

Kontakt

HAWK
Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst
Hildesheim/Holzminden/Göttingen
Gleichstellungsbüro
Goschentor 1 | 31134 Hildesheim
www.hawk.de/gleichstellung | www.hawk.de/familie



HAWK

JAHRESBERICHT

DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN
UND DES
GLEICHSTELLUNGSBÜROS
2020

JAHRESBERICHT

**DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN
UND DES
GLEICHSTELLUNGSBÜROS**

2020

GRUSSWORT

2020 war ein besonderes Jahr. Aufgrund der COVID-19 Pandemie befand sich die Hochschule seit dem 18. März 2020 weitgehend in einem präsenzfreien Kernbetrieb.

Das hatte Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit. Einige der in Präsenz geplanten Veranstaltungen wie der Equal Pay Day oder der Zukunftstag konnten nicht stattfinden, andere Veranstaltungen wurden im weiteren Jahresverlauf in ein digitales Format überführt. Die Beratungsgespräche und auch die mobile Kinderbetreuung in Not- und Sonderfällen konnten nicht mehr in Präsenz durchgeführt werden. Daraufhin hat sich der Familienservice unter tatkräftiger Mithilfe der studentischen Mitarbeiterinnen der mobilen Kinderbetreuung ab dem Frühsommer der Entwicklung eines digitalen Kinderprogramms gewidmet. So ist „HAWK Kids online“ entstanden. Das Team des Gleichstellungsbüros hat die präsenzfreie Arbeit im Homeoffice schwerpunktmäßig dazu genutzt, gleichstellungspolitische Projekte weiter voranzutreiben.

Der Jahresbericht bietet Ihnen die Möglichkeit, sich einen Überblick über die vielfältige Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrem Team zu verschaffen. In Zusammenarbeit mit dem Präsidium, den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, der Senatskommission für Gleichstellung und weiteren Akteur*innen der drei Hochschulstandorte in Hildesheim, Holzminden und Göttingen haben wir versucht, die Gleichstellung an der HAWK als Querschnittsaufgabe breit zu verankern und als Qualitätskriterium sichtbar zu machen.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre!



Nicola Hille,
Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte der HAWK

INHALT

ZIELE	06
TEAM GLEICHSTELLUNGSBÜRO	08
FAKULTÄTSGLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE	14
RÜCKBLICK GLEICHSTELLUNGSTHEMEN 2020	24
Vernetzung des Gleichstellungsbüros	25
bukof – Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen	25
Familie in der Hochschule e. V.	26
Netzwerk der Familien(service)büros an niedersächsischen Hochschulen	26
Iakog Niedersachsen – Landeskonzferenz der Gleichstellungs- beauftragten an Hochschulen in Niedersachsen	26
Mitarbeit in Kommissionen und Arbeitsgruppen der HAWK	27
Gender in der Lehre: Gender-Curricula Datenbank	28
Gender Bias in der Forschung	29
Internationale Aktions- und Gedenktage	30
Ausstellung und Vorträge zum Internationalen Frauentag am 8.3.2020	30
Onlinevortrag und Beleuchtungsaktion zum Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen am 25.11.2020	33

Rückblicke und Ausblicke: Frauen sichtbar machen	41
Neue Podcast-Reihe zu Themen der Gleichstellung	41
Lesezeichen mit Zitaten	42
Publikation „Gleiche Rechte – Gleiche Chancen?“	42
AGG-Beschwerdestelle und AGG-Richtlinie	43
Leitfaden Geschlechtergerechte Sprache	44
Erstellung des Gleichstellungsplans der HAWK 2021–2023	45
Gender Monitoring	48
Konzept „Professorinnen gewinnen“	53
Gleichstellungspolitische Mittel	54
Zukunftstag für Mädchen und Jungen 2020	60
Familienfreundlichkeit an der HAWK	61
Beratungsangebot	62
Abschlussstipendium für Studierende und Promovierende mit Familienverantwortung	63
Mobile Kinderbetreuung in Not- und Sonderfällen	63
Vereinbarkeit in Corona Zeiten	64
Digitale Angebote des Familienservice	64



„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, Niedersächsisches Hochschulgesetz, Stand August 2010)

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Hochschule gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und dem Team des Gleichstellungsbüros bei der Wahrnehmung dieses gesetzlichen Auftrages.

Ziel der Gleichstellungspolitik an der HAWK ist die Herstellung von Chancengleichheit für alle Mitglieder der Hochschule und die Entwicklung einer geschlechtersensiblen Kultur innerhalb der Hochschule. Handlungsleitend sind dabei folgende Ziele:

- die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern; Gender-Mainstreaming als Leitprinzip und Querschnittsaufgabe,
- der Abbau von Benachteiligung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
- die Steigerung des Anteils an
 - Professor*innen
 - wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen
 - Student*innen
 - Absolvent*innenin denjenigen Studiengängen und Organisationseinheiten, in denen sie unterrepräsentiert sind,
- die Verbesserung der Beteiligung von Frauen in den Leitungsfunktionen und Gremien,
- die Integration des Kriteriums „Gender“ in Forschung, Lehre und Verwaltung
- die familiengerechte Gestaltung der Hochschule.



TEAM GLEICHSTELLUNGS- BÜRO



Nicola Hille
**Hauptberufliche Gleichstellungs-
beauftragte der HAWK**

Goschentor 1 · 31134 Hildesheim
Tel.: 0 51 21/881-569
E-Mail: nicola.hille@hawk.de
oder gleichstellung@hawk.de
www.hawk.de/gleichstellung

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Hochschule bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags, der im Niedersächsischen Hochschulgesetz in § 3 Abs. 3 beschrieben ist. Darin fördern die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Sie tragen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei.

Aufgabenbereiche

- Unterstützung der Hochschule bei der Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages
- Begleitung von Strategie- und Organisationsentwicklungsprozessen
- Gremienbeteiligung und Mitarbeit in Steuerungs- und Lenkungsgruppen
- Begleitung von Personaleinstellungen und Berufungsverfahren
- Konzept-, Programm- und Maßnahmenentwicklung zu gleichstellungsrelevanten Themen
- Kooperation mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen, Vernetzung auf Landes- und Bundesebene
- Stellungnahmen zu gleichstellungspolitischen Fragen
- Individuelle Beratung zur Gleichstellung
- Leitung des Gleichstellungsbüros



Elisa Kiehl
Referentin für Gleichstellung,
Gleichstellungsbüro der HAWK

Goschentor 1 · 31134 Hildesheim
Tel.: 0 51 21/881-187
E-Mail: elisa.kiehl@hawk.de oder
gleichstellung@hawk.de
www.hawk.de/gleichstellung

Aufgabenbereiche

- Unterstützung und Beratung der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten bei allen Tätigkeiten rund um den Gender-Mainstreaming-Prozess
- Erstellung von Konzeptpapieren und Entscheidungsvorlagen
- Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen, Projekten und Veranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Hochschulthemen, z. B. zur
 - Gewinnung von Studentinnen bzw. Studenten in denjenigen Studiengängen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist,
 - Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren, wiss. Mitarbeiterinnen sowie in den Leitungsfunktionen und Gremien,
 - Integration von Geschlechteraspekten in die Lehre, das Studium und die Forschung,
 - Zum Abbau von Benachteiligungen und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
- Beratung und Begleitung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und der Senatskommission für Gleichstellung
- Gleichstellungspolitische Mittel der HAWK
- Zukunftstag für Mädchen und Jungen (Girls' Day, Boys' Day)
- Gleichstellungsplan und Gleichstellungsstatistik
- Betreuung des Internetauftritts des Bereichs Gleichstellung



Merle Klintworth
Referentin für den Familienservice
Gleichstellungsbüro der HAWK

Goschentor 1 · 31134 Hildesheim
Tel.: 0 51 21/881-148
E-Mail: merle.klintworth@hawk.de
oder familie@hawk.de
www.hawk.de/familie

Aufgabenbereiche

- persönliche und individuelle Beratung zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Arbeit und Familie
- Organisationsberatung und -begleitung der HAWK zur Familienfreundlichkeit
- Entwicklung und Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen
- mobile Kinderbetreuung in Not- und Sonderfällen sowie in den Schulferien
- familienfreundliche Infrastruktur (Gebäude, Ausstattung)
- Abschlussstipendium für Studierende mit Familienverantwortung
- Begleitung der flexiblen Studienstrukturen, z. B. vorzeitige Eintragung in teilnahmebeschränkte Lehrveranstaltungen, Nachteilsausgleich für Studien-/Prüfungsleistungen
- Landes- und bundesweite Vernetzung, u. a. Vertretung der HAWK beim Verein Familie in der Hochschule e. V.



Michaela Maasberg
Mitarbeiterin für
Organisation und Verwaltung,
Gleichstellungsbüro der HAWK

Goschentor 1 · 31134 Hildesheim
Tel.: 0 51 21/881-185
E-Mail: michaela.maasberg@hawk.de
www.hawk.de/gleichstellung

Aufgabenbereiche

- Allgemeine Organisation und Verwaltung
- Organisation und Abrechnung von Dienstreisen
- Finanzen: Beschaffungswesen und Kostenstellenverwaltung
- Unterstützung bei Projekten aus den Bereichen Gleichstellung und Familienservice



Verena Kiesel
Mitarbeiterin für
Organisation und Verwaltung,
Gleichstellungsbüro der HAWK

Goschentor 1 · 31134 Hildesheim
Tel.: 0 51 21/881-653
E-Mail: verena.kiesel@hawk.de
www.hawk.de/gleichstellung

Aufgabenbereiche

- Allgemeine Organisation und Verwaltung
- Mithilfe bei Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros
- Personalverwaltung vom Gleichstellungsbüro und der mobilen Betreuerinnen
- Mithilfe Öffentlichkeitsarbeit/Marketing
- Unterstützung bei Projekten aus den Bereichen Gleichstellung und Familienservice
- Vertretung Familienservice im Bereich mobile Betreuungsanfragen





FAKULTÄTS- GLEICHSTELLUNGS- BEAUFTRAGTE



Prof 'in Dr.-Ing. Sabine Iffert-Schier

- Fakultätsgleichstellungsbeauftragte der Fakultät Bauen und Erhalten
- Professorin mit Lehrgebiet Mauerwerksbau und Brandschutz
- Hohnsen 1 (Raum HIB_Eo6) · 31134 Hildesheim, Tel.: 0 51 21/881-294, E-Mail: sabine.iffert-schier@hawk.de

Was ist Ihnen in der Gleichstellungsarbeit wichtig?

In der Gleichstellungsarbeit ist mir wichtig, in einer vertraulichen und geschützten Atmosphäre ein offenes Ohr für alle Fragen, Probleme und Bedürfnisse rund um das Thema Gleichstellung zu bieten, um dann gemeinsam nach Lösungsansätzen zu suchen. Nur was offen aus- und angesprochen wird, können wir gemeinsam angehen. Außerdem ist mir wichtig, das große Potential, welches Frauen mitbringen öffentlich sichtbar zu machen. Das hat mich auf die Idee gebracht, eine Ausstellung über Gründerinnen der HAWK zu konzipieren und durchzuführen. Frau Brigitte Zypries, Bundesministerin der Justiz a. D. und erste Frau als Bundesministerin für Wirtschaft und Energie a. D. hat die Ausstellung eröffnet.

Was waren Ihre Schwerpunkte und Themen 2020?

Der Schwerpunkt im Jahr 2020 – und das wird sich im Jahr 2021 voraussichtlich nicht ändern – ist meine Mitwirkung in zahlreichen Berufungskommissionen. Die mannigfaltigen Erfahrungen, die ich mittlerweile in vielen Berufungsverfahren gesammelt habe, möchte ich nicht missen. Immer noch begleite ich sehr gerne Berufungsverfahren und lerne jedes Mal hinzu. Gerne möchte ich Frauen ermutigen, Ihre gesammelten Wissensschätze und Kompetenzen selbstbewusst zu präsentieren und sich ihrer eigenen Stärken bewusst zu sein. Zurückhaltung ist in einem Berufungsverfahren nicht angebracht und kann sogar negativ interpretiert werden. Frauen müssen sichtbar sein – für Ihren Erfolg und als Vorbild für Andere. „Ein Teil allen Talents ist die Courage“ wusste schon Berthold Brecht.



Dipl.-Ing. Carolin Sophie Prinzhorn

- Fakultätsgleichstellungsbeauftragte der Fakultät Bauen und Erhalten
- Verwalterin einer Professur mit Lehrgebiet Bau- und Kulturgeschichte, Stadtbaugeschichte und Bauaufnahme
- Hohnsen 2 (Raum HID_323) · 31134 Hildesheim, Tel.: 0 51 21/881-235, E-Mail: carolin.prinzhorn@hawk.de

Was ist Ihnen in der Gleichstellungsarbeit wichtig?

Ich bin sehr daran interessiert, die Mechanismen zu erkennen und zu verstehen, die hinter den in unserer Gesellschaft immer noch vorhandenen stereotypen Geschlechterbildern und den daraus resultierenden Unwuchten stecken. Die Beschäftigung hiermit im Rahmen der Gleichstellungsarbeit sowie der fachliche Input hierzu von den Kolleginnen aus dem Gleichstellungsbüro schärfen mein Bewusstsein und geben mir Argumente an die Hand.

Was waren Ihre Schwerpunkte und Themen 2020?

Die Begleitung der zahlreichen Berufungsverfahren in der Fakultät Bauen und Erhalten



Dipl.-Des. Ellen Ropeter

- Fakultätsgleichstellungsbeauftragte der Fakultät Gestaltung
- Leitung der Goldschmiede, Emailwerkstatt, Gusswerkstatt
- Renatastraße 11 (Raum HIWC_203) · 31134 Hildesheim, Tel.: 0 51 21/881-355, E-Mail: ellen.ropeter@hawk.de

Was ist Ihnen in der Gleichstellungsarbeit wichtig?

In meiner Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Gestaltung ist es mir besonders wichtig erreichbar und im Dialog zu sein. Gerne möchte ich noch mehr Angebote machen, um das Gleichstellungsthema lebendig in die Fakultät zu tragen.

Was waren Ihre Schwerpunkte und Themen 2020?

Leider sind überwiegend die geplanten Aktionen 2020 Corona zum Opfer gefallen. Ich hoffe, dass wir sie 2021 umsetzen können.



Dr. rer. nat. Alexander Sean Whillier

- Fakultätsgleichstellungsbeauftragter der Fakultät Ingenieurwissenschaften und Gesundheit
- Wissenschaftlicher Mitarbeiter im HiGHmed Lehre Projekt
- Philipp-Reis-Straße 2a (Raum GÖG_Eo7) · 37075 Göttingen, Tel.: 05 51/50 32-289, E-Mail: alexander.whillier@hawk.de

Was ist Ihnen in der Gleichstellungsarbeit wichtig?

Ich habe die Stelle als Gleichstellungsbeauftragter angenommen, um sowohl die Gleichstellung der Geschlechter als auch die Vertretung anderer Minderheiten zu unterstützen. Da ich selbst Ausländer bin, glaube ich, dass ich eine einzigartige Perspektive auf bestimmte Herausforderungen bieten kann, mit denen Mitarbeiter*innen und Studierende konfrontiert sind, und ich versuche, mich für alle ansprechbar zu machen.

Was waren Ihre Schwerpunkte und Themen 2020?

Ich habe meine Stelle erst gegen Ende 2020 angenommen, aber ich habe mich in den Berufungskommissionen, in denen ich mitgewirkt habe, für die Wahrung der Grundsätze der Chancengleichheit eingesetzt.



Anna Musialik

- Fakultätsgleichstellungsbeauftragte der Fakultät Ingenieurwissenschaften und Gesundheit
- Mitarbeiterin in der Prüfungsverwaltung und Studienberatung
- Von-Ossietzky-Straße 99 (Raum GÖA_111) · 37085 Göttingen, Tel.: 05 51/37 05-151, E-Mail: anna.musialik@hawk.de

Was ist Ihnen in der Gleichstellungsarbeit wichtig?

