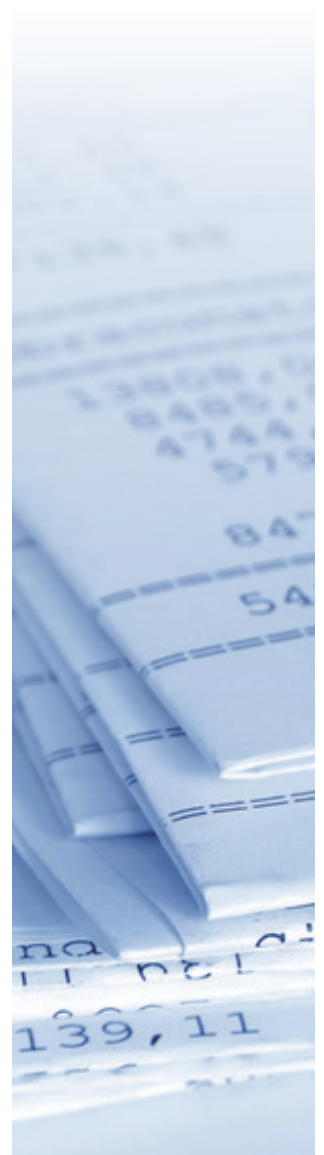


Abschlussbericht Leibniz Universität Hannover

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft 2013



Inhalt

Einleitung	2
A) Strukturelle Gleichstellungsstandards	2
1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen.....	2
1.1 Verankerung auf Leitungsebene	2
1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fakultäten.....	3
1.2.1 Übersicht der fakultätsspezifischen Maßnahmen und Aktivitäten.....	4
1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen.....	8
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	8
2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	9
3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	10
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation.....	10
3.2 Kinderbetreuungsangebote.....	10
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	11
4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe.....	11
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	11
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten.....	11
B) Personelle Gleichstellungsstandards	12
1 Personal und die Verteilung von Ressourcen	12
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	12
1.2 Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	12
1.3 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	13
2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung.....	14
2.1 Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen an den Förderverfahren von Forschungsförderungsorganisationen, z. B. der DFG	14
3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte.....	15
3.1 Erläuterung der Zielvorgaben insgesamt	15
Ausblick.....	16
Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben	

Einleitung

Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft steht als prominenter Wert im Leitbild¹ der Leibniz Universität Hannover. Seit mehr als 20 Jahren ist die Gleichstellungsarbeit strukturell und personell, zentral und dezentral auf der Leitungsebene institutionalisiert und durch über 135 Maßnahmen durchgängig und sichtbar verankert.

Mit 23.000 Studierenden ist die Leibniz Universität Hannover die zweitgrößte Universität in Niedersachsen. Den inhaltlichen Schwerpunkt bilden die technischen und naturwissenschaftlichen Fächer. Die Erhöhung des Anteils von Frauen in den MINT-Fächern ist eine besonders wichtige Aufgabe. Somit liegt der Fokus der Gleichstellungsarbeit auf der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, der Erhöhung des Anteils von Professorinnen und der Etablierung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur.

In der DFG-Bewertung von 2011 wurde die Leibniz Universität Hannover in das Stadium 3 eingestuft mit einem überzeugenden Gesamtkonzept, das überwiegend implementiert ist.

Dieser Abschlussbericht dokumentiert und beschreibt die beschlossenen und implementierten Maßnahmen zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Die im Zwischenbericht 2011 geplanten Maßnahmen, wie beispielsweise die Talentsuche zur Erhöhung des Anteils von Professorinnen, die Einrichtung einer Gastprofessur für Gender und Diversity, Führungsqualifikation für Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Einrichtung eines Genderportals wurden erfolgreich umgesetzt und sind in den jeweiligen Strukturen implementiert. Anlässlich des 20-jährigen Bestehens der Gleichstellungsarbeit 2011 wurden unter dem Motto "Chancengleichheit in der Wissenschaft - 20 Jahre Gleichstellung" monatlich zahlreiche genderspezifische Veranstaltungen durchgeführt².

Für die Zukunft bleibt erhöhter Handlungsbedarf bei der Qualifizierung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, um den Anteil von Wissenschaftlerinnen konsequent zu erhöhen. Als neues Handlungsfeld ist die Etablierung eines Diversity Management beschlossen worden und ergänzt die Gesamtstrategie zur Gleichstellung.

Die Verantwortung für diesen Abschlussbericht trägt das Präsidium. Das Präsidium, der Senat und der Hochschulrat haben den Bericht im Januar 2013 beschlossen. Die Dekaninnen und Dekane, die Kommission für Gleichstellung, die zentrale und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten waren an der Erstellung beteiligt.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Gleichstellung ist durch transparente Verfahren und Strukturen in den Hochschuleinrichtungen fest verankert. Die Gesamtverantwortung für die Steuerung liegt beim **Präsidium**. Die Verantwortung für Grundsatzentscheidungen hat der **Präsident**. Die **Vizepräsidentin für Lehre**, Studium und Weiterbildung leitet die Kommission für Gleichstellung. Der **Vizepräsident für Forschung** verantwortet die Bereiche Genderforschung und Gleichstellung in Forschungsanträgen. Der **Hauptamtliche Vizepräsident** ist verantwortlich für die Umsetzung in den Service- und Dienstleistungseinrichtungen und für das gleichstellungsorientierte Finanzmanagement, vgl. B 1.3, Seite 13. Die hauptamtliche **zentrale Gleichstellungsbeauftragte** ist beratendes Mitglied

¹ Leitbild der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover - Das Potenzial aller nutzen - wir eröffnen Chancen <http://www.uni-hannover.de/de/universitaet/ziele/leitbild/darstellung/index.php#9>

² vgl. Veranstaltungskalender 2011, http://www.20jahregsb.uni-hannover.de/u1_aktuelles1.html

mit Antrags- und Rederecht im Präsidium, im Senat, im Hochschulrat sowie in Kommissionen und in Berufungsverfahren. Sie berät die Hochschulleitung und die Fakultäten bei der Implementierung und Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen. Sie verfügt über ein zentrales Gleichstellungsbüro und ein Budget zur Anschubfinanzierung von Projekten, zur Durchführung von Programmen sowie für den Familienservice.

Tabelle 1: Ausstattung der Gleichstellung auf Leitungsebene

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung jährlich	Nachhaltigkeit
Gleichstellungsbeauftragte / Gleichstellungsbüro: Personal- und Sachmittel sowie Mittel für gleichstellungsspezifische Aktivitäten an Fakultäten und Zentralen Einrichtungen	implementiert	seit 1992	212.000 €	nachhaltig verankert
Service für Familien Angebote zur Kinderbetreuung, Beratung zur Pflege von Angehörigen, Netzwerk Dual Career Couples etc	implementiert	seit 2010	350.000 €	nachhaltig verankert

Die zentrale **Kommission für Gleichstellung** analysiert alle zwei Jahre im Bericht zum **Gleichstellungsplan** die Situation. Sie definiert die Gleichstellungsziele und leitet daraus Maßnahmen ab. Zu den so verankerten Standards gehört u.a. das Programm zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses „Auf dem Weg zur Professur“, die Promotionsabschlussförderung, das Programm Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft der jährlich stattfindende Welcome Workshop für neuberufene Professorinnen und Professoren, und die Alternierende Telearbeit.

Der **Senat** regelt über die **Grundordnung (§14)** die Aufgaben und Verantwortlichkeit für Gleichstellung in den Organen und Gremien. Der Senat kontrolliert die Einhaltung der **Berufungsrichtlinien**. Er diskutiert und beschließt den turnusmäßig erstellten Bericht zum Gleichstellungsplan. Er achtet grundsätzlich darauf, dass Gleichstellung durchgängig in allen **Richtlinien und Ordnungen** enthalten ist. Der Senat wählt die Gleichstellungsbeauftragte auf Vorschlag der Kommission für Gleichstellung. Der **Hochschulrat** diskutiert und bewertet die Maßnahmen zur Herstellung der Chancengleichheit und nimmt dazu Stellung.

Tabelle 2: Maßnahmen auf der Leitungsebene

Maßnahme	Status	Startzeitpunkt	Nachhaltigkeit
Präsident Präsidium - Ressortzuteilung der Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten	implementiert	1991 2006	nachhaltig verankert
Senat - Verankerung von Gleichstellung in den Senatsrichtlinien und Ordnungen	implementiert	1991/ 1995	nachhaltig verankert
Hauptamtliche zentrale Gleichstellungsbeauftragte	implementiert	1999	nachhaltig verankert
Kommission für Gleichstellung	implementiert	1999	nachhaltig verankert
Hochschulrat	implementiert	2004	nachhaltig verankert

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fakultäten

Die **Fakultäten** sind an der Weiterentwicklung und Umsetzung gleichstellungsorientierter Maßnahmen und Programme beteiligt. Jede Fakultät hat eine vom Fakultätsrat gewählte **dezentrale Gleichstellungsbeauftragte**, die als beratendes Mitglied im Fakultätsrat und bei Stellenbesetzungs- und Berufungskommissionen auf vorurteilsfreie Beurteilungen achtet und ein **Vetorecht**

hat. Der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten stehen jährlich **Entlastungsmittel** zur Verfügung. Die Zusammenarbeit der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten findet regelmäßig im **Rat der Gleichstellungsbeauftragten** statt.

