

Naturwissenschaftliche Fakultät



🌐 Naturwissenschaftliche Fakultät



Dr. Barbara Höft-Lessdorf
GRAduate School of NATu-
ral Sciences (GRANAT)
Dekanat Naturwissenschaf-
tliche Fakultät

📞 0511 762 2675
@ gsb@nat.uni-hannover.
de



Dr. Dörte Solle
Institut für Technische
Chemie

📞 0511 762 17515
@ solle@iftc.uni-hanno-
ver.de



Dr. Franziska Ersoy
Institut für
Lebensmittelchemie

📞 0511 762 17256
@ franziska.ersoy@lci.
uni-hannover.de

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Chancengleichheit der Geschlechter

Der Anteil der Geschlechter an der Naturwissenschaftlichen Fakultät soll den Anteilen in der Gesellschaft in Deutschland auf Dauer angeglichen werden. Im Bereich des Geschlechts „divers“ muss hierfür in den nächsten Jahren der gesellschaftliche Anteil beobachtet und bestimmt werden, bevor sinnvolle Zielvorgaben gemacht werden können.

Maßnahmen zu Erhöhung des Anteils von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind

In der Naturwissenschaftlichen Fakultät (NF) ist die Gleichstellungssituation im akademischen Bereich einerseits geprägt durch einen hohen Frauenanteil von etwa 50% auf den Karrierestufen bis zur Promotion und andererseits durch einen immer noch zu geringen Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Dienst nach der Promotion. Der Anteil an Professorinnen in der NF ließ sich seit 2016 von unter 20% über die Zielvorgabe für 2020 von 25% hinausgehend deutlich steigern:

Die Maßnahmen der Fakultät, die eine Gleichstellung von Männern und Frauen auf möglichst allen Ebenen zum Ziel haben, führten bis 12/2019 zu einer erfolgreichen Erhöhung des Anteils von Frauen auf 24% in wissenschaftlichen Spitzenpositionen (Professuren von W1, W2/C3 bis W3/C4).

Es gelang der Fakultät, in ihren Berufungsverfahren elf Professorinnen hinzuzugewinnen, und zwar für vier Stellen auf Ebene der W3-Professuren, für jeweils drei W2-Professuren und TT-W2W3-Professuren sowie für eine Juniorprofessur-Stelle (W1-Stelle). Insgesamt hat die NF so in kurzer Zeit den Anteil berufener Professorinnen sehr erfolgreich auf aktuell 20 von insgesamt 70 Professuren erhöht, was einem Anteil von derzeit 29% entspricht (Stand 01.10.2020).

In Zeiten globaler Minderausgaben und in Anbetracht der Corona-Pandemie ist die Formulierung von realisierbaren Gleichstellungszielen schwierig, doch es wird angestrebt, den Anteil von Frauen auf 33% aller Professuren in der NF bis zum Jahr 2024 zu erhöhen.

Diese Zielvorgabe sollte sich bei den anstehenden Neuberufungen und Nachbesetzungen von Professuren sukzessiv bis 2024 realisieren lassen. Damit dieses Ziel erreicht werden kann, sind jedoch die LUH und die Fakultät in Bezug auf die Tenure Track (TT)-Professuren gleichermaßen gefordert. Sie müssen in den nächsten fünf Jahren ihren Beitrag leisten, um den Nachwuchswissenschaftler*innen durch geeignete Onboarding-Maßnahmen, eine transparente Information und Kommunikation sowie Coaching- und Mentoring-Angebote einen wirklich guten Einstieg in die Lehre und Forschung vor Ort zu bieten. Nur durch diese Maßnahmen ist eine erfolgreiche Zwischenevaluation zur Verstärkung dieser TT-Professuren zu W2- und W3-Professuren möglich.

Wichtige Faktoren erfolgreicher Nachwuchsförderung in der Wissenschaft sind die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Karriere und Familie. Chancengleichheit ist in vielen Forschungsbereichen der NF sowohl bei Studierenden als auch bei Promovierenden gegeben, was die etwa gleiche Geschlechterverteilung bei Studienabschlüssen und Promotionen anschaulich belegt. Im Anschluss an die Promotion jedoch sinkt der Anteil an Frauen deutlich ab, obwohl sich der konstant hohe Anteil von weiblichen Promovierenden seit mehr als zwei Jahrzehnten beobachten lässt. Häufig spielt erst im Anschluss an das Studium oder die Promotion die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine zunehmend größere Rolle.

