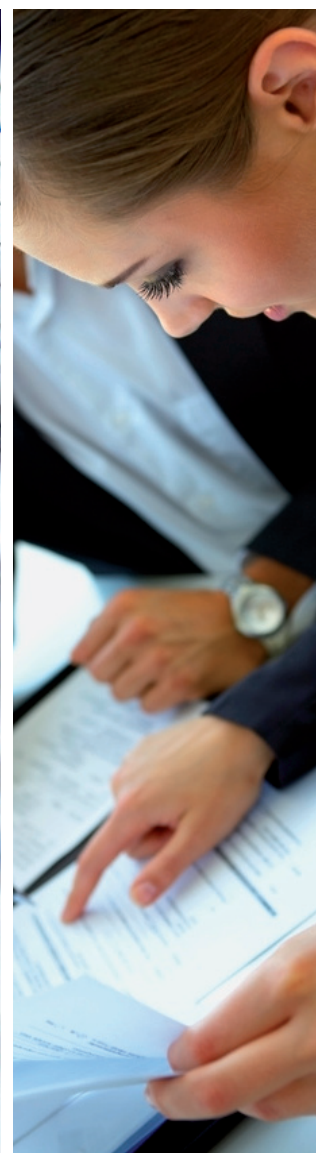


Zwischenbericht Leibniz Universität Hannover

# Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft 2011



## Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)



<b>Inhalt</b>	Einleitung	
	Profil der Leibniz Universität Hannover	3
	Profil der Gleichstellungsarbeit	4
	Aktueller Stand und Einschätzung zur Erreichung der Zielzahlen bis 2013	5
	A) Strukturelle Gleichstellungsstandards	7
	1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	7
	1.1 Verankerung auf Leitungsebene	7
	1.2 Beteiligung der Fakultäten, der Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung	7
	1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen und -trägern	9
	1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	9
	2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	10
	3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	11
	3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	11
	3.2 Kinderbetreuungsangebote	11
	3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	12
	4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	12
	4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	12
	4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	12
	B) Personelle Gleichstellungsstandards	13
	1. Personal und die Verteilung von Ressourcen	13
	1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	13
	1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	15
	2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	15
	3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	16
	Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben	16

Hannover, 10.02.2011

## Einleitung

Der Zwischenbericht 2011 wurde ebenso wie die Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards von 2009 unter der Leitung des Vizepräsidenten für Forschung, Prof. Dr. Klaus Hulek, erstellt.

Für die Erstellung des Zwischenberichts 2011 haben die Fakultäten im Dezember 2010 Berichte mit eigenen Gleichstellungsmaßnahmen und Zielzahlen beschlossen und dem Präsidium vorgelegt.

Der Hochschulrat, der Senat und die Kommission für Gleichstellung haben zu dem Zwischenbericht 2011 positiv Stellung genommen und sich zur Erreichung der Zielzahlen verpflichtet.

Das Präsidium hat den Zwischenbericht am 02.02.2011 beschlossen und verpflichtet sich, die neuen geplanten Maßnahmen bis 2013 umzusetzen und die bereits bestehenden Maßnahmen fortzusetzen bzw. weiterzuentwickeln.

Konkret geplant und beschlossen sind folgende Maßnahmen:



Maßnahme / Ziel	Verantwortung
Talentsuche / Headhunting zur Erreichung der Zielzahlen	Präsidium und Fakultäten
Gastprofessur für Gender und Diversity Integration von Genderaspekten in die Lehre	Fakultäten
Führungsqualifikation für Nachwuchswissenschaftlerinnen Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen	Kommission für Gleichstellung Vorstand der Sonderforschungsbereiche
Gender-Portal im Internet Information und Transparenz	Präsidium
Schweißkurse für MINT-Studentinnen Technik erleben und gestalten	Fakultät für Maschinenbau
Internationale Konferenz „Equality and Diversity – International Standards“ Wissensaustausch und Kompetenzerweiterung	Präsidium, Gleichstellungsbeauftragte

### Profil der Leibniz Universität Hannover

Die Leibniz Universität Hannover ist eine national und international herausragende Lehr- und Forschungseinrichtung. Mit rund 21.000 Studierenden, neun Fakultäten, 160 Instituten und einem innovativen Studienangebot von über 75 Fächern ist die Leibniz Universität Hannover die zweitgrößte Hochschule Niedersachsens. Für rund 310 Professuren, 4.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen ca. 2.500 wissenschaftlich Beschäftigte sind, bietet sie zudem einen attraktiven und vielseitigen Arbeitsort.

Der Exzellenzcluster QUEST - Centre for Quantum Engineering and Space-Time Research - wird seit November 2007 im Rahmen der Exzellenzinitiative von Bund und Ländern gefördert. Die Hauptforschungsbereiche des Clusters sind das Quanten-Engineering und die Raum-Zeit-Forschung. Darüber hinaus ist die Leibniz Universität Partnerin

im Exzellenzcluster Rebirth und wirkt an weiteren überregionalen und internationalen Forschungsverbänden mit. Die gezielte Nachwuchsförderung auf internationalem Höchstniveau ist deshalb ein zentrales Ziel.

Seit ihrer Gründung 1831 ist die Leibniz Universität eine Hochschule mit naturwissenschaftlich-technischer Prägung. Sie ist Mitglied im Verbund TU9 und bildet gemeinsam mit der TU Braunschweig und der TU Clausthal die Niedersächsische Technische Hochschule (NTH). Die NTH bewarb sich 2010 mit vier Antragsskizzen um Fördermittel für exzellente Projekte an deutschen Hochschulen. In der zweiten Programmphase der Exzellenzinitiative beantragten die NTH-Mitgliedsuniversitäten gemeinsam zwei neue Exzellenzcluster und zwei Graduiertenschulen in einem Zusammenschluss von mehr als 20 Instituten.



## Profil der Gleichstellungsarbeit

Forschungsschwerpunkte werden gesetzt und Kompetenzen gezielt gebündelt. Forschungsfreundliche Rahmenbedingungen werden durch optimale Ausstattung und die ausgezeichnete Vernetzung sowohl mit anderen Hochschulen als auch mit außeruniversitären Institutionen geschaffen. Der wissenschaftliche Nachwuchs wird mit anspruchsvollen und international konkurrenzfähigen Promotionsprogrammen hervorragend ausgebildet und gefördert.

### Profil der Gleichstellungsarbeit

Zur Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist die Leibniz Universität Hannover seit mehr als 20 Jahren aktiv tätig. Während in den 90er Jahren die Veränderungen der Strukturen und die Umsetzung fairer Verfahrensregelungen im Vordergrund standen, sind es heute die konkreten personellen Maßnahmen.

Für die Leibniz Universität Hannover ist die Prämisse der Deutschen Forschungsgemeinschaft, dass die Institutionalisierung von Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards als Leitlinien für verantwortliches und auf Gleichstellung ausgerichteteres Handeln eine hohe Bedeutung hat, schon sehr lange eine Selbstverständlichkeit. Eine gelebte Gleichstellungsorientierung gewährleistet eine größtmögliche Vielfalt an Forschungsperspektiven und ermöglicht den Zugriff auf das volle wissenschaftliche Potenzial. Folglich ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern eine zwingende Bedingung für herausragende und international konkurrenzfähige Forschung und die beständige Weiterentwicklung des universitätseigenen Forschungsprofils.

Aus diesem Grund ist die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG eine Aufgabe von hoher Priorität und Relevanz, da es trotz zahlreicher Gleichstellungserfolge noch Handlungsbedarfe gibt.

In der Stellungnahme der Leibniz Universität Hannover von 2009 wurde die Gleichstellungspolitik in 40 strukturellen und personellen Maßnahmen beschrieben, die bis Juni 2010 umgesetzt bzw. fortgeführt wurden.

Alle in diesem Zwischenbericht beschriebenen Maßnahmen sind bereits von der Hochschulleitung beschlossen und umgesetzt, es sei denn, es wird explizit darauf hingewiesen, dass es sich um eine für die Zukunft geplante Maßnahme handelt. In der Stellungnahme 2009 hatte die Leibniz Universität Hannover folgende Ziele bis 2013 genannt:

- Erhöhung des Anteils der Frauen auf 20% in wissenschaftlichen Spitzenpositionen in der Gruppe der W3/C4-Professuren
- Verbesserung der Karrierechancen für Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur

Professur: Erhöhung des Anteils der Nachwuchswissenschaftlerinnen auf 20% in den Fächern, in denen sie auf der jeweiligen wissenschaftlichen Qualifikationsstufe (Promotion/Habilitation) darunter liegen; Erhöhung des Frauenanteils in der Gruppe der W1-Professuren auf 40%

- Die Familienfreundlichkeit fördern, weiterentwickeln und kontinuierlich ausbauen, Schaffung von Betreuungsplätzen, Einrichtung alternierender Arbeitsplätze etc.

Um diese Ziele zu erreichen, stellte die Leibniz Universität Hannover 2010 mehr als 2,8 Millionen Euro zur Verfügung.

