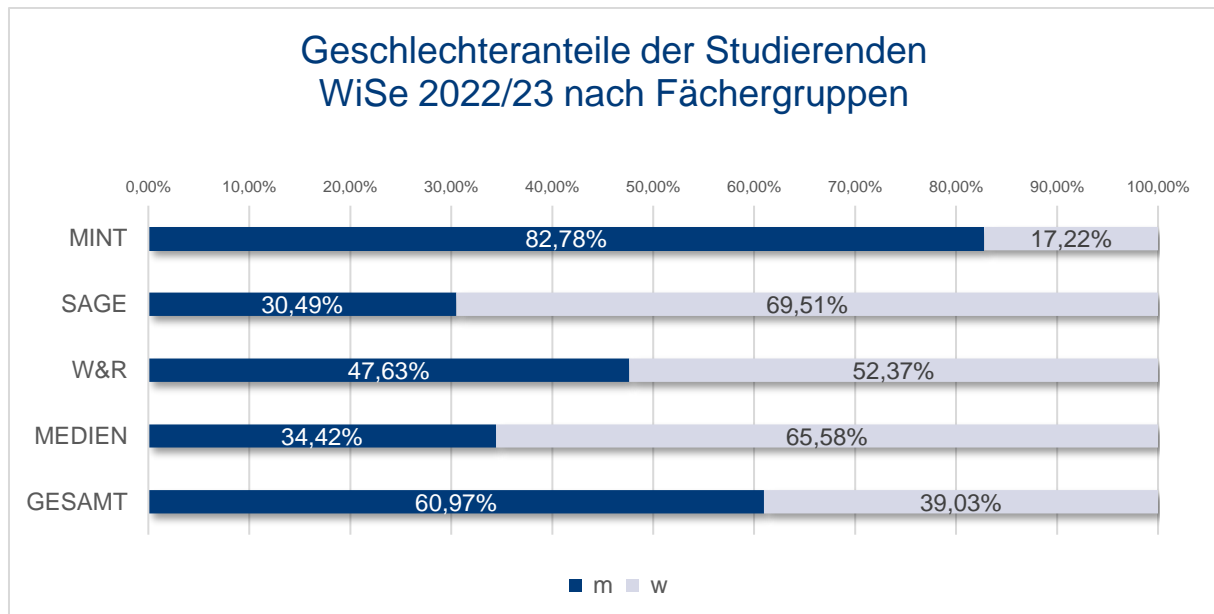


Abbildung 1: Geschlechteranteile der Studierenden (Fächergruppen)

Quelle: Eigene Darstellung

Fazit:

- Studentinnen* sind fächergruppenübergreifend mit einem Anteil von 39,03 Prozent unterrepräsentiert.
- In der Fächergruppe MINT ist der Anteil der Studentinnen* mit 17,22 Prozent am kleinsten.
- In der Fächergruppe SAGE ist der Anteil der Studentinnen* mit 69,51 Prozent am größten.

Ziel: Der Anteil der Studentinnen* an der Ostfalia soll erhöht werden.

4.1.2 Geschlechteranteile innerhalb der Fächergruppe MINT

Die Fächergruppe MINT umfasst technische, natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge fast aller Fakultäten unserer Hochschule. Nicht berücksichtigt wurden die Fakultäten Gesundheitswesen, Handel und Soziale Arbeit, Recht und Soziale Arbeit, da keiner der dort angebotenen Studiengänge in das MINT-Profil passt.

Fächergruppe MINT nach Fakultäten	Anzahl			%	
	ges	m	w	m	w
Elektrotechnik	665	554	111	83,31%	16,69%
Maschinenbau	859	735	124	85,56%	14,44%
Versorgungstechnik	459	347	112	75,60%	24,40%
Informatik	1.255	1.052	203	83,82%	16,18%
Fahrzeugtechnik	1.053	949	104	90,12%	9,88%
Bau-Wasser-Boden	411	321	90	78,10%	21,90%
Wirtschaft	199	155	44	77,89%	22,11%
Verkehr-Sport-Tourismus-Medien	419	291	128	69,45%	30,55%
MINT Gesamt	5.320	4.404	916	82,78%	17,22%

Tabelle 3: Geschlechteranteile der Studierenden (Fächergruppe MINT)

Quelle: Eigene Darstellung

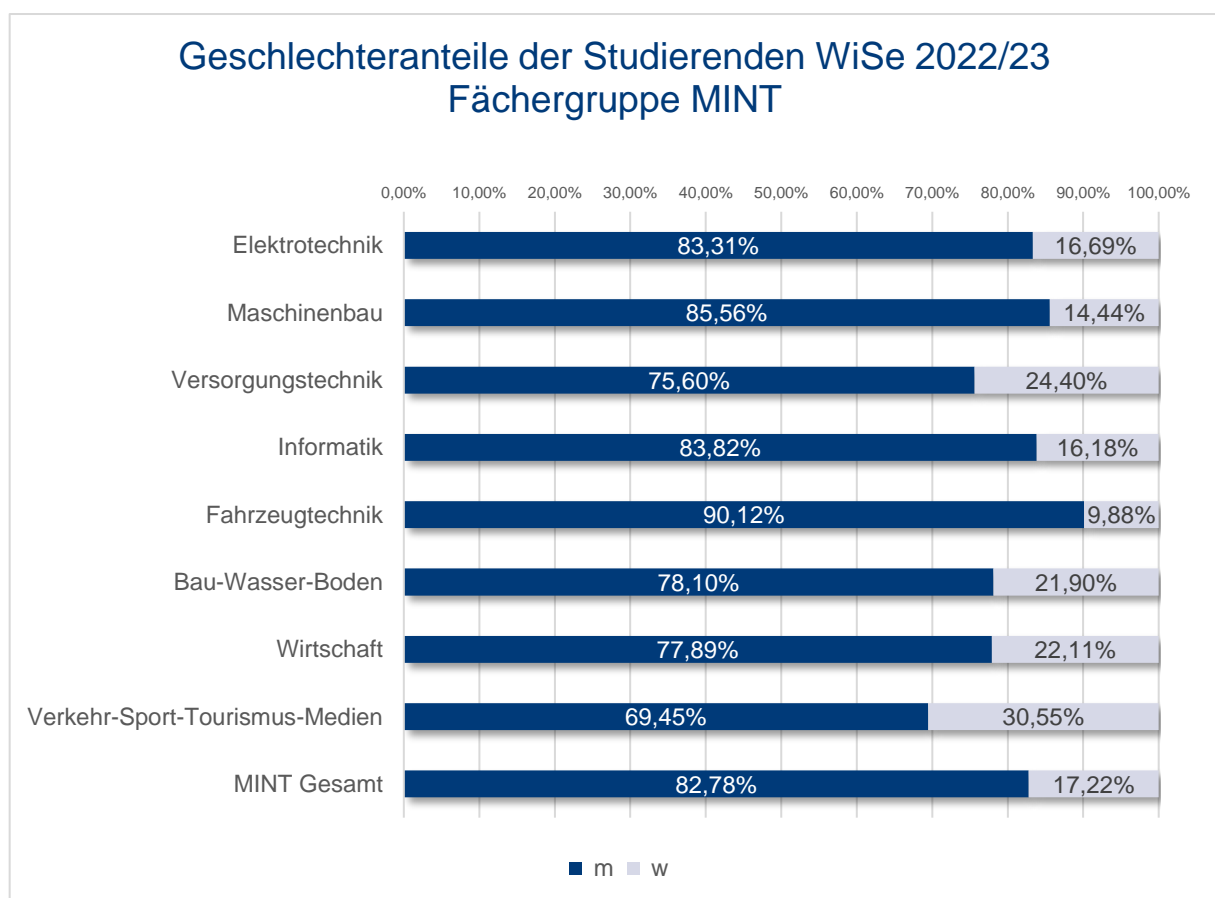


Abbildung 2: Geschlechteranteile der Studierenden (Fächergruppe MINT)

Quelle: Eigene Darstellung

Fazit:

Innerhalb der Fächergruppe MINT...

- sind Studentinnen* fakultätsübergreifend mit einem Anteil von 17,22 Prozent unterrepräsentiert.
- ist der Anteil der Studentinnen* an der Fakultät Verkehr-Sport-Tourismus-Medien mit 30,55 Prozent am größten.
- ist der Anteil der Studentinnen* an der Fakultät Fahrzeugtechnik mit 9,88 Prozent am kleinsten.

Ziel: Der Anteil der Studentinnen* innerhalb der Fächergruppe MINT soll erhöht werden.

4.1.3 Geschlechteranteile innerhalb der Fächergruppe SAGE

Die Fächergruppe SAGE umfasst Studiengänge aus den Bereichen Soziale Arbeit und Gesundheit. Dort sind die drei Fakultäten Soziale Arbeit, Gesundheitswesen sowie Handel und Soziale Arbeit vertreten. Bei letzterer sind nur Studiengänge im Bereich Soziale Arbeit berücksichtigt worden.

Fächergruppe SAGE nach Fakultäten	Anzahl			%	
	ges	m	w	m	w
Soziale Arbeit	992	306	686	30,85%	69,15%
Gesundheitswesen	577	183	394	31,72%	68,28%
Handel und Soziale Arbeit	340	93	247	27,35%	72,65%
SAGE Gesamt	1.909	582	1.327	30,49%	69,51%

Tabelle 4: Geschlechteranteile der Studierenden (Fächergruppe SAGE)
Quelle: Eigene Darstellung

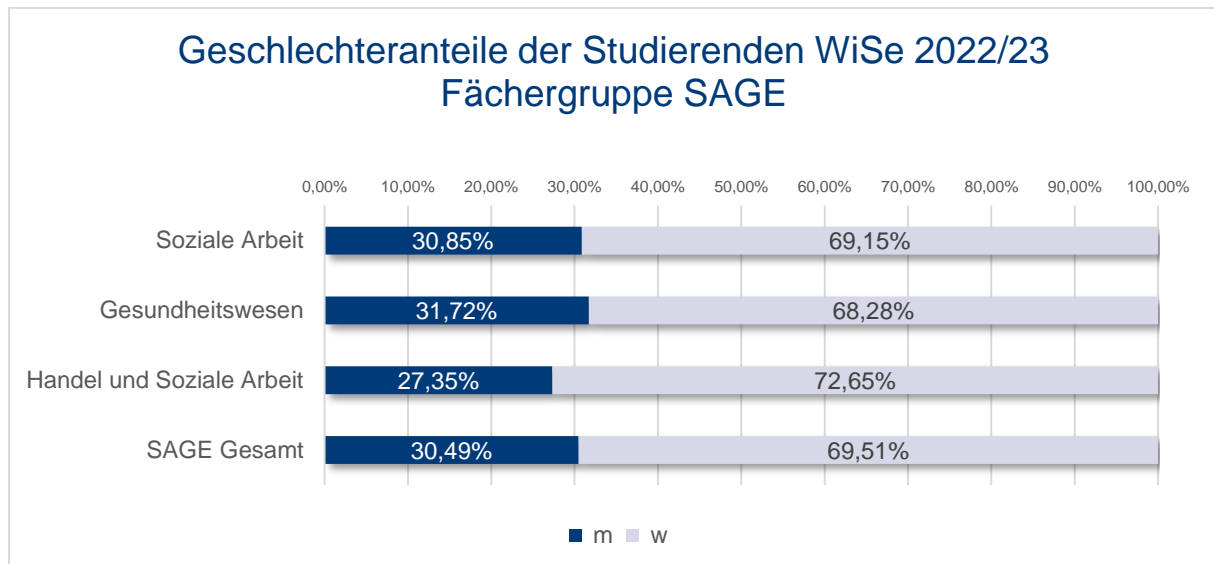


Abbildung 3: Geschlechteranteile der Studierenden (Fächergruppe SAGE)
Quelle: Eigene Darstellung

Fazit:

Innerhalb der Fächergruppe SAGE...