Die Fakultäten legen Zielgrößen bezüglich des Frauenanteils auf allen Karrierestufen fest. Vor der Ausschreibung von Professuren, legen die Fakultäten dem Präsidium **Namenslisten von potenziellen Bewerberinnen** vor. Die Maßnahmen zur Zielerreichung werden durchgängig dokumentiert und alle zwei Jahre im Bericht zum Gleichstellungsplan³ veröffentlicht. Mit der **formelgebundenen Mittelverteilung** werden die Gleichstellungserfolge honoriert, vgl. B 1.3.

Um Genderthemen noch stärker in den Fakultäten zu verankern, wurde 2011 eine **Gastprofessor für Gender und Diversity** eingerichtet. Mit der Gastprofessur werden aktuelle Forschungsstandards der Frauen- und Geschlechterforschung vermittelt. Die Fakultäten können diese Gastprofessur im Präsidium mit einem Personenvorschlag für ein Jahr beantragen und besetzen. Die Personalkosten werden zentral zur Verfügung gestellt und die Fakultäten tragen die Kosten für die sächliche Ausstattung. Mit Dr. Markus Prechtel von der Universität Siegen erhielt die Naturwissenschaftliche Fakultät den ersten Gastprofessor für Gender und Diversity. Von Oktober 2011 bis September 2012 war Dr. Prechtel am Institut für Didaktik der Naturwissenschaften tätig. Sein Lehr- und Forschungsschwerpunkt sind die „Gender Studien in der naturwissenschaftlichen Ausbildung“.⁴ Im November 2012 fand die Staffelübergabe der Gastprofessur an Dr. Armgard von Reden statt. Sie ist seit Oktober 2012 an der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik tätig. Ihre thematischen Schwerpunkte liegen in den Bereichen „Interkulturelle Kompetenz“ sowie „Diversity- und Gendermanagement“.

Tabelle 3: Strukturelle Maßnahmen in den Fakultäten

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung jährlich	Nachhaltigkeit
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	implementiert	Seit 1997	66.000 €	nachhaltig verankert
Formelgebundene Mittelverteilung - 4% für Gleichstellung	implementiert	Seit 2008	355.000 €	nachhaltig verankert
Gastprofessur für Gender und Diversity	implementiert	Seit 2011	80.000 €	nachhaltig verankert

1.2.1 Übersicht der fakultätsspezifischen Maßnahmen und Aktivitäten

Die Fakultäten setzen die zentral beschlossenen Maßnahmen und Verfahren um. Darüber hinaus setzen sie entsprechend der jeweiligen Fachkultur eigene gleichstellungsrelevante Akzente.

An der **Fakultät für Architektur und Landschaft** hat sich das **Forum „gender_archland“** etabliert, das den Austausch und Wissenschaftstransfer über genderbezogene Aktivitäten zum Schwerpunkt hat. Für die inhaltliche Aufwertung und zur personellen Ausstattung wurde 2011 eine **Juniorprofessur mit der Denomination „Gender und Raum“** vom Ministerium für Wissenschaft und Kultur eingeworben und 2012 besetzt. Die Fakultät hatte 2012 die zweithöchste Frauenquote bei den Professuren mit insgesamt 25%. Bei den C4/W3-Professuren betrug die Quote 20%. Veranstaltungen und Kongresse zu Genderthemen sind an dieser Fakultät eine Selbstverständlichkeit. So fand beispielsweise die internationale Konferenz "Theorizing and Practising Gender-Sensitive Planning in European Discourse" vom 25. bis 28.04.2012 statt.

Die **Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie** verfolgt die Nachwuchsförderung auf allen Qualifikationsebenen. Die Fakultät beteiligt sich insbesondere an den Maßnahmen, die sich an Schülerinnen, richten und an dem Programm "Auf dem Weg zur Professur" mit fünf

³ vgl. Bericht zum Gleichstellungsplan 2011

http://www.gleichstellungsbuero.uni-hannover.de/fileadmin/institut/pdf/121002GleichstellungsplanLUH_WEB.pdf

⁴ <http://www.gendergastprofessur.uni-hannover.de/prechtel.html>

Nachwuchswissenschaftlerinnen, deren E-13-TV-L-Stellen die Fakultät zur Hälfte finanziert. Die Fakultät strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen auf den Qualifikationsebenen an. Für Studieninteressierte beteiligt sich die Fakultät an den universitätsweiten Programmen und Veranstaltungen, zum Beispiel mit dem Teilprojekt "Bau einer Spaghetti-Brücke". Im Berichtszeitraum wurde die W2-Professur "Wasser- und Abwasserbiologie" mit der international anerkannten und ausgezeichneten Professorin Regina Nogueira besetzt. Bei Ausschreibungen von Professuren werden gezielt Wissenschaftlerinnen gesucht und persönlich angesprochen.

Die **Fakultät für Elektrotechnik und Informatik** ist neben der Gastprofessur für Gender und Diversity in vielen Gleichstellungsinitiativen involviert und führt auch eine eigene Gleichstellungskommission. Für ihre Doktorandinnen bietet die Fakultät laufende Forschungsprojekte mit eingegliederten besonderen Gendermaßnahmen an, wie beispielsweise internationale **Workshops in System- und Rechnerarchitektur** mit international anerkannten Forschern zum Aufbau von Netzwerken. Darüber hinaus möchte sich die Fakultät zukünftig noch stärker an den Frauenprogrammen der Deutschen Messe AG beteiligen, an der internationalen Young Leaders Conference teilnehmen sowie Kooperationen mit Industrieunternehmen ausbauen, um die Promotion und den Berufseinstieg von Mitarbeiterinnen zu stärken. Für Studentinnen bietet die Fakultät sowohl **Löturse** als auch **Exkursionen** (beispielsweise zur CeBIT) im Rahmen der Initiative „**ET&INF goes MINT**“ an. Es ist geplant, die Exkursionen aufs Ausland zu erweitern (China). Des Weiteren wird es ein „**Lunch and Learn**“ geben, bei dem insbesondere Studentinnen die Möglichkeit haben, sich mit externen Sprecherinnen aus Industrie, Wirtschaft, Verwaltung und Politik auszutauschen. Aber auch im Bereich SchülerInnenförderung ist die Fakultät sehr aktiv. So unterstützt sie beispielsweise die "Ada Lovelace's Urenkelinnen-Initiative", hält Patenschaften zu Gymnasien und hat den mobilen Messestand „Zukunftsmobil“ entwickelt. Darüber hinaus möchte die Fakultät **Botschafterinnen** (Studentinnen oder Doktorandinnen) einsetzen, um gezielt SchülerInnen auf Messen und Veranstaltungen anzusprechen. Die Fakultät für Elektrotechnik und Informatik wird sich zukünftig auch an der EWeek (Engineers Week) beteiligen und die Kooperation mit den Arbeitsagenturen ausbauen.

An der **Juristischen Fakultät** hat die gleichstellungsorientierte Forschung einen großen Stellenwert und nimmt breiten Raum ein. Insgesamt befassen sich etwa die Hälfte der Professorinnen und Professoren aller drei großen Rechtsgebiete – Öffentliches Recht, Zivilrecht und Strafrecht – intensiv mit **Genderforschung** und -projekten. Gleichstellungsorientierte Fragen werden nicht nur in Publikationen, Lehrveranstaltungen und Vorträgen intensiv diskutiert, sondern sie sind auch Gegenstand von drittmittelfinanzierten Forschungsvorhaben, Politik- und Wirtschaftsberatungen, Internetprojekten und Prozessvertretungen. Ferner wird eine Vielzahl von Promotionen mit genderorientierten Fragestellungen betreut. Die Fakultät ist überdies bestrebt, die Ergebnisse der Genderforschung in konkrete Verwaltungsmaßnahmen wie z. B. den Aufbau eines **Diversity-Internetportals** umzusetzen.

Die **Fakultät für Maschinenbau** erforscht in Kooperation mit der Philosophischen Fakultät die Gründe, warum und wann Frauen sich für ein technisches Studium interessieren. Mit einem Anteil von 13% sind Frauen hier deutlich unterrepräsentiert. Aktionen wie der **Mädchen-und-Technik-Kongress für SchülerInnen**, die **FeminING-Initiative für Studentinnen** und **Führungstrainings für Nachwuchswissenschaftlerinnen** sollen Frauen motivieren, fördern und halten. Die Fakultät hat zusätzlich zur dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eine **Genderbeauftragte** und eine **Genderkommission**. Für 2013 ist die Berufung einer **zweiten Professorin** geplant. Frau Prof. Glasmacher von der Fakultät für Maschinenbau leistet seit dem Wintersemester 2009/10 mit dem Tutorium „**Gender im Maschinenbau**“ und mit der Kolloquiumsreihe „**Gender in den Ingenieurwissenschaften**“ ebenfalls einen entscheidenden Beitrag.

Die **Fakultät für Mathematik und Physik** spricht bei Stellenbesetzungsverfahren gezielt potenzielle Bewerberinnen an und unterstützt das Konzept **Dual Career Couples** durch ein Double Appointment in der Quantenoptik und durch mehrere Dual Career Couples im Postdoc-Bereich mit aufeinander abgestimmten zeitlich befristeten Stellen. Darüber hinaus werden Studentinnen und Doktorandinnen bei der Teilnahme an fachspezifischen Aktivitäten wie der **Physikerinnentagung** der DPG oder den Tagungen der European Women in Mathematics und der **Femtec-Teilnahme** unterstützt. Des Weiteren lädt die Fakultät gezielt etablierte **Forscherinnen als Rollenmodelle** zu Vorträgen, Vortragsreihen oder Konferenzen ein. In der physikdidaktischen Lehre werden Genderthemen behandelt und Praxisansätze eingeübt (z. B. unterschiedliche oder gleiche Interessen von Mädchen und Jungen).