Die Leibniz Universität Hannover ist führend in der Gleichstellungspolitik und wird diesen Weg in ihrem Leitbild gemäß konsequent weiter gehen. Ihr Profil basiert auf Vielfalt, Gleichstellung und Chancengleichheit für Frauen und Männer. Gelebte Gleichstellungsorientierung ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal und bietet gleichzeitig einen erheblichen Mehrwert für die Forschung und die Lehre. Gleichstellung ist an der Leibniz Universität Hannover dreifach verankert:

- Leitbild und Grundordnung
- Entwicklungsplanung
- Richtlinien zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer<sup>1</sup>

Die unterschiedlichen Lebensumstände und Interessen von Frauen und Männern werden durchgängig und transparent in die Personalentwicklung, in die Organisationsstruktur und in die Planungs- und Entscheidungsprozesse einbezogen. Die Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und die Verwaltung arbeiten gemeinsam auf Geschlechtergerechtigkeit hin. Als Grundlage hierfür dient das Prinzip des Gender & Diversity Managements. Auf diese Weise wird das Potenzial aller genutzt und Chancen für eigenständige Lebensentwürfe werden eröffnet.

<sup>1</sup> Senatsrichtlinien zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer 1995  
[http://www.gsb.uni-hannover.de/u2\\_richtlinien.html](http://www.gsb.uni-hannover.de/u2_richtlinien.html)

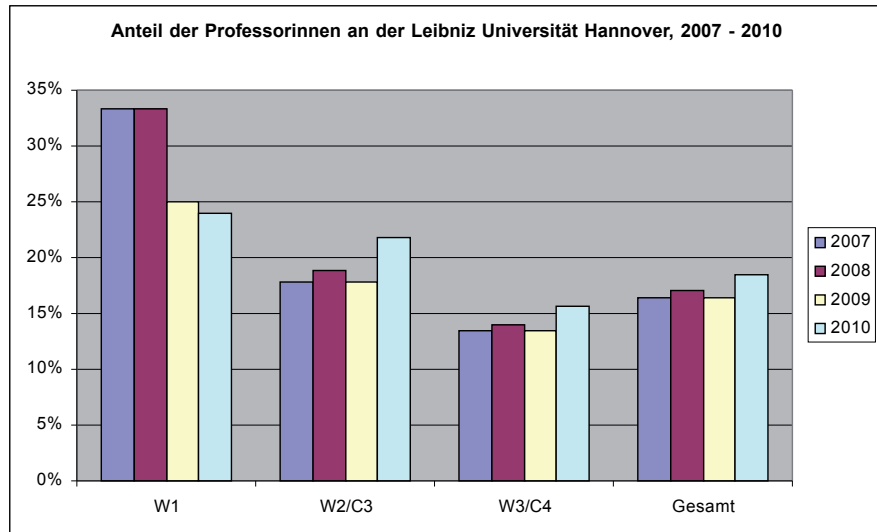
## Aktueller Stand und Einschätzung zur Erreichung der Zielzahlen bis 2013

### Aktueller Stand und Einschätzung zur Erreichung der Zielzahlen bis 2013

Im 2009 veröffentlichten CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten<sup>2</sup> war die Leibniz Universität Hannover im bundesweiten Vergleich bei den Professorinnen und Habilitationen im Spitzenbereich platziert. Für den Zeitraum von der Abgabe der Stellungnahme 2009 bis zur jetzigen Fertigstellung des Zwischenberichts 2011 zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards kann die Leibniz Universität Hannover auf weitere besondere Erfolge verweisen.

- An erster Stelle ist der hohe Anteil von 31% Professorinnen an den Neuberufungen im Jahr 2010 zu nennen. Konkret wurden 4 Professorinnen auf W3-Stellen, 3 auf W2-Stellen und 2 auf W1-Stellen neu berufen.
- Der Anteil der Promotionen von Frauen an der Naturwissenschaftlichen Fakultät ist von bereits beachtlichen 41% im Studienjahr 2007 auf nunmehr 52% gestiegen.
- Im Studienjahr 2009 lag der Anteil der Absolventinnen an der Gesamtzahl der Studienabschlüsse bei 54% und war damit erneut höher als der Anteil der Studentinnen von 43%. Dies zeigt, dass Frauen ihr Studium an der Leibniz Universität überproportional häufig erfolgreich abschließen.

Das Diagramm „Anteil der Professorinnen an der Leibniz Universität Hannover, 2007 - 2010“ stellt die Entwicklung der Jahre 2007 und 2010 grafisch dar. Die Analyse und der Ausblick für alle wissenschaftlichen Karrierestufen wird nachfolgend detailliert vorgestellt. In der Diskussion der Anteile der Professuren werden die Zahlen von 2010 verwendet, die bereits aktuell vorliegen.



### Professuren

Stand:	In der Gruppe der W3/C4-Professuren wurden erfolgreich Wissenschaftlerinnen berufen. Bei dem Wettbewerb um die Besten konnte die LUH nicht alle berufenen Professorinnen gewinnen. Dennoch wurden 2010 9 W3/C4-Professorinnen eingestellt. Die Anzahl der W3/C4-Professorinnen ist von 22 im Jahr 2007 auf 31 Professorinnen im Jahr 2010 gestiegen (2010: 16% gegenüber 2007: 13,5%). Die Zahl der W3-Professoren ist im gleichen Zeitraum von ehemals 141 auf 167 gestiegen.
	In der Gruppe der W2/C3-Professuren hat sich die absolute Zahl der Professorinnen nur geringfügig von 18 auf 20 Professorinnen erhöht; trotzdem ist ein Anstieg des prozentualen Frauenanteils zu verzeichnen (2010: 22% gegenüber 2007: 17,5%), da sich im gleichen Zeitraum die Zahl der männlichen Kollegen verringert hat.
	2010 waren insgesamt 25 Juniorprofessuren an der LUH besetzt, davon 19 von Männern und 6 von Frauen (entspricht einem Anteil von 24% Juniorprofessorinnen). Im Jahr 2007 war das Verhältnis ausgewogener: Von den damals 26 besetzten Stellen waren 16 von Männern und 10 von Frauen besetzt (entspricht einem Anteil von 38,5% Juniorprofessorinnen).
Ziel:	Die Zielvorgabe bis 2013 für den Anteil der Professorinnen in der Gruppe der W3/C4-Professuren wird auf 18% angepasst, da die Anzahl der planmäßig freiwerdenden Stellen zur Erreichung der Zielzahl nicht ausreichen wird (vgl. Entwicklungsplanung der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover 2013). Geplant ist, dass aufgrund der normalen Fluktuation und der Qualitätsstandards in den Berufungsverfahren die Zielzahl 20% bis spätestens 2015 erreicht werden soll.
	Für den Anteil der Professorinnen an den W2-Professuren war bisher keine Zielvorgabe formuliert, da das Kaskadenprinzip Anwendung finden sollte. Als konkrete Zielvorgabe zur Erreichung bis 2013 wird nun ein Anteil von 25% Wissenschaftlerinnen angestrebt.
	Für die Gruppe der Juniorprofessuren wird die Zielvorgabe eines Professorinnenanteils von 40% aufrechterhalten. 2007 war das Ziel bereits annähernd erreicht. Die hohe Fluktuation, die gerade bei Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern besteht, sowie die geringe Grundgesamtheit der Zahlen erzeugen diese starken Schwankungen.

<sup>2</sup> Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 3. Forschungsbereich. gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Bonn 2009

## Aktueller Stand und Einschätzung zur Erreichung der Zielzahlen bis 2013

Tabelle Anteil der Professorinnen und Professoren an der Leibniz Universität Hannover

	Stand 2007				Aktuelle Situation 2010*			
	Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Juniorprofessuren	16	10	61	39	19	6	76	24
Professuren C3/W2	85	18	82	18	72	20	78	22
Professuren C4/W3	141	22	87	13	167	31	84	16
Professuren insgesamt	242	50	83	17	258	57	82	18

\*Vorläufiger Stand 12/2010

### Habilitationen

Stand:	Die Anteile von Frauen und Männern an den Habilitationen unterliegen ebenfalls starken Schwankungen (2009: 12 Habilitationen, davon 1 Frau - entspricht 8%; 2007: 13 Habilitationen, davon 4 Frauen - entspricht 31%).
Ziel:	Aufgrund der insgesamt geringen Zahl der jährlichen Habilitationen ergeben bereits geringe Veränderungen hohe Schwankungen der Frauenanteile. In den Fächern, in denen die Habilitation Voraussetzung für eine Professur ist, gelten die Zielzahlen der Fakultäten.

### Promotionen

Stand:	Auf der Qualifikationsstufe der Promotion liegt der Frauenanteil an der Leibniz Universität Hannover im Studienjahr 2009 insgesamt bei 34% (2007: 33%). In der Naturwissenschaftlichen Fakultät ist der Frauenanteil mit 52% (74 Frauen und 68 Männer) 2009 am höchsten. In den technischen Fakultäten Maschinenbau sowie Elektrotechnik und Informatik liegt der Anteil von Frauen unter 10%.
Ziel:	Für die Gruppe der Promovendinnen insgesamt wird eine Erhöhung ihres Anteils an den Promotionen bis 2013 um 2% auf 36% angestrebt. Die Anzahl der eingeschriebenen Promovierenden, die im Oktober 2010 erstmals systematisch erhoben wurde, legt diese Zielvorgabe nahe (vgl. Tabelle in der Anlage).