- sind Studenten* fakultätsübergreifend mit einem Anteil von 30,49 Prozent unterrepräsentiert.
- ist der Anteil der Studenten* an der Fakultät Gesundheitswesen mit 31,72 Prozent am größten.
- ist der Anteil der Studenten* an der Fakultät Handel und Soziale Arbeit mit 27,35 Prozent am kleinsten.

Ziel: Der Anteil der Studenten* innerhalb der Fächergruppe SAGE soll erhöht werden.

4.1.4 Geschlechteranteile innerhalb der Fächergruppe W & R

Die Fächergruppe W & R umfasst Studiengänge, die einen wirtschafts- oder rechtswissenschaftlichen Schwerpunkt haben. Dazu zählen wir auch alle Studiengänge, die sich auf Ausbildung von Management-Qualifikationen fokussieren. Diese Fächergruppe umfasst Studiengänge aus insgesamt vier Fakultäten. Bei der Fakultät Verkehr-Sport-Tourismus-Medien wurden nur Studiengänge aus den Bereichen Sport und Tourismus, bei der Fakultät Handel und Soziale Arbeit nur Studiengänge aus dem Bereich Handel berücksichtigt.

Fächergruppe W & R nach Fakultäten	Anzahl			%	
	ges	m	w	m	w
Wirtschaft	672	403	269	59,97%	40,03%
Verkehr-Sport-Tourismus-Medien	625	346	279	55,36%	44,64%
Recht	1.055	369	686	34,98%	65,02%
Handel und Soziale Arbeit	329	159	170	48,33%	51,67%
W & R Gesamt	2.681	1.277	1.404	47,63%	52,37%

Tabelle 5: Geschlechteranteile der Studierenden (Fächergruppe W & R)
Quelle: Eigene Darstellung

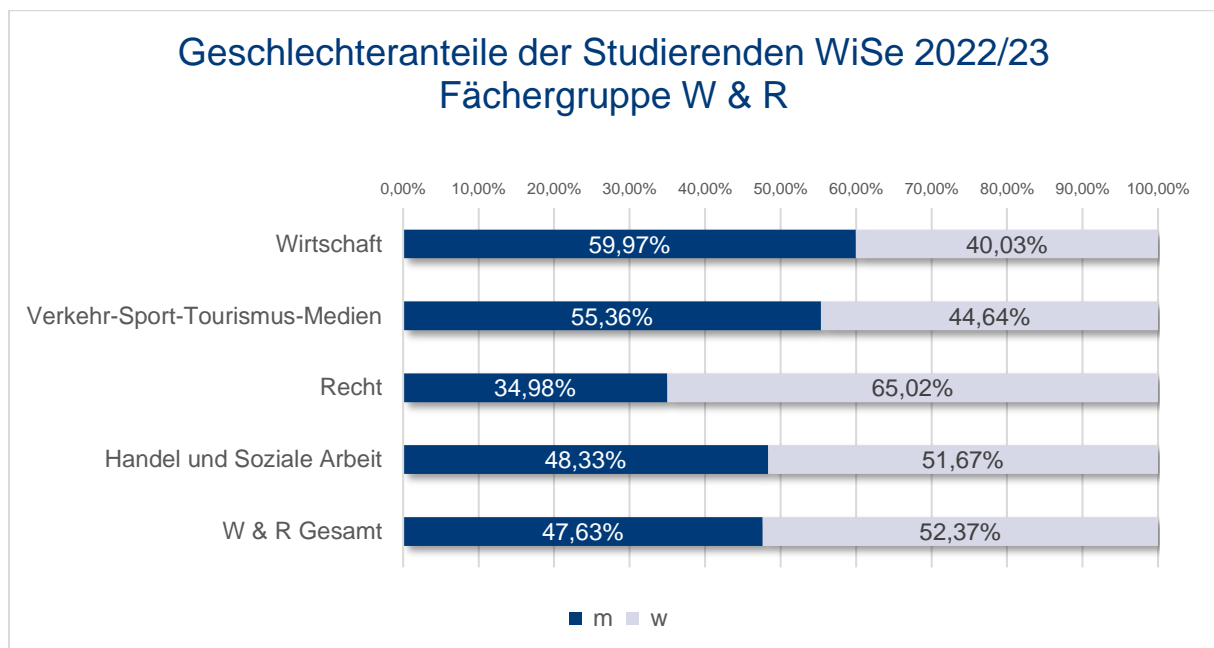


Abbildung 4: Geschlechteranteile der Studierenden (Fächergruppe W & R)
Quelle: Eigene Darstellung

Fazit:

Innerhalb der Fächergruppe W & R...

- sind die Anteile von Studentinnen* (52,37 Prozent) und Studenten* (47,63 Prozent) ausgewogen.
- ist der Anteil der Studentinnen* an der Fakultät Recht mit 65,02 Prozent am größten.
- ist der Anteil der Studentinnen* an der Fakultät Wirtschaft mit 40,03 Prozent am kleinsten.

Ziel: Die Anteile von Studentinnen* und Studenten* innerhalb der Fächergruppe W & R sollen auf dem bestehenden Niveau gehalten werden.

4.1.5 Geschlechteranteile innerhalb der Fächergruppe MEDIEN

Die Fächergruppe MEDIEN umfasst alle medienwissenschaftlichen Studiengänge und stellt eine Sondergruppe innerhalb dieser Datenbetrachtung dar, denn sie enthält als einzige ausschließlich Studiengänge einer Fakultät (Verkehr-Sport-Tourismus-Medien) bzw. deren Medien-Bereich.

Fächergruppe MEDIEN nach Fakultät	Anzahl			%	
	ges	m	w	m	w
Verkehr-Sport-Tourismus-MEDIEN	831	286	545	34,42%	65,58%

Tabelle 6: Geschlechteranteile der Studierenden (Fächergruppe MEDIEN)

Quelle: Eigene Darstellung

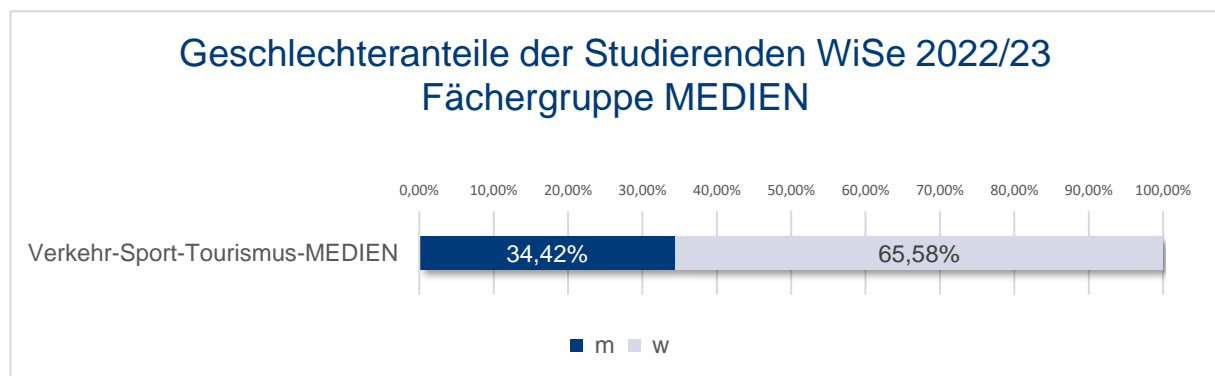


Abbildung 5: Geschlechteranteile der Studierenden (Fächergruppe MEDIEN)

Quelle: Eigene Darstellung

Fazit:

Innerhalb der Fächergruppe MEDIEN...

- sind Studenten* mit einem Anteil von 34,42 Prozent unterrepräsentiert.

Ziel: Der Anteil der Studenten* innerhalb der Fächergruppe MEDIEN soll erhöht werden.

4.2 Geschlechteranteile unter den Beschäftigten³

Die Personaldaten wurden in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) berechnet und getrennt nach Statusgruppen betrachtet. Zum Stichtag der Datenerhebung (31.12.2022) verfügte die Ostfalia über eine Personalkapazität von insgesamt 793,18 VZÄ.

Aufgrund der geringen Zahl an Verwaltungsbeamt*innen (10,43 VZÄ) an unserer Hochschule haben wir uns aus Datenschutzgründen dazu entschieden, diese in den folgenden Auswertungen nicht zu berücksichtigen.

Die Statusgruppen werden getrennt nach Organisationseinheiten dargestellt. Alle Einheiten, die keine Fakultäten sind, werden in den folgenden Darstellungen unter „Zentrale Einrichtungen“ zusammengefasst. Diese setzen sich wie folgt zusammen:

³ Alle Beschäftigtendaten, auf die in der Datenanalyse Bezug genommen wird, sind zum Stichtag 31.12.2022 erhoben worden.