Die **Naturwissenschaftliche Fakultät** hat 2011 als erste Fakultät die **Gastprofessur für Gender und Diversity** realisiert. Dr. Markus Prechtl hat eigene Seminare und Veranstaltungen zum Thema Gender Studien in der naturwissenschaftlichen Ausbildung gegeben. Darüber hinaus hat er fachübergreifend Veranstaltungen von Kolleginnen und Kollegen besucht, um Gender in der Ausbildung zu vermitteln, und eine Gendersprechstunde angeboten. Im Nachhaltigkeitsprogramm dieser Gastprofessur hat die Fakultät eine **Promotionsstelle** und ein **Tutorium** nachhaltig implementiert um auch künftig für Genderthemen in die Lehre zu integrieren und zu sensibilisieren. Bei der **Graduate School of Naturale Sciences** - Granat finden Promovierende, Nachwuchswissenschaftler und Dozenten Informationen und vielfältige Unterstützung in Fragen zur Promotion, zu Qualifizierungsangeboten und zu den verschiedenen Fördermöglichkeiten für Naturwissenschaftler und Naturwissenschaftlerinnen.

Die **Philosophische Fakultät** stellt sich der Aufgabe, alle Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung und zu strategisch-inhaltlichen Fragen systematisch gleichstellungsorientiert zu gestalten. Seit 2007 hat sich der Anteil der von Frauen besetzten **W3-Professuren mehr als verdoppelt, derzeit liegt dieser bei knapp 40%**. Insofern wird die im Gleichstellungskonzept 2008 genannte Zielzahl (Erhöhung des Anteils der W3/C4-Professorinnen von 13% auf 20% bis 2013) seitens der Philosophischen Fakultät nicht nur eingehalten, sondern nahezu verdoppelt. Die Philosophische Fakultät setzt sich diesbezüglich universitätsweit an die Spitze und ist bestrebt, diesen Anteil weiter zu erhöhen. Sie unterstützt zudem die Implementation der **Geschlechterforschung** als Querschnittsaufgabe für die Zukunft. Für diesen Einsatz wurde sie mit einem Sonderpreis ausgezeichnet, der anlässlich des 20-jährigen Bestehens des Gleichstellungsbüros der LUH im Herbst 2011 verliehen wurde. Die Philosophische Fakultät fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf allen Ebenen, u.a. durch die Optimierung der internen Arbeits- und Geschäftsprozesse sowie die verbindliche Etablierung familiengerechter Vertretungsregelungen. Als einzige Fakultät der Leibniz Universität Hannover bietet sie in den Bereichen Sozial- und Politikwissenschaft vollständige Bachelor-**Studiengänge teilzeitgeeignet** an. Seit 2009 wird der **Gender Studies-Schwerpunkt** über eine **E-13-TV-L** Stelle in der Abteilung Englische Literaturwissenschaft betreut. Diese Stelle für die Sicherung eines grundständigen Lehrgebotes im Schwerpunkt Gender-Studies und damit für dessen Weiterführung wird auf der Basis einer E-13-TVL (50%) drei Jahre lang (2013-2015) fortgeführt.

Die **Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät** hat ihre Zielvorgabe erreicht, indem sie die Anzahl der mit Frauen besetzten unbefristeten **Professorenstellen um 100% (von 2 auf 4)** steigerte. Darüber hinaus finanziert die Fakultät die Ausstellung „**Mit Schirm, Charme und Methode – Arbeitsplatz Hochschulbüro**“ mit, bei der die Arbeitswelten von Hochschulsekretärinnen im Fokus stehen. Weitere finanzielle Unterstützung leistet die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät für die **KiTa „City Zwerge“**, die insbesondere den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung steht.

Die **QUEST-Leibniz-Forschungsschule**⁵ (QUEST_LFS) ist Mitglied des Dual **Career Netzwerks Südostniedersachsen**. Im Rahmen der QUEST-LFS wurde Junior-Prof. Dr. Michèle Heurs und als Dual Career Couple Prof. Christian Ospelkaus (Ehemann von Prof. Silke Ospelkaus) berufen. Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte Prof. Silke Ospelkaus ist Mitglied der QUEST-LFS, sodass das Dekanat der QUEST-LFS direkte Berührung mit allen wesentlichen Fragen in Bezug auf Gleichstellung hat und unterstützend auch in der Lösung von Problemen im Tagesgeschäft tätig wird. Im Rahmen des Exzellenzclusters QUEST erhielten **Nachwuchsgruppenleiterinnen eine finanzielle Unterstützung in Form von zusätzlichen Sachmitteln**. QUEST beteiligt sich in erheblichem Umfang **finanziell an der Ausstattung der Kinderkrippe und der Kindernotfallbetreuung** (Leibniz-Kids). Im Rahmen des Graduiertenprogramms HALOSTAR wurden **40% der Stipendien an Frauen** vergeben. Aufgrund der intensiven Unterstützung durch QUEST hat eine Wissenschaftlerin an der Physikalisch-Technische Bundesanstalt in Braunschweig (PTB) eine verbeamtete Dauerstelle in Gruppenleiterfunktion erhalten. Laut DFG sei QUEST durch die zielorientiert betriebenen Aktivitäten im Bereich Physik als Best-Practice-Beispiel zu nennen.⁶

Das Gleichstellungsbüro, die Zentrale Studienberatung und uniKIK (Kommunikation, Innovation und Kooperation zwischen Schule und Universität) bieten eine Vielzahl von Aktivitäten, um den Anteil der Studentinnen im MINT-Bereich zu erhöhen. **Die Herbstuni für Schülerinnen**⁷, das **Niedersachsen-Technikum (NiTec)** sowie **Einsteins Enkeltöchter** sind Mädchenprojekte. Das **Leibniz Junior Lab (LJL)** sowie der **Girls Day/Zukunftstag** sind so konzipiert, dass sie gezielt Schülerinnen ansprechen. Die Projekte **Femtec, fiMINT** und **Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft** richten sich an Studentinnen.

Tabelle 4: Einbindung der Fakultäten, in fakultätsübergreifende Projekte

Projekte für...	Schülerinnen					Studentinnen		
	E.Enkel-töchter	Girls Day	Herbst-uni	Leibniz J. Lab	NiTec	Femtec	fiMINT	Mentoring
Architektur und Landschaft							X	X
Bauingenieurwesen u. Geodäsie	X	X	X		X	X	X	X
Elektrotechnik und Informatik	X	X	X		X	X	X	X
Juristische Fakultät		X						X
Maschinenbau	X	X	X	X	X	X	X	X
Mathematik und Physik	X	X	X	X	X	X	X	X
Naturwissenschaftliche Fakultät	X	X	X	X	X		X	X
Philosophische Fakultät		X		X				X
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät						X	X	X
QUEST-Forschungsschule	geplant	X	X		X		X	X

Maßnahmen und Zusammenarbeit in der Verwaltung und den zentralen Einrichtungen

In der Verwaltung und den zentralen Einrichtungen sind ebenfalls dezentrale Gleichstellungsbeauftragte institutionalisiert. Gleichstellung wird durch die Dezernate, das Referat für Kommunikation und Marketing, die Graduiertenakademie, den Career Service, das Familienservicebüro und das Gleichstellungsbüro gelebt und weiterentwickelt (vgl. A 1.4, Tabelle 5).

⁵ Die *QUEST-Leibniz-Forschungsschule* (QUEST-LFS) ist eine Einrichtung der Leibniz Universität Hannover, die rechtlich einer Fakultät gleichgestellt ist. QUEST steht für Quantum Engineering and Space-Time Research.

⁶ DFG QUEST-Gutachten 2012

⁷ vgl. <http://www.unikik.uni-hannover.de/>

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied der zentralen Organe und Gremien und somit an allen strategischen Prozessen, unter anderem die Zielvereinbarungen, die Entwicklungsplanung und die Mittelverteilung beteiligt. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind beratende Mitglieder der Fakultätsräte und dort ebenfalls an den strategischen Prozessen beteiligt. Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den **Stellenbesetzungsverfahren und Berufungsverfahren** teil und haben hier ein **Vetorecht**.

Die Gastprofessur für Gender und Diversity, ist eine Wanderprofessur und soll insbesondere in den Fächern eingesetzt werden, die bisher keinen ausgewiesenen Genderschwerpunkt hatten (vgl. A 1.2). Darüber hinaus wird auch eine **Gendersprechstunde für Studierende und Beschäftigte** angeboten und es wurden renommierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu Gastvorträgen eingeladen. Die Akteurinnen und Akteure der Frauen- und Geschlechterforschung sind aktuell durch die **Arbeitsgruppe Genderforschung** des Präsidiums, aber auch durch die interdisziplinäre Struktur vernetzt. Das Forum gender_archland unter Leitung von Prof. Barbara Zibell (vgl. A 1.2) trägt dazu bei Genderkompetenz in den raumplanenden Disziplinen am Standort Hannover zu bündeln. Dies geschieht u. a. über Forschungsforen zu Genderthemen und Gastvorträge.