### Studierende und Studienabschlüsse

Stand:	An der Leibniz Universität Hannover liegt der Frauenanteil an den Studierenden seit einigen Jahren konstant bei insgesamt 45%, die sich unterschiedlich auf die verschiedenen Fakultäten verteilen. Eine wichtige Herausforderung ist es, den Studentinnenanteil an den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu erhöhen: Besonders stark unterrepräsentiert sind sie an der Fakultät für Maschinenbau mit 13% sowie an der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik mit 10%. Die Fakultät Mathematik und Physik ist mit 32% gut und die Naturwissenschaftliche Fakultät kann einen Studentinnenanteil von 54% vorweisen.
Ziel:	Vor allem die Fakultäten der technischen Fächer haben konkrete Zielvorgaben für die Erhöhung der Zahl der Studentinnen formuliert. Andere Fakultäten haben sich das Ziel gesetzt, den Studentinnenanteil zu konsolidieren.

## A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

Ziel der Implementierung von Gender- & Diversity-Aspekten in internen Strukturen und Prozessen der Universität ist die strukturelle Chancengleichheit. Damit erfüllt die Universitätsleitung nicht nur eine interne Querschnittsaufgabe, sondern auch einen wichtigen gesellschaftlichen Auftrag: Eine erfolgreich transportierte Gleichstellungsorientierung wird von den Absolventinnen und Absolventen in die Gesellschaft hinausgetragen.

#### 1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die Etablierung von Chancengleichheit für Frauen und Männer an der Leibniz Universität Hannover ist nicht die Aufgabe einzelner Personen, sondern ein elementarer Bestandteil der strategischen Aufgaben der Universitätsleitung. Die selbst gesetzten Gleichstellungsziele werden erkennbar auf allen Ebenen verfolgt, und der Erfolg der hierfür implementierten Maßnahmen wird fortlaufend und systematisch evaluiert. Das Präsidium entscheidet über zentrale Gleichstellungsmaßnahmen und über die Bereitstellung der Mittel für Maßnahmen. Damit verbunden ist, dass sämtliche leitenden Einrichtungen und Gremien der Universität unmittelbar am Gleichstellungsprozess beteiligt werden.

In folgenden Organen und Gremien ist die Gleichstellungsaufgabe verankert:

- Die Gleichstellungsbeauftragte als Stabsstelle des Präsidenten wirkt konzeptionell bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit. Sie berät die Hochschulleitung und die Fakultäten und verfügt über ein zentrales Büro für Gleichstellungsaktivitäten. Sie initiiert gleichstellungsrelevante Maßnahmen und stellt diese dem Präsidium zur Diskussion und zur Beschlussfassung vor.
- Der Senat diskutiert die turnusmäßig erstellte Analyse zur Situation von Frauen und Männern (Bericht zum Gleichstellungsplan) und beschließt die daraus resultierenden neuen Maßnahmen. Er beschließt die Integration der Gleichstellung in Richtlinien und Ordnungen zur strukturellen Verankerung.
- Der Hochschulrat diskutiert die Maßnahmen zur Herstellung der Chancengleichheit und nimmt dazu Stellung.

- Die Kommission für Gleichstellung ist für das Qualitätsmanagement der Gleichstellungspläne sowie die Umsetzung der im Gleichstellungsplan verabschiedeten Programme und Projekte zuständig.

#### 1.2 Beteiligung der Fakultäten, der Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung

Der Gleichstellungsauftrag und das Diversity Management sind in gleicher Weise als Querschnittsaufgaben an den Fakultäten, in den Zentralen Einrichtungen und in der Verwaltung verankert. Im Folgenden werden stichwortartig die wichtigsten Maßnahmen aufgeführt.

##### 1.2.1 Strukturelle und personelle Gleichstellungsaktivitäten an den Fakultäten

- Umsetzung der Verfahrensregelungen bei Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren
- Wahl der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Behandlung von Kenntnissen über den Stand der Geschlechterforschung im jeweiligen Fachgebiet sowie Leistungen in der Genderforschung als erwünschte Qualifikation in Berufungsverfahren (gemäß den Senatsrichtlinien (II.2))
- Integration von Dual Career Couples
- Integration von Gleichstellung und Karrierefördermaßnahmen für Frauen in den Sonderforschungsbereichen und Graduiertenkollegs
- Beteiligung an Konzepten zur formalisierten Doktorandinnen- und Doktorandenbildung durch die Graduiertenakademie
- Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durch die Beteiligung an internen und externen Programmen
- Beteiligung von Studentinnen an Kongressen und die Mitwirkung an internen und externen Veranstaltungen zur Nachwuchsförderung und Karrieremotivation
- Informationsveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler
- Unterstützung von Elterninitiativen bei der Einrichtung von Betreuungsangeboten

Die Leibniz Universität Hannover hat durch zielgerichtete Gleichstellungsmaßnahmen auf der Ebene der Fakultäten die Möglichkeit, herausragende Ergebnisse zu erzielen. Die gute Ausgangslage in den internen Strukturen und Prozessen der Universität ermöglicht die Konzentration auf die

Umsetzung der Programme und Projekte und eine erfolgreiche Implementierung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.

#### 1.2.2 Frauen- und Geschlechterforschung

An fast allen Fakultäten ist Frauen- und Geschlechterforschung verankert und fester Bestandteil der Lehre.

- Fakultät für Architektur und Landschaft: Forum „gender archland“ unter Leitung von Prof. Dr. sc. techn. Barbara Zibell; Maria-Goepfert-Mayer-Programm für internationale Frauen- und Genderforschung - Gastprofessorin 2010; 1 Professur mit Gender-Denomination
- Juristische Fakultät: Genderspezifische Inhalte werden in Forschung und Lehre integriert, insbesondere: Lehrstuhl für Zivilrecht und Rechtsgeschichte (Prof. Dr. Meder); Professur für Arbeitsrecht; Unternehmens- und Zivilrecht (Prof. Dr. Wendeling-Schröder)
- Fakultät für Maschinenbau: Kolloquium Lehre und Forschung unter Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Themen und Aspekte mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern; Tutorium für Studierende: „Einführung in die Thematik: Aspekte der Gleichstellung von Frauen und Männern und Diversity im Maschinenbau“; seit 2008 wurde die Funktion „Genderbeauftragte“ mit Frau Prof. Dr.-Ing. Glasmacher institutionalisiert.
- Fakultät Mathematik und Physik: In der Lehrerausbildung werden in der Physikdidaktik aktuelle Genderforschungsergebnisse integriert, um insbesondere im Unterricht Mädchen und Jungen konkreter anzusprechen.
- Naturwissenschaftliche Fakultät: Geplant für 2011: Erste Besetzung der neu beschlossenen universitären Gastprofessur für Gender und Diversity. Die Fakultät hat eine Kommission für Genderforschung eingerichtet.
- Philosophische Fakultät: Maria-Goepfert-Mayer-Programm für internationale Frauen- und Genderforschung - Gastprofessorin 2009; 2 Professuren mit Gender-Denominationen; feste dauerhafte inhaltliche Verankerung der Genderforschung.
- Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät: Integration genderspezifischer Inhalte in die Versicherungsbetriebslehre

## A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 1.2.3 Exzellenzcluster und Graduiertenschulen

In den Exzellenzclustern Quest und Rebirth sowie in den Graduiertenschulen und in den Sonderforschungsbereichen sind die Gleichstellungsaufgabe und das Diversity Management fest institutionalisiert. Folgende Gleichstellungsmaßnahmen wurden 2010 durchgeführt:

- Imageanzeigen in einer themenbezogenen Ausgabe der FAZ und 2011 in dem Jahresmagazin Ingenieurwissenschaften INGenie zur Einwerbung von Ingenieurinnen
- Neue Website „ingenieurin.uni-hannover.de“ mit gesammelten Informationen zu den SFBs und Graduiertenschulen
- Geplant für 2011: **Führungsqualifikation für Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Bildung von Kompetenzteams unter der Leitung von think leadership & act, Bielefeld**

### 1.2.4 Die Zentralen Einrichtungen und die Verwaltung

In den Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung setzen sich die Beschäftigten aktiv für ein geschlechtergerechtes Studien- und Arbeitsumfeld ein. Besonders zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang:

- die strukturierte Doktorandenausbildung der Graduiertenakademie und die neue Zentrale Einrichtung Lehre, Studium und Weiterbildung mit den Abteilungen für Lehr- und Studienqualität, für Lehrerbildung sowie für Weiterbildung
- die Personalentwicklung, das Genderbudget, die Verfahrensegelungen sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote.

### 1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen und -trägern

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist als Genderexpertin an allen Entwicklungs- und Planungsprozessen in den Organen und Gremien der Leibniz Universität Hannover beteiligt. Sie prüft und berät zu gleichstellungsrelevanten Kriterien und deren Auswirkungen bei strategischen Maßnahmen und Entscheidungen.

