

Gender Equality Plan der Leibniz Universität Hannover

„Potenziale aller nutzen – Chancen eröffnen!“

Die Leibniz Universität Hannover (LUH) fördert die Vielfalt der Beschäftigten und Studierenden und setzt sich für die Gleichstellung aller Geschlechter nachhaltig ein. Respekt und eine wertschätzende Haltung im Umgang mit unterschiedlichen Lebensrealitäten stellt die Basis der Gleichstellungs- und Diversitätspolitik der LUH dar. Um einer strukturellen Benachteiligung umfassend entgegenzuwirken, setzt sich die LUH für eine intersektionale Perspektive ein.

Intersektionalität bezeichnet die Wechselbeziehungen und das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsformen. Dazu gehören Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, rassistische Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft, Altersdiskriminierung, Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung, einer Weltanschauung oder Religion oder aufgrund von Behinderung und chronischer Krankheit. Die Überschneidung und Gleichzeitigkeit von verschiedenen Diskriminierungsformen eines Menschen führen dabei zu persönlichen Diskriminierungserfahrungen.

Die LUH erkennt die Vielfalt der Geschlechter über binäre Kategorien hinaus an. Gleichzeitig bleibt die Frauenförderung ein notwendiges und zentrales Instrument an der LUH. Die historisch gewachsene Ungleichheit hat zu strukturellen Barrieren geführt, die es abzubauen gilt. Frauen sind in Führungspositionen und Entscheidungsorganen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert, bei gleicher Qualifikation und Erfahrung besteht noch immer der sogenannte Gender Pay Gap und Frauen sehen sich häufig mit gesellschaftlichen Erwartungen und Geschlechterstereotypen konfrontiert.

Der LUH ist es wichtig zu betonen, dass die Förderung von Frauen nicht im Widerspruch zur Förderung und Sichtbarmachung von Geschlechtervielfalten abseits binärer Darstellung steht. Vielmehr können umfassende Maßnahmen entwickelt werden, die die Gleichstellung für alle Geschlechter fördern und gleichzeitig spezielle Herausforderungen adressieren.

Gleichstellung kann nur erreicht werden, wenn wir alle Diskriminierungsformen und deren Zusammenwirken erkennen und gemeinsam begegnen. Die LUH verfolgt daher eine intensive Vernetzung und Zusammenarbeit der zentralen und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, zuständigen Institutionen und Personen, die sich an der LUH mit allen Belangen zum Thema Antidiskriminierung befassen.

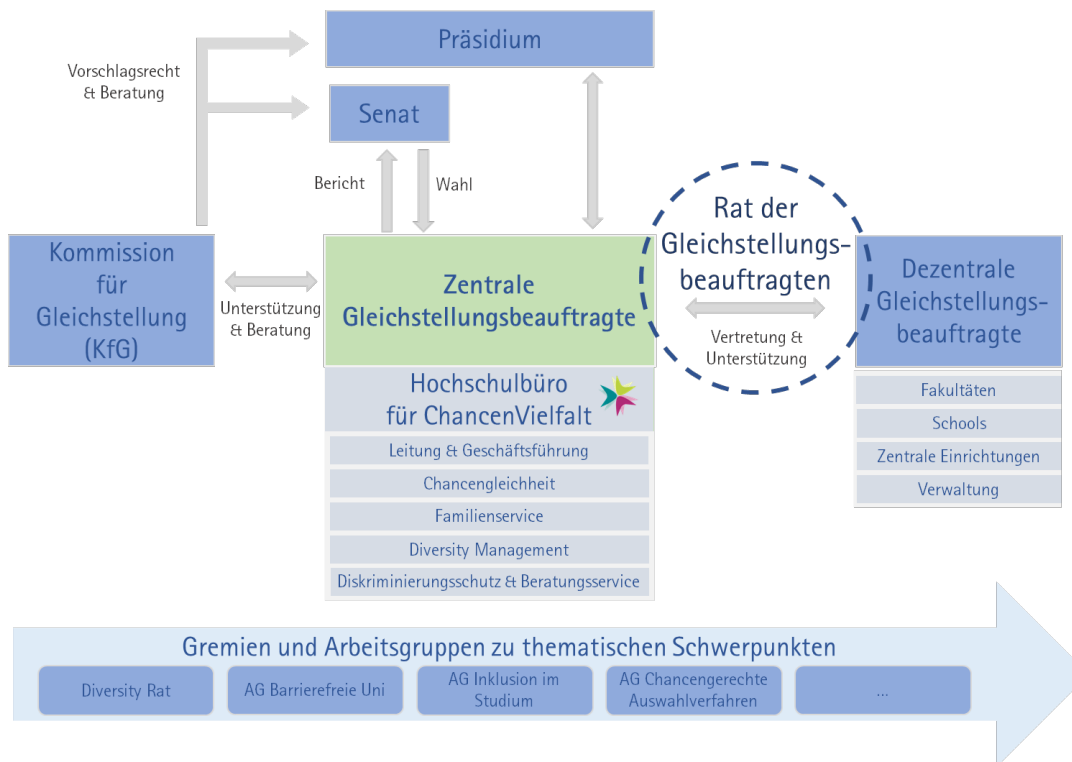
Der Gender Equality Plan bietet einen Überblick über die strategische Gleichstellungspolitik der LUH und dient als Orientierungshilfe für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsziele und -standards.