Die Weiterentwicklung des gesamten Gleichstellungskonzepts orientiert sich an **aktuellen Trends und Forschungsergebnissen** des CEWS in Bonn und anderen Genderkompetenzinstitutionen. Beispielsweise werden die Studien von Heike Sloga⁸ und anderen bei der aktuellen Entwicklung von Angeboten im Bereich Dual Career Couples herangezogen.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die vielfältigen Aufgaben der Gleichstellungspolitik sind in der prozessorientierten Organisationsentwicklung enthalten. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick darüber, wer mit welchen Aufgaben und mit welchen Verantwortlichkeiten betraut ist.

Tabelle 5: Verankerte Gleichstellungsaufgaben in den Organisationseinheiten

Dezernate und Organisationseinheiten	Bereits beschlossen und implementierte Maßnahmen - Zuweisung der Aufgaben an Organisationseinheiten und Verwaltung
Gleichstellungsbeauftragte Gleichstellungsbüro Familienservicebüro	Initiierung und Durchführung von Projekten und Programmen, Verwaltung des Gender-Budgets, Gender Consulting - Gleichstellung in Forschungsanträgen, Koordination von Förderprogrammen, audit familiengerechte hochschule
Dezernat Organisations- und Personalentwicklung und luk-Technik	Alternierende Telearbeit, Familiengerechte Hochschule, Weiterbildung: Geschlechtergerechtigkeit als Führungsaufgabe etc.
Dezernat Recht und Personal	Flexible Arbeitszeiten, Dienstvereinbarungen, Verlängerung der Verträge aus familiären Gründen
Dezernat Gebäudemanagement	Krippenbau, Räume für Elterninitiativen etc.
Dezernat Forschung und EU-Hochschulbüro, Technologietransfer	Gleichstellung in Forschungsanträgen
Dezernat Finanzen	Gender Budgeting, Projektfinanzierung etc.
Dezernat Studentische und akademische Angelegenheiten	Flexible Prüfungszeiten, Organisation des Hochschulzugangs
Referat für Hochschulplanung und Controlling	Integration von Gleichstellung in die Zielvereinbarungen und in die Entwicklungsplanung, geschlechtsspezifische Statistiken
Referat für Berufsangelegenheiten	Leitfaden für Berufungsverfahren, Begleitung von Berufungsverfahren
Referat für Kommunikation und Marketing	Pressemitteilungen, Gleichstellung in uniinternen Veröffentlichungen

⁸ vgl. Rusconi, Alessandra/Sloga, Heike (Hg.) (2011): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften. Opladen u. a.: Verlag Barbara Budrich, S. 189.

Graduiertenakademie	Strukturierte Doktorandenförderung, Veranstaltungen "Promovieren mit Kind", Promotionsförderung
Schiedsstelle der Graduiertenakademie	Unterstützung bei der Lösung von Problemen und Konflikten im Promotionsbetreuungsverhältnis
Ombudsperson für Studium und Lehre	Vermittelt bei Studienanforderungen und -inhalten und Studienorganisation

Interne Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen und Nutzung der Evaluationsergebnisse

Für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen spielen die Qualität und die Erfolge der Gleichstellungsprogramme und -projekte eine wichtige Rolle. Die durchgeführten Maßnahmen werden regelmäßig durch **Umfragen und Evaluationen** auf ihre Qualität und Wirksamkeit untersucht. Das Gleiche gilt für die Angebote zur familiengerechten Hochschule. Die Evaluationsberichte und Umfrageergebnisse werden auf dem **Genderportal**⁹ veröffentlicht. Die Ergebnisse fließen in die Planungen der Gleichstellungsarbeit ein. Beispielsweise wurde auf der Basis der **Umfragen 2008, 2010 und 2011** bedarfsgerechte Kinderbetreuung mit dem Bau einer Kinderkrippe realisiert und 2011 wurden **flexible Prüfungszeiten** für studierende Eltern eingeführt. Die Graduiertenakademie hat die Evaluationsergebnisse für die Konzeption eines neuen Mentoringprogramms genutzt und die Sonderforschungsbereiche investieren in spezielle **Führungstrainings (think leadership & act)** zur Stärkung ihrer Wissenschaftlerinnen.

Die Leibniz Universität Hannover beteiligt sich an Umfragen, Studien und Benchmarking-Prozessen wie beispielsweise der Studie "Ursachen geschlechtsspezifischer Segregation an Hochschulen" der RWTH Aachen 2011. Nationale und internationale Studien werden selbstverständlich neben den eigenen Analysen bei der Entwicklung von neuen Programmen herangezogen. Die Broschüre "Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren"¹⁰ wird den Mitgliedern in Berufungsverfahren ausgehändigt.

Integration von Gleichstellung als Kriterium in die Verfahren zur Qualitätssicherung

Zur Qualitätssicherung sind **Gleichstellungsaspekte ein Kriterium in den Leitlinien zu Stellenbesetzungsverfahren und in den Berufungsrichtlinien**. Gleichstellung ist Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung, der Entwicklungsplanung, der Zielvereinbarung, der Strukturgespräche mit den Fakultäten und der internen Mittelvergabe. Im gesamten Berichtswesen der Leibniz Universität Hannover ist Gleichstellung integriert, beispielsweise im Rechenschaftsbericht des Präsidenten, im Zahlenspiegel, in der Auswertung der Befragung der Absolventinnen uvm.

2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die Leibniz Universität Hannover erhebt jährlich differenzierte und **vergleichbare Daten zur Gleichstellungssituation**. In den statistischen Publikationen und in den internen Berichten für die Hochschulleitung und den Senat werden Daten zur Gleichstellungssituation 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.

⁹ <http://www.gleichstellungsbuero.uni-hannover.de/genderportal.html>

¹⁰ Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren. Ergebnisse des Benchmarking-Verbundes an niedersächsischen Hochschulen. Hannover 2011. <http://www.gleichstellungsbuero.uni-hannover.de/1739.html>

Die Diskussion und Veröffentlichung der geschlechterdifferenziert erhobenen Zahlen erfolgt beispielsweise im Zahlenspiegel und im Bericht zum Gleichstellungsplan. In diesem Bericht werden die Zahlen zur Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern im Hinblick auf die (Weiter-)Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen analysiert und diskutiert. Die Veröffentlichungen erfolgen jeweils als Druckversion und im Genderportal des Gleichstellungsbüros. Darüber hinaus werden die Berichte zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards sowie das Gleichstellungskonzept aus der Bewerbung zum Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder publiziert.

3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Für die Leibniz Universität Hannover bedeutet "Mit Wissen Zukunft gestalten" auch, eine Universität der gegenseitigen Wertschätzung und des Respekts zu sein. Dazu gehören Strukturen und ein Klima, das die Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Familie erleichtert. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, hält die Leibniz Universität Hannover ein **Familien-servicebüro**, verschiedene **Angebote der Kinderbetreuung** bereit und bietet Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern **flexible Arbeitsorte und Arbeitszeiten** sowie Möglichkeiten für **Dual Career Couples**.

Als Mitglied im **Best-Practice-Club Familie in der Hochschule** und der bundesweiten Organisation **Erfolgsfaktor Familie** sucht die Leibniz Universität Hannover den kompetenten Austausch in bundesweiten Netzwerken und Arbeitsgruppen. Gemeinsam mit der Stadt Hannover und den anderen hannoverschen Hochschulen werden regionale Lösungen zur Kinderbetreuung erarbeitet und umgesetzt.

Mit dem **audit familiengerechte hochschule** ist die Leibniz Universität Hannover seit 2008 zertifiziert und setzt jährlich ca. **30 vereinbarte Maßnahmen** um. Im Rahmen der Re-Auditierung 2012 wurde der Bestand der Angebote zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie begutachtet und weiterführende **Ziele familiengerechter Studienbedingungen sowie einer familienbewussten Personalpolitik** definiert.

Ab 2013 wird das Gleichstellungskonzept um die Dimension Diversity ergänzt. Das neu eingerichtete **Diversity Management** verfolgt den Leitgedanken, die Vielfalt der Menschen an der Universität als Bereicherung wertzuschätzen und durch gezielte Maßnahmen einen Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit zu leisten.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Durch Rahmenvereinbarungen, Dienstvereinbarungen und die Landesgesetze können den Beschäftigten in der Wissenschaft sowohl **feste als auch gleitende Arbeitszeiten** angeboten werden. **Teilzeitmodelle** gibt es in jeder Größenordnung. **30 alternierende Telearbeitsplätze** in den Fakultäten und in der Verwaltung und **10 Arbeitsplätze im Bibliotheksbereich** wurden eingerichtet. Alle Stellenausschreibungen enthalten den Zusatz, dass die Stelle **teilzeitgeeignet** ist. In Notfällen bei kurzfristiger Pflege von Angehörigen greifen die gesetzlichen Regelungen des Pflegezeitgesetzes. In den internen **Weiterbildungsangeboten für Führungskräfte** sind Themen zur Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Familie integriert. Die Verlängerung der befristeten Stellen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei Elternschaft erfolgen grundsätzlich nach den gesetzlichen Vorgaben.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Die Leibniz Universität Hannover bietet für Studierende und Beschäftigte eine Vielzahl an **Kinderbetreuungsmöglichkeiten** für Kinder im Alter von 8 Wochen bis zu 12 Jahren. Studenti-

sche Elterninitiativen werden bei der Organisation der Kinderbetreuung auf dem Campus, durch Zurverfügungstellung von Räumen und Spielflächen unterstützt. In den Oster-, Sommer- und Herbstferien bieten das Zentrum für Hochschulsport und der ElternService AWO Ferienbetreuung (Ganztagsbetreuung) für Schulkinder an. Für die Zukunft sind auch Betreuungsangebote an der Fakultät für Maschinenbau in Garbsen (Hannover) geplant.