Im akademischen Mittelbau sind die Stellen immer noch unterdurchschnittlich mit Frauen (nur 17% der unbefristeten Stellen,



Stand 12.2019) besetzt, obwohl gerade die unbefristeten und Teilzeit geeigneten Stellen eine hohe Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen und eine verlässliche Zukunftsperspektive für junge Familien darstellen. Es wird von der Fakultät angestrebt, den Anteil von Frauen nach der Promotion auf allen Ebenen im wissenschaftlichen Dienst auf 33% zu erhöhen. Bei der Bewertung sollten sowohl Teilzeitfaktoren als auch Befristungen berücksichtigt werden, daher ist insbesondere bei der Besetzung unbefristeter Stellen im akademischen Mittelbau auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu achten.

Maßnahmen zur Ermutigung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen in den MINT-Fächern

Seit Jahrzehnten liegt die Anzahl der Studentinnen und Absolventinnen an der NF bei etwa 50%, womit das Ziel einer Geschlechtergerechtigkeit auf dieser Ebene erreicht ist.

Mentoring hat sich als ein wirksames Instrument für die Karriereentwicklung und -planung auf verschiedenen Stufen entwickelt. Für alle Studierenden können derartige Treffen zu einer besseren Orientierung während des Studiums beitragen und möglicherweise auch Entscheidungshilfen für die Zukunft geben. Gerade Studentinnen zweifeln während des Studiums oft an ihren Fähigkeiten, und eine Ansprechperson mit Rollenvorbilds-Funktion kann in schwierigen Studiensituationen weiterhelfen. Zusätzlich gibt es an der LUH Mentoring-Programme zum Berufseinstieg sowie Einzelcoachings für Doktorand*innen und junge Nachwuchswissenschaftler*innen. Die auf Deutsch und Englisch verfügbaren Coachings bieten Rücksprache in schwierigen Lebenssituationen, sind aber auch für Fragen zur Work-Life-Balance oder der akademischen Persönlichkeitsentwicklung vorgesehen.

Schon während des Studiums sollten herausragende Studentinnen ermutigt werden, eine Führungsposition anzustreben. So könnten z. B. durch Einführung eines regelmäßig stattfindenden "Karrierebrunchs" an der NF für Studierende und Nachwuchswissenschaftler*innen, bei den Professorinnen als Rollenvorbild auftreten, ein positives Selbstkonzept gefördert werden. Auf dieser Grundlage werden Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen eventuell Positionen anstreben, die sie sich ansonsten weniger zutrauen würden. Denn bisher handelt es sich bei Studierenden, die mit Auszeichnung ihr Studium abschließen und vonseiten der NF prämiert werden, vielfach um Frauen.

Maßnahmen zur Transparenz von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren
Insgesamt ist zu konstatieren, dass weitgehende Transparenz in Berufungsverfahren der NF vorherrscht. Unter anderem hat die Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ab der Erstellung der Profildokumente über das gesamte Verfahren hinweg in den letzten Jahren zu einem stetigen Anstieg des Frauenanteils im Bereich der Professuren geführt. Die etablierte Vorgehensweise soll in den kommenden Jahren weiterverfolgt werden. Eine Verbesserung wäre die zusätzliche vorherige Schulung aller Mitglieder der Berufungskommissionen hinsichtlich ihrer Gender- und Diversity-Kompetenz.

Bei den Stellenbesetzungsverfahren gibt es, wie aus den Zahlen ersichtlich, im unbefristeten wissenschaftlichen Dienst Optimierungsbedarf. Häufig werden diese Stellen durch Verstärkung der Stellen vorhandener Mitarbeiter besetzt ohne Ausschreibungen, auf die sich auch Frauen bewerben könnten (05/2018 – 12/2020: Sechs von sieben zu besetzenden, unbefristeten Stellen im akademischen Mittelbau wurden durch Männer besetzt, nur in einem Fall durch eine Frau). Bei solcher Vorgehensweise hilft die derzeitige Einbindung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nicht wirklich. Gleichstellungsbelange finden so weniger Beachtung

als von den Statuten der Universität und Fakultät vorgesehen. Gerade wird von der Strategiekommision eine Verbesserung des Verfahrens erarbeitet, das in Zukunft Gleichstellungsbelange bei der Verstärkung von Stellen stärker berücksichtigt.