Für die Fakultät Ingenieurwissenschaften und Gesundheit, am Standort Ingenieurwissenschaften, bin ich seit September 2020 als Fakultätsgleichstellungsbeauftragte tätig. Dabei möchte ich die Chancengleichheit für alle Geschlechter an der Fakultät fördern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile mitwirken.

Was waren Ihre Schwerpunkte und Themen 2020?

Als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte erhalte ich Einblicke in verschiedene Bereiche unserer Fakultät und bin an der Umsetzung verschiedener Projekte beteiligt, wie beispielsweise dem Zukunftstag, bekannt auch als boys' and girls' day. Das Gesamtkonzept für den Zukunftstag erstellen wir in Teamarbeit. So können wir am Zukunftstag den Schüler*innen eine bunte Vielfalt an Angeboten anbieten, damit sie Einblick in die Welt der Technik erhalten und selber kreativ sein können. Weiterhin bin ich Ansprechpartnerin für Fragen zu Beruf/Studium und Familie. Ich möchte den Studierenden aufgrund familiärer Anforderungen bei der Studien- und Prüfungsorganisation behilflich sein und werdende Mütter auf ihrem Studienweg begleiten. Zudem steht den werdenden Müttern ein Stillzimmer zur Verfügung – das Angebot möchte ich noch mehr ausbauen. Des Weiteren begleite ich die Berufungsverfahren und Vorstellungsgespräche als beratendes Mitglied, um für Chancengleichheit in den Verfahren zu sorgen. Obwohl ich mein Amt nur begleitend zu meiner Haupttätigkeit in der Prüfungsverwaltung ausführen kann, freue ich mich dabei zu sein.



Kristin Escher, M.A., Dipl. Sozialpäd.

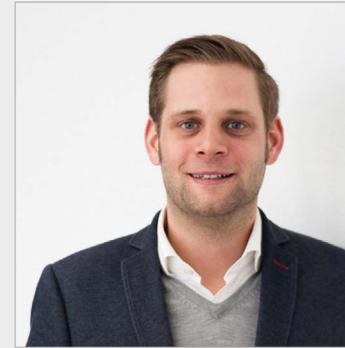
- Fakultätsgleichstellungsbeauftragte der Fakultät Management, Soziale Arbeit, Bauen
- Lehrkraft für das Lehrgebiet Handlungskonzepte in der Sozialen Arbeit
- Haarmannplatz 3 (Raum HOA_205) · 37603 Holzminden, Tel.: 05 531/126-144, E-Mail: kristin.escher@hawk.de

Was ist Ihnen in der Gleichstellungsarbeit wichtig?

Als Fakultätsgleichstellungsbeauftragte setzen wir uns für eine gleichstellungsorientierte sowie vielfalts- und familienfreundliche Hochschulkultur ein. Dabei ist es uns wichtig, sowohl Studierende als auch alle Beschäftigten der Fakultät Management, Soziale Arbeit, Bauen für Gleichstellungsarbeit zu sensibilisieren und auch auf struktureller Ebene Weichen für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit an der HAWK und in der Gesellschaft zu stellen.

Was waren Ihre Schwerpunkte und Themen 2020?

Der Tätigkeitsschwerpunkt lag über die eigentliche Freistellung hinaus auch 2020 erneut in der Begleitung von insgesamt 15 Berufungs- und Auswahlverfahren an der Fakultät. Zudem haben wir verschiedene Veranstaltungen geplant, die aufgrund der Corona-Pandemie z. T. leider abgesagt werden mussten. Es ist uns aber auch gelungen zwei Online-Formate umzusetzen: der Poetry Slam zum Thema „alles gender – queer gedacht“ am 22.10.20 sowie unsere Vortragsreihe diesmal zum Thema „Equal Pay – gleicher Lohn für alle“ am 26.11.20 waren die Highlights.



Christopher Jäger

- Fakultätsgleichstellungsbeauftragter der Fakultät Management, Soziale Arbeit, Bauen
- Verwalter der Professur für Immobilien-, Bestand-, Asset- und Portfoliomanagement
- Haarmannplatz 3 (Raum HOA_205) · 37603 Holzminden, Tel.: 0 55 31/126-159, E-Mail: christopher.jaeger@hawk.de

Was ist Ihnen in der Gleichstellungsarbeit wichtig?

Als Fakultätsgleichstellungsbeauftragter setzen wir uns für eine gleichstellungsorientierte sowie vielfalts- und familienfreundliche Hochschulkultur ein. Dabei ist es uns wichtig, sowohl Studierende als auch alle Beschäftigten der Fakultät Management, Soziale Arbeit, Bauen für Gleichstellungsarbeit zu sensibilisieren und auch auf struktureller Ebene Weichen für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit an der HAWK und in der Gesellschaft zu stellen.

Was waren Ihre Schwerpunkte und Themen 2020?

Der Tätigkeitsschwerpunkt lag über die eigentliche Freistellung hinaus auch 2020 erneut in der Begleitung von insgesamt 15 Berufungs- und Auswahlverfahren an der Fakultät. Zudem haben wir verschiedene Veranstaltungen geplant, die aufgrund der Corona-Pandemie z. T. leider abgesagt werden mussten. Es ist uns aber auch gelungen zwei Online-Formate umzusetzen: der Poetry Slam zum Thema „alles gender – queer gedacht“ am 22.10.20 sowie unsere Vortragsreihe diesmal zum Thema „Equal Pay – gleicher Lohn für alle“ am 26.11.20 waren die Highlights.



Dr. Regina Ahlbrecht

- Fakultätsgleichstellungsbeauftragte der Fakultät Ressourcenmanagement
- Verwalterin einer Professur für Marketing und Prozessmanagement
- Büsgenweg 1a (Raum GÖK_303) · 37077 Göttingen, Tel.: 05 51/50 32-244, E-Mail: regina.ahlbrecht@hawk.de

Was ist Ihnen in der Gleichstellungsarbeit wichtig?

- Die Gleichstellung der Geschlechter
- Die Erweiterung des Blickwinkels durch die Einbeziehung der Geschlechterperspektive als Querschnittsthema
- Die Chancengleichheit bei der Personalauswahl
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. generell Work-Life-Balance

Was waren Ihre Schwerpunkte und Themen 2020?

- Raumsituation und Ausstattung Mobile Kinderbetreuung
- Gleichstellungsplan
- Personalauswahl/Berufungsverfahren



Prof.'in Dr. Sabine Mertel

- Fakultätsgleichstellungsbeauftragte der Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit
- Professorin mit Lehrgebiet Empirische Sozialforschung und Theoriebildung der Sozialen Arbeit
- Hohnsen 1 · 31134 Hildesheim, Tel.: 0 51 21/881-451, E-Mail: sabine.mertel@hawk.de

Was ist Ihnen in der Gleichstellungsarbeit wichtig?

Ich möchte mich weiterhin für Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit einsetzen. Dazu zählt die Mitwirkung in Stellungsbesetzungsverfahren und Berufungskommissionen, die Beteiligung an Netzwerken sowie die Gestaltung von Lehre und Forschung unter den Aspekten von Gendering und Diversity. Ebenso ist es mein Anliegen, Studierende zu unterstützen, bei der Vereinbarkeit von Studium und Familienarbeit, bei Problemen, die gendersensibel zu behandeln sind, aber auch bei der Mitwirkung von Veranstaltungen wie bspw. Gender und Gesundheit (G²) oder Gender Labor. Schließlich geht es um die Sichtbarmachung von Geschlecht, um ein partizipatives und wertschätzendes Miteinander in Fakultät und Hochschule zu realisieren.

Was waren Ihre Schwerpunkte und Themen 2020?

Die Pandemie erforderte einen erhöhten Beratungsbedarf von Studierenden. gleichermaßen rückten die Themen Gesundheit, Gendererleben und Gender-Sein und die damit verbundenen Erfahrungen sowie Chancen und Barrieren in den Vordergrund.



RÜCKBLICK GLEICHSTELLUNGSTHEMEN 2020

VERNETZUNG DES GLEICHSTELLUNGSBÜROS

bukof – Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) dient allen Gleichstellungsakteur*innen an deutschen Hochschulen als Plattform des wechselseitigen Informations- und Erfahrungsaustauschs zu hochschul- und gleichstellungspolitischen Themen. Positionen und Anliegen der bukof werden in Politik, Wissenschaft, Hochschulen und Medien eingebracht.

Mitarbeit in der Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“

Die Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte, Nicola Hille, engagiert sich seit 2012 in der bukof-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“. Von September 2016 bis September 2020 war sie als Sprecherin der Kommission tätig. Aktuelle Themen in 2020 waren die Entwicklung eines Positionspapiers „Personalentwicklung für eine geschlechtergerechte Hochschulkultur“ sowie dessen Weiterentwicklung zu einer (Online)-Handreichung.

Mitarbeit in der AG „Gender Controlling an Fachhochschulen/HAWs“

Die Referentin für Gleichstellung, Elisa Kiehl, ist seit 2018 Mitglied in der Arbeitsgruppe

„Gender Controlling“ der bukof-Kommission „Gleichstellung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Fachhochschulen“. Ziel der Kommissionsarbeit ist, die Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen/HAWs zu stärken.

Die Arbeitsgruppe „Gender Controlling“ erarbeitet Empfehlungen zur sinnvollen Erhebung, Auswertung und Nutzung von Gleichstellungsdaten für Fachhochschulen/HAWs. Hierzu wurde in 2020 ein Leitfaden und ein Excel Tool für FHs/HAWs fertiggestellt. Beides wurde vom bukof-Vorstand genehmigt. Eine Veröffentlichung und Versendung an alle Gleichstellungsbüros der deutschen FHs/HAWs ist für die erste Jahreshälfte 2021 geplant.

bukof-Jahrestagung

Das Gleichstellungsbüro nahm am 16.–17. September 2020 an der Online-Jahrestagung der bukof teil. Schwerpunkt war die Vorstellung der bukof-Kampagne „Fairnetzt euch“. Sie setzt sich für bessere Arbeitsbedingungen und eine angemessene Vergütung in den Hochschulsekretariaten ein – ein Bereich, in dem sehr viele Frauen arbeiten. Des Weiteren wurden in der Mitgliederversammlung die ersten Positionspapiere beschlossen. Die Papiere geben die Position und die Forderungen der bukof zu wichtigen Themen rund um Gleichstellung an Hochschulen wieder.

Familie in der Hochschule e. V.

Die Referentin für den Familienservice, Merle Klintworth, vertritt die HAWK im Verein „Familie in der Hochschule e. V.“ und engagiert sich seit der Gründung der AG als aktives Mitglied in der AG Beratung. Im Jahr 2020 hat die AG Beratung einen Leitfaden zur Beratung von Hochschulangehörigen mit Familienverantwortung fertiggestellt. Merle Klintworth nahm dazu an einem AG-Arbeitstreffen Anfang des Jahres in Frankfurt/Main sowie mehreren Online-Treffen teil. Der Leitfaden wurde beim Arbeitstreffen des Vereins im November 2020 vorgestellt. Die Jahrestagung fiel aufgrund der Corona Pandemie leider aus.

Weitere Themen innerhalb des Vereins Familie in der Hochschule e. V. im Jahr 2020 waren insbesondere die Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie während der Corona Pandemie und die möglichen unterstützenden Angebote durch die Hochschulen.

Netzwerk der Familien(service)büros an niedersächsischen Hochschulen

Die Familien(service)büros an niedersächsischen Hochschulen haben sich schon seit einigen Jahren zu einem Netzwerk zusammengeschlossen, dass sich bei regelmäßigen Treffen austauscht und gemeinsam Projekte initiiert. Die Referentin für den Familienservice Merle Klintworth vertritt die HAWK in diesem Netzwerk. Der Austausch im Jahr 2020 fand fast ausschließlich digital statt. In regelmäßigen Abständen von ca. vier Wo-

chen fanden sich die Mitarbeitenden der Familien(service)büros im digitalen Raum zusammen, um sich intensiv über die Situation der Hochschulangehörigen mit Familie während der Corona Pandemie auszutauschen.

lakog Niedersachsen – Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (lakog Niedersachsen) engagiert sich seit 1992 für die Gleichberechtigung der Geschlechter in Forschung, Lehre, Studium und Hochschule als Organisation. In diesem Sinne gestaltet sie aktuelle hochschulpolitische Diskussionen und Programme mit und führt eigene Projekte durch. Die Landeskonferenz hat das Ziel, Gleichstellungspolitik als Kriterium der Qualitätssicherung in Hochschulplanung und Hochschulentwicklung zu etablieren.

Mitarbeit in Arbeitsausschuss, Teilnahme an Vollversammlung

Nicola Hille nimmt als zentrale Gleichstellungsbeauftragte an den vierteljährlichen Sitzungen des Arbeitsausschusses der lakog Niedersachsen teil. Arbeitsschwerpunkte 2020: Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Corona-Pandemie an Hochschulen, Zusammenarbeit mit dem MWK, NHG-Novelle. Elisa Kiehl nahm in Vertretung für Nicola Hille an der internen Online-Vollversammlung der lakog am 6.11.2020 teil. Hier wurden die drei Vorständinnen der lakog für eine weitere Amtszeit gewählt.

Mitarbeit Treffen „Verwaltungsmitarbeitende im Gleichstellungsbüro“

Die Verwaltungsmitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros Michaela Maasberg und Verena Kiesel haben in diesem Jahr an den Treffen der AG Verwaltungsmitarbeitende in Gleichstellungsbüros teilgenommen. Hier ging es in diesem Jahr vor allem um den Austausch miteinander. Insbesondere wurde sich mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeit der Verwaltungsmitarbeitenden beschäftigt.

Mitarbeit in Kommissionen und Arbeitsgruppen der HAWK

Die Sitzungen der Kommissionen und Arbeitsgruppen fanden aufgrund der Corona-Pandemie ab April 2020 ausschließlich online via Zoom statt.

Senatsgleichstellungskommission

Das Gleichstellungsbüro brachte in 2020 vielfältige Themenschwerpunkte in die Gleichstellungskommission ein. Folgende Themen standen dabei im Mittelpunkt: das Konzept zur Erstellung des Gleichstellungsplans, die Vergabe der Gleichstellungspolitischen Mittel für die Jahre 2020 und 2021, das Konzept „Professorinnen gewinnen“, die Einführung der AGG-Beschwerdestelle und der neue Flyer „Geschlechtergerechte Sprache an der HAWK“. Bei den Gleichstellungspolitischen Mitteln wurden nach einer gemeinsamen Diskussion die Kriterien für die Vergabe der Mittel präzisiert.

Senatskommission Studium und Lehre

Merle Klintworth ist stellvertretendes MTV-Mitglied der Senatskommission Studium und Lehre. Themenschwerpunkte in 2020 waren unter anderem die Gestaltung der Online Lehre während der Corona Pandemie.

AG Marketing

Das Gleichstellungsbüro hat, vertreten durch Verena Kiesel, an den Sitzungen der AG Marketing teilgenommen. Im Fokus der Treffen stand der Umgang mit der Corona-Situation und der daraus resultierenden Anpassung der Veranstaltungen in digitale Formate. Wichtige Themen waren hier unter anderem der Markt der Möglichkeiten, neue digitale Plattformen, digitale Messen, Social Media und die Überarbeitung der Website.

AG Alumni

Verena Kiesel vertritt das Gleichstellungsbüro in der AG Alumni. Die Alumni-Arbeit ist aus Gleichstellungssicht wichtig, um gezielt zu ehemaligen Absolventinnen Kontakt zu halten und sie z. B. zu Vorträgen einzuladen, für Lehraufträge anzusprechen oder sie auf Stellenausschreibungen der HAWK aufmerksam zu machen. Zu den Themen der AG Alumni zählten unter anderem, die Erstellung eines Alumni-Konzepts, Newsletter für Alumni, die Kampagne „Wie läuft's“ und eine digitale Alumni-Plattform.