Zentrale Einrichtungen	Zusammensetzung
Verwaltung	Dezernate 1, 2 und 4
Stabsstellen	Hochschulentwicklung und Kommunikation (H&K), Wissens- und Technologietransfer (WTT), Justizariat, Innenrevision, Berufsangelegenheiten, Personalentwicklung, Gesundheitsmanagement und Hochschulsport (PGH)
weitere zentrale Einrichtungen	Bibliothek, Centrum für Energie und Mobilität (CEMO), Entrepreneurship Hub, Europäisches Dokumentationszentrum (EDZ), Gleichstellungsbüro, International Relations Office, International Student Office, Ostfalia Lern- und Innovationsfabrik (OLIF), Personalrat, Rechenzentrum, Schreibwerkstatt, Sprachenzentrum, Studierenden-Service (Zentrale Studienberatung, Immatrikulationsbüro, Studierenden-Servicebüros, International Student Office, Career Service), Zentrale Betriebswerkstatt, Zentrum für additive Fertigung (ZaF), Zentrum für erfolgreiches Lehren und Lernen (ZeLL), Zentrum für gesellschaftliche Innovation (ZEGI), Zentrum für wissenschaftliches, interdisziplinäres Risikomanagement und Nachhaltigkeit (ZWIRN).

Tabelle 7: Zusammensetzung der zentralen Einrichtungen
Quelle: Eigene Darstellung

Anders als bei den Studierendendaten wurden zur Aufbereitung der Geschlechteranteile innerhalb der Statusgruppen keine Fächergruppen (vgl. 3.1.1) gebildet, weil Beschäftigte anders als Studierende statistisch keinem konkreten Studiengang zugeordnet werden können.

4.2.1 Geschlechteranteile nach Statusgruppen

Die Beschäftigten der Ostfalia lassen sich gemäß Personalstatistik den nachfolgenden Statusgruppen zuordnen: Professor*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA), wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (WiMi), Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) und Auszubildenden sowie studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften. Die Statusgruppen der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte wurden bei der Analyse der Geschlechteranteile in diesem Gleichstellungsplan nicht berücksichtigt.

Statusgruppe	VZÄ			%	
	ges	m	w	m	w
Professor*innen	233,26	182,09	51,17	78,06%	21,94%
LfbA	77,91	37,80	40,11	48,52%	51,48%
WiMi	118,05	64,59	53,45	54,72%	45,28%
MTV	350,54	161,47	189,06	46,06%	53,94%
Azubi	3,00	3,00	0,00	100,00%	0,00%
Gesamt	782,75	448,96	333,80	57,36%	42,64%

Tabelle 8: Geschlechteranteile der Beschäftigten (Statusgruppen)
Quelle: Eigene Darstellung

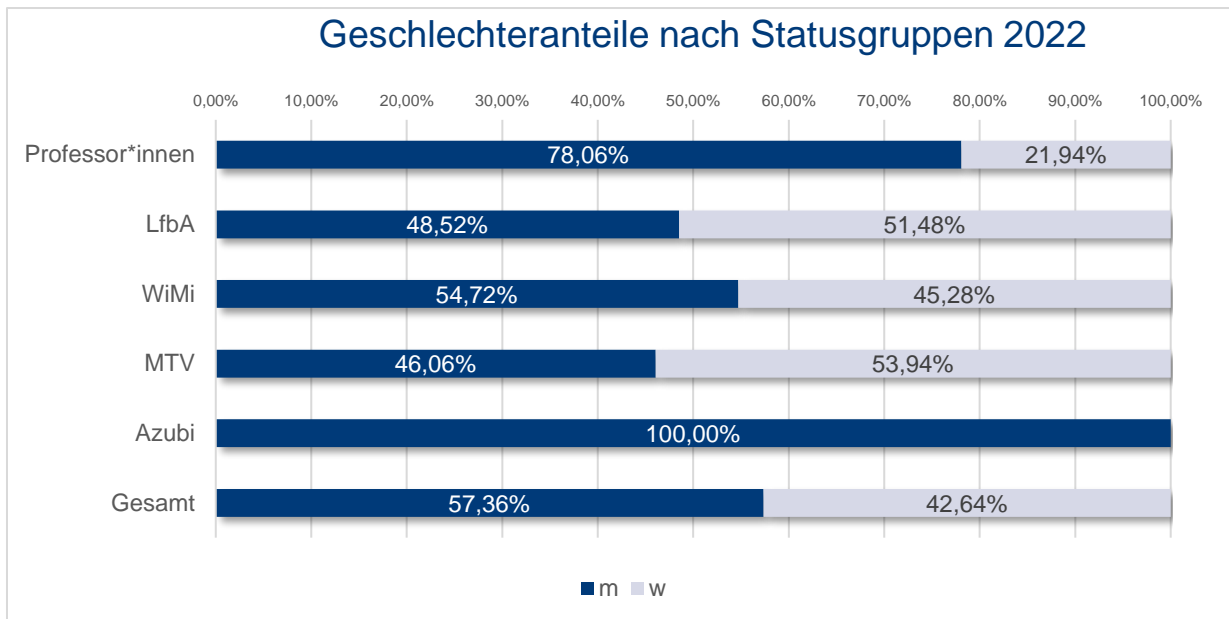


Abbildung 6: Geschlechteranteile der Beschäftigten (Statusgruppen)
Quelle: Eigene Darstellung

An der Ostfalia waren zum Erhebungszeitpunkt ausschließlich männliche Azubis als Zerspanungsmechaniker in der Zentralen Betriebswerkstatt beschäftigt.

Fazit:

- Frauen* sind statusgruppenübergreifend mit einem Anteil von 42,64 Prozent unterrepräsentiert.
- In der Statusgruppe der Professor*innen ist der Anteil der Frauen* mit 21,94 Prozent am kleinsten.
- In der Statusgruppe der MTV ist der Anteil der Frauen* mit 53,94 Prozent am größten.

Ziel: Der Anteil der an der Ostfalia beschäftigten Frauen* soll erhöht werden.

4.2.2 Geschlechteranteile der Professor*innen nach Fakultäten

Fakultäten	VZÄ			%	
	ges	m	w	m	w
Bau-Wasser-Boden	13,00	12,00	1,00	92,31%	7,69%
Elektro- und Informationstechnik	19,00	16,00	3,00	84,21%	15,79%
Fahrzeugtechnik	24,67	23,00	1,67	93,24%	6,76%
Gesundheitswesen	11,61	6,00	5,61	51,67%	48,33%
Handel und Soziale Arbeit	12,20	8,20	4,00	67,21%	32,79%
Informatik	22,00	20,00	2,00	90,91%	9,09%
Maschinenbau	23,00	20,00	3,00	86,96%	13,04%
Recht	17,78	15,00	2,78	84,38%	15,62%
Soziale Arbeit	18,00	8,00	10,00	44,44%	55,56%
Verkehr-Sport-Tourismus-Medien	38,89	28,89	10,00	74,29%	25,71%
Versorgungstechnik	15,11	12,00	3,11	79,41%	20,59%
Wirtschaft	18,00	13,00	5,00	72,22%	27,78%
Gesamt	233,26	182,09	51,17	78,06%	21,94%

Tabelle 9: Geschlechteranteile der Professor*innen (Fakultäten)
Quelle: Eigene Darstellung

Geschlechteranteile der Professor*innen 2022 nach Fakultäten

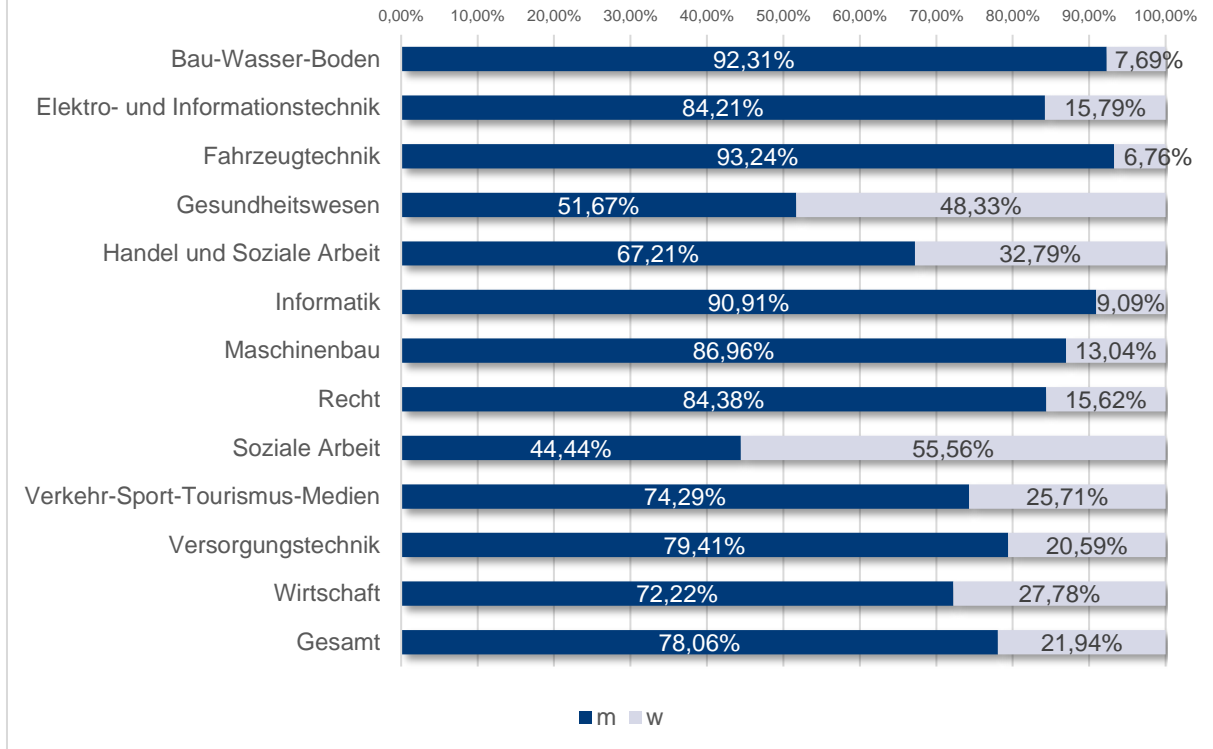


Abbildung 7: Geschlechteranteile der Professor*innen (Fakultäten)
Quelle: Eigene Darstellung

Fazit:

Innerhalb der Statusgruppe der Professor*innen...

- sind Professorinnen* insgesamt mit einem Anteil von 21,94 Prozent unterrepräsentiert.
- ist der Anteil der Professorinnen* an der Fakultät Soziale Arbeit mit 55,56 Prozent am größten. Dies ist folglich die einzige Fakultät, an der die Professoren* unterrepräsentiert sind.
- ist der Anteil der Professorinnen* an der Fakultät Fahrzeugtechnik mit 6,76 Prozent am kleinsten.

Ziel: Der Anteil der an der Ostfalia tätigen Professorinnen* soll erhöht werden.