Die Gleichstellungsbeauftragte entwickelt mit ihrem Team, der Kommission für Gleichstellung und dem Rat der Gleichstellungsbeauftragten bedarfsorientierte Maßnahmen und Aktivitäten. Darüber hinaus unterstützen diese Akteurinnen und Akteure die Beteiligung und Antragstellung von

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Bundes- und Landesprogrammen, bspw. dem Dorothea-Erxleben-Programm, dem Maria-Goeppert-Mayer-Programm, dem Total E-Quality Award, dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, der Exzellenzinitiative etc.

Die Gleichstellungsbeauftragte berät gemeinsam mit dem Dezernat Forschung die Fakultäten und Forschungsverbände bei der Integration von Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungsanträgen. Sie ist Mitglied im Forum gender-archland der Fakultät für Architektur und Landschaft.

Es bestehen Kooperationen mit den internationalen Frauenclubs Soroptimistinnen und Zonta sowie den Gleichstellungszentren der Stadt und der Region Hannover und der VolkswagenStiftung Hannover.

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in der Bundes- und Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Sie beteiligt sich intern und extern an Kooperationsprojekten zu Genderthemen und engagiert sich als Expertin in nationalen und regionalen Arbeitsgruppen. Außerdem wirkt sie an Evaluationen von Programmen (Mentoring) mit und unterstützt Projekte wie die „Spurensuche“ von Prof. Dr. Susanne Ihsen (TU München) oder die Untersuchung „Ursachen geschlechtsspezifischer Segregation an Universitäten“ der RWTH Aachen. Diese Studie, an der insgesamt 23 Universitäten beteiligt sind, wird durch die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder gefördert.

### 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung ist Bestandteil des Hochschulmanagements und der Hochschulentwicklungsplanung. Dabei wird bei allen Entscheidungen der Hochschulplanung und -entwicklung die Fragestellung „Welche Auswirkungen wird diese Maßnahme für Männer haben und welche für Frauen?“ einbezogen. Das Qualitätsmanagement erfordert bei der Umsetzung der Gleichstellungsaufgaben die Entwicklung von Evaluationsmethoden und -instrumenten, die ein Controlling der Umsetzung von Entscheidungen ermöglichen.

Zur erfolgreichen Umsetzung wurde das Sechs-Schritte-Konzept nach Krell<sup>3</sup> integriert (siehe Tabelle, Seite 9). Langfristige Ziele zur Herstellung der Chan-

chengleichheit von Frauen und Männern sind in den Senatsrichtlinien und in der Grundordnung festgelegt. Auf den aktuellen Bedarf gerichtete Ziele werden alle zwei Jahre anhand der Analyse der Organisation geprüft und fortgeschrieben oder geändert.

### 1.4.1 Controlling der Gleichstellungsmaßnahmen

Die Überprüfungen der gleichstellungspolitischen Ziele und Maßnahmen finden seit 1999 in einem zweijährigen Turnus statt. Die Gleichstellungsbeauftragte, die Fakultäten, die Zentralen Einrichtungen und die Verwaltung berichten über die Umsetzung der Maßnahmen, über den Stand der Zielerreichung und über neue Maßnahmen. Die Berichterstattung zum Gleichstellungsplan<sup>4</sup> bildet jeweils die Basis für die Schwerpunktsetzung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen. Der aktuelle Bericht für die letzten zwei Jahre „Bericht 2010“ ist zurzeit in Arbeit.

<sup>3</sup> In Deutschland wurde von Krell/Mückenberger/Tondorf - drei WissenschaftlerInnen - ein 6-Schritte-Konzept zur erfolgreichen Umsetzung von Gender Mainstreaming entwickelt. <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/arbeitshilfen,did=13562.html>

<sup>4</sup> Gleichstellung von Frauen und Männern an der Leibniz Universität Hannover. Bericht zum Gleichstellungsplan 2008 [http://www.gsb.uni-hannover.de/ffp\\_2008.html](http://www.gsb.uni-hannover.de/ffp_2008.html)



## A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 1.4.2 Evaluationsberichte von Programmen und Projekten

Die Evaluationen der hochschulinternen Gleichstellungsprojekte<sup>5</sup> und die Beteiligung an den Evaluationen von Kooperationsprojekten sind wichtige Maßnahmen zur Erfolgskontrolle und zur Qualitätsverbesserung geworden. Die Projekt- und Programmevaluationen werden von externen oder internen Expertinnen und Experten durchgeführt. Für die folgenden laufenden Projekte wurden Evaluationen durchgeführt:

- „FEET Frauen entdecken und erleben Technik 2006“. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit Bielefeld<sup>6</sup>
- Umfrage „Zufriedenheit mit dem Service für Familien“. Geplante Veröffentlichung 2011
- Benchmarking „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten“. HIS GmbH Hannover, geplante Veröffentlichung 2011
- Zwischenstand zur Studie „Ursachen geschlechtsspezifischer Segregation an Universitäten.“ RWTH Aachen Universität, geplante Veröffentlichung 2011

### 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

An der Leibniz Universität Hannover werden jährlich differenzierte und vergleichbare Daten zur Gleichstellungssituation erhoben. In den statistischen Publikationen als auch in internen Berichten für die Hochschulleitung werden Daten zur Gleichstellungssituation der Leibniz Universität regelmäßig ausgewiesen und analysiert. Die Analyse der Zahlen bietet forschungsbasierte und zeitnahe Informationen und bildet die Grundlage für die Formulierung neuer Ziele. Dabei werden grundsätzlich alle relevanten Organisationsebenen bzw. Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn geschlechterspezifisch betrachtet. Im Einzelnen sind dies:

- Studierende je angestrebter Abschlussprüfung nach Fakultäten und Lehreinheiten
- Altersstruktur der Studierenden
- Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer
- Studienabschlüsse nach Fakultäten, Lehreinheiten, Fächergruppen
- Altersstruktur der Absolventinnen und Absolventen
- Promotionen und Habilitationen
- Beschäftigungsverhältnisse aus Lan-

Umsetzung des Sechs-Schritte-Konzeptes an der LUH

Sechs-Schritte-Konzept	Was	Wer
1. Definition der gleichstellungspolitischen Ziele in Kenntnis des Ist-Zustandes	Strategische Hochschulplanung, Entwicklungsplanung, Grundordnung, Senatsrichtlinien	Präsidium, Senat und Hochschulrat
2. Analyse der Organisation - anhand des Datenmaterials und der Zielgruppen	Gleichstellungsplan Transparent und durchgängig alle 2 Jahre	Fakultäten Kommission für Gleichstellung
3. Entwicklung von Optionen - Welche Alternativen bestehen hinsichtlich der Realisierung?	Konzeption von bedarfsgerechten Programmen und Maßnahmen - Prüfung der Umsetzbarkeit - Umsetzung struktureller und personeller Maßnahmen	Gleichstellungsbeauftragte Kommission für Gleichstellung
4. Analyse der Optionen im Hinblick auf die voraussichtlichen Auswirkungen auf die Gleichstellung	Bedarfsorientierte Analyse und Bewertungskriterien von Arbeits- und Studienbedingungen	Personalentwicklung Gleichstellungsbeauftragte
5. Umsetzung der getroffenen Entscheidungen	Ressourcensteuerung nach Gleichstellungsparametern - Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement - Gender Consulting für Verbundprojekte	Präsidialstab Mitarbeiter/innen des Gleichstellungsbüros Vizepräsident für Verwaltung und Finanzen
6. Erfolgskontrolle und Evaluation - Wurden die Ziele erreicht? - Ursachen für Nicht- oder Teilerreichung? - Welche Maßnahmen sind notwendig?	Bericht zum Gleichstellungsplan - Beiträge der Fakultäten - Analyse der Veränderungen - Entwicklung und Konzipierung neuer Maßnahmen - Evaluationsberichte von Programmen und Projekten	Präsidium Fakultäten Kommission für Gleichstellung

desmitteln je Personalkategorie nach Fakultäten und Lehreinheiten

- Beschäftigungsverhältnisse aus Drittmitteln je Personalkategorie nach Fakultäten und Lehreinheiten
- Altersstruktur, planmäßiges Freiwerden und Neuberufungen von Professuren

Die wichtigsten Publikationen sind in diesem Zusammenhang der Jahresbericht und der Zahlenspiegel der Universität, die jährlich erscheinen. Die dort wiedergegebenen Daten werden selbstverständlich auch in der Fortschreibung des Gleichstellungsplans regelmäßig einer umfassenden Analyse unterzogen.

Auf der Basis der genannten Erhebungen werden alle Gleichstellungsmaßnahmen an der Leibniz Universität Hannover fortlaufend kritisch geprüft und bei Bedarf ersetzt oder angepasst.