GENDER IN DER LEHRE: GENDER-CURRICULA DATENBANK

Genderkompetenz umfasst die Fähigkeit, relevante Geschlechteraspekte zu erkennen, zu analysieren und sie mit entsprechenden Inhalten und Fragestellungen in die Lehre einfließen zu lassen. Der nationale Akkreditierungsrat definierte „gender“ als ein Qualitätskriterium für die Akkreditierung neuer BA-/MA-Studiengänge. Genderkompetenz wird als eine Schlüsselqualifikation und als ein Qualitätskriterium für die Lehre betrachtet. Langzeitstudien und Fallstudien haben gezeigt, dass eine geschlechtergerechte und diversitätssensible Lehre das Innovationspotential in der Lehre steigert, zu einer erhöhten Zufriedenheit der Studierenden beiträgt und den Lehrenden und Lernenden Methoden an die Hand gibt, mit sozialer und kultureller Vielfalt umzugehen. Bei der Ankündigung einer Lehrveranstaltung mit Lernzielen, im Seminarplan und im Modulhandbuch können die eigenen Lehrveranstaltungen einer Prüfung auf Gender-sensibilität unterzogen werden.

Am 16. Januar 2020 organisierte die Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit LernkulTour einen Workshop, in dem eine Gender-Curricula-Datenbank vorgestellt wurde, die vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW im Rahmen des Forschungsprojektes „Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditie-

rung gestufter Studiengänge“ aufgebaut wurde. Die Datenbank enthält Vorschläge und Best Practice-Beispiele zur Integration von Lehrinhalten der Genderforschung in die Curricula von (fast) allen in der Bundesrepublik Deutschland studierbaren Studienfächern. Die Inhalte werden regelmäßig aktualisiert. Der Kurz-Workshop für Lehrende der HAWK vermittelte Ideen zur Integration von Lehrinhalten der Genderforschung in die Curricula verschiedener Studienfächer.

Weitere Informationen:
www.gender-curricula.com

Gender Curricula Gender in Studium und Lehre ●●●●

www.gender-curricula.com



GENDER BIAS IN DER FORSCHUNG

Am HAWK-Forschungstag am 27. Februar 2020 hielt die Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte einen Kurzvortrag zum Thema „Gender Bias in der Forschung“. Gender Bias bezeichnet Verzerrungseffekte, die durch geschlechtsbezogene Stereotypisierungen und Vorurteile geprägt sind und sowohl Wahrnehmungen als auch Entscheidungen beeinflussen. Diese Verzerrungseffekte finden sich auch im Forschungsbereich. Untersuchungen über die Verzerrungseffekte in der Wissenschaft zeigen, warum die wissenschaftliche Leistung von Frauen oftmals unsichtbar bleibt. Hierzu tragen maßgeblich auch Publikations- und Zitationspraktiken bei: Mit einer Frau als Hauptautorin wird ein Artikel deutlich seltener zitiert. Die Forschung spricht von einem „Gender Citation Gap“. In den letzten Jahren wurde dieses Phänomen näher untersucht und es wurden mehrere groß angelegte Studien veröffentlicht, die das Ausmaß des Gender Citation Gap historisch, global und Disziplinen übergreifend aufzeigen. Dazu wurden Millionen von Fachzeitschriften ausgewertet. Auf den Punkt gebracht lautet die Diagnose: Frauen werden insgesamt weniger oft zitiert und Männer zitieren häufiger Männer. Dieses Ergebnis offenbart zwei Sachverhalte: (1) Es ist problematisch, wenn zitationsbasierte Indikatoren die wissenschaftliche Leistungsmessung steuern und (2) die Relevanz und

Qualität von Forschungsergebnissen lässt sich nicht über die Häufigkeit von Zitationen feststellen. Auch in der wissenschaftlichen Selbstnennung lassen sich Unterschiede zwischen Männern und Frauen erkennen: Männer zitieren sich im Durchschnitt 56 häufiger selbst als Frauen. Das ist ein wesentliches Ergebnis einer Analyse von 1,5 Millionen Zeitschriftenartikeln aus dem Jahr 2017. Im Gegenteil dazu stufen Frauen ihre Forschungsergebnisse zurückhaltender ein. Eine groß angelegte Studie eines internationalen Forschungsteams der Universität Mannheim, der Harvard Medical School und der Yale University hat aufgezeigt, dass Wissenschaftler ihre Forschungsergebnisse häufiger als „ausgezeichnet“, „neuartig“ und „einzigartig“ bezeichnen.

Die mangelnde Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen und deren Forschungsbeiträgen summiert sich über die Karrierestufen hinweg und trägt zum enormen Ungleichgewicht bei – bis hin zur Vergabe bei den Nobelpreisen.

Weitere Informationen:

- idw (Informationsdienst Wissenschaft): <https://idw-online.de/de/news729144>
- Studie „Gender differences in how scientists present the importance of their research“: <https://www.bmj.com/content/367/bmj.l6573>

INTERNATIONALE AKTIONS- UND GEDENKTAGE

Ausstellung und Vorträge zum Internationalen Frauentag am 8.3.2020

Anlässlich des diesjährigen Weltfrauentags lud die Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte alle Lehrenden, Studierenden und Beschäftigten der HAWK sowie die interessierte Öffentlichkeit zu einer Festveranstaltung am Montag, den 9. März um 17:00 Uhr in den großen Hörsaal der HAWK (Goschentor 1) ein. Unter dem Motto „Frauen – Macht – Politik“ ermöglichten die Vorträge sowohl einen historischen Rückblick zum Frauenwahlrecht als auch einen Ausblick auf die aktuelle Politik.

Die Ausstellung „Menschenrechte haben kein Geschlecht: Rückblicke auf 100 Jahre Frauenwahlrecht in Deutschland“ wurde 2019 am Standort Holzminden im Foyer des HAWK-Hauptgebäudes (Haarmannplatz 3) und 2020 am Standort Hildesheim im Foyer des Goschentors gezeigt.



Historischer Rückblick durch Ausstellung und Vorträge

Als internationaler Aktionstag fand der Weltfrauentag erstmals am 19. März 1911 statt, nachdem die deutsche Politikerin, Friedensaktivistin und Frauenrechtlerin Clara Zetkin 1910 den Vorschlag zur Einführung auf der Frauenkonferenz in Kopenhagen gemacht hatte. Seit 1921 wird der Internationale Frauentag jährlich am 8. März gefeiert und 1975 erkoren die Vereinten Nationen ihn auf der ersten UN-Weltfrauenkonferenz in Mexiko-Stadt zum Tag für die Rechte der Frau und den Weltfrieden. Als der Erste Weltkrieg endete, wurde Deutschland zur Republik und legte mit dem Artikel 109, Absatz 2 der Verfassung der Weimarer Republik folgende Formulierung fest: „Männer und Frauen haben grundsätzlich dieselben Rechte und Pflichten. So auch das Wahlrecht.“

Nachfolgend trat am 30. November 1918 das Reichswahlgesetz mit dem allgemeinen aktiven und passiven Wahlrecht für Frauen in Kraft. Damit konnten Frauen am 19. Januar 1919 zum ersten Mal in Deutschland wählen und gewählt werden. An die Einführung des Frauenwahlrechts waren viele Hoffnungen und Ängste geknüpft, denn über viele Jahrzehnte hinweg hatten Frauen für dieses Recht kämpfen müssen. Am 19. Februar 1919 trat die erste Rednerin in einem deutschen Parlament ans Rednerpult. Es war die SPD-

Abgeordnete Marie Juchacz (1879–1956), die ihre Rede mit folgenden Worten begann: „Was diese Regierung getan hat, das war eine Selbstverständlichkeit: sie hat den Frauen gegeben, was ihnen bis dahin zu Unrecht vorenthalten worden ist.“

Der Artikel 3 im Grundgesetz

Nach diesem staatspolitischen Meilenstein dauerte es dann allerdings weitere 30 Jahre, bis am 23. Mai 1949 Frauen und Männer auch formal durch den Artikel 3 im Grundgesetz gleichgestellt wurden. Erst 1949 legte das Grundgesetz explizit fest, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind. Dieser neuen rechtlichen Realität mussten in der Folge etliche Gesetze angepasst werden. Und erst 1977 wurde mit der Eherechtsreform die sogenannte Hausfrauenehe als gesetzliches Leitbild aufgegeben. Seitdem können Frauen ohne Genehmigung ihres Ehemannes einen Beruf ergreifen. Die gesetzliche Verankerung

war ein Durchbruch für die Frauenbewegung, da sie die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Gleichberechtigung schaffte, auf die wir uns heute noch stützen können. Weil die tatsächlich gelebte Gleichberechtigung allerdings über einen langen Zeitraum hinweg hinter der rechtlichen Gleichstellung zurückblieb, schuf die gemeinsame Verfassungskommission von Bundestag und Bundesrat 1994 eine Ergänzung des Artikel 3, Absatz 2 dahingehend, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt. Die Rechtsprechung reagierte damit auf den gesellschaftlichen Wandel und trieb ihn gleichzeitig an. Ausschlaggebend für diesen Zusatz war u.a. der „Frauen-Streik-Tag“ 1994, der als einer der Höhepunkte in der Geschichte des deutschen Weltfrauentags gilt, weil mehr als eine Million Frauen bundesweit gegen Diskriminierung auf die Straße gingen.

Pressebericht HAWK „Menschenrechte haben kein Geschlecht“

Vorträge und Ausstellung „Menschenrechte haben kein Geschlecht“ Ausstellung der HAWK-Gleichstellung zeigt die Gesichter hinter dem Frauenwahlrecht 1919

„Menschenrechte haben kein Geschlecht“, sagte die Schriftstellerin und Frauenrechtlerin Hedwig Dohm im Jahr 1876. HAWK-Gleichstellungsbeauftragte Nicola Hille griff diesen Ausspruch auf und konzipierte dazu eine Ausstellung über die Gesichter des Frauenwahlrechtes. Anlässlich des internationalen Frauentages hatte sie zur Ausstellungseröffnung in die Hochschule eingeladen.

Bis zum 31. März können Interessierte jetzt im Goschentor 1 den Spuren des Frauenwahlrechts nachgehen mit den Biografien von neun wesentlichen Protagonistinnen,

die erkämpften, dass am 19. Januar 1919 die Frauen zum ersten Mal wählen durften: Louise Otto-Peters, Hedwig Dohm, Minna Cauer, Helene Lange, Clara Zetkin, Anita Augspurg, Lida Gustava Heymann, Rosa Luxemburg und Elisabeth Selbert.

„Als Jurist möchte man manchmal gar nicht glauben, dass so maßgebliche Einschnitte erst so jung sind“, betonte HAWK-Präsident Dr. Marc Hudy ausdrücklich in seiner Rede, im Hinblick auf den 101. Geburtstag des Frauenwahlrechtes und elementare Rechte für Frauen, wie das Recht auf ein eigenes Konto und Berufswahl, sowie die eigenständige Anmeldung zum Führerschein ohne die Erlaubnis des Ehemannes. Die Hochschule beschäftigt sich immer wieder mit Themen der geschlechtlichen Gleichberechtigung, so Hudy, und erzählte über den Austausch über die geringere Quote von weiblichen Gründungen zwischen Brigitte Zypries, Bundesministerin der Justiz a. D. und Bundesministerin für Wirtschaft und Energie a. D., und Gründerinnen aus der HAWK. Das Gender Pay Gap, das geschlechterspezifische Lohngefälle, sei zwar in der Hochschule so gut wie gar nicht messbar, dennoch gebe es in Leitungspositionen wieder deutlich mehr Männer, so Hudy.

„Die Hochschule ist auch ein Ort an dem man auf diese Themen aufmerksam machen muss, in Form solcher Veranstaltungen wie heute“, dankte Hudy Nicola Hille von der HAWK-Gleichstellung.

Nach den Grußworten von Christine Kressmann, Präsidentin Soroptimist International Club Hildesheim, und der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Hildesheim, Karin Jahns, gab Nicola Hille einen Rückblick auf die Anfänge der Frauenbewegung und den Kampf für das Frauenwahlrecht.

„Der Weg zum Frauenwahlrecht für Frauen war lang und steinig“, so Hille. Seit Mitte des 19. Jahrhunderts kämpften Aktivistinnen verschiedener Flügel für die Gleichberechtigung und politische Teilhabe. Erschwert wurde das Engagement der Frauen durch politische Vereins- und Versammlungsrechte. „Am 12. November 1918 war es dann soweit. Die rechtliche Grundlage für das Frauenwahlrecht stand“, erzählte Hille im Rückblick. Dr. Christa Karras, stellvertretende Vorsitzende des Landesfrauenrates Niedersachsen, schloss dem Rückblick einen aktuellen Ausblick über die Parität in der Politik an unter dem Titel „Auf dem Weg zur Parität: neue politische Entwicklungen“. Parität steht für die geschlechtergerechtere Verteilung von Sitzen, gemessen am prozentualen Anteil an der Bevölkerung.

Dabei stellte Karras die unterschiedlichen Konzepte vor, wie mehr Frauen auf politischen wichtigen Entscheidungsebenen Ämter wahrnehmen sollen, dazu zähle zum Beispiel auch ein Reißverschlussverfahren, indem Parteien immer Frauen und Männer abwechselnd für Listen nominieren, so Karras.

Onlinevortrag und Beleuchtungsaktion zum Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen am 25.11.2020

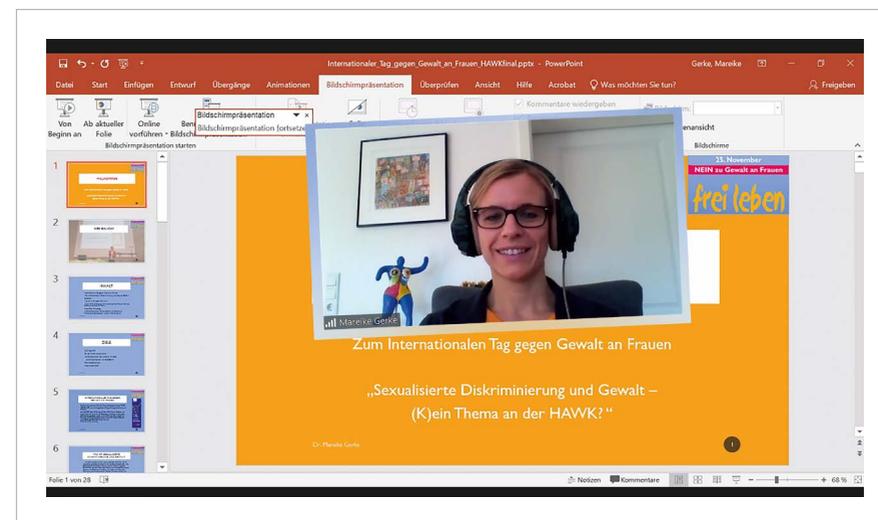
Internationaler Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen am 25. November 2020: Vortrag „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt – (K)ein Thema an der HAWK?“

Der Internationale Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen ist ein seit 1999 am 25. November jährlich abgehaltener Gedenk- und Aktionstag zur Bekämpfung von Diskriminierung und Gewalt jeglicher Form gegenüber Mädchen und Frauen. Mit diesem Tag haben die Vereinten Nationen (UNO) 1999 Aktivitäten lateinamerikanischer Frauen aufgegriffen. Ursprung dieses Aktionstages ist der 25. November 1960, an dem die Schwestern Mirabal Opfer eines diktatorischen Mordanschlages wurden. Sie hatten sich für

den Sturz des Diktators Rafael Trujillo in der Dominikanischen Republik eingesetzt.

Seither organisieren Menschenrechtsorganisationen jedes Jahr Veranstaltungen, bei denen die Einhaltung der Menschenrechte gegenüber Frauen und Mädchen thematisiert wird. Sie haben die allgemeine Stärkung von Frauenrechten zum Ziel.