4.2.3 Geschlechteranteile der Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Organisationseinheit	VZÄ			%	
	ges	m	w	m	w
Bau-Wasser-Boden	2,00	2,00	0,00	100,00%	0,00%
Elektro- und Informationstechnik	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%
Fahrzeugtechnik	7,00	5,00	2,00	71,43%	28,57%
Gesundheitswesen	8,61	4,40	4,20	51,16%	48,84%
Handel und Soziale Arbeit	4,00	2,00	2,00	50,00%	50,00%
Informatik	5,70	3,00	2,70	52,63%	47,37%
Maschinenbau	3,00	2,00	1,00	66,67%	33,33%
Recht	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%
Soziale Arbeit	12,48	4,05	8,43	32,44%	67,56%
Verkehr-Sport-Tourismus-Medien	12,50	8,75	3,75	70,00%	30,00%
Versorgungstechnik	2,40	1,00	1,40	41,67%	58,33%
Wirtschaft	8,77	4,00	4,77	45,61%	54,39%
Zentrale Einrichtungen	11,46	1,60	9,86	13,97%	86,03%
Gesamt	77,91	37,80	40,11	48,52%	51,48%

Tabelle 10: Geschlechteranteile der LfbA* (Organisationseinheiten)

Quelle: Eigene Darstellung

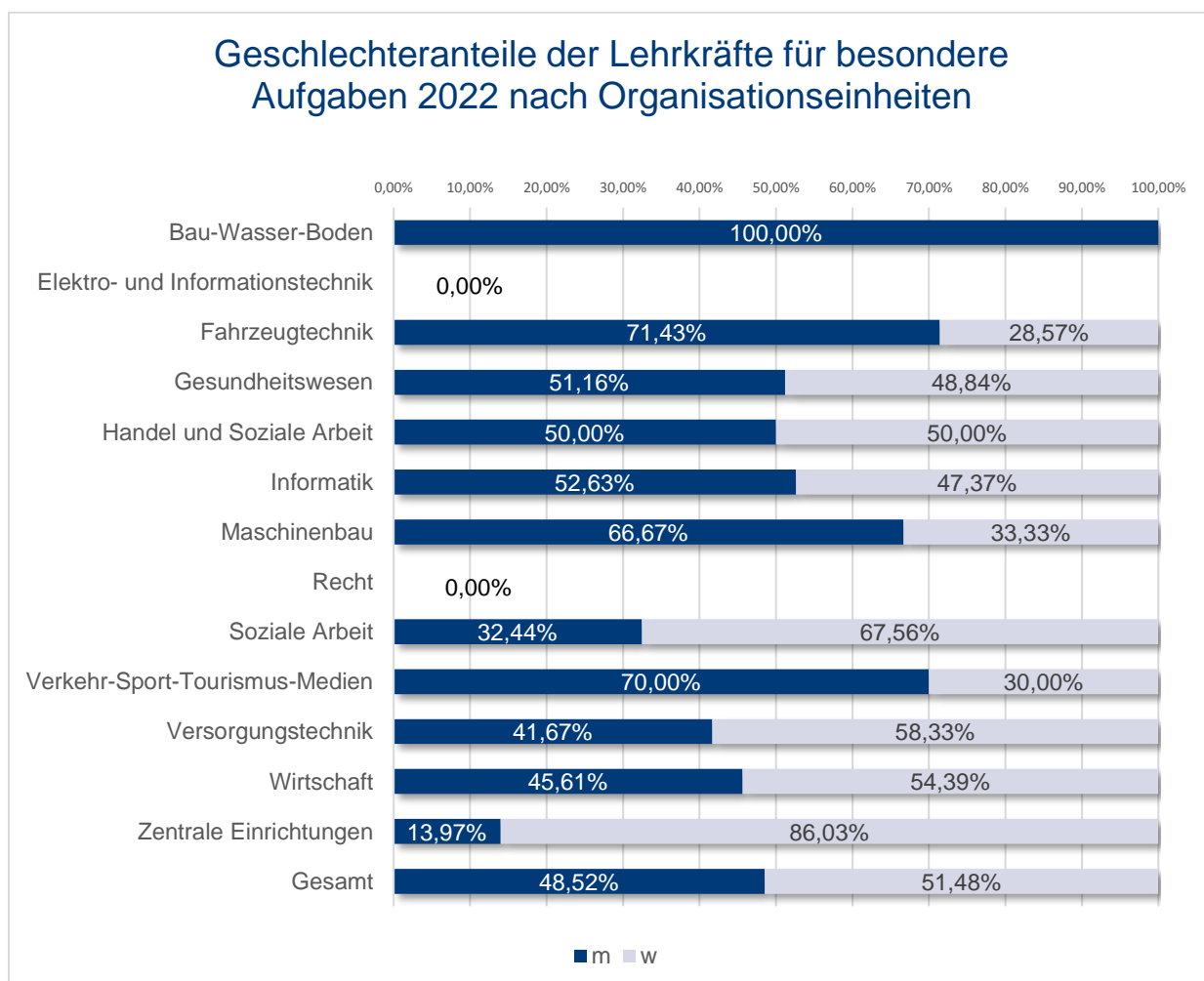


Abbildung 8: Geschlechteranteile der LfbA* (Organisationseinheiten)

Quelle: Eigene Darstellung

In der Fakultät Elektro- und Informationstechnik sowie der Fakultät Recht waren zum Erhebungszeitpunkt keine Lehrkräfte beschäftigt.

Fazit:

Innerhalb der Statusgruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben...

- ist das Verhältnis der Geschlechter insgesamt ausgeglichen.
- ist der Anteil der weiblichen* Lehrkräfte an der Fakultät Soziale Arbeit mit 67,56 Prozent am größten.
- ist der Anteil der weiblichen* Lehrkräfte an der Fakultät Verkehr-Sport-Tourismus-Medien mit 30,00 Prozent am kleinsten.

Ziel: Das Geschlechterverhältnis innerhalb der Statusgruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben soll auf dem bestehenden Niveau gehalten werden.

4.2.4 Geschlechteranteile der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen

Organisationseinheit	VZÄ			%	
	ges	m	w	m	w
Bau-Wasser-Boden	10,40	4,50	5,90	43,27%	56,73%
Elektro- und Informationstechnik	7,25	5,50	1,75	75,86%	24,14%
Fahrzeugtechnik	12,15	11,50	0,65	94,65%	5,35%
Gesundheitswesen	8,35	1,00	7,35	11,98%	88,02%
Handel und Soziale Arbeit	2,13	0,25	1,88	11,75%	88,25%
Informatik	19,42	15,17	4,25	78,11%	21,89%
Maschinenbau	8,25	8,25	0,00	100,00%	0,00%
Recht	6,88	2,88	4,00	41,82%	58,18%
Soziale Arbeit	4,65	0,00	4,65	0,00%	100,00%
Verkehr-Sport-Tourismus-Medien	12,00	5,50	6,50	45,83%	54,17%
Versorgungstechnik	9,90	3,80	6,10	38,38%	61,62%
Wirtschaft	1,50	1,00	0,50	66,67%	33,33%
Zentrale Einrichtungen	15,18	5,25	9,93	34,59%	65,41%
Gesamt	118,05	64,59	53,45	54,72%	45,28%

Tabelle 11: Geschlechteranteile der WiMi* (Organisationseinheiten)

Quelle: Eigene Darstellung

Geschlechteranteile der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen 2022 nach Organisationseinheiten

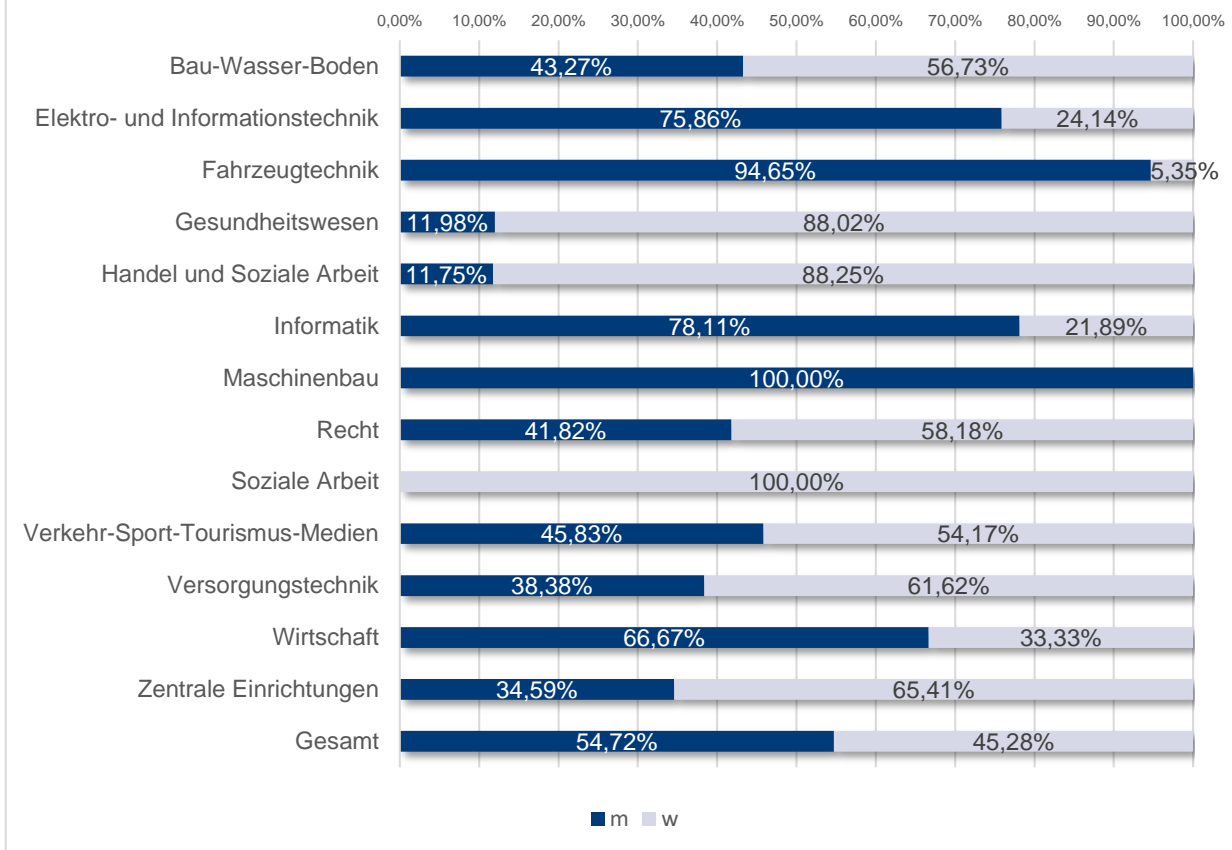


Abbildung 9: Geschlechteranteile der WiMi* (Organisationseinheiten)
Quelle: Eigene Darstellung

Fazit:

Innerhalb der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen...