<sup>5</sup> Die Evaluationsberichte sind digital auf den Internetseiten der LUH veröffentlicht. [http://www.gsb.uni-hannover.de/u2\\_publpres.html](http://www.gsb.uni-hannover.de/u2_publpres.html)

<sup>6</sup> Evaluation zum Projekt - FEET - Frauen entdecken und erleben Technik - Praxisangebote aus der Mikrosystemtechnik - unter Genderaspekten erproben, evaluieren und verstetigen. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. Prof. Barbara Schwarze, 2007

## A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

Geplant für 2011:

Die Einrichtung eines neuen Gender-Portals der Leibniz Universität Hannover. Diese Plattform wird alle bestehenden Gleichstellungsdaten und -aktivitäten bündeln und kompakt darüber informieren. Schnell und einfach sollen das Zahlenmaterial, die Gleichstellungspläne und Lehrveranstaltungen zu Gender- und Diversitythemen abrufbar sein.

Das Gender-Portal ist eine Ergänzung zu den vorhandenen Websites des Controllings mit „Zahlen und Fakten“ und des Gleichstellungsbüros ([www.gsb.uni-hannover.de](http://www.gsb.uni-hannover.de)), auf denen regelmäßig ein Newsletter mit den Informationen über die Gleichstellungsaktivitäten der LUH sowie die Informationen zum Service für Familien bereit gestellt werden.

### 3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Universitäre Rahmenbedingungen, die eine gute Vereinbarkeit von Familie und Karriere schaffen, sind ein Qualitätskriterium für ein familienfreundliches Klima und die Förderung einer individuellen Lebensplanung, von der der wissenschaftliche Nachwuchs besonders profitiert. Die Leibniz Universität Hannover hat seit 2008 das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ und ist Mitglied im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“.

### 3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

An der Leibniz Universität Hannover ist fast jede gewünschte Arbeitszeit im Einvernehmen mit den Vorgesetzten möglich. Dies regelt die Dienstvereinbarung der gleitenden Arbeitszeit. Flexible Arbeitszeitmodelle können sowohl in der täglichen Arbeitszeit als auch durch Teilzeitarbeitsplätze oder durch die Inanspruchnahme von Arbeitsplätzen der alternierenden Telearbeit sowie durch Job-Sharing familienfreundlich realisiert werden. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird eine individuelle Arbeitsorganisation ermöglicht; so fällt es ihnen auch leichter, ihre Beschäftigung mit familiären Aufgaben zu kombinieren. Dies gilt nicht nur für Eltern, sondern auch für Beschäftigte, die pflegebedürftige Angehörige betreuen.

Bei der Festlegung der Semestertermine werden die Schulferien berücksichtigt, bei den Sitzungsterminen der Gremien werden die Bedürfnisse von Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit familiären Aufgaben berücksichtigt (Rundschreiben des Präsidenten 2010).

Für Studierende gibt es die Möglichkeit, die Prüfungszeiträume zu Gunsten der Vereinbarkeit mit familiären Aufgaben zu flexibilisieren. Die Ansprechpartnerinnen und -partner hierfür stellen die jeweiligen Fakultäten. In einigen Studiengängen der Universität gibt es die Möglichkeit, ein Teil-

zeitstudium zu absolvieren. Der Antrag wird für jeweils ein Semester gestellt, in dem dann nur die Hälfte der in der Prüfungsordnung vorgesehenen Leistungspunkte absolviert werden muss. Das Teilzeitstudium wird beim Immatrikulationsamt beantragt.

### 3.2 Kinderbetreuungsangebote

Aus den Ergebnissen der zwischen 2007 und 2008 durchgeführten Befragung zur Verbesserung der Kinderbetreuung an der Leibniz Universität Hannover<sup>7</sup> ging hervor, dass die Organisation der Betreuung eines der größten Probleme für hochschulangehörige Eltern ist. Die Universität hat deshalb mit verschiedenen kompetenten Organisationen (pme Familienservice GmbH und AWO) 2008 (Großtagespflege) und 2010 (Bau einer Krippe) neue Kinderbetreuungseinrichtungen geschaffen, die künftig noch weiter ausgebaut werden sollen. Die Angebote und Öffnungszeiten orientieren sich an den Bedürfnissen von Studierenden und Beschäftigten der Universität.

Darüber hinaus gibt es weitere 60 Regelbetreuungsplätze für Kleinkinder in zehn von der Universität unterstützten Elterninitiativen wie den „Campuskrümel“, den „Schlossgespenstern“ und den „Gartenzwerge“.



Einrichtung	Typ / Standort	Zielgruppe	Plätze	Öffnungszeiten
Leibniz-Kids	Krippe / Herrenhäuser Str. 2 (universitätsnah)	8 Wochen bis 3 Jahre	30	Mo. - Fr.: 7 - 18 Uhr
Leibniz-Kids	Flexibles Back-up-Angebot bei Ausfall regulärer Betreuung und für Konferenzen	8 Wochen bis 12 Jahre	12	nach Bedarf
Wuselzwerge	Großtagespflege mit Tagesmüttern / Braunstr. 22 (universitätsnah)	2 Monate bis 12 Jahre	10	Mo. - Fr.: 8 - 17 Uhr
Kinderferien-Betreuung (Herbst- und Osterferien)	Angebot durch LUH / verschiedene Standorte an hannoverschen Hochschulen	6 bis 10 Jahre	50	jeweils eine Woche
Sommerferien-Betreuung	Angebot der AWO Hannover / verschiedene Standorte in Hannover	6 bis 11 Jahre	25	3 Wochen im Sommer

<sup>7</sup> Zur Betreuungssituation der Kinder von Studierenden und Beschäftigten der LUH. Auswertung der Bedarfserhebung zur Kinderbetreuung an der Leibniz Universität Hannover. URL: [http://www.gsb.uni-hannover.de/fileadmin/institut/pdf/Betreuungssituation\\_LUH.pdf](http://www.gsb.uni-hannover.de/fileadmin/institut/pdf/Betreuungssituation_LUH.pdf)

## A) Strukturelle Gleichstellungsstandards



### 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die DFG hat bereits 2003 eine Tagung zum Thema Dual Career Couples - Akademikerpaare durchgeführt und auf die Dringlichkeit hingewiesen, die familiären Bedürfnisse von Akademikerpaaren in die wissenschaftliche Personalentwicklung aufzunehmen. Inzwischen sind Double Appointments in Deutschland keine Seltenheit mehr. An der Leibniz Universität wurde erstmals 2010 ein Double Appointment im Exzellenzcluster Quest realisiert.

Darüber hinaus werden Ehe- und Lebenspartner von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei der Suche nach adäquaten Arbeitsmöglichkeiten durch die Kontakte zu Ministerien und Wirtschaftsunternehmen unterstützt. Es bestehen natürlich auch innerhalb der Hochschule Angebote, um Ehe- oder Lebenspartnern adäquate berufliche oder wissenschaftliche Arbeitsmöglichkeiten anzubieten. Dies wurde bereits mehrfach praktiziert. Berufsrückkehrerinnen nach der Familienphase erhalten die Möglichkeit, sich vor ihrem neuen Start ins Berufsleben über die aktuelle Situation am Arbeitsplatz zu informieren, eigene Wünsche zu formulieren und dadurch mögliche Veränderungen zu realisieren. Es werden weiterhin konsequent Rahmenbedingungen für eine gute Work-Life-Balance entwickelt und umgesetzt - durch eine familienorientierte Arbeitsorganisation, durch Kinderbetreuungsangebote und durch die Förderung von Dual Career Couples.

### 4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

#### 4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die Stellen- und Berufungsverfahren sind entsprechend den Vorgaben des Präsidiums nach transparenten, formalisierten, schriftlich festgelegten Regelungen und Richtlinien durchzuführen. Zu diesen nachprüfbar Standards gehören bspw.:

- Profilpapiere, die Aussagen über potenzielle Bewerberinnen und Bewerber verlangen,
- strukturierte Verfahren zur Vermeidung von Befangenheit,
- Verfahrensregelungen für Berufungskommissionen und Informationsschreiben für Bewerberinnen und Bewerber<sup>8</sup>.

Darüber hinaus beraten die Gleichstellungsbeauftragten die Verantwortlichen zur geschlechtergerechten Gestaltung der Verfahren.

Im Jahr 2010 hat die Leibniz Universität Hannover zusammen mit sieben anderen niedersächsischen Hochschulen an einem vom Ministerium für Wissenschaft und Kultur initiierten Benchmarking-Prozess „Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren“ unter Leitung der HIS GmbH teilgenommen. Die Ergebnisse werden im Frühjahr 2011 veröffentlicht.

#### 4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die Senatsrichtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern<sup>9</sup> enthalten Regelungen für Studierende und wissenschaftliche Nachwuchskräfte, die persönlichen Abhängigkeiten entgegenwirken, so z. B.:

- In jedem Studienfach soll nach Möglichkeit weibliches Lehrpersonal für die Abnahme von Prüfungen zur Verfügung stehen.
- An Auswahlverfahren soll – unbeschadet der Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten – mindestens eine Frau beteiligt sein.
- Für die Einhaltung dieser Bestimmungen setzen sich die Ombudsperson zur Sicherung guter Studienbedingungen und die Schiedsstelle der Graduiertenakademie ein. Diese stellen auch die Ansprechpartnerinnen und -partner in Konfliktsituationen dar.
- Auch für die Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis wurden Richtlinien festgelegt, die durch eine Ombudsperson vertreten werden. Im Falle des Verdachts auf wissenschaftliches Fehlverhalten kann sich jedes Mitglied der Universität von dieser Ombudsperson beraten lassen.