Prof. Dr. Volker Epping
Präsident der Leibniz Universität Hannover

Personelle Ressourcen und Genderexpertise

Die Gleichstellungsarbeit ist Bestandteil des Leitungsmanagements der LUH. Die Gleichstellungspolitik liegt in der Verantwortung des Präsidiums und in den Händen einer Vielzahl von Einrichtungen, Kommissionen, Arbeitsgruppen und Verantwortlichen. Gemeinsames Ziel ist es, die Wissenschafts- und Hochschulkultur kontinuierlich gendergerecht, familienfreundlich und wertschätzend zu gestalten und weiterzuentwickeln.



Das Hochschulbüro für ChancenVielfalt ist dem Präsidium direkt zugeordnet und wird von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten hauptverantwortlich geleitet. Zum Hochschulbüro für ChancenVielfalt gehören neben der Stelle der zentralen Gleichstellungsbeauftragten 4,25 Vollzeitäquivalente: die Geschäftsführung, Referent*innen für Gender Mainstreaming, den Familienservice, das Diversity Management und den Beratungsservice sowie zwei Verwaltungsmitarbeiterinnen und Sachmittel.

Die Kommission für Gleichstellung der LUH erarbeitet für das Präsidium und den Senat Vorschläge für Maßnahmen, die zu einer Erfüllung des Gleichstellungsauftrages führen. Die Vizepräsidentin für Bildung hat den Vorsitz der Kommission für Gleichstellung inne. Des Weiteren sind je Statusgruppe vier vom Senat benannte Vertreter*innen und Stellvertreter*innen sowie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Geschäftsführung vertreten.

An den Fakultäten, Einrichtungen, Schools und der Verwaltung vertreten dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ihre jeweiligen Fach- oder Organisationsbereiche. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung ihres Gleichstellungsauftrages und bilden gemeinsam mit ihr den Rat der Gleichstellungsbeauftragten. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erhalten Entlastungsmittel und können, sofern sie zum Kreis der Lehrenden gehören, eine Lehrdeputatsreduzierung beantragen.

Darüber hinaus erfolgt eine Verzahnung zum Bereich Diversity Management über verschiedene Gremien wie bspw. den Diversity Rat oder die AG Barrierefreie Universität.