- sind die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen* insgesamt mit 42,31 Prozent unterrepräsentiert.
- ist der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen* an der Fakultät Soziale Arbeit mit 100,00 Prozent am größten.
- ist der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen* an der Fakultät Fahrzeugtechnik mit 5,35 Prozent am kleinsten.

Ziel: Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen* an der Ostfalia soll erhöht werden.

4.2.5 Geschlechteranteile der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Anders als bei den vorherigen Statusgruppen werden die Geschlechteranteile für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sowohl nach Organisationseinheiten als auch nach Entgeltgruppen betrachtet.

...nach Organisationseinheiten

Fakultät	VZÄ			%	
	ges	m	w	m	w
Bau-Wasser-Boden	10,63	2,40	8,23	22,57%	77,43%
Elektro- und Informationstechnik	16,03	11,15	4,88	69,56%	30,44%
Fahrzeugtechnik	19,87	12,21	7,67	61,42%	38,58%
Gesundheitswesen	9,06	1,00	8,06	11,04%	88,96%
Handel und Soziale Arbeit	7,20	0,50	6,70	6,94%	93,06%
Informatik	11,08	6,50	4,58	58,69%	41,31%
Maschinenbau	16,66	14,88	1,78	89,31%	10,69%
Recht	15,65	7,00	8,65	44,72%	55,28%
Soziale Arbeit	9,00	3,00	6,00	33,33%	66,67%
Verkehr-Sport-Tourismus-Medien	32,95	14,10	18,85	42,80%	57,20%
Versorgungstechnik	14,20	9,38	4,82	66,05%	33,95%
Wirtschaft	7,20	0,00	7,20	0,00%	100,00%
Zentrale Einrichtungen	181,00	79,36	101,65	43,84%	56,16%
Gesamt	350,54	161,47	189,06	46,06%	53,94%

Tabelle 12: Geschlechteranteile der MTV* (Organisationseinheiten)

Quelle: Eigene Darstellung

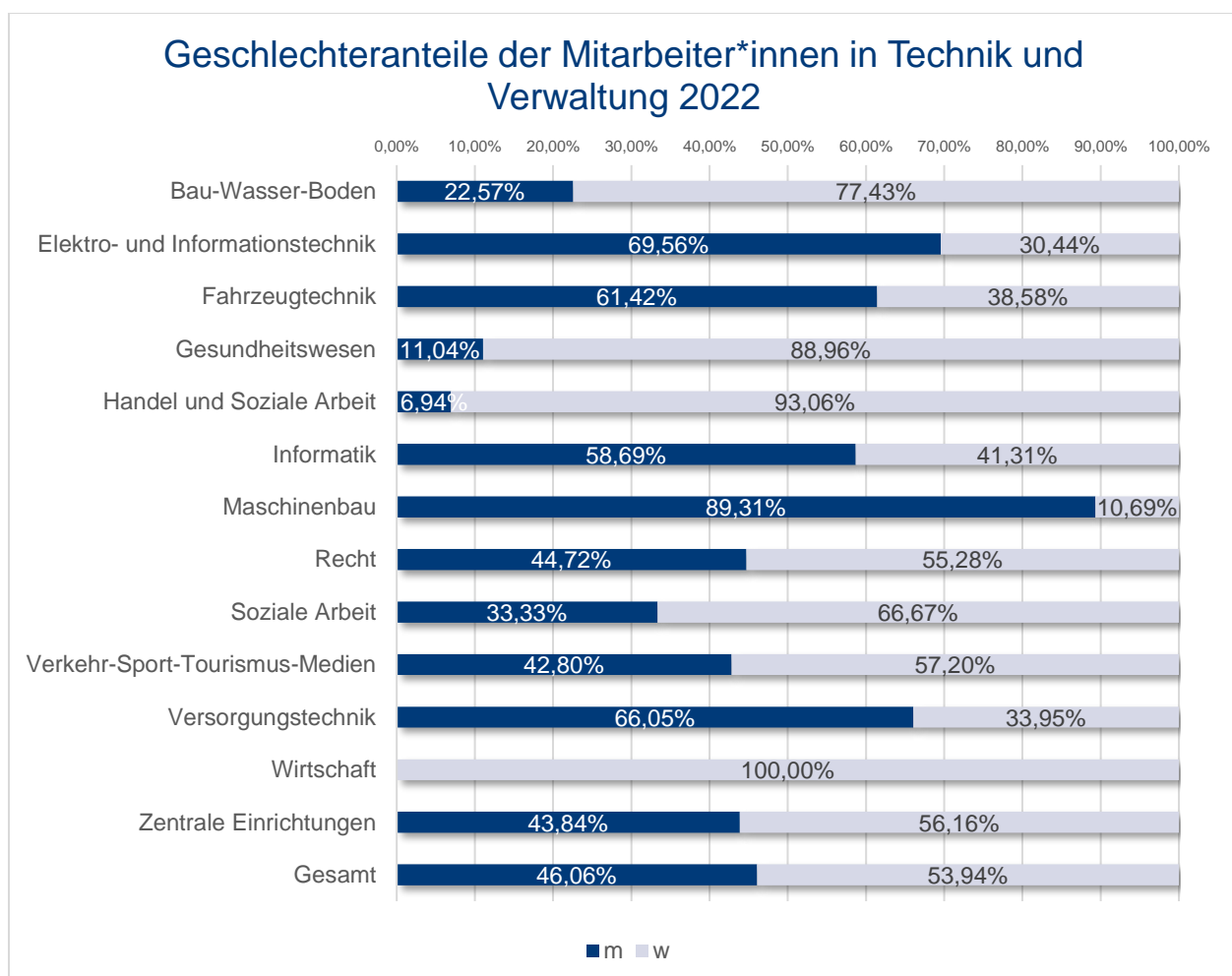


Abbildung 10: Geschlechteranteile der MTV* (Organisationseinheiten)

Quelle: Eigene Darstellung

...nach Entgeltgruppen

Entgeltgruppen	VZÄ			%	
	ges	m	w	m	w
E 13-15 TV-L	31,78	14,75	17,03	46,41%	53,59%
E 9-12 TV-L	227,42	119,67	107,75	52,62%	47,38%
E 5-8 TV-L	86,46	23,55	62,91	27,24%	72,76%
E 1-4 TV-L	4,88	3,50	1,38	71,75%	28,25%
Gesamt	350,54	161,47	189,06	46,06%	53,94%

Tabelle 13: Geschlechteranteile der MTV* (Entgeltgruppen)

Quelle: Eigene Darstellung

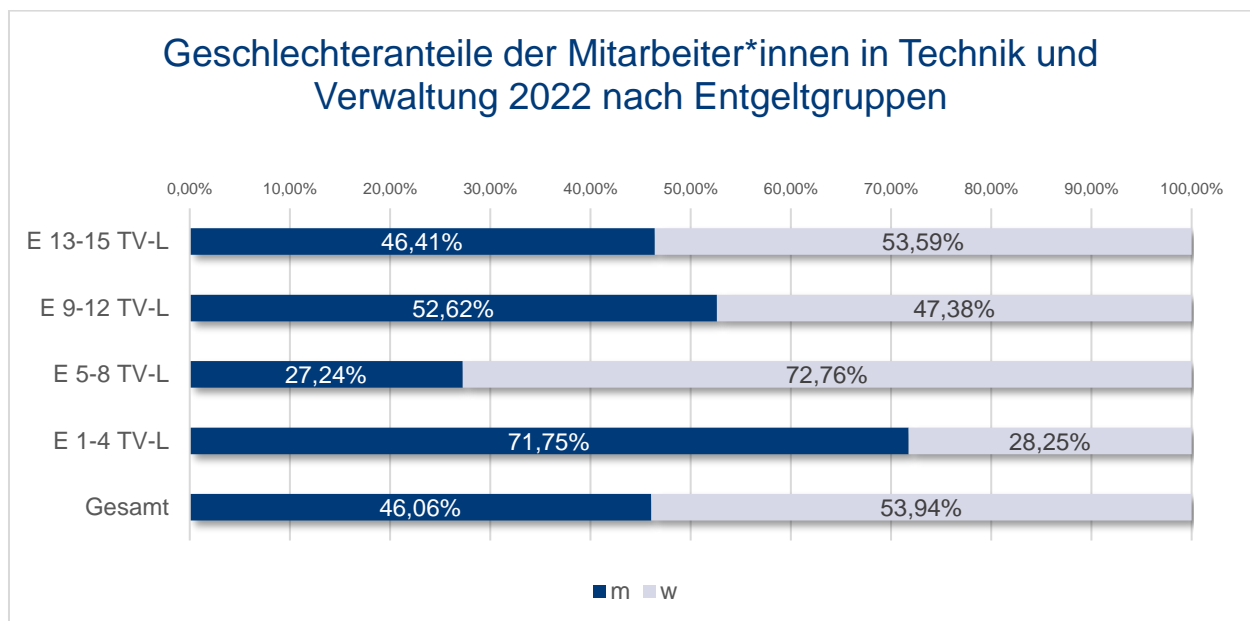


Abbildung 11: Geschlechteranteile der MTV* (Entgeltgruppen)

Quelle: Eigene Darstellung

Fazit:

Innerhalb der Statusgruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung...

- ist das Verhältnis der Geschlechter insgesamt ausgeglichen.

Innerhalb der Statusgruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung nach Organisationsseinheiten...

- ist der Anteil der Mitarbeiterinnen an der Fakultät Handel und Soziale Arbeit mit 93,06 Prozent am größten.
- ist der Anteil der Mitarbeiterinnen an der Fakultät Maschinenbau mit 10,69 Prozent am kleinsten.

Innerhalb der Statusgruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung nach Entgeltgruppen...

- ist der Anteil der Mitarbeiterinnen in den Entgeltgruppen 5-8 TVL mit 72,76 Prozent am größten.
- ist der Anteil der Mitarbeiterinnen in den Entgeltgruppen 1-4 TVL mit 28,25 Prozent am kleinsten.

Ziel: Das Geschlechterverhältnis innerhalb der Statusgruppe Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung soll auf dem bestehenden Niveau gehalten werden.