1993 wurde die „Erklärung über die Beseitigung der Gewalt gegen Frauen“ im Rahmen der 48. UN-Generalversammlung als Resolution verabschiedet und 2014 trat das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, auch bekannt als Istanbul-Konvention, in Kraft. Dieses Übereinkommen ist ein völkerrechtlicher Vertrag, der verbindliche Rechtsnormen gegen Gewalt an Frauen und häusliche Gewalt schafft.



Auch die deutsche Bundesregierung gibt regelmäßig Studien in Auftrag, um das konkrete Ausmaß der Gewalt an Frauen zu ermitteln. In der aktuellen Corona-Krise rückt dieses Thema erneut in den Fokus, da sich viele Frauen und Kinder aufgrund der Pandemie in einer prekären Lage zu Hause befinden. Mehrere Wochen der Ausgangsbeschränkungen und der Reduzierung von sozialen Kontakten haben zu einer vermehrten Gewalt geführt. In einer großangelegten Studie haben Wissenschaftler*innen der Technischen Universität München und des RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung untersucht, welche Erfahrungen Frauen und Kinder in Deutschland während der Corona-Pandemie gemacht haben. Dazu befragten sie in den Monaten April und Mai 2020 rund 3.800 Frauen zwischen 18 und 65 Jahren online. Die Studie ist hinsichtlich Alter, Bildungsstand, Einkommen, Haushaltsgröße und Wohnort repräsentativ für Deutschland. Die Ergebnisse wurden über den „Informationsdienst Wissenschaft“ (idw) veröffentlicht.

Hashtags wie #MeToo rücken es ins Bewusstsein: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist nach wie vor ein aktuelles, jedoch oft tabuisiertes Thema. Auch Hochschulen sind als Arbeits- und Ausbildungsstätten hier leider keine Ausnahme. Obwohl sexualisierte Diskriminierung und Gewalt die seelische und körperliche Gesundheit der Betroffenen schwer beeinträchtigen können, zeigen Untersuchungen, dass Vorfälle auch an Hochschulen oftmals bagatellisiert oder verschwiegen werden. Um für die Themen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu sensibilisieren und Handlungsmöglich-

keiten aufzuzeigen, lud das Gleichstellungsbüro anlässlich des diesjährigen Aktions- und Gedenktags zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen alle Beschäftigten der HAWK am 25.11.2020 zu einem Online-Vortrag zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt – (K)ein Thema an der HAWK?“ ein. Nach einem Grußwort des Präsidenten Dr. Marc Hudy und einer inhaltlichen Einführung in das Thema durch die Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte erläuterte die Referentin und promovierte Sozialpsychologin Dr. Mareike Gerke (Hochschule Hannover) in ihrem Vortrag, wie sich sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen äußert und was Hochschulen und Hochschulangehörige tun können, um sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu verhindern. Die Referentin stellte aktuelle Studienergebnisse zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen vor und zeigte Handlungsmöglichkeiten für Lehrende, Mitarbeitende und die Hochschule als Organisation auf. Hochschulen stehen in der Verantwortung, ihre Angehörigen vor sexualisierten Diskriminierungen und Gewalt zu schützen.

Im Anschluss an den Vortrag stellte der Hauptamtliche Vizepräsident Martin Böhnke die neue Richtlinie zur Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor, in der ein hochschulweiter Umgang mit Gewalt, Belästigung, Benachteiligungen und Diskriminierungen festgelegt ist und erläuterte den Aufbau einer AGG-Beschwerdestelle an der HAWK.

Weitere Aktivitäten

Zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen organisieren Menschenrechtsorganisationen wie TERRE DES FEMMES jedes Jahr verschiedene Veranstaltungen und Aktionen. Jedes Jahr ruft TERRE DES FEMMES einen Themenschwerpunkt aus. In diesem Jahr heißt er „#meinherzgehörtmir – Gegen Zwangsverheiratung und Frühehen!“. Auch in diesem Jahr hisste die HAWK am 25. November 2020 wieder die Aktionsflagge von TERRE DES FEMMES und setzte damit ein Zeichen: NEIN zu Gewalt an Frauen! Frei leben ohne Gewalt!



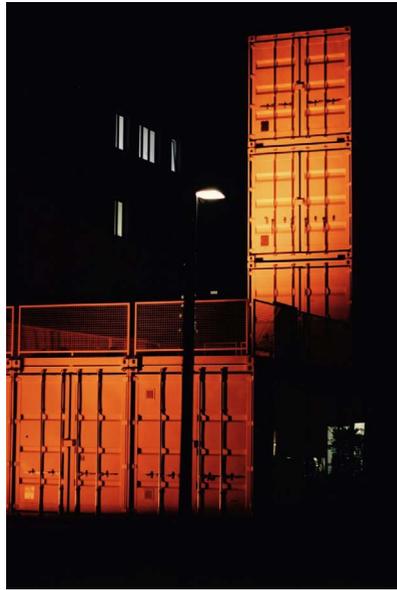
Teilnahme der HAWK an der weltweiten Beleuchtungsaktion „Orange the World“

Zudem beteiligte sich die HAWK erstmals an allen drei Hochschulstandorten in Hildesheim, Holzminden und Göttingen an der weltumspannenden Beleuchtungskampagne „Orange the World“, die 1991 von den „UN Women“, einer Organisation der Vereinten Nationen, ins Leben gerufen wurde. Seither leuchten alljährlich in der Zeit zwischen dem „Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen und Mädchen“ am 25. November und dem „Internationalen Tag der Menschen-

rechte“ am 10. Dezember rund um den Globus markante Gebäude in oranger Farbe. An der HAWK wurde das Raumlabor am Weinberg-Campus in Hildesheim (Fakultät Gestaltung), das Hauptgebäude am Standort in Holzminden (Fakultät Management, Soziale Arbeit, Bauen) und das Gebäude am Büsgenweg 1a in Göttingen (Fakultät Ressourcenmanagement) abends angestrahlt (siehe Fotos auf Seite 36). Mit der Beleuchtungsaktion befanden wir uns in „guter Gesellschaft“, denn auch das Rathaus von New York, das Gebäude der EZB in Frankfurt oder das Gebäude der Europäischen Kommission in Brüssel wurden am 25. November in oranger Farbe beleuchtet.

Mit der Beleuchtungsaktion möchte die HAWK ein deutliches Zeichen gegen Gewalt an Frauen setzen. In der Corona-Krise rückt das Thema verstärkt in den Vordergrund, da sich viele Frauen und Kinder aufgrund der Pandemie in einer prekären Lage zu Hause befinden. Mehrere Wochen der Ausgangsbeschränkungen und der Reduzierung sozialer Kontakte haben zu einer vermehrten Gewalt, einem Anstieg von Depressionen und Angstzuständen in der Bevölkerung geführt.





Hildesheim: Am HAWK-Standort Hildesheim wurde das Raumlabor der Fakultät Gestaltung auf dem Weinberg-Campus angestrahlt.



Holzminden: Das HAWK-Gebäude am Haarmannplatz in Holzminden wurde zum Aktionstag in orangefarbenes Licht getaucht.



Göttingen: Die HAWK-Fakultät Ressourcenmanagement ließ das Gebäude Büsgenweg 1a zum Aktionstag in orangefarbenem Licht erstrahlen. (Foto: © Jan-Lucas Hüsing)

Presseberichte zum Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen

Sexualisierte Gewalt: darüber sprechen und dazulernen HAWK nimmt Aktionstag zum Anlass, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in den Fokus zu nehmen

„Wir dürfen keine Scheu haben, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zum Thema zu machen.“ Das betonte HAWK-Präsident Dr. Marc Hudy anlässlich einer Online-Veranstaltung zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen. Das Gleichstellungsbüro der HAWK unter der Leitung der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten Nicola Hille hatte zu einem Vortrag unter der Überschrift „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt – (K)ein Thema an der HAWK?“ eingeladen. Dazu fanden an den HAWK-Standorten in Hildesheim, Holzminden und Göttingen Beleuchtungsaktionen im Rahmen der Kampagne „Orange the World“ statt.

In seiner Begrüßung betonte Hudy die Bedeutung dieser Art von Veranstaltungen in Bezug auf den Umgang mit sexueller Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Nur indem man über das Thema spreche, könne man eine Atmosphäre schaffen, in der sich Betroffene aus der Deckung wagten und entsprechende Vorfälle mit Vertrauenspersonen teilten. Darüber hinaus dürfe es keine Scheu davor geben, dazuzulernen. „Wir haben uns als Hochschule lebenslanges Lernen und Bildung auf die Fahnen geschrieben. Natürlich müssen wir dabei auch auf uns selber schauen und uns weiter sensibilisieren und dazulernen“, so Hudy.

Als Expertin hatte das HAWK-Gleichstellungsbüro Dr. Mareike Gerke eingeladen. Die Sozialpsychologin hat von 2017 bis 2019 die Beratungsstelle Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule Hannover aufgebaut und arbeitet für die Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (Iakog) im Projekt „Karriereweg FH-Professorin“. In ihrem Vortrag erklärte sie, in welcher Form sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext vorkommt und wie Betroffene und Ansprechpersonen darauf reagieren können. Studierende seien in diesem Zusammenhang eine besonders gefährdete Gruppe, stellte Gerke fest. Denn für sie ist die Hochschule meist nicht nur ein reiner Lernort. „Sie halten sich dort in ihren Peergroups auf und schließen Freundschaften. Arbeits- und Privatleben gehen also ineinander über. Es ist immer schwierig, da die Grenze zu ziehen.“ Darum sei es besonders wichtig, deutlich zu machen, dass die Hochschule ein öffentlich-rechtlicher Raum ist, in dem bestimmte Grenzen und Regeln gelten. Daneben gebe es zwischen Lehrenden und Studierenden ein unvermeidbares Machtgefälle, das es den Studierenden oft schwierig mache, klare Grenzen zu ziehen und Fehlverhalten anzusprechen.

Umso wichtiger ist es, Studierenden und auch anderen Hochschulangehörigen niedrigschwellige Beratungs- und Hilfsangebote zur Verfügung zu stellen. Ein Baustein dazu ist die Einrichtung einer Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die für Arbeitgeber verpflichtend ist. Die HAWK geht in diesem Zusammenhang noch einen Schritt weiter, indem sie eine Richtlinie erarbeitet, die die Beschwerdestelle auch für Studierende öffnet. Dazu soll es in Zukunft keine einzelne Ansprechperson, sondern ein Gremium aus Mitarbeitenden und Studierenden geben, das die einzelnen Standorte und Statusgruppen abbildet. Martin Böhnke, hauptberuflicher Vizepräsident der HAWK, stellte die Pläne für die Richtlinie und die Beschwerdestelle in der Online-Veranstaltung vor. „Hochschulen stehen in der Verantwortung, ihre Mitglieder vor sexualisierter Gewalt zu schützen“, betont auch die Gleichstellungsbeauftragte Nicola Hille. „Die HAWK geht dafür einen wichtigen Schritt, indem sie in der neuen Richtlinie zur Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz den Umgang mit Gewalt, Belästigung, Benachteiligung und Diskriminierung festlegt.“

Kleeblatt (Sarstedt)

**Hochschule beteiligt sich an der Kampagne „Orange the World“
25. November 2020 Rebecca Neurohr Sarstedt**

Am Mittwoch, 25. November, erstrahlt die HAWK in einem leuchtenden Orange. Als Zeichen gegen Gewalt an Frauen und Kindern tauchen eigens für dieses Event präparierte Scheinwerfer die Hochschule ab nachmittags bis zum Morgenrauen in ein orangefarbenes Licht. Anlass für die Aktion ist der Internationale Tag gegen Gewalt an Frauen und Kindern.

Die HAWK nimmt zum ersten Mal an der Beleuchtungsaktion „Orange the World“ teil. Angestrahlt werden das Hauptgebäude in Holzminden (Fakultät Management, Soziale Arbeit, Bauen), das Raumlabor auf dem Weinberg-Campus in Hildesheim (Fakultät Gestaltung) und die Fassade des Gebäudes Büsgenweg 1a in Göttingen (Fakultät Ressourcenmanagement).

„Gewalt gegen Frauen ist ein wichtiges Thema! In der Corona-Krise rückt es noch mehr in den Vordergrund, da sich viele Frauen und Kinder aufgrund der Pandemie in einer prekären Lage zu Hause befinden“, so Nicola Hille, hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte der HAWK. „Mehrere Wochen der Ausgangsbeschränkungen und der Reduzierung sozialer Kontakte haben zu einer vermehrten Gewalt, einem Anstieg von

Depressionen und Angstzuständen in der Bevölkerung geführt“, erläutert sie weiter. Die Hochschule möchte mit der Beleuchtungsaktion ein deutliches Zeichen gegen Gewalt an Frauen setzen. Die Teilnahme an der Aktion wurde durch die Gleichstellungsbeauftragten der HAWK organisiert. Die Beleuchtungs-Kampagne „Orange the World“ ist 1991 von den UN Women, einer Organisation der Vereinten Nationen, ins Leben gerufen worden. Seither leuchten alljährlich in der Zeit zwischen dem 25. November und dem Internationalen Tag der Menschenrechte am 10. Dezember rund um den Globus markante Gebäude orangefarben.

Weser-ITH News

Presstext zur Veranstaltung Sexualisierte Gewalt

Freitag, 27. November 2020

HAWK nimmt Aktionstag zum Anlass, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in den Fokus zu nehmen

Holzminden (red). „Wir dürfen keine Scheu haben, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zum Thema zu machen.“ Das betonte HAWK-Präsident Dr. Marc Hudy anlässlich einer Online-Veranstaltung zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen. Das Gleichstellungsbüro der HAWK unter der Leitung der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten Nicola Hille hatte zu einem Vortrag unter der Überschrift „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt – (K)ein Thema an der HAWK?“ eingeladen. Dazu fanden an den HAWK-Standorten in Hildesheim, Holzminden und Göttingen Beleuchtungsaktionen im Rahmen der Kampagne „Orange the World“ statt.

In seiner Begrüßung betonte Hudy die Bedeutung dieser Art von Veranstaltungen in Bezug auf den Umgang mit sexueller Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Nur indem man über das Thema spreche, könne man eine Atmosphäre schaffen, in der sich Betroffene aus der Deckung wagten und entsprechende Vorfälle mit Vertrauenspersonen teilten. Darüber hinaus dürfe es keine Scheu davor geben, dazuzulernen. „Wir haben uns als Hochschule lebenslanges Lernen und Bildung auf die Fahnen geschrieben. Natürlich müssen wir dabei auch auf uns selber schauen und uns weiter sensibilisieren und dazulernen“, so Hudy. Als Expertin hatte das HAWK-Gleichstellungsbüro Dr. Mareike Gerke eingeladen. Die Sozialpsychologin hat von 2017 bis 2019 die Beratungsstelle Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule Hannover aufgebaut und arbeitet für die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (Iakog) im Projekt „Karriereweg FH-Profes-

sorin“. In ihrem Vortrag erklärte sie, in welcher Form sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext vorkommt und wie Betroffene und Ansprechpersonen darauf reagieren können. Studierende seien in diesem Zusammenhang eine besonders gefährdete Gruppe, stellte Gerke fest. Denn für sie ist die Hochschule meist nicht nur ein reiner Lernort. „Sie halten sich dort in ihren Peergroups auf und schließen Freundschaften. Arbeits- und Privatleben gehen also ineinander über. Es ist immer schwierig, da die Grenze zu ziehen.“ Darum sei es besonders wichtig, deutlich zu machen, dass die Hochschule ein öffentlich-rechtlicher Raum ist, in dem bestimmte Grenzen und Regeln gelten. Daneben gebe es zwischen Lehrenden und Studierenden ein unvermeidbares Machtgefälle, das es den Studierenden oft schwierig mache, klare Grenzen zu ziehen und Fehlverhalten anzusprechen. Umso wichtiger ist es, Studierenden und auch anderen Hochschulangehörigen niedrigschwellige Beratungs- und Hilfsangebote zur Verfügung zu stellen.