<sup>8</sup> Allgemeine Informationen über Berufungsverfahren an der Leibniz Universität Hannover (NTH-Fächer): [http://www.uni-hannover.de/imperia/md/content/dezernat2/merkblatt\\_fuer\\_bewerberinnen\\_und\\_bewerber\\_nth-faecher.pdf](http://www.uni-hannover.de/imperia/md/content/dezernat2/merkblatt_fuer_bewerberinnen_und_bewerber_nth-faecher.pdf)

<sup>9</sup> [http://www.gsb.uni-hannover.de/u2\\_richtlinien.htm](http://www.gsb.uni-hannover.de/u2_richtlinien.htm)

## B) Personelle Gleichstellungsstandards

### 1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

#### 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Frauen und Männer sind an allen Stufen des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses gleichberechtigt zu beteiligen. Ein besonderes Augenmerk der Gleichstellungsarbeit an der Leibniz Universität Hannover liegt auf der Qualifizierung und Rekrutierung wissenschaftlicher Nachwuchskräfte – vor allem des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in den Fächern mit geringeren Frauenanteilen.

##### 1.1.1 Schülerinnen

Für die Erhöhung der Studentinnenanteile in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, spielt die Gewinnung von Schülerinnen eine wichtige Rolle. Um Schülerinnen für diese Fächer zu begeistern, werden jährlich zahlreiche Informations- und Mitmachveranstaltungen angeboten. Pro Jahr nehmen ca. 5.000 Schülerinnen und junge Frauen an diesen Veranstaltungen teil.

##### 1.1.2 Studierende

Die Leibniz Universität Hannover setzt sich für eine kompetenzorientierte Weiterentwicklung ihres Studienangebotes ein, damit alle Studierenden gleichermaßen gute Einstiegschancen ins Berufsleben bzw. eine weiterführende akademische Karriere erhalten. Hierzu dienen u. a. die folgenden Programme und Projekte:

##### 1.1.3 Doktorandinnen und Postdocs

Trotz des hohen Anteils von Frauen bei den Studienabschlüssen von insgesamt 54% beginnt auf der Qualifikationsstufe der Promotion mit Ausnahme der Naturwissenschaftlichen Fakultät die „leaky pipeline“, d. h. die Frauenanteile nehmen ab. Zur Verbesserung dieser Situation stehen seit 15 Jahren jährlich mindestens 16 Qualifikationsstellen zur Verfügung, seit 10 Jahren gibt es eine Promotionsabschlussförderung für Frauen und Männer und seit 2009 die strukturierte Doktorandenausbildung. Für die Qualifizierungsphase Postdoc gab es im Zeitraum 2006 bis 2008 ein Programm mit 10 Stellen für Wissenschaftlerinnen. Dieses Programm wurde 2009 von dem Programm „Auf dem Weg zur Professur“ für Doktorandinnen und Habilitandinnen abgelöst. Die derzeit 10 Programmteilnehmerinnen werden zusätzlich in Kompetenzteams für Führungsaufgaben qualifiziert.

Programme und Projekte	Zielgruppe	Art / Zweck
Sommer-/Herbstuniversität	Schülerinnen ab 16 J.	Einblicke ins MINT-Studium
Schulportal uniKIK	Schüler/innen (Oberstufe)	leichterer Übergang Schule / Studium
Einsteins Enkeltöchter	Schülerinnen (Oberstufe)	Interesse an MINT wecken
Club Apollo 13	Schüler/innen (Oberstufe)	MINT-Wettbewerb
Ada Lovelace's Urenkinnen Initiative	Schüler/innen (Oberstufe)	Interesse an Informatik fördern
Nds. Zukunftstag für Jungen und Mädchen - Girls' Day	Schüler/innen ab 5. Klasse	Einblicke in Studium / Forschung
Mädchen-und-Technik-Kongress	Schülerinnen 10 -18 J.	Interesse an Technik wecken
Hochschulinforma-tionstage	Studieninteressierte	Informationen zum Studienangebot
TECH-BUFFET	Schüler/innen (Oberstufe)	Einblicke in Technik
Tecto You	Schüler/innen (Oberstufe)	Informationen über technische Berufe

Programme und Projekte	Zielgruppe	Art / Zweck
Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft	Studentinnen / Doktorandinnen	Schlüsselkompetenzen, Kontakte
Coaching und Beratung	Studierende / wiss. Nachwuchs	individuelle Karriereplanung
fiMINT	Studentinnen / Doktorandinnen	überfachliche wiss. Qualifikation
Femtec.Careerbuilding	MINT-Studentinnen	Schlüsselkompetenzen, Kontakte
Geplant für 2011: Schweißkurse	Studentinnen der MINT-Fächer	Technik erleben und gestalten
Jobfit	Studierende	Schlüsselkompetenzen

## B) Personelle Gleichstellungsstandards

Die genannten Programme und Projekte zur Unterstützung von Doktorandinnen werden wie alle anderen Angebote zur Nachwuchsförderung sehr gut angenommen.

### 1.1.4 Professorinnen / Professoren

In einer Podiumsdiskussion mit den hannoverschen Hochschulpräsidenten 2008 wurde die Frage „Wie kommen Frauen an hannoverschen Hochschulen in Spitzenpositionen?“ diskutiert. Um Professorinnen für die Leibniz Universität Hannover zu gewinnen und zu halten, hat das Präsidium 2008 beschlossen, dass potenzielle Bewerberinnen konkret angesprochen werden sollen. Es ist die Aufgabe der Fakultäten, Wissenschaftlerinnen gezielt zur Bewerbung aufzufordern. Das Präsidium erhält vor der Ausschreibung einen Bericht von den Fakultäten über deren Strategie bei der Talentsuche / Headhunting zur Gewinnung von Bewerberinnen. Ein weiterer Bestandteil zur gezielten Rekrutierung von Bewerberinnen ist die Förderung von Dual Career Couples.

### 1.1.5 Wissenschaftsstützendes Personal

Die Gleichstellungsaktivitäten ziehen sich durch alle Personalgruppen. Das Projekt „Vertretung in Hochschulsekretariaten“ kombiniert ein Personalentwicklungsprogramm und ein Serviceprogramm für die Fakultäten. Hochschulsekretärinnen haben die Möglichkeit, sich weiterzuqualifizieren, und die Institute erhalten bei personellen Engpässen Vertretungskräfte, die die Funktionsfähigkeit des Geschäftsbetriebs aufrecht erhalten. Dafür steht ein Pool von 7 qualifizierten Vertretungskräften zur Verfügung.

### 1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Das gleichstellungsorientierte Finanzmanagement gibt es an der Leibniz Universität Hannover seit 1999. Es ist aktuell in vier Blöcke unterteilt mit einer Gesamtsumme von ca. 2,8 Millionen Euro für das Jahr 2010.

- Formelgebundene Mittelverteilung nach Gleichstellungsparametern
- Mittel zur Umsetzung struktureller und personeller Gleichstellungsmaßnahmen
- Qualifikationsstellen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
- Service für Familien

#### 1.2.1 Formelgebundene Mittelverteilung nach Gleichstellungsparametern

Für die interne formelgebundene Mittelverteilung an die Fakultäten werden als

Programme und Projekte	Zielgruppe	Art / Zweck
Strukturierte Doktorandenausbildung	Doktorandinnen und Doktoranden	Formelle und informelle Unterstützung während der Promotion 10 Workshops und Veranstaltungen im Jahr
Promotion Plus	Postdocs	Aufbau von Karrierenetzwerken mit der Wirtschaft
Nachwuchsförderung auf dem Weg zur Professur	wiss. Nachwuchs (MINT)	16 Qualifizierungsstellen mit kontinuierlicher Wiederbesetzung
Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft <sup>10</sup>	Studentinnen / Doktorandinnen	25 Tandems im Jahr Schlüsselqualifikationen, Kontakte
fiMINT	MINT-Studentinnen / Doktorandinnen	12-14 Workshops zur überfachlichen Qualifikation für eine wissenschaftlichen Karriere
Coachings und Trainings	Studierende / wissenschaftlicher Nachwuchs Frauen und Männer	3 kostenfreie Coachingeinheiten pro Person Unterstützung individueller Karriereplanung
Promotionsabschlussförderung Stellen und Stipendien	promovierende Eltern Frauen und Männer	5 - 8 Förderungen jährlich Promotionsabschluss mit Familie
Datenbank niedersächsischer Wissenschaftlerinnen (DAWN) <sup>11</sup>	Wissenschaftseinrichtungen	250 Biografien von Nachwuchswissenschaftlerinnen Vernetzung, Präsentation von vitae

Indikatoren die Zahlen der neuberufenen Professorinnen, die Zahl der Promotionen von Frauen und die Zahl der Absolventinnen bewertet.

