

Fakultät für Architektur und Landschaft



🌐 Fakultät für Architektur und Landschaft



Dr. Lena Greinke
Institut für Umweltplanung

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



Dr. Nora Mehnen
Institut für Umweltplanung

☎ 0511 762 2616
@ mehnen@umwelt.uni-hannover.de



Silke Lakemann
Institut für
Berufswissenschaften
im Bauwesen

☎ 0511 762 4658
@ lakemann@ibw.uni-hannover.de

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungsstrukturen

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Architektur und Landschaft (FAL) sehen Chancengleichheit als eine Querschnittsaufgabe. Sie sind Beratungs- und Anlaufstelle für Studierende und Beschäftigte in allen Gleichstellungsfragen. Zukünftig sollen insbesondere wieder die Studierenden in der regelmäßig am Anfang des Studiums stattfindenden Einführungswoche über die Tätigkeitsbereiche der Gleichstellungsbeauftragten informiert werden. Darüber hinaus sind weitere Informationsveranstaltungen geplant, in denen alle Studierenden und Beschäftigten zum Thema Gleichstellung informiert werden. Zwischen der zentralen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird u. a. über die regelmäßig stattfindenden Sitzungen im Rat der Gleichstellungsbeauftragten ein enger Austausch gepflegt. Zudem pflegt das dezentrale Gleichstellungsteam einen regen Kontakt zum Hochschulbüro für ChancenVielfalt und bildet sich regelmäßig zu Fragen der Gleichstellung weiter.

Die Gleichstellungsbeauftragten gehen auf individuelle Probleme ein, unterstützen in schwierigen Lebenslagen und Konfliktsituationen. Gemäß den Grundsätzen des Diversity Managements der Leibniz Universität Hannover pflegen sie ein welt-offenes und tolerantes Miteinander an der Fakultät für Architektur und Landschaft, einen wertschätzenden und partnerschaftlichen Umgang im Studien- und Berufsalltag sowie eine gendergerechte und diskriminierungsfreie Sprache. Die Gleichstellungsbeauftragten bündeln Aktivitäten und sorgen für niedrigschwiligen Austausch zu genderbezogenen Themen.

Chancengleichheit von Männern und Frauen

Erhöhung des Anteils von Frauen

Positiv ist hervorzuheben, dass die FAL im Berichtszeitraum von einer Dekanin geleitet wird, was nur in wenigen anderen

Fakultäten der LUH (3 von 12 Fakultäten) der Fall ist. Unterrepräsentiert sind Frauen in der FAL jedoch im Bereich der Professuren. Nur 10 der 29 Professuren waren in 2019 durch Frauen besetzt. Bis 2024 sollten mindestens 6 der 8 planmäßig freiwerdenden Professuren an weibliche Bewerberinnen vergeben werden. Auch die Zahl der Habilitationen von Kolleginnen sollte erhöht werden.

Im Mittelbau haben die Bemühungen der vergangenen Jahre um eine geschlechtergerechte Anzahl von Mitarbeitenden gute Ergebnisse erzielt. 36 % der unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden waren im Jahr 2019 weiblich. Hier gilt es die Anzahl der Mitarbeiterinnen auf mindestens 40 % bis 2024 zu erhöhen. Im Jahr 2019 schlossen 4 von 5 weibliche Promovierende ihre Arbeit ab und 33 von 43 eingeschriebenen Promovierenden waren weiblich. Diese Entwicklung gilt es zu unterstützen, da der hohe Anteil von Frauen bei Promotionen den Anteil der Bewerberinnen auf Professuren erhöhen kann. Insbesondere in der Architektur werden häufig Männer berufen. Das bedeutet, dass weiterhin darauf hingewirkt werden muss, dass junge Kolleginnen und Kollegen studieren und promovieren (können) und die Weiterqualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses gefördert wird.