Ein Baustein dazu ist die Einrichtung einer Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die für Arbeitgeber verpflichtend ist. Die HAWK geht in diesem Zusammenhang noch einen Schritt weiter, indem sie eine Richtlinie erarbeitet, die die Beschwerdestelle auch für Studierende öffnet. Dazu soll es in Zukunft keine einzelne Ansprechperson, sondern ein Gremium aus Mitarbeitenden und Studierenden geben, das die einzelnen Standorte und Statusgruppen abbildet. Martin Böhnke, hauptberuflicher Vizepräsident der HAWK, stellte die Pläne für die Richtlinie und die Beschwerdestelle in der Online-Veranstaltung vor. „Hochschulen stehen in der Verantwortung, ihre Mitglieder vor sexualisierter Gewalt zu schützen“, betont auch die Gleichstellungsbeauftragte Nicola Hille. „Die HAWK geht dafür einen wichtigen Schritt, indem sie in der neuen Richtlinie zur Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz den Umgang mit Gewalt, Belästigung, Benachteiligung und Diskriminierung festlegt.“

RÜCKBLICKE UND AUSBLICKE: FRAUEN SICHTBAR MACHEN

Neue Podcast-Reihe zu Themen der Gleichstellung

Die Gleichstellungsbeauftragte startete zum Wintersemester 2020/21 eine Podcast-Reihe zu Themen der Gleichstellung.

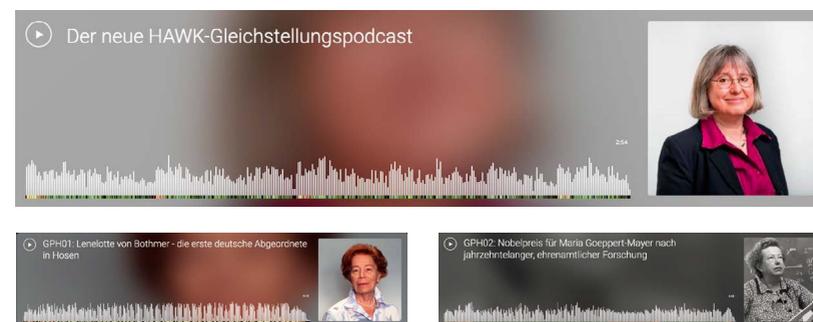
Die Podcasts widmen sich in loser Folge sowohl den Sternstunden der Frauenbewegung als auch Geschichten aus dem Alltag. Anhand von historischen Rückblicken und Portraits werden markante, amüsante und erstaunliche Ereignisse aus den letzten hundert Jahren vorgestellt. Die Audiodateien sind auf der Homepage des Gleichstellungsbüros archiviert.

Der erste Podcast startet im Oktober 2020 mit einem Rückblick in das Jahr 1970: Am 14. Oktober 1970 – vor 50 Jahren – hielt die

Bundtagsabgeordnete Lenelotte von Bothmer als erste Frau im Bundestag eine Rede im Hosenanzug. Für eine Sekunde lag atemloses Schweigen über dem Parlament. Dann folgte ein Aufschrei der Empörung.

Der zweite Podcast im November 2020 widmet sich der Physikerin und Nobelpreisträgerin Maria Goeppert-Mayer, die vor 90 Jahren (1930) in Göttingen promoviert und nach jahrelanger, ehrenamtlicher Forschung in den USA 1963 den Physik-Nobelpreis erhält. Weitere Podcast-Folgen für das Jahr 2021 sind in Planung.

Texte: Nicola Hille, Sprecher*in: Nicola Hille und Florian Aue, Produktion: Florian Aue (Pressestelle der HAWK), Podcast-URL: www.hawk.de/gleichstellung <https://hearthis.at/hawk-gleichstellung>



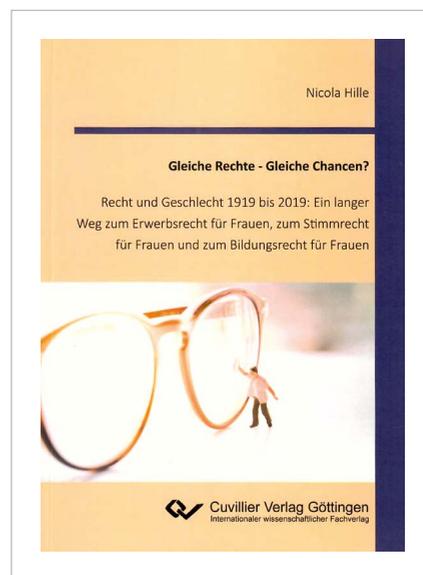
Lesezeichen mit Zitaten

Die Gleichstellungsbeauftragte hat eine Lesezeichen-Reihe mit Zitaten von berühmten Frauen und Bezügen zur Gleichstellungsarbeit ins Leben gerufen. Bisher sind drei Lesezeichen erschienen: Hedwig Dohm, Ingeborg Bachmann und Christine Lagarde.



Publikation „Gleiche Rechte – Gleiche Chancen?“

Recht und Geschlecht 1919 bis 2019: Ein langer Weg zum Erwerbsrecht für Frauen, zum Stimmrecht für Frauen und zum Bildungsrecht für Frauen. Die Publikation erschien Ende 2020 im Göttinger Cuvillier Verlag.
<https://cuvillier.de/de/shop/publications/8371-gleiche-rechte-gleiche-chancen>



AGG BESCHWERDESTELLE UND AGG-RICHTLINIE

Das Präsidium hat im Auftrag der Gleichstellungskommission in Zusammenarbeit mit der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten ein Konzept zur Umsetzung der Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie zur Strukturierung zahlreicher gesetzlicher und sonstiger Ansprechpersonen erarbeitet. Die konzeptionelle Grundlage zur Einrichtung einer Beschwerdestelle und eines Beschwerdeverfahrens nach dem AGG wurde seitens des Gleichstellungsbüros bereits im Dezember 2019 ausgearbeitet.

Ausgangssituation

Nach § 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind Hochschulen verpflichtet, eine Beschwerdestelle und ein Beschwerdeverfahren bei Diskriminierungen aufgrund der schützenswerten Merkmale nach dem AGG (Alter, Behinderung, Ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Sexuelle Identität) einzurichten. Das Beschwerderecht gilt für Beschäftigte und Studierende. Die konkrete Ausgestaltung wird den einzelnen Hochschulen überlassen. Der HAWK fehlen eine solche AGG-Beschwerdestelle und ein Beschwerdeverfahren bisher. Momentan wenden sich Studierende und Beschäftigte bei Konflikten und Diskriminierungen unterschiedlicher Art u. a. an die Hauptamtliche Gleichstellungs-

beauftragte. Die Kommission für Gleichstellung hat in ihrer Sitzung am 16.10.2019 empfohlen, offizielle Ansprechpersonen bei Diskriminierungen nach dem AGG zeitnah an der HAWK einzurichten und ein konkretes Konzept zu erstellen, welches zur Entlastung der Hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten beiträgt.

Basierend auf den Empfehlungen des Modellprojekts „Diskriminierungsfreie Hochschule“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat die Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte einen Leitfaden zum Aufbau einer AGG-Beschwerdestelle an der HAWK erstellt.

Ziele

- Schaffung einer offiziellen Anlaufstelle und eines standardisierten Verfahrens für Betroffene von Diskriminierungen aufgrund der schützenswerten Merkmale nach dem AGG
- Aufdeckung und Aufklärung von Diskriminierung (seitens Hochschule): objektive Sachverhaltsprüfung und Konfliktlösung
- Sicherstellung der Umsetzung von Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierung

LEITFADEN GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE

Mit der Einführung der dritten Option des Geschlechtseintrags im Geburtenregister stehen seit dem 1. Januar 2019 nicht mehr nur die Geschlechtsvariationen weiblich und männlich, sondern zusätzlich die Eintragung divers zur Verfügung. Divers steht als Oberbegriff für alle Geschlechtsvariationen, die nicht eindeutig einer weiblichen oder männlichen Geschlechtsausprägung zuzuordnen sind. Die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt sollte auch in der Sprache der HAWK abgebildet werden. Die Gleichstellungsbeauftragte legt daher in einem neuen Flyer Empfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache an der HAWK vor, welche die aktuelle Rechtsprechung zu diversen Geschlechtsidentitäten berücksichtigen. Es wird empfohlen, statt des bisher in Fließtexten verwendeten Schrägstrichs (Mitarbeiter/inn/en), geschlechtsneutrale Sprachformen (Mitarbeitende) oder den Genderstern (Mitarbeiter*innen) zu verwenden.

Die Senatsgleichstellungskommission hat den Flyer der Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Sitzung am 22.01.2020 zustimmend zur Kenntnis genommen. Der Senat hat die neuen Empfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache und den diesbezüglichen Präsidiumsbeschluss in seiner Sitzung am 25.11.2020 ebenfalls zustimmend zur Kenntnis genommen. Der Flyer soll eine Orientierungshilfe sein. Für alle rechtskräftigen Dokumente (Zulassungsbescheide, etc.) hat das Präsidium bereits 2019 beschlossen, die Anrede „Guten Tag Vorname Nachname“ zu verwenden.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Internetseite:
www.hawk.de/gleichstellung

ERSTELLUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS DER HAWK 2021–2023

Hintergrund und Ziele

§ 15 des Niedersächsischen Gleichbehandlungsgesetzes (NGG) gibt vor, dass alle Dienststellen des Landes Niedersachsen, so auch die HAWK, alle drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen haben. Darin sind Ziele und Maßnahmen festzulegen, wie geschlechtsbezogene Unterrepräsentanz in den verschiedenen Bereichen der Hochschule abgebaut und die Vereinbarkeit von Beruf und Familienverantwortung verbessert werden soll. Grundlage hierfür ist eine Bestandaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur (Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Bereichen) sowie eine Fluktuationsabschätzung.

An der HAWK haben die einzelnen Fakultäten bis zum Jahr 2013 regelmäßig Gleichstellungspläne erstellt. Nach einigen Jahren keiner Erstellung soll dieser gesetzlichen Verpflichtung nun wieder nachgekommen werden. In den Zielvereinbarungen 2019–2021 zwischen der HAWK und dem MWK wurde im Kapitel „Geschlechtergerechtigkeit“ dazu Folgendes festgehalten: „Ziel 25: Die Herausforderung besteht darin, eine Gleichstellungsstrategie der Hochschule zu formulieren, die Aspekte des Gleichstellungsauftrags gem. § 3 Abs. 3 NHG und die Berücksichtigung der Diversität in ein angemessenes Verhältnis setzt. Das Ziel ist er-

reicht, wenn eine Arbeitsgruppe aus der Kommission für Frauen und Gleichstellung und dem Senat unter entscheidender Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten gegründet wurde, die einen Gleichstellungsplan erarbeitet, den der Senat beschließt.“ Mit der Erstellung des Gleichstellungsplans verfolgt die HAWK folgende Ziele:

Strategische Ziele

- gerechtere Beteiligung von Frauen und Männern in denjenigen Bereichen und Funktionen, in denen sie unterrepräsentiert sind (z. B. Professuren, Führungspositionen, Gremien)
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie

Prozessziele

- Schaffung von Verbindlichkeit bei der Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie
- Erhöhung der Sensibilität für strukturelle Ungleichheiten und Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts bei den Hochschulbeschäftigten

Operative Ziele

- Erstellung eines Gleichstellungsplans, den der Senat bis Ende 2021 beschließt
- Erfüllung des Ziels 25 in den Zielvereinbarungen 2019–2021 mit dem MWK

Umsetzung des Gleichstellungsplans 2021–2023

Das Gleichstellungsbüro arbeitete Anfang 2020 ein Konzept zur Erstellung des Gleichstellungsplans aus und stimmte dieses mit dem Präsidium, der Senatskommission für Gleichstellung sowie den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ab. Danach übernahm das Gleichstellungsbüro die Koordination des umfangreichen Prozesses.

Im Frühjahr und Sommer 2020 wertete die Referentin für Gleichstellung alle relevanten Daten für den Gleichstellungsplan aus (vgl. Kap. Gender Monitoring). Im Herbst 2020 stellte das Gleichstellungsbüro dann zunächst den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten die Daten vor und es wurden erste Ansätze für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung innerhalb der nächsten drei Jahre vorbesprochen. Es folgten bis Ende 2020 Gespräche mit den Dekanatsleitungen und weiteren Interessierten jeder Fakultät, um anhand der Daten Ziele und Maßnahmen zu besprechen und festzulegen. Jede Fakultät schreibt anhand der Gesprächsergebnisse einen Kurzbericht und legt diesen dem Fakultätsrat vor.

Anfang 2021 wird das Gleichstellungsbüro hochschulübergreifende Maßnahmen mit dem Präsidium besprechen. Im nächsten Schritt schreibt das Gleichstellungsbüro den hochschulübergreifenden Teil des Gleichstellungsplans und fügt alle Fakultätsberichte zu einem Gesamtplan zusammen. Es ist das Ziel, den Gleichstellungsplan im Frühjahr 2021 den Gremien vorzulegen und bis Mitte 2021 zu veröffentlichen.

Maßnahmen für den Gleichstellungsplan 2021–2023 – Beschreibung der Handlungsfelder

Um Unterrepräsentanzen eines Geschlechts abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zu verbessern, werden im Gleichstellungsplan Maßnahmen festgelegt. Diese werden fünf zentralen Handlungsfeldern zugeordnet, welche im Folgenden beschrieben werden:

Organisationsentwicklung – Inhalte dieses Handlungsfeldes

- Rahmenbedingungen: Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in allen Prozessen, Strukturen (Gender Mainstreaming)
- Beispiele für Ansatzpunkte: Leitbild, Hochschul- und Entwicklungsplanung, Richtlinien, Ordnungen, Entscheidungsprozesse, Beteiligung von Frauen in Gremien, Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, geschlechtergerechte Sprache

Führung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung – Inhalte dieses Handlungsfeldes

- Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit im konkreten Führungshandeln (z. B. Reflexion von geschlechterstereotypen Zuschreibungen, mitarbeiterorientierte Führung)
- Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen (z. B. weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs, auf dem Weg zur FH-Professorin, in Führungspositionen)
- Beispiele für Ansatzpunkte: Schulungen zur Genderkompetenz für Führungskräfte,

Promotionsprogramme, Mentoring, Weiterbildung, Coaching, Studien- und Abschlussstipendien, Teilnahme an Tagungen, Übertragung von (Forschungs)-Projekten, Übertragung Stellvertretungsfunktion, Mitarbeitendengespräche, Berufungstrainings für Frauen

Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren – Inhalte dieses Handlungsfeldes

- Gewinnung von Personal in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, insbesondere Gewinnung von Professorinnen
- Beispiele für Ansatzpunkte: Aktives Recruiting, Bekanntmachung des Karrierewegs FH-Professur, strukturierte Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, Anforderungsprofile, geschlechtersensible Ausschreibungstexte, Schulung der Beteiligten im Auswahlverfahren

Studienwahl, Gender in Lehre und Forschung – Inhalte dieses Handlungsfeldes

- Gewinnung von Studierenden des unterrepräsentierten Geschlechts für ein Studium an der HAWK (z. B. Frauen für naturwissenschaftliche Studiengänge, Männer für Studiengänge im Bereich Gesundheit)
- Vermittlung von Genderkompetenz für Studierende (Schlüsselkompetenz im späteren Berufsleben)
- Integration von Genderaspekten in die Lehre (Lehrinhalte, geschlechtersensible Methodik und Didaktik) und in die Forschung (z. B. Einbezug unterschiedlicher Auswirkungen der Forschungsergebnisse auf ein Geschlecht)

- Beispiele für Ansatzpunkte: MINT-Projekte für Schülerinnen und Abiturientinnen, Zukunftstag für Mädchen und Jungen, Weiterbildung und Beratung zur Integration von Gender für Lehrende und Forschende, Gender Zertifikat, Förderung der Geschlechterforschung, (Teil-)Denomination Gender

Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie – Inhalte dieses Handlungsfeldes

- Schaffung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen
- Unterstützung für Studierende und Beschäftigte mit Familienverantwortung (Kinder, zu pflegende Angehörige)
- Beispiele für Ansatzpunkte: Teilzeitstudium, flexible Arbeitszeiten und -orte, flexible Studienzeiten, familienfreundliche Gremienzeiten, Kinderbetreuung, bevorzugte Zulassung zu Lehrveranstaltungen

GENDER MONITORING

Daten zur Gleichstellung an der HAWK

Im Jahr 2020 hat die Referentin für Gleichstellung ein Gender Monitoring aufgebaut. Alle relevanten Daten, die den aktuellen Stand der Gleichstellung an der HAWK messen, werden nun regelmäßig ausgewertet. Fortschritte und Handlungsbedarfe werden auf diese Weise sichtbar. Die Ergebnisse wurden als Grundlage für die Ableitung von Maßnahmen im neuen Gleichstellungsplan der HAWK 2021–2023 verwendet.