Bei den Indikatoren Neuberufungen, Anzahl der Absolventinnen und Promotionen von Frauen wird der Durchschnitt über drei Jahre berücksichtigt. Dies führte bspw. 2010 bei den Fakultäten Mathematik, Physik sowie Bauingenieurwesen und Geodäsie jeweils zu einer Budgeterhöhung von ca. 80.000 Euro.

<sup>10</sup> Im Programm Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft sind seit 2000 ca. 170 Tandems durch das Programm gegangen

[http://www.gsb.uni-hannover.de/u2\\_wuw.htm](http://www.gsb.uni-hannover.de/u2_wuw.htm)

<sup>11</sup> Online-Datenbank niedersächsischer Wissenschaftlerinnen

<http://www.dawn.uni-hannover.de/>

## B) Personelle Gleichstellungsstandards



### 1.2.2. Mittel zur Umsetzung struktureller und personeller Gleichstellungsmaßnahmen

Für strukturelle und personelle Gleichstellungsmaßnahmen stellte die Leibniz Universität Hannover in den Jahren 2007 bis 2010 jährlich Mittel in Höhe von 300.000 Euro zur Verfügung. Diese Summe setzt sich aus Personal- und Sachmitteln zur Durchführung von auf Gleichstellung ausgerichteten Projekten und Programmen zusammen.

Anhand der Analysen und Bewertungen zur Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern durch den Gleichstellungsplan werden bei den jährlichen Budgetgesprächen die Mittel festgesetzt.

Beispielsweise werden vier Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros zur Durchführung der Nachwuchsprogramme wie „Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft“, „fIMINT“, „Femtec“ und „Auf dem Weg zur Professur“ finanziert. Auf die Fakultäten verteilen sich weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Gleichstellungsaktivitäten konzipieren und koordinieren.

### 1.2.3 Qualifikationsstellen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Ein dritter großer Bereich ist die konkrete Nachwuchsförderung von Wissenschaftlerinnen mit 16 Stellen zur Promotion und Habilitation, die seit 1999 immer wieder besetzt werden, sobald eine Stelle aufgrund einer abgeschlossenen Qualifikation frei wird. Diese Stellen werden zu gleichen Teilen von den Fakultäten und aus zentralen Mitteln finanziert. Hinzu kommt die Promotionsabschlussförderung für Frauen und Männer durch Stellen oder Stipendien in Höhe von 75.000 jährlich seit 2002. Darüber hinaus wurden auch erfolgreich Mittel aus regionalen und bundesweiten Programmen zur Förderung des weiblichen Nachwuchses oder im Rahmen des Professorinnenprogramms beantragt und bewilligt.

### 1.2.4 Service für Familien

Der Service für Familien und die Angebote zur Kinderbetreuung und Notfallbetreuungsangebote wurden in den letzten Jahren ausgebaut. 2009 wurde eine halbe Stelle für den gesamten Bereich Service für Familien eingerichtet. 2010 betragen die Baukosten der Krippe Leibniz-Kids 1,2 Millionen Euro und die Betreuungskosten ca. 260.000 Euro.

## 2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die Leibniz Universität Hannover bietet regelmäßig Programme zur gleichstellungsorientierten Personalentwicklung auf allen Qualifikationsstufen an. Diese Strategie ist auf der Leitungsebene verankert und profitiert von den entsprechenden Ressourcen. Die aktuellsten Programme werden im Folgenden beschrieben.

- Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft. Laufzeit zweijährlich seit 2000, Zielgruppe: wechselnd Studentinnen und Doktorandinnen. Kurzbeschreibung: Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Tandempartnerschaften aus Wissenschaft und Wirtschaft. Insgesamt wurden 160 Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert.
- Preis für Aktive Gleichstellungsarbeit und Genderforschung, Preisgeld 5000 Euro, Vergabe: zweijährlich seit 2001, Zielgruppe: Wissenschaftliche oder andere Einrichtungen der Leibniz Universität Hannover, Frauengruppen und im Ausnahmefall auch Einzelpersonen. Kurzbeschreibung: Dieser Preis wurde am 19.04.00 vom Senat der Leibniz Universität Hannover beschlossen. Ziel des Preises ist es, Projekte und Initiativen im Bereich der Gleichstellungsarbeit und Frauenforschung auszuzeichnen und durch das Preisgeld künftige Aktivitäten auf diesem Gebiet zu stärken.
- Welcome Workshop für Neuberufene, Laufzeit: jährlich seit 2006, Zielgruppe: neuberufene Professorinnen und Professoren. Kurzbeschreibung: Ihnen wird im Rahmen des Welcome Workshops auch die Bedeutung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe und Auftrag vorgestellt und vermittelt. Im Anschluss werden für Professoren und Professorinnen im ersten Jahr regelmäßig Gruppencoachings angeboten
- Führungskräfte trainings, Supervisionen und Coachings. Zielgruppe: Professorinnen der LUH. Kurzbeschreibung: Es werden 4-mal im Jahr seit 2004 fakultätsübergreifende Gruppencoachings angeboten. Ein neues Führungstraining wurde 2010 für 5 junge Nachwuchswissenschaftlerinnen bereitgestellt, das handlungsorientierte Programm think leadership & act, Bielefeld unterstützt Frauen in Führungspositionen
- Gender Consulting für Verbundprojekte. Zielgruppe: Antragstellende Einrichtungen. Kurzbeschreibung: Beratung, ein

## B) Personelle Gleichstellungsstandards



gleichstellungsorientierter Maßnahmenkatalog sowie Textbausteine stehen den Antragstellenden zur Verfügung. Weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen an Förderverfahren von Forschungsförderungsorganisationen sind Imageanzeigen in großen deutschen Zeitungen, <sup>12</sup>Nominierungen von Wissenschaftlerinnen für Wissenschaftspreise, z. B. Auszeichnung von Prof. Antje Stockman durch den Niedersächsischen Wissenschaftspreis 2009 und Dr.-Ing. Katharina Fischer, Preisträgerin des Bertha Benz-Preises für Ingenieurinnen 2009

Geplant für 2011: Durchführung einer Internationalen Konferenz „Equality and Diversity – International Standards“

### 3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Die Leibniz Universität Hannover bietet eine Reihe von Führungskräfte trainings an. Die Führungskräfte werden für Stereotypen und andere Ursachen von Verzerrungseffekten sensibilisiert.

Zur Information und Weiterbildung im Bereich „gender bias“ tragen auch das Weiterbildungsprogramm des Dezernats Organisations- und Personalentwicklung und die Hochschulübergreifende Weiterbildung mit Kursen zur Vermittlung von Genderkompe-

tenz bei, z. B. Vorträge mit Marion Knaths „Spiele mit der Macht“.

Zahlreiche genderorientierte Lehrveranstaltungen in den Fakultäten leisten den größten Beitrag gegen Rollenstereotypen für die Studierenden, vgl. Seite 6, A 1.2. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Veranstaltungen und Workshop-Angebote vom Gleichstellungsbüro, der Graduiertenakademie und anderen Einrichtungen: Kamingspräche zu aktuellen Gleichstellungsfragen und zum Berufseinstieg, Workshops zur Familienplanung „Aufstieg mit Anhang“, Podiumsdiskussion „Wie kommen Frauen an hannoverschen Hochschulen in Spitzenpositionen?“, Symposium „Originell, interdisziplinär, grenzüberschreitend – wissenschaftliche Karriere oder akademische Sackgasse?“ und vieles mehr.

Der monatlich erscheinende Newsletter des Gleichstellungsbüros veröffentlicht die Veranstaltungen, die Programme und Projekte sowie die Workshops und den Service für Familien der Leibniz Universität Hannover.

<sup>12</sup> Der Wissenschaftspreis Niedersachsen 2009 - <http://www.gsb.uni-hannover.de/538.htm>

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben



Präsident der Leibniz Universität Hannover  
Februar 2011

11	Leibniz
102	Universität
1004	Hannover

# Moment mal!

Sie haben Ingenieurwissenschaften studiert?  
Physik oder Mathematik?  
Dann suchen wir Sie!

**Wir bieten:**

fast 180 Jahre ingenieurwissenschaftliche Tradition, Spitzenergebnisse bei aktuellen Forschungsrankings und unzählige Möglichkeiten, mit einer Promotion an den großen Fragen der Zukunft mitzuarbeiten.

**Bereichern Sie uns mit Ihrem Wissen und Ihrer Vision. Wir freuen uns auf Sie!**

Die Forschungseinrichtungen der Fakultät für Maschinenbau an der Leibniz Universität Hannover.