Tabelle 6: Kinderbetreuungseinrichtungen der Leibniz Universität Hannover

Maßnahme	Plätze	Alter	Öffnungszeiten	Inanspruchnahme
Krippe Energiezwerge	4	8 Wochen bis 3 Jahre	Mo. - Fr.: 7 – 18 Uhr	Beschäftigte
Krippe Leibniz-Kids	30	8 Wochen bis 3 Jahre	Mo. - Fr.: 7 – 18 Uhr	Beschäftigte/Studierende
Großtagespflege Wuselzwerge mit 2 Tagesmüttern	10	8 Wochen bis 12 Jahre	Mo. - Fr.: 7 – 18 Uhr	Beschäftigte/Studierende
Back-up Notfallbetreuung bei Ausfall regulärer Betreuung	12 (tägl.)	8 Wochen bis 12 Jahre	Mo. - So.: Bei Bedarf 24 Stunden / 360 Tage	Beschäftigte/Studierende Externe bei Konferenzen

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die Leibniz Universität Hannover unterstützt Partnerinnen und Partner von neuberufenen Professorinnen und Professoren bei der Suche nach einem adäquaten Arbeitsplatz an der Universität oder im universitären Umfeld. Seit 2012 gibt es das **Dual-Career-Netzwerk der Initiative Wissenschaft**, das von der Leibniz Universität Hannover federführend koordiniert wird. Ein Netzwerk von Hochschulen und Unternehmen ist eingerichtet, in dem künftig eine Datenbank mit Personen geführt wird, die aufgrund der Verlegung des Lebensmittelpunktes durch den Partner/die Partnerin in Hannover einen neuen Arbeitsplatz suchen.

4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die Sicherstellung zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer regeln die **Senatsrichtlinien**. Darüber hinaus gibt es für **geschlechtergerechte Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren Richtlinien des Präsidenten**. Sie regeln die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten mit Vetorecht, die Beteiligung von Frauen im Auswahlverfahren und die persönliche Ansprache zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen uvm.

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses werden Doktoranden- und Postdoc-Stellen im Programm "Auf dem Weg zur Professur" **ausschließlich für Frauen ausgeschrieben**.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Studierende und Beschäftigte haben die Möglichkeit, ein professionelles **Beratungs- und Coachingangebot** in Anspruch zu nehmen. Die Graduiertenakademie fördert im Rahmen der **strukturierten Doktorandenausbildung** eine kooperative, transdisziplinäre und international ausgerichtete Promotionskultur. Die **Schiedsstelle der Graduiertenakademie** unterstützt beim Lösen von Konflikten oder Problemen, die sich aus dem Betreuungsverhältnis zwischen Doktorandin bzw. Doktorand und Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer ergeben. Die **Ombudsperson zur Sicherstellung guter Studienbedingungen** hat Gleichstellung in diesen Aufgabenbereich integriert. Zur Wahrung der hohen wissenschaftlichen Qualitätsstandards in der Forschung hat wurden die **Richtlinie zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis** beschlossen und eine verantwortliche Vertrauensperson benannt.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1 Personal und die Verteilung von Ressourcen

Um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu garantieren, konzipiert und organisiert die Leibniz Universität Hannover zielgruppenorientierte, aufeinander aufbauende Gleichstellungsprogramme und -projekte. Es gibt Angebote für Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen, für Studentinnen und für Schülerinnen und für das wissenschaftsstützende Personal.

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Als technisch ausgerichtete Universität hat die Leibniz Universität mit der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Qualifikationsstufen in den Ingenieurwissenschaften zu kämpfen. Auf allen Ebenen werden Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen durchgeführt.

Tabelle 7: Implementierte Maßnahmen und Angebote für Schülerinnen, die jährlich angeboten werden.

Maßnahme	Status	Startzeitpunkt	Finanzierung jährlich	Nachhaltigkeit
Ada Lovelace's Urenkelinnen Initiative	implementiert	2004	9.000 €	nachhaltig verankert
Einsteins Enkeltöchter	implementiert	2006	3.000 €	nachhaltig verankert
Girls' Day/Zukunftstag	implementiert	2003	7.000 €	nachhaltig verankert
Herbstuniversität	implementiert	2000	8.000 €	nachhaltig verankert
Leibniz Junior Lab	implementiert	2011	8.000 €	nachhaltig verankert
Mentoring für Schülerinnen	implementiert	2002	5.000 €	nachhaltig verankert
MUT-Kongress (Mädchen und Technik)	implementiert	2009	7.000 €	nachhaltig verankert
Niedersachsen-Technikum	implementiert	2012	49.000 €	vorerst bis 2014

Um Studentinnen während ihres Studiums auf die Praxis und Berufsfelder vorzubereiten und sie bei der Karriereplanung zu unterstützen, werden regelmäßige Maßnahmen und Programme angeboten.

Tabelle 8: Implementierte Maßnahmen und Angebote für Studentinnen, die jährlich angeboten werden.

Maßnahme	Status	Startzeitpunkt	Finanzierung jährlich	Nachhaltigkeit
Femtec (NTH) ¹¹	implementiert	2011	37.000 €	vorerst bis 2014
fiMINT (NTH) ¹²	implementiert	2008	120.000 €	vorerst bis 2014
Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft	implementiert	2000	45.000 €	nachhaltig verankert
Schweiß- und Lötkurse	implementiert	2012	6.000 €	Vorerst bis 2014
Workshops zur Erlangung von Soft Skills	implementiert	1999	4.000 €	nachhaltig verankert

1.2 Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses hat seit Beginn der Frauen- und Gleichstellungsarbeit Priorität. Schon 1996 hatte sich die Universität entschieden, ein eigenes Nachwuchsprogramm für Frauen einzurichten und dies mit einem Pool von 16 E-13-TV-L-Stellen auszustatten. Dieses Programm wurde in seiner erfolgreichen Laufzeit wiederholt evaluiert und wechselnden Anforderungen angepasst: Habilitationsprogramm 1996-2004, Postdoc-

¹¹ Das Femtec-Programm ist ein Verbundangebot der Niedersächsischen Technischen Hochschule (NTH).

¹² Das fiMINT-Programm ist ein Verbundangebot der Niedersächsischen Technischen Hochschule (NTH)

Programm 2005-2008, "**Auf dem Weg zur Professur**" seit 2009 für Doktorandinnen und Habilitandinnen. Insgesamt wurden in diesem Programm mehr als 50 Wissenschaftlerinnen gefördert. Davon sind heute 14 Professorinnen¹³, 20 sind in leitender Position in der Industrie und in der Wirtschaft tätig und 16 Geförderte befinden sich aktuell in der Qualifikation. Die fünfjährige Laufzeit der Stellen hat vielen der Programmteilnehmerinnen ermöglicht, während der Qualifikationsphase Kinder zu bekommen.

Tabelle 9: Implementierte Programme für Doktorandinnen, Postdocs und Habilitandinnen

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung jährlich	Nachhaltigkeit
Programm "Auf dem Weg zur Professur" kontinuierlich 16 E-13-TV-L-Stellen	implementiert	seit 1996	865.000 €	nachhaltig verankert
Programm think leadership & act Führungstraining für Wissenschaftlerinnen	implementiert	seit 2011 2012	40.000 € 40.000 €	Evaluation und Weiterentwicklung 2013
Programm zur Promotionsabschlussförderung (bei Verzögerung des Abschlusses aus familiären Gründen oder aus Gründen besonderer Härte)	implementiert	seit 2002	105.000 €	nachhaltig verankert

Tabelle 10: Implementierte Maßnahmen und Programme für Professorinnen

Ziele	Maßnahme	Finanzierung jährlich	Nachhaltigkeit
"Frauen in Spitzenpositionen" (W3/C4-Professuren) von 13,5% 2007 auf 20% (W3/C4) 2013	Nennung und konkrete Ansprache von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren	-	nachhaltig verankert Evaluation und Weiterentwicklung 2013
Qualifizierung für Führungsaufgaben neuberufener Professorinnen	Programm "think, leadership & act-Führungskräftetraining für Professorinnen"	20.000 €	wiederkehrendes Angebot
Unterstützung in der Leitungsfunktion	Personalentwicklungsprogramm für Professorinnen und Professoren	4.000 €	nachhaltig verankert
Netzwerk	Regelmäßiges Professorinnentreffen - Austausch, Kennenlernen und Netzwerken	-	nachhaltig verankert

1.3 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

2012 betrug das Genderbudget 2,247 Millionen Euro. Das gleichstellungsorientierte Finanzmanagement ist in fünf Blöcke unterteilt:

1. Mittel zur Umsetzung struktureller und personeller Gleichstellungsmaßnahmen
2. Qualifikationsstellen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
3. Formelgebundene Mittelverteilung nach Gleichstellungsparametern
4. Service für Familien
5. Eingeworbene Projektmittel

1. Zur Umsetzung **struktureller und personeller Gleichstellungsmaßnahmen** stehen der Gleichstellungsbeauftragten Personal- und Sachmittel in Höhe von jährlich insgesamt 212.000 Euro aus Haushaltsmitteln zur Verfügung. Das sind zwei unbefristete E-13-TV-L-Stellen, eine unbefristete E-8-TV-L-Stelle, Sachmittel sowie Mittel zur Anschubfinanzierung von kleineren Projekten und Aktivitäten. Zur Förderung von Promotionsabschlüssen stehen jährlich 105.000 Euro bereit, die sowohl als Stellen als auch als Stipendien vergeben werden.