Eine wichtige Zahl ist der Professorinnenanteil. Die Grafik oben rechts zeigt, dass Frauen als Professorinnen in den meisten Fakultäten unterrepräsentiert sind. Die Differenz zwischen dem Professorinnen- und dem Studentinnenanteil ist zum Teil hoch (vgl. Abb. 2). Dies zeigt, dass Frauen seltener Professorin werden – oft trotz hoher Studentinnenzahlen in den Studiengängen.

Daher hat das Gleichstellungsbüro ein Konzept zur Gewinnung von Professorinnen an der HAWK erstellt. Mithilfe der Förderung im BMBF-Antrag „Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen“ werden viele Maßnahmen des Konzepts in den nächsten Jahren umgesetzt.

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist in allen Fakultäten höher als der Professorinnenanteil.

Die Zahlen zeigen zudem, dass Frauen deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten (vgl. Abb. 4). Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der HAWK sind etwas häufiger befristet tätig als ihre männlichen Kollegen (vgl. Abb. 5).

Die Grafiken auf der Seite 51 zeigen die Geschlechterverteilung in den Studiengängen der HAWK.

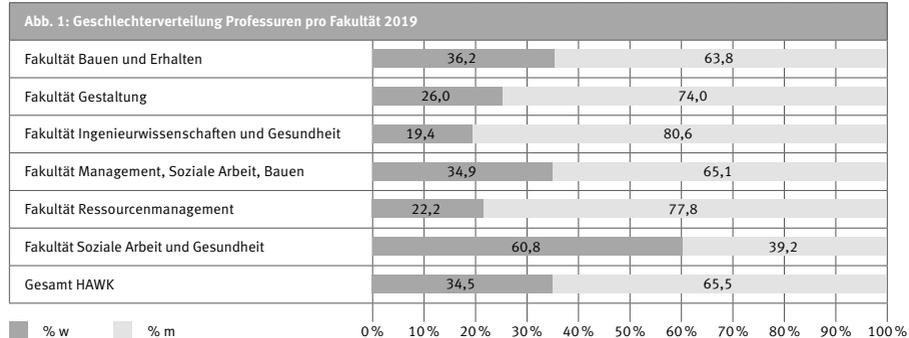
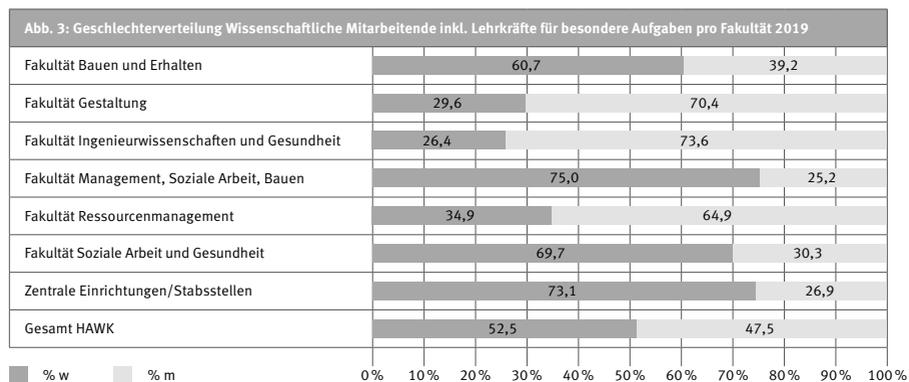
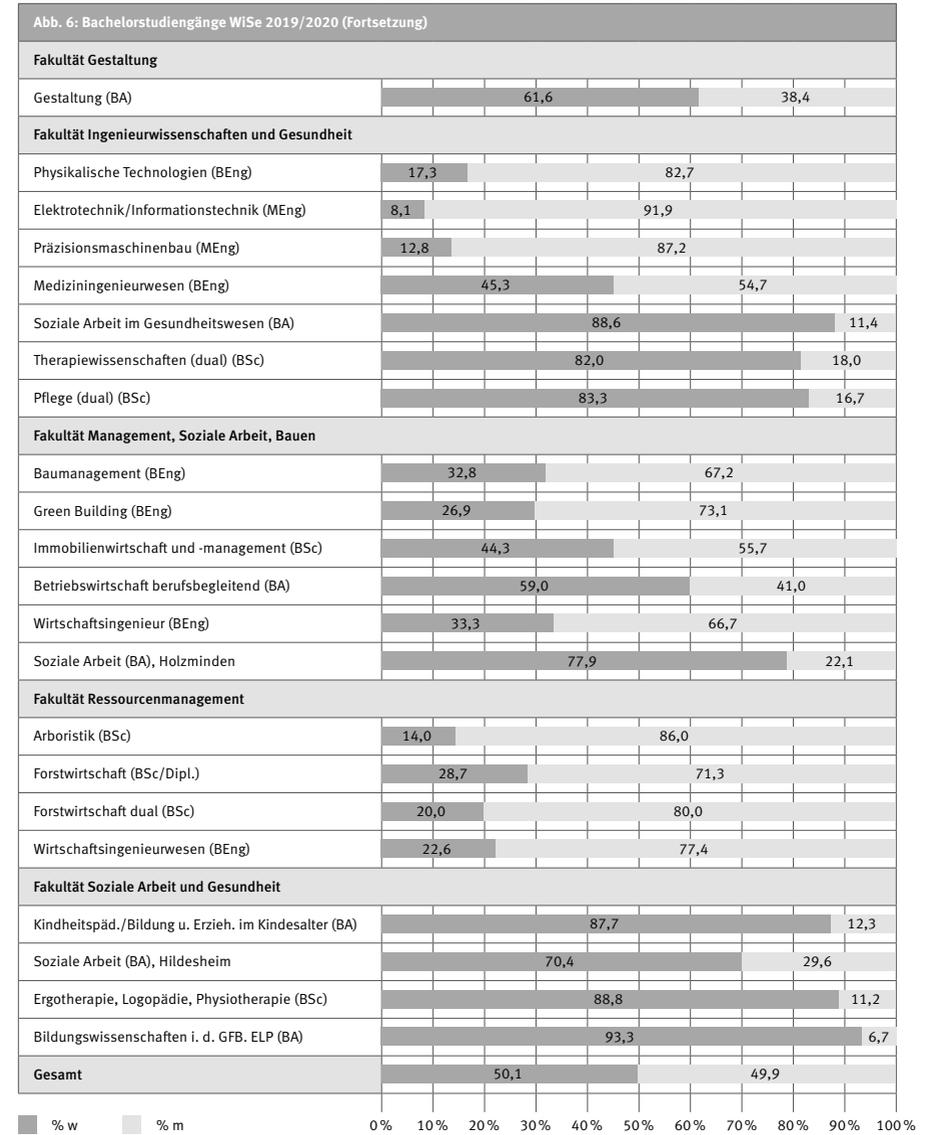
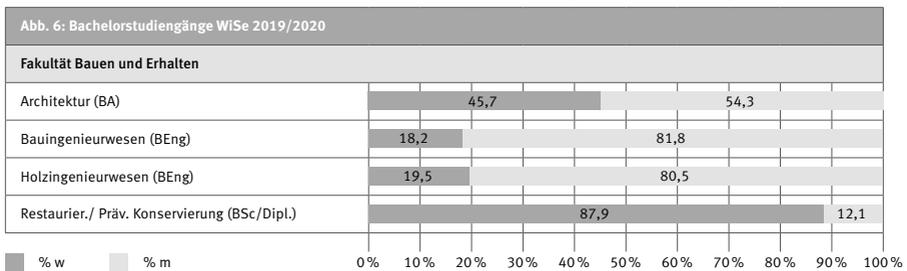
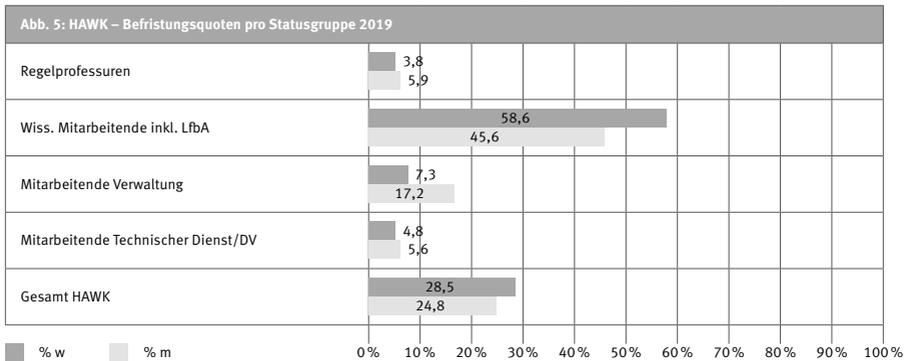
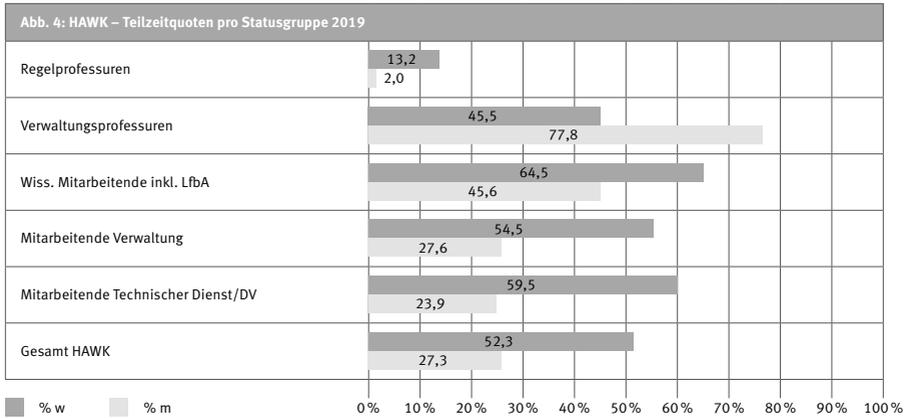


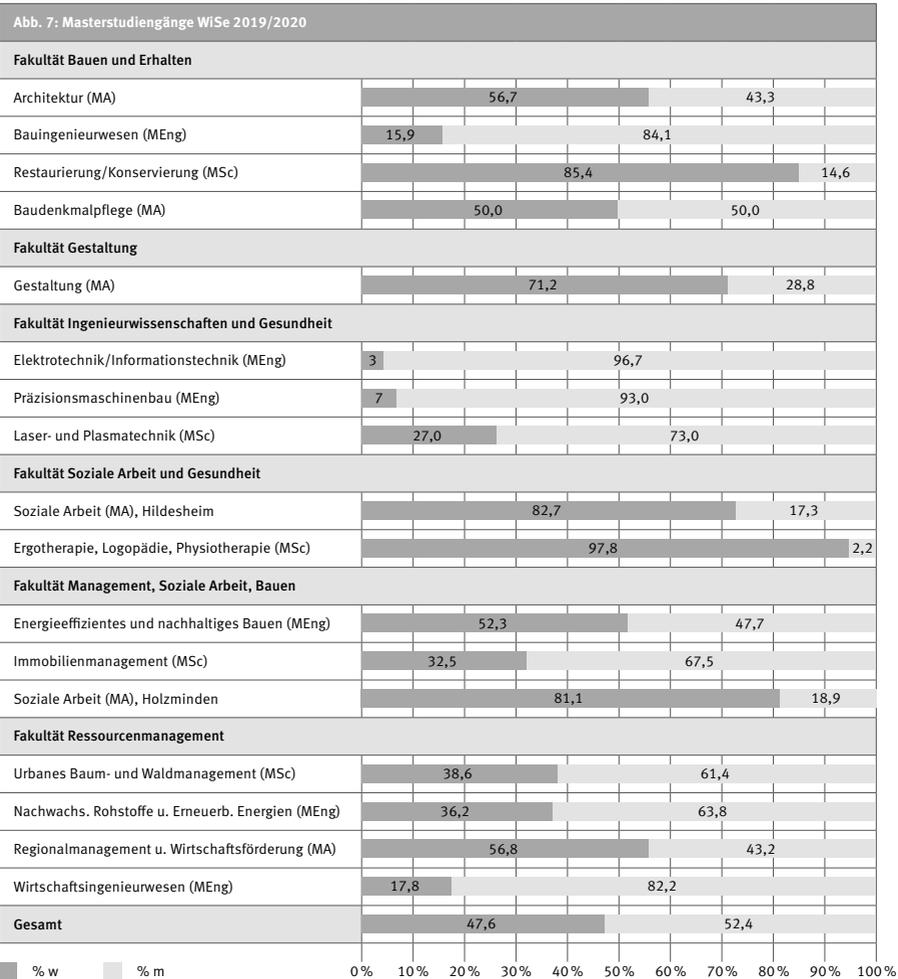
Abb. 2: Vergleich des Studentinnen- und Professorinnenanteils 2019

Fakultät	Studentinnen	Professorinnen	Differenz
Fakultät Bauen und Erhalten	37,1%	36,2%	-0,9%
Fakultät Gestaltung	63,6%	26,0%	-37,6%
Fakultät Ingenieurwissenschaften und Gesundheit	30,7%	19,4%	-11,2%
Fakultät Management, Soziale Arbeit, Bauen	52,7%	34,9%	-17,8%
Fakultät Ressourcenmanagement	25,8%	22,2%	-3,5%
Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit	77,0%	60,8%	-16,2%
Gesamt HAWK	49,4%	34,5%	-14,9%





KONZEPT „PROFESSORINNEN GEWINNEN“



Frauen sind unter den Professuren der HAWK nach wie vor unterrepräsentiert (vgl. Kap. Gender Monitoring). In den nächsten Jahren sind viele Professuren an der HAWK neu zu besetzen. Dies bietet die Chance, verstärkt Frauen zu berufen. In den Zielvereinbarungen 2019–2021 zwischen der HAWK und dem MWK wurde das Ziel eines Professorinnenanteils von 35% im Jahr 2021 vereinbart.

Daher hat das Gleichstellungsbüro Anfang 2020 ein Konzept zur gezielten Gewinnung von Professorinnen an der HAWK erstellt. Vorgeschlagen werden zum einen die Verstärkung des Aktiven Recruitings, die Umsetzung von Berufungstrainings für Frauen sowie Marketingmaßnahmen, die gezielt Frauen auf den Karriereweg „FH-Professorin“ aufmerksam machen. Weitere Bausteine sind die Stärkung des dezentralen Berufungsmanagements, die bessere Nutzung des „Leitfadens für einen gleichstellungsorientierten Verlauf von Berufungsverfahren an der HAWK“ und die Schulung der Mitglieder der Berufungskommissionen und der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zu Gleichstellungsfragen im Berufungsverfahren. Mittel- bis langfristig könnten im Rahmen eines „Female Guest Professorship Programme“ zudem Wissenschaftlerinnen aus dem europäischen Ausland für die HAWK gewonnen werden. Des Weiteren ist auch die Umset-

zung eines Mentoring-Programms für Masterstudentinnen, Doktorandinnen und promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen eine sinnvolle Maßnahme zur langfristigen Qualifikation und Gewinnung von Professorinnen.