Datenerhebung und Monitoring

Geschlechtsspezifische Daten stellen die Basis für die Entwicklung von Maßnahmen und Formulierung von Zielen in der Gleichstellungsarbeit dar. Als gängiges Instrument wird das Kaskadenmodell herangezogen. Das bedeutet, dass die Ziele für den Frauenanteil jeder wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe abgeleitet werden. Das Controlling dieser Daten ermöglicht sowohl das Messbarmachen von gleichstellungspolitischen Erfolgen als auch das Aufzeigen von Gleichstellungsdefiziten.

Das Referat für Hochschulplanung und Controlling der LUH erhebt jährlich geschlechterbezogene Daten zu den einzelnen Status- und Personengruppen. Diese Daten werden im *Zahlenspiegel der LUH* veröffentlicht. Der neu angebotene *Kennzahlenbericht Gleichstellung* bündelt die geschlechterbezogenen Daten zu den einzelnen Status- und Personengruppen auf zentraler und dezentraler Ebene und stellt die Entwicklung der letzten Jahre grafisch dar.

Auf Basis der Datengrundlage findet ein Monitoring der Zielzahlen und Gleichstellungsaktivitäten seitens des Hochschulbüros für ChancenVielfalt statt. Dies ermöglicht ein steuerndes Eingreifen in die laufenden Prozesse. Als Teil des Gleichstellungsplans werden regelmäßig konkrete Zielvorgaben zu Frauenanteilen auf Basis des Kaskadenmodells gesetzt und neue Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt.

Die Datenerhebung an der LUH beschränkt sich derzeit noch auf die Repräsentation bestimmter Personengruppen in Bezug auf das Geschlecht. Ziel ist es, die Repräsentation verstärkt intersektional, d.h. die Überschneidung mehrerer Diskriminierungsdimensionen, zu betrachten. Ein Monitoring, das die Differenzierung unterschiedlicher Gruppen innerhalb der Geschlechter fokussiert, ist die Grundlage für eine intersektionale Gleichstellungspolitik. Die Beschaffung intersektionaler Daten stellt die LUH derzeit vor Herausforderungen, denn diese Datenerhebung ist mit organisatorischen und datenschutzrechtlichen Vorgaben verbunden.

Sensibilisierung zu Gleichstellungsthemen und geschlechtsspezifischen Vorurteilen

Die LUH bietet sensibilisierende Schulungen, Coachings und Beratungen sowie Kampagnen für Beschäftigte und Studierende zu unterschiedlichen Gleichstellungsthemen an.

Diskriminierung kann durch Unconscious Biases (unbewusste Vorurteile) entstehen. Die Sensibilisierung für dieses Thema und eine bewusste Auseinandersetzung mit den eigenen Vorurteilen und verinnerlichten Stereotypen ist die Basis für eine faire und diversitätsfreundliche LUH. Aus diesem Grund werden regelmäßig Einstiegs- und Vertiefungsworkshops zum Thema *Unconscious Bias* für Beschäftigte angeboten.

Auch für eine professionelle Personalauswahl ist es wichtig, unbewusste Vorurteile zu minimieren. Beteiligte an Auswahl- und Berufungsverfahren werden zum Thema *Unconscious Bias* in Form von obligatorischen Kurzinputs sensibilisiert. Durch gezielte Schulungen können Berufungskommissionsmitglieder in den einzelnen Phasen des Berufungsverfahrens, d. h. bei der Formulierung des Anforderungsprofils und Stellenausschreibungen, Sichtung der Bewerbungsunterlagen, Durchführung von Interviews sowie Entscheidungsfindung, ihre Biases reflektieren und dadurch minimieren.

Der Themenbereich *Diskriminierungsschutz* ist im Hochschulbüro für ChancenVielfalt angesiedelt. Hier wird zum Umgang mit Diskriminierung sowie zu den Rechten und Handlungsoptionen beraten.

Die LUH unterstützt Personen mit (mehrfachen) Diskriminierungserfahrungen und stellt ihnen geschützte Räume zur Verfügung, in denen sie ihre Erfahrungen teilen sowie gemeinsam nach Handlungsstrate-

gien suchen können. Beispiele dafür sind der *Queere Hochschulstammtisch*, das *A-Team*, das *Mentoring Programm für Promovendinnen* oder das Programm *Führung in der Wissenschaft für Professorinnen*.