Transparenz bei Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren

Zur Realisierung einer ausgewogenen Personalstruktur nehmen die Gleichstellungsbeauftragten ihre Mitwirkung in den Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren wahr. Dabei achten sie darauf, dass ausreichend Frauen zur Bewerbung aufgefordert und im Verfahren berücksichtigt werden. Im Berichtszeitraum (von 2016 bis 2020) wurden 6 Professuren neu besetzt. Die neubesetzten Professuren wurden ausschließlich mit Professoren besetzt. In 2019 konnte nach positiver Evaluation eine Professorin verstetigt werden (W2 in Kooperation mit dem Leibniz-Zentrum für Agrarlandschaftsforschung (ZALF) e. V.). Zukünftig sollte der Anteil der Professorin-

Role-Model: Dekanin

Prof. Hilde Léon-Wohlhage ist Architektin und Geschäftsführerin ihres Architekturbüros, Professorin am Institut für Entwerfen und Gebäudelehre und seit 2019 Dekanin der Fakultät für Architektur und Landschaft.

nen deutlich erhöht werden. In Berufungsverfahren sollte deswegen vermehrt auf die Ansprache geeigneter Bewerberinnen geachtet werden.

Im Berichtszeitraum wurden zudem in einem Berufungsverfahren mehrere Doppelbewerbungen eingereicht, die sich eine Professur teilen wollten. Den Zuschlag bekam ein Bewerberteam. Um solche Besetzungen zukünftig gendergerecht zu gestalten, sollte darüber nachgedacht werden, entsprechende Möglichkeiten in den Ausschreibungen in Teilzeit (2 x 50%) auszuschreiben, um unabhängige Bewerberinnen und Bewerber zu erreichen. Eine verstärkte Verfolgung des Gender Mainstreaming Ansatzes bei Personal- und Strukturentscheidungen sollte fokussiert werden, um eine größere Einbindung in die funktionellen Strukturen der FAL zu erreichen.

Familienservice

Maßnahmen zur Verbesserung der Studien- und Arbeitssituation von Frauen und Männern

Im letzten Berichtszeitraum wurde mit dem Ausscheiden der Professur für Architektur- und Planungssoziologie (Barbara Zibell), und der Juniorprofessur für Raum und Gender (Tanja Mölders) auch das 10 Jahre bestehende Forum für Genderkompetenz in Architektur, Landschaft und Planung geschlossen. Das ist sehr bedauerlich. Dadurch fehlen Lehrveranstaltungen, sowie nationaler und internationaler Austausch zu Genderthemen in der Architektur und Landschaft. Die zahlreichen Veranstaltungen, Veröffentlichungen und Forschungsprojekte¹ in der Vergangenheit haben gezeigt, dass gerade in vielen Bereichen der Architektur, z. B. in der Architektursoziologie, im Städtebau bei den Forschungsthemen und bei den Planungen die unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer wichtig sind. Hierzu gab es konkrete Beratungen von Ministerien, Städten und Wirtschaftsunter-

nehmen beim Planen und Bauen.

Die FAL legt großen Wert, darauf dass in den Lehrveranstaltungen Genderthemen gelehrt werden und wird künftig einmal jährlich dazu eine Abfrage machen.

Allen Mitarbeitenden sollte es möglich sein, flexible Arbeitszeiten zu beantragen. Die Inanspruchnahme von Elternzeit wird auch Mitarbeitern ermöglicht, ebenso das Angebot der Teilzeit, auch unter 50 % der normalen Arbeitszeit. Diese Situation sollte dringend weiterhin bestehen bleiben.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und/oder Beruf mit Familie

Durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten existiert ein permanentes Angebot für persönliche Gespräche mit Studierenden und Beschäftigten.