¹³ z. B. Prof. Dr. Dagmar Bruß, seit 2004 Professorin (C4) für Theoretische Physik an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf: <http://www.20jahregsb.uni-hannover.de/1764.html>

2. Für das Programm "Auf dem Weg zur Professur" stehen jährlich Mittel für 16 E-13TV-L **Qualifikationsstellen** (865.000 €) zur Verfügung.
3. Über die **interne formelgebundene Mittelverteilung** werden von den zu verteilenden Mitteln werden 4% nach Gleichstellungsparametern an die Fakultäten vergeben. (2012: 370.000 €)
4. Im Bereich **Service für Familien** werden eine halbe E-13-TV-L-Stelle und die Kinderbetreuung finanziert sowie ein Beratungsangebot zur Pflege von Angehörigen und das Netzwerk und Angebote zu Dual Career Couples. Das ergibt jährlich einen Etat in Höhe von 350.000€.
5. Durch **eingeworbene Projekt- und Gleichstellungsmittel**¹⁴ können weitere zwei E-13-TV-L-Stellen zur Durchführung von Femtec (NTH) und dem Niedersachsen-Technikum (MWK) besetzt werden. Das Führungskräfte-Training think, leadership & act für Nachwuchswissenschaftlerinnen wird aus Gleichstellungsmitteln der Sonderforschungsbereiche (DFG) und des Professorinnenprogramms (BMBF) finanziert.

2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

2.1 Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen an den Förderverfahren von Forschungsförderungsorganisationen, z. B. der DFG

In den Anträgen von Verbundprojekten und Graduiertenkollegs werden **Gleichstellungsmaßnahmen** für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler entwickelt und formuliert. Für Frauen sind das im Wesentlichen **Führungskräfte-Trainings** und **Workshops zum Erlernen von Soft Skills**, für **Männer Trainings zum Erlernen von Gendersensibilität** in der Kommunikation und in der Zusammenarbeit. Für **beide Geschlechter** werden Angebote zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie standardmäßig durchgeführt. Bereits vor der Antragstellung werden aktiv Wissenschaftlerinnen als Mit Antragstellerinnen gesucht.

Nominierungen von Wissenschaftlerinnen für Auszeichnungen

Bei der Bewerbung für Preise und Auszeichnungen wie z.B. **Gottfried Wilhelm Leibniz-Preis** der DFG, **Wissenschaftspreis Niedersachsen** werden grundsätzlich Wissenschaftlerinnen nominiert. Die **hochschulnahen Stiftungen** wie beispielsweise die Rizkallah-Stiftung, schlagen grundsätzlich Frauen für Auszeichnungen vor. Im Jahr 2012 wurde Frau Dr. Tanja Gaich vom Institut für organische Chemie mit dem **Sofja-Kovalevskaja-Preis** der Alexander-von-Humboldt-Stiftung ausgezeichnet.

Der **ZONTA Club Hannover** vergibt seit 2006 alle zwei Jahre den mit 2.000 Euro dotierten Zonta-Preis an Nachwuchswissenschaftlerinnen naturwissenschaftlicher und technischer Fächer. Frau Dipl.-Ing. Stefanie Betancur Escobar vom Institut für Umformtechnik und Umformmaschinen erhielt den Preis 2012. **Soroptimist International Club** verleiht den Sophia-Preis alle zwei Jahre. 2011 wurde Frau Dr. iur. Birden Güngören von der Juristischen Fakultät für ihre wissenschaftlichen Leistungen sowie für ihr ehrenamtliches Engagement ausgezeichnet. Einen Sonderpreis für das Projekt „On Stage“ erhielten Anna Ziegler, Hannah-Katharina Jenal und Claudia Falconi von der Fakultät für Architektur und Landschaft.

¹⁴ Drittmittelgeber: NTH - Niedersächsisch Technische Hochschule; MWK –Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Niedersachsen; DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft; BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung

3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Es gilt, die klassischen Klischees der Geschlechterrollen kompetent aufzubrechen und über geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte zu informieren sowie Rollenstereotype nachhaltig abzubauen. In einigen Fakultäten werden **Studierende durch Gender in der Lehre sensibilisiert**. Zum Beispiel im Rahmen der Gastprofessur für Gender und Diversity wurden Gender-sensibilisierungskurse für Studierende und Mitarbeiter/innen im Bereich Didaktik der Chemie angeboten. Dr. Armgard von Reden wird diese Kurse in 2012/2013 auf den Bereich Elektrotechnik und Informatik erweitern. Das an der Fakultät für Architektur und Landschaft angesiedelte „gender_archland“ stellt Aktivitäten und **Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung** zur Verfügung, mit dem Ziel, die GenderKompetenz zum selbstverständlichen Bestandteil der Lehre und zum verbindenden Querschnittsthema zwischen den Disziplinen zu machen.

Zahlreiche Veranstaltungen und Workshops informieren und qualifizieren Interessierte. Beispielsweise dient der **Workshop für männliche Führungskräfte** „Geschlechterspezifische Führung - Brücken bauen zwischen männlicher und weiblicher Kommunikation“ dazu, Reibungsverluste in der Kommunikation zwischen Männern und Frauen zu reduzieren und die Wahrnehmung in Bezug auf Bedürfnisse, Stress- und Konfliktmuster und Emotionen gegenüber Mitarbeiterinnen bzw. weiblichen Vorgesetzten zu verbessern. Eine individuelle Beratung zur „**Work-Life-Balance**“ und regelmäßige Veranstaltungen zu den Genderthemen werden angeboten. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl an Vorträgen wie beispielsweise „Aber Technik ist doch neutral?! Thesen für mehr Genderorientierung in den Ingenieurwissenschaften“ von **Prof. Susanne Ihlsen** von der TU München. **Dr. Geethakutty** (Leiterin des Centre for Gender Studies in Agriculture der Kerala Agricultural University, Indien) war als Gastprofessorin im Sommersemester 2012 in Hannover.

3.1 Erläuterung der Zielvorgaben insgesamt

Die genannten Zielvorgaben aus dem Zwischenbericht 2011 wurden sowohl insgesamt als auch bei den Fakultäten zu einem Großteil wie erwartet erreicht, ein kleinerer Teil konnte trotz zwischenzeitlich steigender Tendenzen nicht erreicht werden.

Die Zahl der **Studierenden** hat sich 2012 im Vergleich zu 2007 insgesamt um 10 Prozent erhöht. Der Anteil ist bei den Studenten höher als bei den Studentinnen. Für das überproportionale Ansteigen des Anteils der Studenten sind mehrere Gründe ausschlaggebend. So wurde zum einen im Hinblick auf die doppelten Abiturjahrgänge die Aufnahmekapazität in ausgelasteten grundständigen Studiengängen erweitert (vor allem Maschinenbau und Wirtschaftswissenschaften) und zum anderen führte der Wegfall der Wehr- und Zivildienstpflicht zu einem kurzfristig höheren Anteil an männlichen Studierenden. Für die Studentinnen ist der Prozentsatz auf 40,7% gesunken, während sich jedoch ihre absolute Zahl erhöht hat. Bisher hatte die Universität für die Gruppe der Studierenden keine Zielzahlen formuliert, da viele Faktoren zusammen treffen, die eine veritable Prognose erschweren. Auf der Basis der zahlreichen Programme zur Motivation von Schülerinnen für ein Studium, wird die Zielzahl von 45% Studentinnen für das Wintersemester 2013/2014 formuliert und als realistisch in der Umsetzung gesehen.

Die **Anzahl der Promovendinnen** an den abgeschlossenen Promotionen hat in den letzten Jahren eine stetige Zunahme erfahren, z. B. 2007, 32%; 2010, 35%. Trotzdem ist ihr Anteil im Jahr 2012 leicht zurückgegangen und hat sich bei gut 30% konsolidiert. Ein Grund dafür ist, dass durch die Erfolge in der Exzellenzinitiative (QUEST/Rebirth) vermehrt Promotionsstellen im naturwissenschaftlich/technischem Bereich geschaffen wurden und hier der weibliche Nachwuchs fehlte. Der gewünschte Prozentsatz von 38% wird als Zielvorgabe aufrechterhalten und durch die gleichstellungsorientierte Personalpolitik als realistisch eingeschätzt.

Die Anzahl der **Habilitationen** von Frauen ist gleich geblieben. Die Anzahl der Habilitationen ist zu gering, um statistisch aussagekräftige Schlüsse zu ziehen.

Für die Gruppe der **Juniorprofessuren** wird die Zielvorgabe eines Professorinnenanteils von 40% aufrechterhalten. In der Vergangenheit war dieser Anteil bereits annähernd erreicht. Die hohe Fluktuation und Wegberufungen von Juniorprofessorinnen sowie die geringe Grundgesamtheit der Zahlen erzeugen in kurzen Zeiträumen starke Schwankungen.