Die LUH erarbeitet Strategien und Maßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter, die über das binäre, heteronormative Geschlechterverständnis hinausgehen sollen. Geschlechtervielfalt an der LUH soll sichtbarer gemacht und gestärkt werden. Eine Sensibilisierung erfolgt unter anderem über die Bereitstellung und Beratung zur Verwendung von geschlechtergerechter Sprache.

Work-Life-Balance und Hochschulkultur

Studierende und Beschäftigte sollen sich mit ihren individuellen familiären Lebenssituationen wertgeschätzt und integriert fühlen. Dafür stellt die LUH einen Familienservice zur Verfügung, der im Hochschulbüro für ChancenVielfalt angesiedelt ist. Die LUH fördert die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Privatleben durch:

- die Möglichkeit des Homeoffice, des mobilen Arbeitens und der flexiblen Arbeitszeiten;
- diverse Kinderbetreuungsangebote wie Regelbetreuung, Betreuung in Sondersituationen (z. B. bei Ausfall der Regelbetreuung), Betreuung bei Konferenzen oder in den Ferien;
- Eltern-Kind-Büros sowie die Vernetzung von Menschen mit Familienaufgaben (Eltern-Kind-Café);
- eine Promotionsabschlussförderung.

Darüber hinaus unterstützt der Familienservice Beschäftigte und Studierende im Fall von pflegebedürftigen Angehörigen. Zur Entlastung der Betroffenen werden umfangreiche Beratungs- und Informationsgespräche angeboten. Die Personalverwaltung informiert über die Möglichkeiten von Freistellungen und Arbeitszeitreduzierungen.

Das *Dual Career Netzwerk* der Initiative Wissenschaft Hannover unterstützt bei der Rekrutierung von Doppelkarrierepaaren und deren beruflichem Neustart in Hannover. Der Service richtet sich an die Partner*innen von neuberufenen Professor*innen und von Nachwuchskräften in Wissenschaft und Wirtschaft.

Um eine inklusive Hochschulkultur zu fördern, hat die LUH die *Diversity Grundsätze* verabschiedet. Hier ist klar geregelt, dass das Miteinander unter allen LUH-Mitgliedern durch Toleranz und Respekt geprägt ist. Die LUH bekennt sich so zu einer diskriminierungssensiblen Haltung und trägt so dazu bei, die Machtstrukturen gleichberechtigt zu öffnen.

Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung

Die LUH verfolgt das Ziel, die Repräsentanz von Frauen auf zentralen und dezentralen Leitungsebenen im Wissenschaftsbereich durchgängig zu erhöhen. Der Fokus liegt dabei auf der Erhöhung des Professorinnenanteils insgesamt. Solange Wissenschaftlerinnen auf professoraler Ebene unterrepräsentiert sind, existiert eine übermäßige Belastung der Professorinnen durch die Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung.

Die LUH bietet Entlastungsmöglichkeiten (Lehrdeputatsreduzierung) für Professorinnen an, die sich mehrfach in der akademischen Selbstverwaltung engagieren. Die Entlastung soll dazu beitragen, Professorinnen zu unterstützen, die aufgrund von gesetzlichen Quotierungen in Organen, Gremien und Kommissionen eine Mehrfachbelastung erfahren. Zusätzlich können Professorinnen Entlastungsmittel beantragen.

Geschlechtergerechtigkeit bei Personalauswahl und Personalentwicklung

Die LUH hat die Vision, die „besten Köpfe in Forschung und Lehre“ zu gewinnen. Berufungen neuer Professor*innen werden von der LUH als eine ihrer wichtigsten Aufgaben und als ein wirkungsvolles Instrument der Profilbildung verstanden. Gender- und Diversity-Aspekte werden in allen Phasen der 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 sowie der Hochschulorgane. Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen zur Wahrung des Gleichstellungsauftrags beratend an allen Kommissionssitzungen teil und unterstützen damit das Ziel, den Anteil von Professorinnen an der LUH zu erhöhen.