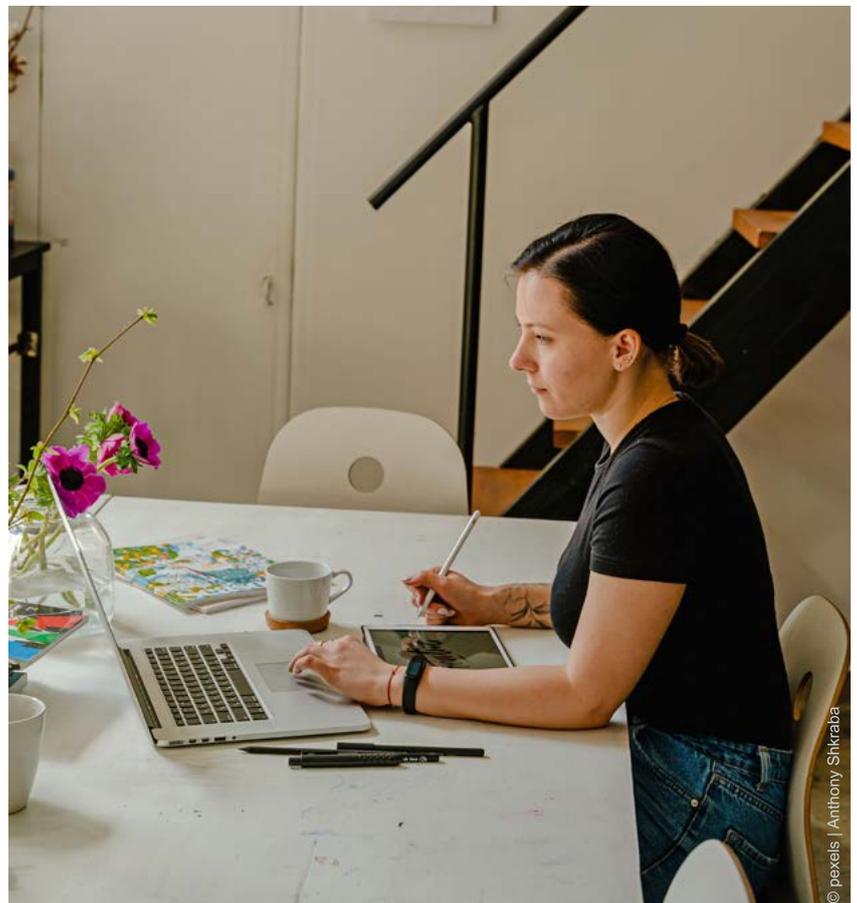
Familienfreundlichkeit

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation und der Vereinbarkeit von Studium bzw. Arbeit mit Familie

Für die Attraktivität der Fakultät im nationalen und insbesondere im internationalen Umfeld ist es entscheidend, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die eine Vereinbarkeit von Karriere und Familie erlauben. Zur Verbesserung der Arbeitssituation von Männern und Frauen hat das Hochschulbüro für Chancenvielfalt das Beratungs-

Anzahl Studentinnen

Der Anteil von Studentinnen liegt in der Naturwissenschaftlichen Fakultät bei 50%. In der Biologie liegt der Anteil sogar bei 68%.



angebot für Familien und Schwangere ausgebaut und intensiviert, was Studierenden und Beschäftigten gleichermaßen zu Gute kommt. Zusätzlich konnte in den letzten vier Jahren die Anzahl verfügbarer Kinderbetreuungsplätze (Krippenplätze) für Beschäftigte der Universität auf 18 erhöht werden, und die Backup-Betreuung für Studierende und Beschäftigte bei den Leibniz-Kids wurde ausgebaut. Dies ermöglicht, gerade bei kurzfristigem Bedarf, eine flexible und attraktive Kinderbetreuung, z. B. auch nach Ortswechseln frisch berufener Professor*innen und/oder Gastwissenschaftler*innen. Viele der Plätze befinden sich am Campus Herrenhausen und damit in unmittelbarer Nähe der Institute der NF. Nichts desto trotz übersteigt die Nachfrage das Angebot auch weiterhin bei weitem, sodass die Arbeit hin zu einem stetigen Ausbau des Platzangebots weiterläuft.

Eine familienfreundliche Umgebung wird des Weiteren durch Still- und Ruheräume, z. B. in der TIB, und flexiblere Arbeitszeiten sowie in Corona-Zeiten zusätzlich durch sehr flexible Home-Office-Regelungen und den Einsatz digitaler Besprechungsmöglichkeiten/ Videokonferenzen gewährleistet. Auch hier sind erste Schritte getan; ein weiterer Ausbau ist in den kommenden Jahren geplant.