Deutliche Erhöhungen gibt es bei dem Anteil der Professorinnen insgesamt. Hier wurden die Zielvorgaben erreicht. Der Anteil der neuberufenen Professorinnen beträgt seit 2010 jährlich über 30%. Der Anteil der Professorinnen insgesamt hat sich von 17% im Jahr 2007 auf 20% im Jahr 2012 erhöht.

Der Anteil der **Professorinnen an den W2/W3** Professuren ist seit 2007 (17,4%) sogar um 10% gestiegen auf nunmehr 27,2% gestiegen und hat die Zielvorgabe um 2,2% übertroffen. Als nächstes Ziel soll der Anteil der Professorinnen hier auf 30% insgesamt erhöht werden.

Der Anteil der **Professorinnen an den W3/C4-Professuren** ist von 13,5% auf 18,1% angestiegen. Zielvorgabe war 18%. Die nächste Zielvorgabe ist hier 20% für 2013 und 25% für 2016.

Bei den **Leitungspositionen** ist keine Veränderung zu verzeichnen, sondern Stabilität.

Bei den **Leitungspositionen** ist keine Veränderung zu verzeichnen, sondern Stabilität.

Ausblick

Die Leibniz Universität Hannover setzt die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG erfolgreich um. Die implementierten und institutionalisierten Maßnahmen sind ein Garant für eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie und einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur. Die geplanten Maßnahmen im Zwischenbericht 2011 konnten umgesetzt werden. Die Präsenz von Frauen auf allen Qualifikationsebenen sowie in Führungspositionen wurde erhöht. Die Arbeits- und Studiensituation wurde durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Wissenschaft ausgebaut und verbessert.

Für die Zukunft sind weitere strukturelle und personelle Maßnahmen geplant, um die erreichten Standards zu verbessern und auszubauen.

In den nächsten zwei Jahren wird das 2012 vom Präsidium beschlossene **Diversity Management** umgesetzt und in alle Universitätseinrichtungen getragen und verankert. Die Beteiligung an dem BMBF-Projekt „**Karriere und Führung**“ unter der Leitung Prof. Leicht-Scholten von der RWTH Aachen ist ebenfalls vom Präsidium beschlossen.

Nach dem die Leibniz Universität Hannover aufgrund ihres positiv bewertenden Gleichstellungskonzeptes 2008 eine fünfjährige Anschubfinanzierung für zwei erstberufene Professorinnen erhalten hat, wird sie sich selbstverständlich auch beim **Professorinnenprogramm II** bewerben.

Der Schwerpunkt wird auch künftig auf der Qualifizierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses liegen. Die **Förderung in der Postdoc-Phase** wird ausgebaut, indem die vorhandenen Maßnahmen - Nachwuchsstellen, Führungskräfte Trainings, Auslandsaufenthalte, Workshops zur Erlangung von Soft-Skills, Antragskompetenz und Kinderbetreuungsangebote - aufgestockt werden.

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben (Vgl. B.2 und B.3 der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Leibniz Universität Hannover - Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 01.12.2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	11.170	9.016	55,3	44,7	11.295	8.573	56,9	43,1	13.292	9.108	59,3	40,7	55%	45%
Anzahl der Promotionen im Jahr	206	99	67,5	32,5	240	121	66,5	33,5	250	108	69,8	30,2	64%	36%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					1.760	944	65,1	34,9	1.866	1.030	64,4	35,6	62%	38%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	9	4	69,2	30,8	11	1	91,7	8,3	12	3	80,0	20,0	2)	2)
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	16	10	61,5	38,5	19	6	76,0	24,0	24	5	82,8	17,2	60%	40%
Professuren C3/W2	85	18	82,5	17,5	78	19	80,4	19,6	67	25	72,8	27,2	70%	30%
Professuren C4/W3	141	22	86,5	13,5	159	28	85,0	15,0	167	37	81,9	18,1	80%	20%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	11	2	84,6	15,4	11	2	84,6	15,4	11	2	84,6	15,4	80%	20%

1) Im Zwischenbericht wurde keine Zielvorgabe festgelegt.

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.

Studierende: Die Zahl der Studierenden hat sich 2012 im Vergleich zu 2007 insgesamt um 10 Prozent erhöht. Für die Studentinnen ist der Prozentsatz auf 40,7% gesunken, während sich jedoch ihre absolute Zahl erhöht hat. Eine neue Zielvorgabe von 45% wird für das Wintersemester 2013/2014 formuliert und als realistisch in der Umsetzung gesehen.

Promotionen: Die Anzahl der **Promovendinnen** an den abgeschlossenen Promotionen hat in den letzten Jahren eine stetige Zunahme erfahren, z. B. 2007, 32%; 2010, 35%. Trotzdem ist ihr Anteil im Jahr 2012 leicht zurückgegangen und hat sich bei gut 30% konsolidiert. Der gewünschte Prozentsatz von 38% wird als Zielvorgabe aufrechterhalten und durch die gleichstellungsorientierte Personalpolitik und die aktuell hohe Zahl der **Promovierenden** als realistisch eingeschätzt.

Habilitationen: Die Anzahl der Habilitationen von Frauen ist gleich geblieben. Die Anzahl wird in den nächsten Jahren wieder steigen, wenn die Habilitandinnen (5) aus dem Qualifikationsprogramm sich habilitieren.

Professuren: Hier wurden die Zielvorgaben erreicht. Der Anteil der neuberufenen Professorinnen beträgt seit 2010 jährlich über 30%. Der Anteil der Professorinnen insgesamt hat sich von 17% im Jahr 2007 auf 20% im Jahr 2012 erhöht.

Für die Gruppe der **Juniorprofessuren** wird die Zielvorgabe eines Professorinnenanteils von 40% aufrechterhalten. Die hohe Fluktuation und Wegberufungen von Juniorprofessorinnen sowie die geringe Grundgesamtheit der Zahlen erzeugen in kurzen Zeiträumen starke Schwankungen.

Der Anteil der Professorinnen an den **W2/W3 Professuren** ist seit 2007 (17,4%) sogar um 10% auf nunmehr 27,2% gestiegen und hat die Zielvorgabe um 2,2% übertroffen. Als nächstes Ziel soll der Anteil der Professorinnen hier auf 30% insgesamt erhöht werden.

Der Anteil der Professorinnen an den **W3/C4-Professuren** ist von 13,5% auf 18,1% angestiegen. Zielvorgabe war 18%. Die nächste Zielvorgabe ist hier 20% für 2013 und 25% für 2016.

Leitungspositionen: Bei den Leitungspositionen ist keine Veränderung sondern Stabilität zu verzeichnen.

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

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 01.12.2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	594	726	45,0	55,0	487	676	41,9	58,1	446	678	39,7	60,3	42%	58%
Anzahl der Promotionen im Jahr	2	1	66,7	33,3	3	6	33,3	66,7	0	3	0,0	100,0	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					48	52	48,0	52,0	46	50	47,9	52,1	48%	52%
Anzahl der Habilitationen im Jahr					0	0								
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	2	1	66,7	33,3	0	1	0,0	100,0	0	0			50%	50%
Professuren C3/W2	12	4	75,0	25,0	11	4	73,3	26,7	10	4	71,4	28,6	70%	30%
Professuren C4/W3	8	3	72,7	27,3	8	2	80,0	20,0	10	2	83,3	16,7	80%	20%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0	k.A. möglich	k.A. möglich

Studierende: Anteil von Frauen liegt bereits seit Jahren über 50%.

Promotionen: Die Anzahl der Promotionen ist zu gering, um statistisch aussagekräftige Schlüsse zu ziehen. Nicht alle genannten Promovierenden schließen in der Architektur ihre Qualifikation mit einer Promotion ab.

Habilitationen: Keine

Professuren: Insgesamt ist der Anteil von Frauen an den Professuren 23%.

Professuren C3/W2: Die Entwicklung ist positiv; der Anteil der Frauen konnte hier von 25,0 % auf 28,6% (2012) gesteigert werden. Die Zielvorgabe 70% m / 30% w erscheint nach wie vor sinnvoll und bei Fortsetzung des derzeitigen Trends im kommenden Berichtszeitraum auch einlösbar.

Professuren C4/W3: Die Entwicklung im Bereich der C4/W3-Professuren ist seit 2007 rückläufig, der Anteil der Frauen von 27,3% (2007) auf 16,7% (2012) zurückgegangen. Die Vorgabe von 80% m / 20% w, die sich seinerzeit (2009) auch am Status Quo orientiert hatte, sollte unverändert beibehalten werden.

Leitungspositionen: Die Leitungspositionen (hier: das Dekansamt) waren in den letzten vier Jahren - trotz der verhältnismäßig geringen Anteile an Professorinnen - ausschließlich mit Frauen besetzt. Eine Zielvorgabe von 50:50 könnte trotz der kleinen Anzahl an Professorinnen zwar grundsätzlich angestrebt werden, ist jedoch praktisch kaum zu erreichen.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 01.12.2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
															%
Studierende	752	306	71,1	28,9	792	349	69,4	30,6	1.099	521	67,8	32,2	60%	40%	
Anzahl der Promotionen im Jahr	19	3	86,4	13,6	19	6	76,0	24,0	17	5	77,3	22,7	70%	30%	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					170	57	74,9	25,1	178	61	74,5	25,5	70%	30%	
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0			0	0									
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen															
Juniorprofessuren	2	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	75%	25%	
Professuren C3/W2	4	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0	4	1	80,0	20,0	75%	25%	
Professuren C4/W3	15	1	93,8	6,3	12	2	85,7	14,3	14	2	87,5	12,5	80%	20%	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	k.A. möglich	k.A. möglich	

Studierende: Mit 32,2% wurde der Anteil von Studentinnen erhöht und ist im Vergleich zu den anderen Ingenieurwissenschaften an der Leibniz Universität Hannover auf einem Spitzenplatz. Die Zielvorgabe 40% wird aufrecht erhalten.