Die LUH hält einen Leitfaden zur aktiven Rekrutierung vor, der eine Anleitung zur systematischen Rekrutierung nach standardisierten Prozessabläufen gibt. Die Rekrutierungsmaßnahmen unterliegen einer Dokumentationspflicht. Darüber hinaus werden alle Berufungskommissionsmitglieder hinsichtlich *Unconscious Bias* sensibilisiert.

Ein kontinuierliches Qualitätsmanagement analysiert relevante Aspekte von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren hinsichtlich der Chancengleichheit und erarbeitet konkrete Handlungsempfehlungen zur Optimierung.

Die Stellenausschreibungen der LUH sind offen und diskriminierungsfrei formuliert, um alle Personen unabhängig von deren Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität gleichermaßen anzusprechen.

Eine geschlechtergerechte Personalentwicklung setzt die LUH durch das Angebot von speziellen Förderprogrammen um, die darauf abzielen, hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen an der Hochschule zu halten, wie beispielsweise das *Caroline Herschel Programm* oder die *Promotionsabschlussförderung*. Gleichstellungsrelevante Themen wie bspw. *Interkulturelle Kompetenz* oder *Familien- und lebensphasengerechte Führungskultur* werden kontinuierlich in Weiterbildungsprogrammen integriert.

Integration von Geschlechter- und Diversitätsaspekten in Forschung und Lehre

Die LUH hat eine langjährige Tradition der Geschlechter- und Diversitätsforschung in den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie in Architektur und Rechtswissenschaften. Mit der *Gastprofessur für Gender und Diversity* wird die interdisziplinäre Perspektive gestärkt und eine breite Verankerung in den Fakultäten initiiert. Die Gastprofessur vermittelt aktuelle Forschungsstandards der Geschlechter- und Diversitätsforschung, auch in den Fächern, die bisher keinen ausgewiesenen Schwerpunkt in diesem Bereich haben. Sie sensibilisiert für Fragen der Geschlechterverhältnisse im jeweiligen Fachkontext und berücksichtigt dabei auch die intersektionale Perspektive.

Geschlechter- und Diversitätsforschung ist fakultätsspezifisch ein fester Bestandteil der Lehre und Forschung. An den Fakultäten gibt es dazu zahlreiche Maßnahmen.

Gleichstellungs- und Diversitätsstandards sind in der Lehrverfassung der LUH nachhaltig formuliert und werden durch praxisnahe Handreichungen für Lehre und Zusammenarbeit (u.a. Handreichung *Diversitätsgerechte Lehre*, Handreichung *Geschlechter- und diversitätsgerechte Sprache*) ergänzt.

Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung

Die LUH fördert die gleichberechtigte und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beschäftigten und Studierenden und verpflichtet sich, ein sicheres Arbeiten, Lehren und Lernen frei von Diskriminierung und Belästigung sicherzustellen. Sie legt Wert auf einen respektvollen und professionellen Umgang miteinander, in dem die Persönlichkeitsrechte und individuellen Persönlichkeitsgrenzen aller anerkannt und geschützt werden. Sexuelle Belästigung stellt eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte von Menschen dar und wird deshalb nicht geduldet. Digitale Formen der sexuellen Belästigung und Diskriminierung werden gleichwertig behandelt.

Zum Schutzkonzept der LUH gehören die Beratungsangebote der unterschiedlichen Einrichtungen, das interne Rundschreiben des Präsidenten, die Vertrauenspersonen und Vertrauensdozierenden in den Instituten und Einrichtungen, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, das A-Team von Studierenden und das offizielle Beschwerdeverfahren über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie der Diskriminierungsschutz und Beratungsservice im Hochschulbüro für Chancenvielfalt.