Die Beratung von Studierenden und des wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgt auch im Hinblick auf Qualifizierung und Karriereplanung. Studierende Eltern haben das Angebot von Krabbelgruppen durch die „Baufrösche“ an der FAL und natürlich auch zentral durch die „Leibniz-Kids“, die auch einen Back-up-Service anbietet, falls die Kinderbetreuung unerwartet ausfällt. Eine Ermunterung zum Teilzeitstudium ist sinnvoll, aber nur für diejenigen realisierbar, die es sich finanziell leisten können. Hier bedarf es der Unterstützung und des Einsatzes durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der LUH für bundesweite finanziell auskömmliche Lösungen. Insbesondere auch in Zeiten der Corona-Pandemie wurde die Bedeutung von Unterstützungsleistungen für Studierende in kritischen Situationen deutlich. Die Initiativen des Hochschulbüros für ChancenVielfalt (z. B. Spendenaufrufe) waren ein erster Schritt in die richtige Richtung, die es durch die Fakultät in Form von Informationsverbreitung zukünftig weiter zu unterstützen gilt.

¹ https://www.gender-archland.uni-hannover.de/gender_archland_homepage.html

Diversity-Aktivitäten

Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierungen

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

An der FAL wird bereits intensiv an der Situation von Frauen und Männern auf der Flucht sowie in Bezug auf Migranten und Migrantinnen gearbeitet – dies insbesondere in Hinsicht auf soziale/organisatorische und bauliche Fragen. Ebenfalls ist es für diese Personengruppen möglich an der FAL zu studieren. So wurde der §10a der Musterprüfungsordnung „Einstufungsprüfungen für Flüchtlinge“ in einige Prüfungsordnungen übernommen (z.B. im B. Sc. Landschaftsarchitektur und Umweltp lanung). Dieser Paragraph ermöglicht es Studierenden, die „fluchtbedingt den Nachweis von bereits absolvierten Studienzeiten und Prüfungsleistungen nicht erbringen können, in einer besonderen Einstufungsprüfung [nachzuweisen] und auf Module [anzurechnen]“. Bei weitergehenden Planungen und Maßnahmen sollten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten einbezogen werden.

Maßnahmen zur Sensibilisierung der Wahrnehmung, Wertschätzung und Nutzung personeller Ressourcen

In allen Arbeitsfeldern der Fakultät gibt es Forschungs- und Studienprojekte zu genderbezogenen Themen, die weiterer Unterstützung und Förderung bedürfen. Dazu soll insbesondere die Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten intensiviert werden. Dazu zählen:

- Sensibilisierung für eine genderechte und diskriminierungsfreie Sprache in Forschung und Lehre durch Informa-

- tionsmaterialien und -veranstaltungen
- Organisation von Gastvorträgen zu genderbezogenen Themen
- Einladung von Gastreferentinnen zur Förderung weiblicher „Role Models“
- Unterstützung von Forschungs- und Studienprojekten zu Gender Studies in allen Fachgebieten der Fakultät

Finanzielle Unterstützung der Gleichstellungsarbeit an der FAL

Die Gleichstellungsmittel der FAL werden schwerpunktmäßig verwendet für:

- Unterstützung qualifizierter Lehre – studentische Hilfskräfte sowie Tutorinnen und Tutoren
- Vorträge von Gastreferentinnen
- Öffentlichkeitsarbeit
- Maßnahmen der Weiterbildung

Ausblick

Bei der Gleichstellungsförderung an der FAL geht es um die Fortsetzung der bisherigen Arbeit und die Setzung neuer Schwerpunkte: So sind im Bereich der personellen Strukturen nach wie vor die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten insbesondere in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren gefordert.

Im Bereich der funktionellen Strukturen ist die Wirksamkeit der Gleichstellungsarbeit durch die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten an regelmäßigen „Dekanatsrunden“ zu stärken.

Die Öffentlichkeitsarbeit wird mit einem neuen Flyer in deutscher und englischer Sprache und regelmäßigen Nachrichten in neuen Medien und Informationsveranstaltungen unterstützt werden. Weitere Gleichstellungsmaßnahmen sollen beispielsweise in einer wiederkehrenden Alumniveranstaltung durchgeführt werden. Geprüft wird ein Tutorienmodell zur Einbeziehung gendergeschulter Studierender in Lehrveranstaltungen.