[www.ingenieurin.uni-hannover.de](http://www.ingenieurin.uni-hannover.de)

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Leibniz Universität Hannover - Gesamt

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2007]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2009]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	11.170	9.016	55	45	11.295	8.573	57	43	1)	1)
Anzahl der Studienabschlüsse im Jahr	1.211	1.466	45	55	1.332	1.540	46	54	46%	54%
Anzahl der Promotionen im Jahr	206	99	68	32	240	121	66	34	64%	36%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender					1.760	944	65	35	62%	38%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	9	4	69	31	11	1	92	8	2)	2)
Juniorprofessuren	16	10	62	38	19	6	76	24	60%	40%
Professuren C3/W2	85	18	83	17	78	19	80	20	75%	25%
Professuren C4/W3	141	22	87	13	159	28	85	15	82%	18%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	11	2	85	15	11	2	85	15	80%	20%

Beschäftigungsverhältnisse zum Stand:12/2009

Studierenden- und Abschlusszahlen Studienjahr 2009

Anzahl Promovierender Stand 10/2010

1) Aufgrund fehlender Einflussmöglichkeiten der Hochschule sind keine veritablen Daten prognostizierbar. Für die natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge sollen Studentinnen gewonnen werden.

2) Aufgrund der insgesamt geringen Zahl der Habilitationen ergeben bereits geringe Veränderungen hohe Schwankungen der Anteile, daher werden keine Zielzahlen für Habilitationen formuliert. Zielgröße ist aber grundsätzlich der Absolventinnenanteil.

Es gilt für alle Fächer das Kaskadenprinzip, d.h., die Steigerung des Frauenanteils orientiert sich an dem jeweiligen Frauenanteil der vorangegangenen Qualifikationsstufe.



## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Architektur und Landschaft

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2007]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2009]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	594	726	45	55	487	676	42	58	42%	58%
Anzahl der Studienabschlüsse im Jahr	102	138	43	58	109	165	40	60	40%	60%
Anzahl der Promotionen im Jahr	2	1	67	33	3	6	33	67	33%	67%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender					48	52	48	52	48%	52%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0			0	0				
Juniorprofessuren	2	1	67	33	0	1	0	100	50%	50%
Professuren C3/W2	12	4	75	25	11	4	73	27	70%	30%
Professuren C4/W3	8	3	73	27	8	2	80	20	80%	20%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	0	1	0	100	0	1	0	100	k.A. möglich	k.A. möglich

Beschäftigungsverhältnisse zum Stand:12/2009  
 Studierenden- und Abschlusszahlen Studienjahr 2009  
 Anzahl Promovierender Stand 10/2010

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2007]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2009]				Zielvorgabe für 2013	
									Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	752	306	71	29	792	349	69	31	60%	40%
Anzahl der Studienabschlüsse im Jahr	88	34	72	28	77	43	64	36	60%	40%
Anzahl der Promotionen im Jahr	19	3	86	14	19	6	76	24	70%	30%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender					170	57	75	25	70%	30%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0			0	0				
Juniorprofessuren	2	0	100	0	3	0	100	0	75%	25%
Professuren C3/W2	4	0	100	0	4	0	100	0	75%	25%
Professuren C4/W3	15	1	94	6	12	2	86	14	80%	20%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100	0	1	0	100	0	k.A. möglich	k.A. möglich

Beschäftigungsverhältnisse zum Stand:12/2009  
 Studierenden- und Abschlusszahlen Studienjahr 2009  
 Anzahl Promovierender Stand 10/2010

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Elektrotechnik und Informatik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2007]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2009]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1296	166	89	11	1340	152	90	10	84%	16%
Anzahl der Studienabschlüsse im Jahr	190	24	89	11	138	25	85	15	85%	15%
Anzahl der Promotionen im Jahr	23	0	100	0	33	2	94	6	90%	10%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender					309	37	89	11		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0			0	0			50%	50%
Juniorprofessuren	3	2	60	40	3	2	60	40	75%	25%
Professuren C3/W2	5	0	100	0	4	0	100	0	75%	25%
Professuren C4/W3	18	2	90	10	21	2	91	9	90%	10%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100	0	1	0	100	0	k.A. möglich	k.A. möglich

Beschäftigungsverhältnisse zum Stand:12/2009

Studierenden- und Abschlusszahlen Studienjahr 2009

Anzahl Promovierender Stand 10/2010

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Juristische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2007]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2009]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	733	891	45	55	699	935	43	57	43%	57%
Anzahl der Studienabschlüsse im Jahr	106	139	43	57	52	54	49	51	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr	12	6	67	33	13	5	72	28	70%	30%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender					172	103	63	37	64%	36%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0			0	0				
Juniorprofessuren	0	0			0	0				
Professuren C3/W2	2	2	50	50	2	2	50	50	50%	50%
Professuren C4/W3	14	0	100	0	14	0	100	0	90%	10%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100	0	1	0	100	0	k.A. möglich	k.A. möglich

Beschäftigungsverhältnisse zum Stand:12/2009  
 Studierenden- und Abschlusszahlen Studienjahr 2009  
 Anzahl Promovierender Stand 10/2010

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Maschinenbau

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2007]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2009]				Zielvorgabe für 2013	
									Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1901	283	87	13	2343	352	87	13	85%	15%
Anzahl der Studienabschlüsse im Jahr	127	24	84	16	143	22	87	13	85%	15%
Anzahl der Promotionen im Jahr	35	6	85	15	35	3	92	8	90%	10%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender					238	42	85	15	85%	15%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100	0	1	0	100	0	90%	10%
Juniorprofessuren	0	0			0	0				
Professuren C3/W2	3	0	100	0	4	0	100	0	90%	10%
Professuren C4/W3	12	1	92	8	14	1	93	7	89%	11%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100	0	1	0	100	0	k.A. möglich	k.A. möglich

Beschäftigungsverhältnisse zum Stand:12/2009  
 Studierenden- und Abschlusszahlen Studienjahr 2009  
 Anzahl Promovierender Stand 10/2010

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Mathematik und Physik										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2007]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2009]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1017	497	67	33	1060	504	68	32	60 (Fach)/ 50(Lehramt)	40(Fach)/ 50(Lehramt)
Anzahl der Studienabschlüsse im Jahr	90	96	48	52	124	75	62	38	70(Fach)/ 50(Lehramt)	30(Fach)/ 50(Lehramt)
Anzahl der Promotionen im Jahr	27	7	79	21	26	5	84	16	siehe Studierende	siehe Studierende
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender					223	52	81	19	70%	30%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	0	100	0	2	0	100	0	80%	20%
Juniorprofessuren	6	0	100	0	8	0	100	0	80%	20%
Professuren C3/W2	15	0	100	0	18	0	100	0	90%	10%
Professuren C4/W3	18	2	90	10	24	2	92	8	90%	10%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100	0	1	0	100	0	k.A. möglich	k.A. möglich

Beschäftigungsverhältnisse zum Stand:12/2009  
Studierenden- und Abschlusszahlen Studienjahr 2009  
Anzahl Promovierender Stand 10/2010

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Naturwissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2007]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2009]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1351	1531	47	53	1307	1508	46	54	47%	53%
Anzahl der Studienabschlüsse im Jahr	133	244	35	65	198	283	41	59	42%	58%
Anzahl der Promotionen im Jahr	61	43	59	41	68	74	48	52	48%	52%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender					264	247	52	48	50%	50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100	0	3	1	75	25	75%	25%
Juniorprofessuren	2	3	40	60	2	1	67	33	60%	40%
Professuren C3/W2	22	4	85	15	24	6	80	20	80%	20%
Professuren C4/W3	21	2	91	9	24	3	89	11	80%	20%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100	0	1	0	100	0	k.A. möglich	k.A. möglich

Beschäftigungsverhältnisse zum Stand:12/2009

Studierenden- und Abschlusszahlen Studienjahr 2009

Anzahl Promovierender Stand 10/2010

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2007]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2009]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1891	3332	36	64	1678	2836	37	63	40%	60%
Anzahl der Studienabschlüsse im Jahr	213	642	25	75	303	729	29	71	35%	65%
Anzahl der Promotionen im Jahr	16	27	37	63	28	13	68	32	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender					213	275	44	56	50%	50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	4	43	57	5	0	100	0	50%	50%
Juniorprofessuren	1	4	20	80	1	1	50	50	50%	50%
Professuren C3/W2	20	8	71	29	10	7	59	41	55%	45%
Professuren C4/W3	18	9	67	33	22	13	63	37	55%	45%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100	0	1	0	100	0	k.A. möglich	k.A. möglich

Beschäftigungsverhältnisse zum Stand:12/2009  
 Studierenden- und Abschlusszahlen Studienjahr 2009  
 Anzahl Promovierender Stand 10/2010



## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2007]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2009]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1632	1268	56	44	1583	1252	56	44	50%	50%
Anzahl der Studienabschlüsse im Jahr	159	113	58	42	174	121	59	41	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr	11	6	65	35	15	7	68	32	65%	35%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender					123	79	61	39	60%	40%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0			0	0				
Juniorprofessuren	0	0			0	1	0	100	50%	50%
Professuren C3/W2	1	0	100	0	1	0	100	0	100%	0%
Professuren C4/W3	16	2	89	11	19	3	86	14	77%	33%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100	0	1	0	100	0	k.A. möglich	k.A. möglich

Beschäftigungsverhältnisse zum Stand:12/2009  
 Studierenden- und Abschlusszahlen Studienjahr 2009  
 Anzahl Promovierender Stand 10/2010