Das Gleichstellungsbüro beteiligte sich an der Antragstellung für den BMBF-Antrag „Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen“ und brachte die Maßnahmen des Konzepts „Professorinnen gewinnen“ dort ein. Aufgrund der positiven Förderzusage wird die Umsetzung vieler Maßnahmen des Konzepts in den nächsten Jahren begonnen werden können. Unter anderem wird dazu eine 25%-Projektstelle im Gleichstellungsbüro angesiedelt sein.

GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE MITTEL

Unabhängig von ihrem Geschlecht und anderen Vielfaltsmerkmalen sollen Studierende, Lehrende und Mitarbeitende gute Bedingungen haben, um an der HAWK zu studieren, zu arbeiten und zu forschen.

Für konkrete Projekte zur Förderung von Gleichstellung und Vielfalt stellt die HAWK einmal im Jahr auf Antrag zwischen 1.000 und 5.000 Euro zur Verfügung. Die Formate reichen von Workshops über Tagungen, Informationsveranstaltungen, Kampagnen bis hin zu Forschungsdesigns. Die Kategorie Geschlecht soll durch die Projekte explizit adressiert werden. Darüber hinaus können auch noch weitere Vielfaltsdimensionen berücksichtigt werden. Die Entscheidung, welche Projekte gefördert werden, trifft die Senatskommission für Gleichstellung. Antragsberechtigt sind Studierende, Mitarbeitende, Promovierende, Professor*innen. Sowohl als Einzelpersonen, sowie als Gruppe, Einrichtung oder Fakultät. Die Antragsstellung kann einmal im Jahr zum 15.10. erfolgen. Für weitere Informationen: www.hawk.de/gleichstellung

Ziele der Projekte

Um Gleichstellungspolitische Mittel beantragen zu können, sollte das Projekt mindestens zu einem der folgenden Ziele einen Beitrag leisten:

- Sensibilisierung zu Gleichstellungsaspekten für Studierende, Mitarbeitende und/oder Lehrende
- Steigerung des Anteils vom unterrepräsentierten Geschlecht z. B. Professorinnen, Student*innen, Absolvent*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen
- Integration von Gender in Studium, Lehre, Forschung
- Abbau von Benachteiligungen und Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder sexueller Orientierung
- Umsetzung der Zielvereinbarung zwischen dem MWK und der HAWK

Projekte 2020

Im Jahr 2020 wurden zwei Antragsrunden für die Gleichstellungspolitischen Mittel durchgeführt. Es konnten Anträge zum 15.3.2020 und Anträge zum 15.10.2020 eingereicht werden. Es wurde in der Senatskommission beschlossen, dass die neue Antragsfrist im Oktober und nicht mehr wie in den Jahren davor im März stattfinden soll. Im Jahr 2020 erfolgte die Umstellung und damit einhergehend gab es zwei Zeiträume zur Antragseinreichung. Im Folgenden werden die beantragten Projekte vorgestellt. Durch die Coronapandemie konnte bis dato nur ein Projekt abgeschlossen werden. Alle anderen Projekte werden voraussichtlich erst 2021 durchgeführt bzw. abgeschlossen werden können.

LAD(I)Y-Fest Hildesheim 2020 – Organisation eines „Lad(i)yfests“ mit künstlerischen Beiträgen, Vorträgen, Workshops

- **Antragstellende:** Allgemeiner Studierendenausschuss (AStA)
- **Ziel:** Empowerment von FLINT*-Personen (Frauen, Lesben, Intersexuelle, Non-binäre, Trans-Personen)
- **Zielgruppe:** FLINT*-Personen sowie interessierte Cis-Männer.
- **Kurze Projektbeschreibung:** Ein Lad(i)yfest ist eine queerfeministische Veranstaltungsreihe, die ein Angebot von FLINT*-Personen für FLINT*-Personen schaffen soll. Der Begriff FLINT* umfasst Frauen, Lesben, Intersexuelle, Non-Binäre und Transpersonen, sowie weitere Personen, die regelmäßig Diskriminierung erfahren und sich dem Begriff zugehörig fühlen. Mit der Veranstaltung soll eine nähere Auseinandersetzung mit dem eigenen Verhalten und den Anforderungen an eine gleichgestellte Gesellschaft erreicht werden. Die Veranstaltung soll aufklären, ein Zeichen setzen, gegenseitig unterstützen und Alternativen zur derzeitigen Situation sowohl selbst schaffen als auch weiter einfordern. Das Kernprogramm soll an einem Wochenende in der vorlesungsfreien Zeit stattfinden.

Ausstellung zum Thema Obdachlosigkeit mit Schwerpunkt auf die soziale Ungleichbehandlung von Menschen mit und ohne Obdach

- **Antragstellende:** Wagner, Adriana; Prof. Kotte, Barbara (Fakultät Gestaltung)
- **Ziel:** Informieren und Aufklären zum Thema Obdachlosigkeit, insbesondere von Frauen, Abbau von Vorurteilen
- **Zielgruppe:** Alle Interessierten
- **Kurze Projektbeschreibung:** Grundlage für die Ausstellung sind Arbeiten und Recherchen von Studierenden und Mitarbeiter*innen der Hochschule, die in den letzten Jahren immer wieder in dem Themenbereich Obdachlosigkeit gearbeitet haben (u. a. auch bereits gefördert aus gleichstellungspolitischen Mitteln). Die vielen Informationen und Einblicke, die dabei gewonnen wurden, sollen dadurch auf leicht verständliche Weise einer größeren Menge an Menschen zugänglich gemacht werden und zeigen, dass Gestalter*innen der HAWK sich auch mit ganz aktuellen sozialen Problemen beschäftigen und auch schwierige Inhalte gestalterisch aufarbeiten, um sie den Menschen näher zu bringen. Schwerpunkt liegt auf den Abschlussarbeiten von Adriana Wagner sowie Benito Ortega. Die dazugehörige/n Informationsveranstaltungen/en sollen den aktiven Austausch untereinander und über das Thema fördern.

Studieren mit Familienverantwortung – Wunschdenken oder Realität?

- **Antragstellende:** Prof. Dr. Gubaydullina, Zulia (Fakultät Management, Soziale Arbeit, Bauen)
- **Ziel:** Erhöhung des Anteils der Studentinnen mit Familienverantwortung an der HAWK
- **Zielgruppe:** Studieninteressentinnen mit Familienverantwortung
- **Kurze Projektbeschreibung:** Studentinnen mit Kindern brauchen eine höhere Flexibilität und andere Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches Studium als ihre kinderlosen Kommiliton*innen. Zur Vermittlung entstand ein Film, der durch positive Vorbilder darlegt, wie ein Studium für Frauen mit Familienverantwortung an der HAWK abläuft und gestaltet werden kann. Im Fokus stand zum einen Berührungsängste und mögliche Hemmnisse der Zielgruppe für die Aufnahme eines Studiums generell abzubauen. Zum anderen wird Müttern in allen Lebensphasen die Vereinbarkeit von Familienverantwortung und der Erreichung eines akademischen Abschlusses aufgezeigt.

„Wie lebst du dein Gender?“ Partizipative Grundlagenforschung mit Studierenden der HAWK zu Doing Gender und Doing Science

- **Antragstellende:** Prof. Dr. Mertel, Sabine; Schusser, Reingard (Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit)
- **Ziel:** Bessere Anpassung der Gleichstellungsmaßnahmen und Teilbereiche des Hochschulbetriebs an die Bedürfnisse Studierender, Reflektionsprozesse bei beteiligten Studierenden anregen, interdisziplinären Austausch fördern
- **Zielgruppe:** Studierende der HAWK
- **Kurze Projektbeschreibung:** Das geplante Projekt zielt auf qualitativ-partizipative Grundlagenforschung mit Studierenden, die interessiert und bereit sind, über ihr Gender-Sein und die damit verbundenen Gefühle und Erfahrungen sowie Chancen und Barrieren zu reflektieren, sowohl aus individueller lebensweltbezogener Sicht, wie auch im Spiegel gesellschaftlicher Transformationsprozesse und Neuordnungen des Wissenschaftssystems. Es handelt sich um ein Forschungsprojekt zur Analyse von Geschlechterverhältnissen bei Studierenden der HAWK. Dieses Projekt beinhaltet eine Befragung Studierender verschiedener Studiengänge zu ihrem Gender-Erleben (Fragebogen, Fokusgruppen, Interviews). Es soll eine gemeinsame Publikation mit Studierenden erstellt werden und eine Präsentation der Ergebnisse an der HAWK erfolgen.

Die Pionierinnen – Frauen in der Forstwirtschaft und Arboristik im Gespräch mit Studierenden – Ein Filmprojekt!

- **Antragstellende:** Schmeil, Lea (Fakultät Ressourcenmanagement)
- **Ziel:** Frauen im männerdominierten Bereich Forstwirtschaft und Arboristik sichtbar machen, Vorbilder für Studentinnen schaffen und den Frauenanteil in Forstwirtschaft und Arboristik erhöhen
- **Zielgruppe:** Studieninteressentinnen, Studentinnen der Forstwirtschaft und Arboristik
- **Kurze Projektbeschreibung:** Frauen sind in der Arboristik und Forstwirtschaft bei den Studienanfängerinnen deutlich unterrepräsentiert. Dies setzt sich in den jeweiligen Branchen fort. Auch auf den bekannten Veranstaltungen kommen deutlich weniger Rednerinnen zu Wort als Männer. Dies führt dazu, dass Vorbilder für junge Frauen zur Identifikation fehlen und sich Schülerinnen nicht für diese Branche interessieren. Deshalb soll mit diesem Videoprojekt Frauen sichtbarer und die Möglichkeit geschaffen werden sich mit diesen zu identifizieren. Außerdem soll es ein Anreiz für Veranstaltungsplaner*innen sein, Frauen verstärkt zu Wort kommen zu lassen. In kurzen Videos (3–5 Minuten) sollen vier Frauen, die in der Forstwirtschaft oder Arboristik arbeiten oder gearbeitet haben, interviewt werden. Dort soll deren Aufgabenfeld vorgestellt und über die Chancen und Hürden in der Branche gesprochen werden. Im Vordergrund der Interviews steht, was diesen Frauen geholfen hat, erfolgreich zu sein.

„A women's place is everywhere“ – Bewerbungstraining und Empowerment für internationale Studentinnen

- **Antragstellende:** Fronterotta, Maria Cristina (Sprachenzentrum)
- **Ziel:** Empowerment und Förderung für einen erfolgreichen Berufseinstieg im deutschen Arbeitsmarkt
- **Zielgruppe:** internationale zukünftige Absolventinnen der HAWK
- **Kurze Projektbeschreibung:** Am Sprachenzentrum der HAWK stehen seit einigen Jahren internationale Studierende mit und ohne Flüchtlingshintergrund ganz besonders im Fokus. Dabei geht es nicht nur um eine adäquate sprachliche Studienvorbereitung und Begleitung, sondern auch um den Übergang vom Studium zum Beruf. Bei einem dreitägigen Workshop und Einzelcoaching für internationale Studentinnen wird der Übergang vom Studium zum Beruf thematisiert. Themen des Workshops werden das sichere Auftreten und ein Verhandlungstraining sein, sowie das Üben von Vorstellungsgesprächen.

You go girl! – Entwicklung einer Aufklärungskampagne zur Aufklärung über Menstruation und Verhütung

- **Antragstellende:** Arici, Masite und Beyer, Kerstin (Fakultät G)
- **Ziel:** Aufklärung und Empowerment für junge Frauen, Hemmungen und Scham reduzieren, Wissen vermitteln und Gesundheitsförderung
- **Zielgruppe:** junge Frauen
- **Kurze Projektbeschreibung:** Es soll die Gestaltung und Durchführung einer Aufklärungskampagne zum Thema Menstruation und Verhütung im Rahmen der Abschlussarbeit der Antragstellenden erarbeitet werden. Geplant ist die Gestaltung von Broschüren, Plakaten und weiterer Medien sowie eine Vortragsreihe. Es soll ein Projekt ins Leben gerufen werden, welches das Thema Menstruation und Verhütung zugänglicher für Jugendliche macht. Das Projekt soll den Dialog zwischen Erwachsenen und Jugendlichen anregen und Hemmungen auf beiden Seiten reduzieren. Verschiedene von den Antragstellenden gestaltete Aufklärungsmedien sollen dafür eine Schnittstelle bilden. Diese sollen gezielt für junge Menschen bereitgestellt werden, beispielsweise bei Gynäkolog*innen oder in Beratungsstellen.

Mehr Männer in Kindheitspädagogik und Soziale Arbeit – Jungen für soziale und pädagogische Studiengänge interessieren

- **Antragstellender:** Prof. Dr. Rohrmann, Tim (Fakultät S)
- **Ziel:** Anteil männlicher Studierender in Studiengängen Kindheitspädagogik und Soziale Arbeit langfristig halten und steigern
- **Zielgruppe:** Schüler der Klassenstufen 5–10
- **Kurze Projektbeschreibung:** Männer sind in Studiengängen der Kindheitspädagogik und der Sozialen Arbeit deutlich unterrepräsentiert. Entsprechend wird in vielen Feldern der Arbeit mit Kindern und Familien ein Mangel an männlichen Fachkräften thematisiert. Im Bereich der fachschulischen Berufe gibt es seit vielen Jahren Maßnahmen und Programme, mit denen junge Männer für Ausbildungen und Tätigkeiten in diesen Arbeitsfeldern interessiert werden sollen, z. B. das Netzwerk „Neue Wege für Jungs“, den „Boys’Day“ (in Niedersachsen Zukunftstag) oder auch das Modellprogramm „Mehr Männer in KITAS“ (2010–2013). Mit den beantragten Mitteln soll die Konzeption und Umsetzung eines Angebots beim Zukunftstag für Jungen am 22.04.2021 in Kooperation mit Praxiseinrichtungen stattfinden.

Frauen in Führung bringen – Entwicklung eines Planspiels zu Personalauswahl und Personalentwicklung

- **Antragstellende:** Dr. Ahlbrecht, Regina
- **Ziel:** Integration von Genderaspekten in die Lehre, Sensibilisierung für gendergerechte Personalauswahl und Personalentwicklung
- **Zielgruppe:** Studierende im BA Wirtschaftsingenieurwesen und MA Regionalmanagement und Wirtschaftsförderung, ggf. weitere Studierende sowie Personaler*innen und Mitarbeiter*innen
- **Kurze Projektbeschreibung:** Das Projekt sieht die Entwicklung eines Planspiels zur Simulierung der Realität der Personalauswahl und Personalentwicklung vor. Die Realität der Personalauswahl und Personalentwicklung ist komplex. Um eine Beziehung zu ihr herzustellen, erscheint ein Planspiel, welches diese simuliert, ein probates Mittel zur Abbildung zu sein. Simulation meint hier, dass einige Charakteristika der Realität ausgewählt werden sollen, während wiederum andere ausgelassen werden, um die Situation transparent und profitabel für die Zielgruppe zu machen. Frauen verwehren sich durch ihre Verhaltensweisen und Entscheidungen häufig selbst Einstellungs- und Aufstiegschancen. Beispielsweise zeigen Frauen, auch wenn sie gleich qualifiziert sind wie Männer, weit geringere Präferenzen für Wettbewerbe als diese. Des Weiteren werden Frauen häufig unabhängig von ihrer fachlichen Leistung und Kompetenz anders bewertet als Männer. Bleiben solche individuellen und systemischen Implikationen auf die Personalauswahl und die Personalentwicklung von Organisationen weitgehend unreflektiert, trägt dies mit dazu bei, dass Frauen in den Führungspositionen der Wirtschaft und der Wissenschaft stark unterrepräsentiert sind und vorhandenes Potential ungenutzt bleibt. Ziel der Entwicklung des Planspiels zu Personalauswahl und Personalentwicklung ist es, durch ein Simulationsmodell Aspekte einer professionellen Personalauswahl und Personalentwicklung abzubilden. Die Aufgabe der Spieler*innen ist es, diese durch Entscheidungen zu erlernen und zu reflektieren. Die Aufgabe der Spielleitung ist die Kontroll- und Informationsfunktion.