4.3 Geschlechteranteile in Gremien und Dekanatsleitungen

Gremien und Dekanatsleitungen	Anzahl			%	
	ges	m	w	m	w
Präsidium	4	3	1	75,00%	25,00%
Senat	13	8	5	61,54%	38,46%
Hochschulrat	7	3	4	42,86%	57,14%
Dekanatsleitungen	12	11	1	91,67%	8,33%
Gesamt	36	25	11	69,44%	30,56%

Tabelle 14: Geschlechteranteile in Gremien und Dekanatsleitungen
Quelle: Eigene Darstellung

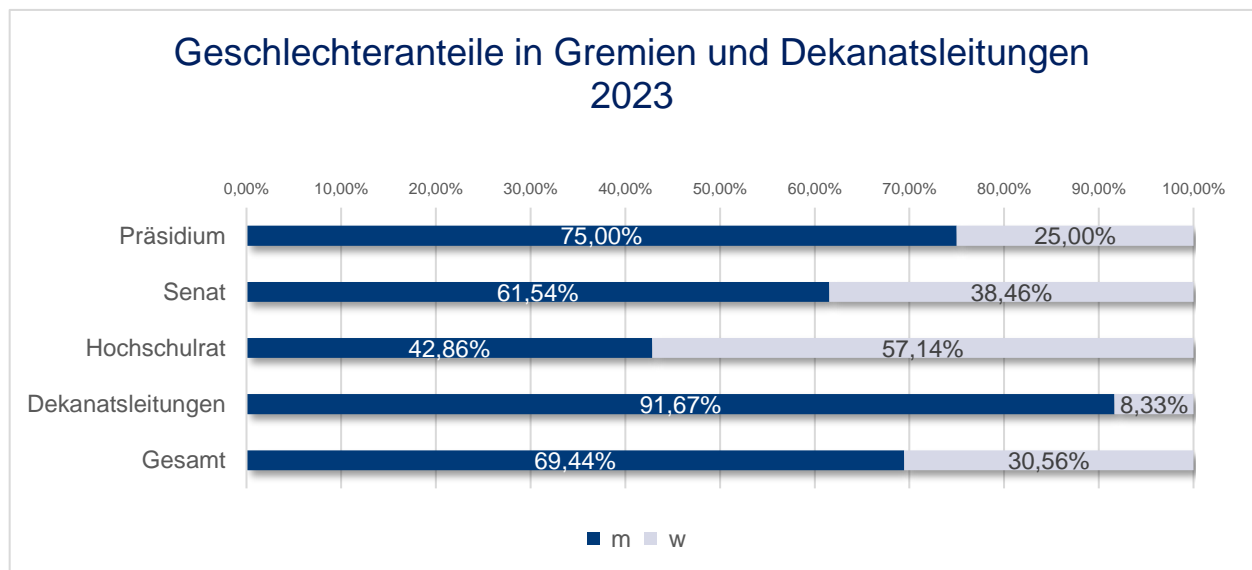


Abbildung 12: Geschlechteranteile in Gremien und Dekanatsleitungen
Quelle: Eigene Darstellung

Fazit:

In den Gremien und unter den Dekanatsleitungen...

- sind Frauen* insgesamt mit 30,56 Prozent unterrepräsentiert.
- ist der Anteil der Frauen* im Hochschulrat mit 57,14 Prozent am größten.
- ist der Anteil der Frauen* bei den Dekanatsleitungen mit 8,33 Prozent am kleinsten.

Ziel: Der Anteil der Frauen* in den Gremien und unter den Dekanatsleitungen soll erhöht werden.

5. Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

Um die Komplexität der gleichstellungspolitisch relevanten Ziele und Maßnahmen, die auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung an der Ostfalia hinwirken sollen, zu reduzieren, wurden fünf Handlungsfelder gebildet:



Diese Handlungsfelder ergeben sich unter anderem aus gesetzlichen Grundlagen der Gleichstellung sowie weiteren hochschulinternen und -externen Rahmenbedingungen. Sie bilden ab, welchen Themen sich die Gleichstellungsarbeit während der Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungsplans schwerpunktmäßig widmen wird.

5.1 Gleichstellung und Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe



Gesetzliche Grundlagen:

- Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (Art. 8 AEUV)
- Grundgesetz (Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG)
- Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (§ 1 Abs. 1 bis 3 NGG)
- Niedersächsisches Hochschulgesetz (§ 3 Abs. 3 NHG)

Was steckt hinter...

...dem Gleichstellungsauftrag?

„Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Gleichstellungsauftrag). Sie tragen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei.“⁴

⁴ vgl. § 3 Abs. 3 NHG

Entsprechend dem Gleichstellungsauftrag nach dem NHG fördert die Ostfalia Hochschule aktiv die Chancengleichheit von Frauen* und Männern* und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Gleichstellung aller Geschlechter ist eine zentrale Querschnittsaufgabe, die bei allen Prozessen berücksichtigt werden muss.

...dem Prinzip des Gender Mainstreaming?

Als Landeseinrichtung ist die Hochschule nach den Vorgaben der Europäischen Union auch dem Prinzip des Gender Mainstreaming verpflichtet. Gender Mainstreaming bedeutet, dass in jedem Arbeitsbereich und bei allen Vorhaben, Diskussions-, Planungs- und Entscheidungsprozessen die unterschiedlichen Auswirkungen einer Maßnahme auf die Geschlechter sowie ihre jeweiligen Bedingungen und Lebenssituationen analysiert und berücksichtigt werden. Dabei müssen alle Hochschulangehörigen und Statusgruppen mitgedacht werden. Das Ziel von Gender Mainstreaming ist die Durchsetzung tatsächlicher Chancengleichheit.

Gleichstellungsarbeit im Sinne dieser Strategie wird nur dann erfolgreich sein, wenn alle Beteiligten sie als gemeinsame Querschnittsaufgabe im Arbeitsalltag der Ostfalia betrachten und sie als ein wichtiges Kriterium der Qualitätssicherung in der Hochschulplanung verstehen.⁵

Wo stehen wir derzeit?

Hochschulangehörige werden an mehreren Stellen über den Gleichstellungsauftrag und Gender Mainstreaming informiert.⁶ In einigen Bereichen sind diese Themen bereits kontinuierlich verankert (wie Stellenbesetzungsverfahren, Hochschuldidaktik). Die systematische Anwendung und die Kenntnis der Prinzipien des Gender Mainstreaming ist aber noch ausbaufähig, auch vor dem Hintergrund der im Hochschulbereich üblichen Personalfuktuation.

Was wollen wir erreichen?	<ul style="list-style-type: none"> • ...dass die Strategie „Gleichstellung und Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe“ in allen Bereichen der Hochschule fortlaufend angewendet wird und alle Hochschulangehörigen über das hierfür erforderliche Wissen zur Umsetzung verfügen.
Wie wollen wir das erreichen?	<ul style="list-style-type: none"> • ...durch den <u>Einsatz dezentraler Gleichstellungsbeauftragter</u> an allen Fakultäten, idealerweise mit einer oder mehreren Stellvertreterinnen. <i>Zuständigkeit: Fakultäten, Gleichstellungsbeauftragte</i> • ...durch den <u>regelmäßigen Austausch</u> zwischen dem Gleichstellungsbüro und den Fakultäten sowie weiteren zentralen Einrichtungen. <i>Zuständigkeit: Gleichstellungsbüro, Fakultäten, zentrale Einrichtungen</i>

⁵ vgl. Präambel der Richtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz an der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften – Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel

⁶ Schriftlich durch o.g. Richtlinie, Strategiekonzept, Website Gleichstellungsbüro und Gender-Diversity-Portal, Starthilfe für neue Beschäftigte, persönlich durch die Gleichstellungsbeauftragten, z.B. in der Gremienarbeit.

- ...durch die Zulieferung von angepassten und konkretisierten Zielen und Maßnahmen der einzelnen Fakultäten bis zum Ende des Wintersemesters 2024/25, die als Bestandteile in den nächsten Gleichstellungsplan integriert werden.
Zuständigkeit: Fakultäten, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte
- ...durch eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit des Gleichstellungsbüros zur Erhöhung der Sichtbarkeit sowohl interner Angebote (z. B. Beratung) als auch externer Angebote (z. B. Zukunftstag) sowie weiterer gleichstellungsrelevanter Themenfelder.
Zuständigkeit: Gleichstellungsbüro, H&K, Fakultäten, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
- ...durch die Überarbeitung und Verbreitung der Richtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz.
Zuständigkeit: Gleichstellungskommission, Gleichstellungsbüro, Präsidium
- ...durch das Angebot von Weiterbildungen für Personal und Führungskräfte (GEP)
 - zur Bewusstmachung von Geschlechtergleichheit und unbewussten Vorteilen,
 - zum Ausbau von Genderkompetenz,
 - zu Methoden für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages und von Gender Mainstreaming.*Zuständigkeit: Personalentwicklung, ZeLL, Gleichstellungsbüro*
- ...durch die Überarbeitung der Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Belästigung sowie Festlegung von Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt. (GEP)
Zuständigkeit: Gleichstellungskommission, Gleichstellungsbüro, Präsidium

5.2 Chancengleichheit



Gesetzliche Grundlagen und hochschulinterne Rahmenbedingungen:

- Niedersächsisches Hochschulgesetz (§ 3 Abs. 3 S. 1 NHG)
- Richtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz an der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften – Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel (Punkt 1.4 Nr. 2)

Was verstehen wir unter Chancengleichheit?

Eine formale Chancengleichheit ist gegeben, wenn für alle Personen unabhängig von Geschlecht und weiteren Diskriminierungsmerkmalen⁷ die gleichen formalen Zugangsvoraussetzungen bestehen. Dies ist an der Hochschule in der Regel der Fall, zum Beispiel beim Zugang zum Studium, zu Arbeitsplätzen, Führungsaufgaben oder Gremien.

Eine substanzielle Chancengleichheit bedeutet hingegen, dass Frauen* und Männer* sowie alle gesellschaftlichen Gruppen auch die gleichen Erfolgchancen haben. Wenn dies nicht der Fall ist, reicht eine rein formale Öffnung für diese Gruppen nicht aus, sondern es werden fördernde Maßnahmen entwickelt und angewendet, um die Situation aktiv zu verändern.⁸ Im Hinblick auf Frauen* und Männer* entspricht dies dem Auftrag durch das NHG. Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sieht dafür positive Maßnahmen⁹ vor.

In diesem Sinn verstehen wir unter Chancengleichheit nicht nur eine formale, sondern im Sinne des NHG¹⁰ die tatsächliche (substanzielle) Gleichstellung der Geschlechter, die in allen Bereichen der Hochschule aktiv verfolgt und unterstützt wird.