Diversity-Aktivitäten

Maßnahmen zur Vermeidung/Verhinderung von Diskriminierung der Studierenden und Arbeitssituation von Frauen und Männern

Im Zusammenhang mit dem geplanten Ausbau der Internationalisierung, mit Weiterbildungsangeboten und Lehrerbildung sowie durch Einbindung der Kursangebote der fakultätseigenen Graduiertenschule GRANAT ist ein Ausbau von Gender & Diversity-Aspekten in der Fakultät vorgesehen. Seit drei Jahren wirkt die Fakultät an gemeinsamen Begrüßungsveranstaltungen für (inter-)nationale Promovierende unter der Ägide des Hochschulbüros für Interna-

tionales mit und ist bestrebt, die Integration von internationalen Promovierenden und Gastwissenschaftler*innen in die wissenschaftliche Gemeinschaft der Fakultät zu befördern und Foren zur Begegnung sowie zum Abbau von etwaigen Berührungängsten zu schaffen. Hierzu trägt auch das Gastwissenschaftler*innen-Kolloquium bei, das seit 2019 jährlich wechselnd in den Bio- und Pflanzenwissenschaften, der Chemie und in den Geowissenschaften stattfindet und, wenn realisierbar, auf alle Fächer ausgedehnt werden soll.

Von der im Wintersemester 2011/12 und Sommersemester 2012 aus Mitteln der LUH und der NF eingerichteten Gastprofessur für Gender & Diversity, die Dr. Markus Precht inne hatte, sind wichtige Impulse für ein Diversitätsbewusstsein bei Studierenden ausgegangen. Diese werden bis heute - wenn auch in abgespeckter Form - von anderen Dozierenden weiterhin vermittelt: Im Berufsfelderkundungsseminar im Master-Soft Skill-Bereich werden weiterhin Inhalte z. B. zu Attribution, Stereotypen und Vorbildern angeboten, um bei Studierenden eine Sensibilisierung für Diversitätsfragen zu erreichen. Das hilft Studierenden, eigene Karriereschritte realistisch zu planen. Zudem bietet auch die fakultätseigene Graduiertenschule GRANAT für Studierende, Promovierende und Postdocs regelmäßig kostenfreie Kurse inklusive Coaching-Einheiten zum Aufbau und Reflektion der eigenen Karriere-Entwicklungsstrategie und zur Sensibilisierung für unternehmerisches Denken und Handeln an. Als fakultätsbezogenes Projekt nach dem Corona-bedingten Ausnahmezustand wird angestrebt, als Weiterbildungsmaßnahme wieder einen „Gender & Diversity-Tag“ zu veranstalten und in regelmäßigen Abständen zu wechselnden Themen anzubieten.



Maßnahmen zur Sensibilisierung der Wahrnehmung, Wertschätzung und Nutzung personeller Ressourcen: Interkultureller Austausch, Interkulturelles Lernen

Die LUH betrachtet die Diversität der Studierenden und Beschäftigten als besonderes Potential. Sie fördert eine auf Vielfalt und Chancengleichheit basierende Hochschulkultur, die Voraussetzung für wissenschaftliche Leistungsfähigkeit und Innovationskraft ist.

Für die NF lässt sich dies mit Sicherheit vor dem Hintergrund zahlreicher international agierender und besetzter Arbeitsgruppen weiter spezifizieren. Von der Vielfalt der nationalen und kulturellen Herkunft, von unterschiedlichen Ausbildungswegen, Erfahrungen und Karrierewegen und von unterschiedlichem Alter und Geschlecht können international agierende Forschende und Lehrende an der NF nur profitieren. Defizite gibt es aus Sicht der NF beim Hochschulzugang, da es für folgende Zielgruppen starke Barrieren für den Hochschulzugang in Deutschland und gerade für die naturwissenschaftlichen Fächer gibt:

- Studierende mit Migrationshintergrund und nicht-deutscher Herkunft,
- Studierende mit Beeinträchtigung und Kinder von Eltern aus bildungsfernen Schichten

Im Handlungsfeld der Inklusion wurden für einige Studiengänge die Möglichkeit der Beteiligung an Praktika geschaffen. Die theoretischen Veranstaltungen stellen zumeist nur eine geringe Hürde für Studierende mit Beeinträchtigungen dar. Anders sieht die Situation in den Praktika aus, wo in den betroffenen Veranstaltungen Möglichkeiten zur Durchführung der Versuche für Geh- und Seh-beeinträchtigte Studierende geschaffen wurden.

Mehr dieser Studierenden an die NF zu bringen und damit Diversity-Gerechtigkeit umzusetzen, ist ein Ziel der Fakultät, das jedoch der finanziellen Unterstützung durch zentrale Mittel der LUH bedarf.

Die NF und ihre Mitglieder möchten eine Vorbildfunktion für Studierende und Promovierende übernehmen, indem sie eine ethische Sensibilisierung hinsichtlich ihrer Forschungsthemen neben der Vermittlung von Faktenwissen in Lehre und Anleitung von Abschlussarbeiten einfließen lassen.

Fakultätsrat | 08.12.2020