Weitere Informationen und ausführliche Berichte zu den Projekten, die mit den Gleichstellungspolitischen Mitteln gefördert wurden, können auf der Internetseite nachgelesen werden: www.hawk.de/gleichstellung

Für weitere Rückfragen und Informationen wenden Sie sich an Elisa Kiehl (gleichstellung@hawk.de, Tel.: 0 51 21/881-187).

ZUKUNFTSTAG FÜR MÄDCHEN UND JUNGEN

Am 26. März 2020 wollte die HAWK zum bundesweiten Zukunftstag für Mädchen und Jungen wieder ihre Türen öffnen. 72 Kinder und Jugendliche der Klassenstufen 5 bis 9 hatten sich für die spannenden Workshops der Fakultäten und Organisationseinheiten angemeldet – alle Plätze waren belegt. Das Gleichstellungsbüro koordinierte die Veranstaltung. Leider musste der Aktionstag aufgrund der Corona-Pandemie kurzfristig abgesagt werden.

Am Zukunftstag (Girls' Day, Boys' Day) können die Mädchen und Jungen geschlechteruntypische Berufe kennenlernen. Mädchen haben die Möglichkeit, Bereiche für sich zu entdecken, in denen bisher noch wenige Frauen arbeiten. Jungen erhalten Einblick in Berufsfelder, in denen aktuell nur wenige Männer tätig sind.

www.hawk.de/zukunftstag

FAMILIENFREUNDLICHKEIT AN DER HAWK

An der HAWK sollen alle, Studierende und Mitarbeitende, gute Bedingungen haben, um zu studieren und zu arbeiten. An unserer Hochschule findet das ganze Leben statt. Daher versteht sich die HAWK als familienfreundliche Hochschule. Das bedeutet für uns:

- dass wir alle Hochschulangehörigen dabei unterstützen, Familienverantwortung mit Studium bzw. Erwerbsarbeit zu verbinden.
- dass wir Männer und Frauen dazu ermutigen Verantwortung für Familie zu übernehmen.
- dass für diejenigen, die unsere Hochschule gestalten, die Vereinbarkeit von Familienverantwortung und Beruf bzw. Studium ein Leitthema ist.

- dass Studierende und Mitarbeitende mit Familienverantwortung besondere Fähigkeiten und Perspektiven aus ihrer Verantwortung in das Hochschulleben einbringen.

Familienverantwortung bedeutet daher für uns die Sorge- und Erziehungsverantwortung für Kinder, die Sorge- und Lebensverantwortung für Partnerinnen und Partner sowie die Sorge- und Pflegeverantwortung für ältere und pflegebedürftige Angehörige. Familie umfasst daher im Verständnis der HAWK alle Lebensgemeinschaften, in denen langfristig soziale Verantwortung für andere Personen übernommen wird.



Der Familienservice am Gleichstellungsbüro der HAWK ist die zentrale Anlaufstelle für alle Fragen und weiteren Anliegen rund um die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienverantwortung. Wir entwickeln und koordinieren die familienfreundlichen Maßnahmen und Angebote der Hochschule.

Die HAWK hat sich als familienfreundliche Hochschule in den letzten Jahren stark weiterentwickelt. Das Thema hat eine strategische Verankerung und einen hohen Durchdringungsgrad innerhalb der Organisation erfahren. In diesem Zuge engagiert sich die HAWK bereits langjährig in landes- und bundesweiten Netzwerken zur Familienfreundlichkeit an Hochschulen. Dazu gehört das Netzwerk der niedersächsischen Familien(service)büros an Hochschulen. Außerdem ist die HAWK Mitglied bei „Familie in der Hochschule e.V.“. In den letzten zwei Jahren war die Referentin für den Familienservice an der HAWK, Merle Klintworth, in der AG Beratung von Familie in der Hochschule engagiert. Hier hat sie aktiv an der Erarbeitung eines Leitfadens zur Beratung von Hochschulangehörigen mit Familienverantwortung mitgewirkt.

Service und Angebote

Die HAWK bietet als familienfreundliche Hochschule verschiedene familienfreundliche Services, Angebote und Maßnahmen für Beschäftigte und Studierende mit Familienverantwortung. Ein Großteil dieser Angebote wird vom Familienservice koordiniert und organisiert.

Beratungsangebot

Hochschulangehörige mit Kindern und/oder mit Pflegeaufgaben können sich für persönliche Beratungsgespräche an den Familienservice wenden. Bei den Beratungen wird mit einem systemischen, lösungsorientierten Ansatz gearbeitet. Es werden Erstberatungen angeboten mit der Möglichkeit an weitere hochschulinterne oder auch externe Beratungsstellen weitergeleitet zu werden. Teilweise finden beim Familienservice auch Folgegespräche statt. Gerade bei den Studierenden mit Familienverantwortung, die das Studium bereits mit Familie beginnen, kommt es häufiger vor, dass sie über einen längeren Zeitraum während des Studiums durch den Familienservice begleitet und unterstützt werden.

Für die Beratungen werden vor Ort Termine in Hildesheim vereinbart, aber auch telefonische oder online Beratungen finden zunehmend statt.

Die Beratungszahlen beim Familienservice sind in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Insbesondere Studierende mit Familienverantwortung wenden sich immer häufiger für eine Beratung an den Familienservice. Häufig finden sogenannte Informationsberatungen statt, in denen über bestimmte Angebote, Regelungen und Möglichkeiten informiert wird. Aber auch Beratungen zu persönlichen Vereinbarkeitssituationen, teilweise auch in Krisensituationen, kommen vor.

Abschlussstipendium für Studierende und Promovierende mit Familienverantwortung

Seit dem Wintersemester 2017/2018 bietet der Familienservice der HAWK das Stipendium „Mit Verantwortung zum Abschluss“ an und unterstützt Studierende mit Familie in der Abschlusszeit finanziell. Seit dem Sommersemester 2018 konnte auch ein Abschlussstipendium für Promovierende mit Familienverantwortung eingerichtet werden. Zunächst finanzierte sich das Angebot aus gleichstellungspolitischen Mitteln der Gleichstellungskommission; anschließend konnte das Stipendium mit Unterstützung des Präsidiums der HAWK verstetigt werden.

Mit dem Stipendium werden Studierende und Promovierende der HAWK in der Abschlussphase bei der Vereinbarkeit mit ihren familiären Aufgaben unterstützt. Pro Semester werden zwei Stipendien in Höhe von je 1.000 Euro für Studierende sowie ein Stipendium in Höhe von 1.000 Euro für Promovierende zur Verfügung gestellt (jeweils einmalige Zahlung). Die Stipendiat*innen sollen damit in der Phase der Abschlussarbeit entlastet und dabei unterstützt werden, ihr Studium bzw. ihre Promotion erfolgreich abschließen zu können. Das Abschlussstipendium wird in jedem Semester neu ausgeschrieben.

Für das Stipendium „Mit Verantwortung zum Abschluss“ können sich Studierende in der Abschlussphase aus allen Studiengängen der HAWK sowie Promovierende in der Abschlussphase bewerben, die Familienverantwortung haben (Erziehungsverantwortung für ein Kind oder mehrere Kinder bis

zum Alter von 14 Jahren, eine bestehende Schwangerschaft und/oder die Pflegeverantwortung für eine pflegebedürftige Person).

Das Stipendium wurde u. a. für folgende Zwecke eingesetzt: Anschaffung von Laptops, finanzieller Ausgleich für auslaufendes Elterngeld, finanzieller Ausgleich für reduzierte Arbeitsstunden im (Neben-)Job oder Babysitterstunden.

Mobile Kinderbetreuung in Not- und Sonderfällen

Die Mobile Kinderbetreuung unterstützt seit vielen Jahren Studierende und Beschäftigte mit Erziehungsverantwortung für Kinder bei der Vereinbarkeit des Studiums bzw. der Berufstätigkeit an der HAWK mit den Familienaufgaben. Die Mobile Kinderbetreuung springt flexibel in Not- und Sonderfällen ein, wenn z.B. die Kita oder Schule geschlossen hat, Seminare verlegt werden oder der Babysitter ausfällt. An allen Standorten der HAWK können in diesen Fällen Kinder im Alter von sechs Monaten bis zwölf Jahren betreut werden. Die Betreuungen finden in Räumen der Hochschule statt, in der Regel in den Familienräumen. Bei den Betreuungskräften handelt sich in den meisten Fällen um studentische Mitarbeitende aus dem Bereich der Sozialen Arbeit oder Kindheitspädagogik, die ausreichend pädagogische Erfahrung bzw. eine entsprechende Ausbildung für die Ausübung der Betreuungen haben. Das Angebot ist in den letzten Jahren deutlich ausgebaut worden. Gleichzeitig sind auch die Nutzungszahlen gestiegen.

Vereinbarkeit in Corona Zeiten

Während der Corona Pandemie mussten leider einige familienfreundliche Maßnahmen entfallen bzw. geplante Projekte und Veranstaltungen konnten nicht angeboten werden. Für Familien mit Kindern und/oder mit Pflegeverantwortung stellte die Zeit der Pandemie eine außerordentliche Belastung dar. Die fehlende oder eingeschränkte Kinderbetreuung in Kitas, die Anforderungen des Wechselunterrichts und Home Schoolings sowie (stark) eingeschränkte Ressourcen bei ambulanten Pflegediensten und weiteren unterstützenden Services belasteten sowohl Beschäftigte als auch Studierende mit Familienaufgaben immens.

Dies zeigte sich immer wieder in den Beratungsgesprächen beim Familienservice. Häufig war vor allem ein „offenes Ohr“ für die Sorgen und Nöte wichtig. Ebenso wurden konkrete Anliegen in Bezug auf die individuellen Studiensituationen begleitet. Dabei waren Abstimmungen mit den Fakultäten, insbesondere den Studiendekan*innen, Lehrenden und Prüfungsämtern, sowie dem Präsidium zum Beispiel zum Thema Nachteilsausgleich für Prüfungen in dieser Zeit sehr wichtig. Der Familienservice setzte außerdem in Gremiensitzungen Impulse, um die Online Lehre möglichst familienfreundlich zu gestalten.

Digitale Angebote des Familienservice

Im Zuge der Pandemie entwickelte der Familienservice der HAWK einige digitale Angebote. Insgesamt war es in dieser Zeit wichtig, aktu-

ell und transparent zu informieren. Aus diesem Grund wurde die Homepage des Familienservice erweitert. Es wurde eine Seite mit Tipps und Angeboten für Kinder erstellt, beispielsweise zu digitalen Lernangeboten oder auch externen Beratungsangeboten für Eltern. Außerdem konnten sich Hochschulangehörige auf der Website des Familienservice immer aktuell über die neusten Entwicklungen für Familien informieren, zum Beispiel zum Stand der Notbetreuungen in den Kitas, zum Notfall-Kinderzuschlag oder auch zum Zukunftsfonds der HAWK, mit dem auch Studierende mit Familie unterstützt worden sind.

Die Beratungsgespräche konnten seit März 2020 nicht mehr persönlich an der HAWK durchgeführt werden. Seitdem wurden telefonische Beratungen durchgeführt und auch online Beratungen in Zoom.

Um gerade die Studierenden mit Familienverantwortung gut zu informieren, hat der Familienservice im Sommersemester 2020 sowie im Wintersemester 2020/2021 je einen Online Vortrag in Zoom zum „Studieren mit Familie an der HAWK“ gehalten. Die Vorträge fanden in Kooperation mit der HAWK-Studienberatung statt. Die Vorträge waren gut nachgefragt. Gerade die standortübergreifende Möglichkeit, viele Studierende zu diesem Thema zu informieren, hat sich als sehr sinnvoll herausgestellt. Aus diesem Grund wird geprüft, ob diese Informationsvorträge auch nach der Pandemie online angeboten werden sollten.

Für Studierende fehlte in dieser Zeit insbesondere der Austausch mit Kommiliton*inn-

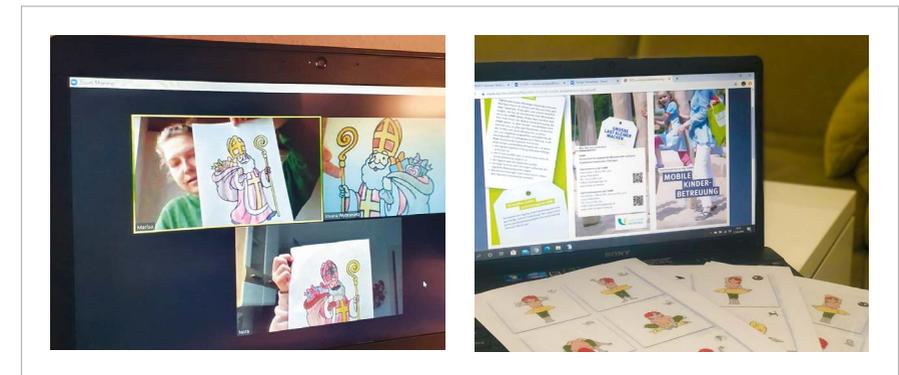
en. Aus diesem Grund hat der Familienservice im Sommersemester 2020 und im Wintersemester 2020/2021 einen online Familientreff angeboten. Hier gab es die Möglichkeit, sich auszutauschen und zu vernetzen. Außerdem konnte die Referentin für den Familienservice über aktuelle Entwicklungen informieren und auch Anliegen von Studierenden direkt aufnehmen und weiterbearbeiten.

Seit März 2020 konnte die mobile Kinderbetreuung in Not- und Sonderfällen an der HAWK während der Corona Pandemie leider nicht angeboten werden. Der Familienservice hat sich unter tatkräftiger Mithilfe der studentischen Mitarbeiterinnen der mobilen Kinderbetreuung ab dem Frühsommer der Entwicklung eines digitalen Kinderprogramms gewidmet. So ist „HAWK Kids online“ entstanden.

Immer zwei studentische Mitarbeiterinnen haben sich als Team gemeinsam ein vielfältiges Programm für eine digitale Stunde in Zoom überlegt. Zielgruppe waren Kinder im

Grundschulalter. So haben beispielsweise Bastel- und Märchenstunden, Kinderyoga oder Quiznachmittage stattgefunden. Dabei wurden die unterschiedlichsten Themen behandelt: Tiere im Schnee, Leben auf dem Bauernhof, Weihnachten in aller Welt, Meeres-tiere usw.

Sowohl die Kinder als auch die studentischen Mitarbeiterinnen entwickelten einen großen Spaß an den gemeinsamen digitalen Stunden. Die Termine wurden gut nachgefragt, insbesondere in den Zeiten der Kita- und Schulschließungen. Auch wenn das digitale Kinderprogramm weder eine Regelbetreuung noch die mobile Kinderbetreuung in Not- und Sonderfällen ersetzen konnte, gaben die Termine den Eltern dennoch etwas mehr Freiraum im neuen, eng getakteten und belasteten Alltag. Für die Kinder war der Austausch mit anderen Kindern und den studentischen Mitarbeiterinnen auch angesichts der eingeschränkten Freizeitbeschäftigungen eine gelungene Abwechslung.



Impressum

Herausgeber

HAWK
Hochschule für angewandte
Wissenschaft und Kunst
Hildesheim/Holzminde/Göttingen
Hohnsen 4 | 31134 Hildesheim
www.hawk.de

Redaktion

Gleichstellungsbüro der HAWK

Gestaltung

Stabsabteilung
Corporate Identity/Corporate Design
(CI/CD-Team)

Fotos

Seiten 7–11, 16, 17: Marius Maasewerd
Seite 34 unten: Jan Lucas Hüsnig
alle anderen: Gleichstellungsbüro der HAWK

Druck

QUBUS media, Hannover

Auflage

500 Stück

Stand

Juni 2021