Dabei haben wir auch den intersektionalen Ansatz im Blick. Damit ist gemeint, dass mehrere Diskriminierungsformen, zum Beispiel aufgrund der Herkunft, der geschlechtlichen Identität oder einer Beeinträchtigung, nicht nur einzeln für sich oder rein additiv wirken. Wenn eine Person von Mehrfachdiskriminierung betroffen ist, wirken die Diskriminierungsformen in der Schnittmenge zusammen und können sich gegenseitig verstärken. So können neue und schwerwiegendere Formen der Diskriminierung entstehen.

⁷ Das AGG benennt sechs Diskriminierungsmerkmale, die Charta der Vielfalt jetzt sieben Dimensionen von Vielfalt. Dort wurde zusätzlich die Dimension „Soziale Herkunft“ aufgenommen <https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-arbeitgebende/vielfaltsdimensionen/>.

⁸ Siehe <http://www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/strategie/gleichstellungspolitik/chancengleichheit/>

⁹ „Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.“ (§ 5 AGG)

¹⁰ § 3 Abs. 3 S. 1 NHG

Wo stehen wir derzeit?

Bisher haben wir schon mehrere Maßnahmen angeboten, um Studieninteressierte für Fächer zu gewinnen, in denen ihr Geschlecht jeweils unterrepräsentiert ist. Aktuell beteiligen wir uns weiterhin mit Angeboten für Schülerinnen und Schüler am Zukunftstag. Wir unterstützen die Initiative Klischeefrei und wirken bei MINTvernetzt am Austausch zur MINT-Förderung von Mädchen* und Frauen* mit.

Im Rahmen des Professorinnenprogramms haben wir erfolgreich ein Mentoring für Studentinnen* der MINT-Fächer durchgeführt, Nachwuchswissenschaftlerinnen* gefördert und insgesamt sechs Professuren mit qualifizierten Frauen* besetzt.

In dem Projekt PProProf¹¹ zur Gewinnung und Qualifizierung professoralen Nachwuchses verfolgt die Ostfalia momentan auch das Ziel der Frauenförderung. Außerdem beteiligen wir uns am Kooperationsprojekt PProFessur¹² und an der Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur¹³.

Dem intersektionalen Ansatz und dem wechselseitigen Bezug von Gender- und Diversityaspekten entsprechend war das Gleichstellungsbüro auch an der Entwicklung des Diversity-Konzepts zur Förderung der Chancengleichheit beteiligt.

Was wollen wir erreichen?	<ul style="list-style-type: none">• ...dass in allen Bereichen der Ostfalia die tatsächliche Chancengleichheit gefördert wird. Dabei wird die Gleichstellung der Geschlechter nicht isoliert, sondern auch im Zusammenhang mit Diversityaspekten und Mehrfachdiskriminierung betrachtet.
Wie wollen wir das erreichen?	<ul style="list-style-type: none">• ...durch die Überarbeitung, Weiterentwicklung und Umsetzung des Diversity-Konzepts sowie Festlegung der Verantwortlichkeiten und der Vernetzung der verschiedenen Akteur*innen. <i>Zuständigkeit: Gleichstellungsbüro, Diversity-Beauftragte*r</i>• ...durch die Erarbeitung eines Leitfadens mit Empfehlungen für eine geschlechter- und diversitygerechte Sprache. <i>Zuständigkeit: Präsidium, Schreibwerkstatt, Gleichstellungsbeauftragte, Diversity-Beauftragte*r</i>• ...durch die Verankerung von Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in Einstellung und Karriereentwicklung (GEP) wie<ul style="list-style-type: none">○ ...der kontinuierlichen Beteiligung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren. <i>Zuständigkeit: Dezernat 2, zentrale Einrichtungen, Berufungsbeauftragte, Fakultäten, zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte</i>

¹¹ vgl. <https://www.ostfalia.de/cms/de/proprof/>

¹² vgl. <https://projekt-professur.de/>

¹³ vgl. <https://lalog-niedersachsen.de/dialoginitiative/>

-
- ...der Weiterführung und Anpassung der bestehenden Aktivitäten und Maßnahmen (PROProf, Beteiligung an Kooperationsprojekten wie PROfessur und Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur).

Zuständigkeit: Präsidium, Fakultäten, Gleichstellungsbüro

- ...durch die Verankerung von Maßnahmen für eine bessere Balance der Geschlechter bei den Studierenden in den Studiengängen und Fakultäten, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Zuständigkeit: Fakultäten, zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

5.3 Gender Monitoring (GEP)



Gesetzliche Grundlagen, hochschulinterne und externe Rahmenbedingungen:

- Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (§ 15 Abs. 2 S. 1 NGG)
- Richtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz an der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften – Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel (Punkt 1.4 Nr. 2)
- Vorgaben für den Gender-Equality-Plan als Voraussetzung zur Teilnahme am Europäischen Forschungsrahmenprogramm „Horizon Europe“

Was ist Gender Monitoring?

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) informiert darüber auf seiner Webseite:

„Gender-Monitoring verfolgt das Ziel, ein Problembewusstsein für Geschlechterungleichheiten zu schaffen und die Gleichstellung von Personen unterschiedlichen Geschlechts zu erreichen. Die Unterrepräsentanz einer Gruppe kann ein Indiz für eine strukturelle Diskriminierung sein. Die Erhebung von Daten allein verringert Diskriminierung oder Unterrepräsentationen zwar noch nicht, ist aber ein Werkzeug, das die Entwicklung, Umsetzung und Überprüfung von (Gleichstellungs-)Maßnahmen unterstützt. Gleichstellungsmaßnahmen zielen auf den Abbau von Ungleichbehandlung und Chancengleichheit für alle Gesellschaftsmitglieder ab. Monitoring ist demnach ein Mittel auf dem Weg zu Geschlechtergerechtigkeit.“¹⁴

Wie kann Gender Monitoring dazu beitragen, Unterrepräsentanzen abzubauen?

Ein wichtiges Anliegen der Gleichstellungsarbeit ist der weitere Abbau von Unterrepräsentanzen der Geschlechter. Voraussetzung dafür ist eine umfassende Erhebung von Daten, die in allen Bereichen nach Geschlechtern aufgeschlüsselt werden. Nur so lassen sich Unterrepräsentanzen erkennen, kommunizieren und analysieren. Die Abbildung von Ungleichheiten ist wichtig, um deren Ursachen zu ermitteln, daraus Schlüsse zu ziehen und Maßnahmen zu entwickeln, die Ungleichheiten entgegenwirken können.

Wo stehen wir derzeit?

Bei den Studierendendaten (HISinOne) werden Angaben zum Geschlecht mit vier Optionen erfasst (männlich, weiblich, divers, keine Angabe). Bisher wurde aber nur „männlich“ und „weiblich“ angegeben. Korrelierbare Daten im Bereich der Vielfaltsdimensionen sind Alter und Staatsangehörigkeit/en.

¹⁴ <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/gender-monitoring/einfuehrung-und-definitio-nen>

Bei den Personaldaten können in SAP zur Geschlechtsangabe ebenfalls die genannten vier Optionen erfasst werden. Auch vom Personal wurde bisher nur „männlich“ und „weiblich“ angegeben. Eingepflegt werden auch Angaben zum Grad der Behinderung und zum höchsten Schulabschluss. Es können bis zu drei Staatsangehörigkeiten eingetragen werden. Bei SAP gäbe es auch die Optionen Elternschaft und Familienstand, diese werden aber nicht gepflegt.

An der Ostfalia werden bei Statistiken und Berichten in der Regel Daten zum Geschlecht erhoben und dargestellt, sodass sich Ungleichheiten ermitteln lassen.

<p>Was wollen wir erreichen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ...dass alle Hochschulangehörigen über die bestehenden Geschlechterungleichheiten an unserer Hochschule informiert sind bzw. sich selbst darüber informieren können.
<p>Wie wollen wir das erreichen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ...dass bei der Erfassung von Daten und Befragungen regelmäßig geschlechtsbezogene Daten mit erhoben werden, um Ungleichheiten zu erkennen und Verzerrungseffekte zu vermeiden. <i>Zuständigkeit: Gleichstellungsbüro, H&K, Dezernat 2</i> • ...durch die <u>regelmäßige Erstellung von Statistiken</u> zu Geschlechteranteilen bei Beschäftigten und Studierenden. <i>Zuständigkeit: Gleichstellungsbüro, H&K, Dezernat 2</i> • ...durch eine <u>jährliche Berichterstattung</u> im Rahmen der relevanten Gremien durch Hochschule sowie der hochschulinternen <u>Bekanntgabe und Veröffentlichung der Ergebnisse</u> im Intranet. <i>Zuständigkeit: Gleichstellungsbüro, H&K, Dezernat 2</i>

5.4 Gender in Lehre und Forschung (GEP)



Gesetzliche Grundlagen, hochschulinterne und externe Rahmenbedingungen:

- Niedersächsisches Hochschulgesetz (§ 3 Abs. 3 S. 2 NHG)
- Richtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz an der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften – Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel (Punkt 1.4 Nr. 3 und Punkt 3)
- Vorgaben für den Gender-Equality-Plan als Voraussetzung zur Teilnahme am Europäischen Forschungsrahmenprogramm „Horizon Europe“

Wieso sollten wir den Genderbezug in Lehre und Forschung herstellen?

Die Ostfalia hat laut NHG den Auftrag, die Geschlechterforschung zu fördern. In der Richtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags wurde festgehalten, dass die Themen und Ergebnisse der Geschlechterforschung zum internationalen wissenschaftlichen Standard gehören und an der Ostfalia fester Bestandteil in Studium, Lehre und Forschung werden sollen. Die Integration von Genderaspekten dient der Qualitätsentwicklung in Forschung und Lehre. Auch die Vorgaben für den Gender-Equality-Plan auf EU-Ebene enthalten die Integration der Gender-Dimensionen in Forschungs- und Lehrinhalte.

Der Wissenschaftsrat spricht sich 2023 in seiner Empfehlung zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland¹⁵ für eine stärkere Integration von Geschlechterperspektiven in Forschung und Lehre aus, insbesondere in Bereichen, in denen sie bisher wenig berücksichtigt wurden. Er betont den interdisziplinären Anspruch, für den es „einer Intensivierung der fächer-, methoden- und einrichtungsübergreifenden Zusammenarbeit“ bedürfe.¹⁶ Der Wissenschaftsrat verweist auf die Notwendigkeit verlässlicher institutioneller Strukturen, um das erforderliche Wissen langfristig vorzuhalten und zu sichern. Er empfiehlt unbefristete Professuren mit (Teil-) Denomination in der Geschlechterforschung, gerade in Disziplinen und Bereichen, in denen sie bislang kaum verankert ist. Ebenso seien hochschulische Einrichtungen der Geschlechterforschung unverzichtbar und bräuchten eine verlässliche Grundausstattung.¹⁷

Wo stehen wir derzeit?

Die Ostfalia beteiligt sich seit 2003 als Kooperationshochschule am Braunschweiger Zentrum für Gender Studies (BZG)¹⁸. Das Zentrum berät und unterstützt uns bei der Integration von

¹⁵ vgl. https://www.wissenschaftsrat.de/download/2023/1385-23.pdf?_blob=publicationFile&v=12

¹⁶ vgl. ebd., S.8

¹⁷ vgl. ebd., S.9

¹⁸ Das BZG ist ein Kooperationsprojekt der TU Braunschweig, Ostfalia und HBK Braunschweig.

Genderaspekten in Forschung, Lehre und Transfer¹⁹. Es bietet Wissenschaftler*innen Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten in dem Themenfeld sowie ein breites Informationsspektrum, darunter Handreichungen. Es veranstaltet auch Ringseminare.

Mit dem BZG wurden zuvor drei Gastprofessuren im Maria-Goeppert-Mayer-Programm erworben. Sie bereicherten die Lehre in technischen Fakultäten der Ostfalia²⁰. Zwei Gastprofessorinnen wirkten in hochschulübergreifenden Projekten mit. Die letzte dieser Professuren endete Anfang 2022 nach neunjähriger Zusammenarbeit mit Dr.-Ing. Dr. hc. Corinna Bath. Aktuell gibt es an der Ostfalia noch eine reguläre Professur mit einer offiziellen Gender-Teildennomination²¹.

In mehreren Fakultäten enthalten die Curricula bereits Module zu Gender(-Diversity)wissen.

Nachdem zuvor zwei Consultingprojekte zur Integration von Gender-Diversityaspekten in die Lehre erfolgreich durchgeführt wurden, nimmt das Zentrum für erfolgreiches Lehren und Lernen (ZeLL) Genderkompetenz jetzt als Querschnittsthema in alle Angebote für Lehrende auf.

Die Richtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags enthält in Punkt 3 „Integration der Geschlechterforschung in Studium, Lehre und Forschung“ schon konkrete Maßnahmen, auf die an dieser Stelle verwiesen wird.

Was wollen wir erreichen?	<ul style="list-style-type: none"> • ...dass Gender und Diversity dauerhaft als Querschnittsthemen in Studium, Lehre und Forschung integriert sind und die dafür erforderliche fachliche Expertise vorhanden ist.
Wie wollen wir das erreichen?	<ul style="list-style-type: none"> • ...durch die Weiterführung und Intensivierung der <u>Kooperation mit dem Braunschweiger Zentrum für Gender Studies</u>. <i>Zuständigkeit: Gleichstellungsbüro, VP Lehre, VP Forschung</i> • ...durch die <u>Steigerung der Sichtbarkeit</u> des Braunschweiger Zentrums für Gender Studies und dessen Beratungsangebote für Lehrende und Forschende innerhalb der Hochschule. <i>Zuständigkeit: Gleichstellungsbüro, VP Lehre, VP Forschung</i> <p>Studium und Lehre</p> <ul style="list-style-type: none"> • ...durch die Integration von Gender-Diversity-Aspekten bzw. den Ausbau von <u>Gender-Diversity-Modulen</u> für die Studierenden an den Fakultäten. <i>Zuständigkeit: Gleichstellungsbüro, VP Lehre, Fakultäten</i>

¹⁹ <https://gender.rz.tu-bs.de/gender-consulting/>

²⁰ Dr. Cecile Crutzen: „Informatik aus Sicht der Gender Studies“ (WiSe 2008/09), Dr. Jutta Weber: „Technik, Kultur & Gender Studies“ (2008-2009 und 2010-2011), Dr.-Ing. Dr. hc. Corinna Bath: „Gender, Technik und Mobilität“ (2012-2022).

²¹ Die Professur „Interkulturalität in der Sozialen Arbeit unter besonderer Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten“. Die Denomination „Mädchen- und Frauenarbeit einschließlich ihrer Methodik und Didaktik“ wird nach der Emeritierung der Professorin nicht in dieser Form beibehalten.

-
- ...durch das Angebot von entsprechenden themenbezogenen Workshops für Studierende, z. B. als Schlüsselkompetenz in der beruflichen Praxis.
Zuständigkeit: Gleichstellungsbüro, VP Lehre, Career Service
 - ...durch das Angebot von entsprechenden themenbezogenen Weiterbildungen für Lehrende bzw. deren Integration in bestehende Formate.
Zuständigkeit: Gleichstellungsbüro, VP Lehre, ZeLL

Forschung

- ...durch die Prüfung von Möglichkeiten zur Integration der Empfehlungen des Deutschen Wissenschaftsrates zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland in die bestehende Forschungsstruktur der Ostfalia sowie deren Umsetzung.
Zuständigkeit: Gleichstellungsbüro, VP Forschung
-

5.5 Vereinbarkeit und Work-Life-Balance (GEP)



Gesetzliche Grundlagen, hochschulinterne und externe Rahmenbedingungen:

- Richtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz an der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften – Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel (Punkt 2)
- Vorgaben für den Gender-Equality-Plan als Voraussetzung zur Teilnahme am Europäischen Forschungsrahmenprogramm „Horizon Europe“
- Qualitätsstandards der Charta „Familie in der Hochschule“ und die damit verbundenen selbst formulierten Ziele der Ostfalia

Warum ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium sowie eine damit einhergehende Work-Life-Balance für Beschäftigte und Studierende ein entscheidender Faktor?

Die Vereinbarkeit mit Familienaufgaben ist eine wichtige Grundlage für Chancengerechtigkeit der Geschlechter. Sie ist von hoher Bedeutung für die Gewinnung sowie Bindung von Fachkräften und wird von diesen zunehmend nachgefragt.²² Durch die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Studium können weitere Studieninteressierte gewonnen werden. Die Wahrscheinlichkeit, dass diese das Studium erfolgreich abschließen, wird erhöht.

Wissenschaftliche Karrieren waren und sind noch häufig durch eine erschwerte Vereinbarkeit mit Familienaufgaben geprägt. Der Anteil der Studentinnen* hat sich im bundesweiten Durchschnitt erhöht, aber der Frauen*anteil reduziert sich im weiteren akademischen Karriereverlauf kontinuierlich, insbesondere ab der Promotion.²³ Es besteht eine „Gender-Schere“ - das Potenzial vieler Akademikerinnen* fließt nicht langfristig in die Hochschulen ein. Häufig fällt die Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung mit der Zeit einer potenziellen Familiengründung zusammen. Dies ist neben weiteren strukturellen Hemmnissen ein wichtiger Faktor für die Unterrepräsentanz von Frauen* in der Wissenschaft. Auch für Männer* gewinnt der Aspekt „Vereinbarkeit/Work-Life-Balance“ im Zuge einer partnerschaftlichen Aufteilung von Familienaufgaben an Bedeutung. Im akademischen Bereich gibt es zunehmend Doppelkarrierepaare („Dual Career“ Modell), deren Bedürfnisse Auswirkungen auf die Standortwahl haben können

²² vgl. prognos Policy Paper: Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Beitrag zur Fachkräftesicherung. Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“, Oktober 2022.
https://www.prognos.com/sites/default/files/2022-10/221005_Policy-Paper_Vereinbarkeit.pdf

²³ vgl. CEWS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf: Analyse idealtypischer Karriereverläufe: Studienbeginn (2000-2002) bis Berufungen (2019-2021) <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-qualifikationsverlauf-analyse-idealtypischer-karriereverlaeufe-studienbeginn-bis-berufung>

und die es zu berücksichtigen gilt. Deshalb gehören Angebote zur Förderung der Vereinbarkeit mit Familienaufgaben mittlerweile zu den Standards an Hochschulen.

Wo stehen wir derzeit?

Von 2008 bis 2014 durchlief die Ostfalia die Auditierung und eine Re-Auditierung als familien-gerechte Hochschule bei der berufundfamilie gGmbH. In acht vorgegebenen Handlungsfeldern wurden gemeinsam Ziele und Maßnahmen entwickelt und erfolgreich umgesetzt. Personal wurde dieser Prozess von 2008 bis 2011 jeweils von einer Berufspraktikantin der Sozialen Arbeit im Anerkennungsjahr unterstützt, anschließend durch eine Mitarbeiterin auf einer bis 2014 befristeten 50%-Stelle. Auf eine weitere Re-Auditierung wurde dann verzichtet.

2014 hat die Ostfalia die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet, sich zur Umsetzung von deren Standards und als Mitglied im gleichnamigen Best Practice Club zur aktiven Mitarbeit verpflichtet.

Die strategischen und operativen Aufgaben im Bereich Vereinbarkeit mit Familienaufgaben und Familienservice werden seitdem vom Kernteam des Gleichstellungsbüros mit übernommen. Während der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie war dies eine besondere Herausforderung. Auch der aktuelle Fachkräftemangel in der Kinderbetreuung und der Pflege wirkt sich auf die Vereinbarkeit aus.

Was wollen wir erreichen?	<ul style="list-style-type: none"> • ...dass die Aktivitäten zur <u>Umsetzung der Ziele der Charta „Familie in der Hochschule“</u> unter Berücksichtigung der dortigen Qualitätsstandards und zur <u>Umsetzung Ziele in der Richtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags nach dem NHG</u> weitergeführt und -entwickelt werden. • ... dass Vereinbarkeit mit Familienaufgaben und Work-Life-Balance dauerhaft Bestandteil der Organisationskultur sind. (GEP)
Wie wollen wir das erreichen?	<ul style="list-style-type: none"> • ...durch die Prüfung und Überarbeitung der <u>bestehenden Strukturen</u> zur Vereinbarkeit von Familie mit Beruf bzw. Studium im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen. <i>Zuständigkeit: Gleichstellungsbüro, Gleichstellungskommission, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Präsidium</i> • ...durch die gemeinsame Entwicklung, Modifizierung und Fortführung von <u>bedarfsgerechten sowie erforderlichen Maßnahmen und deren Umsetzung</u>. <i>Zuständigkeit: Gleichstellungsbüro in Zusammenarbeit mit Akteur*innen in den betreffenden Bereichen</i>

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde vom Senat in seiner 287. Sitzung am 26.10.2023 beschlossen.