Promotionen: Die Anzahl der weiblichen Promovierenden ist von 2009 auf 2012 in etwa konstant geblieben. Die hohe Zahl der Promovierenden lässt hier einen Anstieg von Frauen erwarten.

Professuren: Insgesamt ist der Anteil von Frauen an den Professuren 14 %.

Juniorprofessuren: Bei den Juniorprofessuren konnte der Anteil von Frauen nicht erhöht werden.

Bei den **C3/W2 Professuren** wurde der Anteil von Frauen auf 20% erhöht.

Bei den **C4/W3 Professuren** ist der Anteil von Frauen mit 12,5% konstant geblieben.

Leitungspositionen: Hier gibt es keine Veränderung.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Elektrotechnik und Informatik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 01.12.2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
															%
Studierende	1.296	166	88,6	11,4	1.340	152	89,8	10,2	1.749	195	90,0	10,0	84%	16%	
Anzahl der Promotionen im Jahr	23	0	100,0	0,0	33	2	94,3	5,7	29	4	87,9	12,1	90%	10%	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					309	37	89,3	10,7	285	36	88,8	11,2			
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0			0	0			2	0	100,0	0,0	50%	50%	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen													50%	50%	
Juniorprofessuren	3	2	60,0	40,0	3	2	60,0	40,0	5	0	100,0	0,0	75%	25%	
Professuren C3/W2	5	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	75%	25%	
Professuren C4/W3	18	2	90,0	10,0	21	2	91,3	8,7	19	1	95,0	5,0	90%	10%	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	k.A. möglich	k.A. möglich	

Studierende: In den absoluten Zahlen konnte eine Steigerung von 2009 zu 2012 um 43 Studentinnen insgesamt erreicht werden, prozentual liegt der Anteil von Studentinnen bei 10%. Die Zielvorgabe von 16% wird aufgrund der zahlreichen Gleichstellungsaktivitäten beibehalten.

Promotionen: Die Anzahl der Promotionen von Frauen konnte von 0% im Jahr 2007 auf 12,1% (4) 2012 gesteigert werden. Damit ist Zielvorgabe von 10% erfüllt. Die Anzahl von 36 Promovendinnen auf Qualifikationsstellen zeigt, dass die Fakultät hier erfolgreich ist.

Habilitationen: In 2011 und 2012 wurden vier Habilitationsverfahren abgeschlossen, eine Habilitation stammte von einer weiblichen Habilitandin und drei von männlichen Habilitanden. Dies ist eine Quote von 25% und sehr hoch für die Ingenieurwissenschaften.

Professuren: Insgesamt ist der Anteil von Frauen an den Professuren 7%. Bei den **Juniorprofessuren** ist der Anteil gesunken, bei den **C3/W2- und C4/W3-Professuren** hat es keine Erhöhung des Anteils von Frauen gegeben. Für das kommende Jahr kann die Gastprofessorin für Gender und Diversity dazugezählt werden.

Leitungspositionen: Hier gibt es keine Veränderung.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Juristische Fakultät														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 01.12.2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	733	891	45,1	54,9	699	935	42,8	57,2	805	1065	43,0	57,0	43%	57%
Anzahl der Promotionen im Jahr	12	6	66,7	33,3	13	5	72,2	27,8	19	6	76,0	24,0	70%	30%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					172	103	62,5	37,5	159	108	59,6	40,4	64%	36%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0			0	0								
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen													50%	50%
Juniorprofessuren	0	0			0	0			0	0				
Professuren C3/W2	2	2	50,0	50,0	2	2	50,0	50,0	2	2	50,0	50,0	50%	50%
Professuren C4/W3	14	0	100,0	0,0	14	0	100,0	0,0	14	1	93,3	6,7	90%	10%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	k.A. möglich	k.A. möglich

Studierende: Der Anteil von Frauen an den Studierenden ist seit Jahren über 50%. Die Zielzahl wurde erreicht.

Promotionen: Der Anteil von Frauen an den Promotionen hatte 2007 und 2009 um die 30% betragen. 2012 ist dieser Prozentsatz abgesunken. Die hohe Zahl der aktuell **promovierenden Frauen** lässt ein ansteigen der Quote als realistisch in den Folgejahren erscheinen.

Professuren: Insgesamt ist der Anteil von Frauen an den Professuren 15%.

Professuren C3/W2: In dem gesamten Berichtszeitraum konnte der Anteil der von Frauen besetzten W2-Professuren auf 50% gehalten werden. Die Zielzahl wurde erreicht.

Professuren C4/W3: Der Anteil der von Frauen besetzten Professuren beträgt aktuell knapp 7%. Damit wurde die Zielzahl knapp verfehlt.

Leitungspositionen: Hier gibt es keine Veränderung.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Maschinenbau														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 01.12.2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.901	283	87,0	13,0	2.343	352	86,9	13,1	2.810	407	87,3	12,7	85%	15%
Anzahl der Promotionen im Jahr	35	6	85,4	14,6	35	3	92,1	7,9	46	11	80,7	19,3	90%	10%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					238	42	85,0	15,0	316	43	88,0	12,0	85%	15%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0					90%	10%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0			0	0			0	1	0	100,0		
Professuren C3/W2	3	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	90%	10%
Professuren C4/W3	12	1	92,3	7,7	14	1	93,3	6,7	17	1	94,4	5,6	89%	11%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	k.A. möglich	k.A. möglich

Studierende: Die Zahl der Studentinnen hat sich von 2007 (283) bis 2012 (407) um 31 % erhöht. Auch die Zahl der Studenten hat sich im gleichen Zeitraum um 32% erhöht. Die absolute Erhöhung der Anzahl der Studentinnen wird in der vorliegenden Statistik leider nicht sichtbar, ist aber für ein Ingenieurfach sehr wichtig. Die Zielvorgaben der Fakultät Maschinenbau aus dem Zwischenbericht von 2011 werden aufrecht erhalten.

Promotionen: Der stetig ansteigende Anteil der Studentinnen wirkt sich inzwischen bei den Promotionen aus. Hier konnte die Zielzahl von 10% Promotionen von Frauen mit einem aktuellen Anteil von 19,3% fast doppelt doppelt übertroffen werden.

Professuren: Während des Berichtszeitraums wurde die erste Juniorprofessur an der Fakultät mit einer Frau besetzt und es liegt eine W3-Berufungsliste vor, mit einer Wissenschaftlerin auf Platz 1. Somit wird voraussichtlich auch hier die Zielvorgabe 2013 von 11% erreicht.

Leitungspositionen: Hier gibt es keine Veränderung.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Mathematik und Physik														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 01.12.2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.017	497	67,2	32,8	1.060	504	67,8	32,2	1.193	506	70,2	29,8	60 (Fach)/ 50(Lehramt)	40(Fach)/ 50(Lehramt)
Anzahl der Promotionen im Jahr	27	7	79,4	20,6	26	5	83,9	16,1	42	8	84,0	16,0	70(Fach)/ 50(Lehramt)	1)
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					223	52	81,1	18,9	230	69	76,9	23,1	80%	20%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	2	1	66,7	33,3	80%	20%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	6	0	100,0	0,0	8	0	100,0	0,0	5	2	71,4	28,6	80%	20%
Professuren C3/W2	15	0	100,0	0,0	18	0	100,0	0,0	20	0	100,0	0,0	90%	10%
Professuren C4/W3	18	2	90,0	10,0	24	2	92,3	7,7	25	2	92,6	7,4	90%	10%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	k.A. möglich	k.A. möglich

Studierende: Verzerrung des Anteils männlicher Studierender durch Abschaffung der Wehrpflicht in 2011. Der Anteil von Studentinnen konnte nicht gesteigert werden.

Promotionen: Mögliche Verzerrung der Zahlen durch ein vergleichsweise starkes Anwachsen der Physik (z.B. Exzellenzinitiative) im Berichtszeitraum im Vergleich zu den anderen Teilen der Fakultät. Es ist zu erwarten, dass sich der Anteil von Frauen an den Promovendinnen erhöht, da die Zielzahl bei den Promovierenden übertroffen wurde.

Habilitationen: Zielzahlen wurde erreicht.

Professuren: Insgesamt ist der Anteil von Frauen an den Professuren 7,4%.

Bei den **Juniorprofessuren** wurde die Zielzahl übertroffen.

Bei den **C3/W2-** und **C4/W3-**Professuren hat es keine Erhöhung des Anteils von Frauen gegeben. Die Zielzahlen sollen weiterhin beibehalten werden, da aktuell mehrere Berufungsverfahren noch nicht abgeschlossen sind.

Leitungspositionen: Hier gibt es keine Veränderung.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Naturwissenschaftliche Fakultät														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 01.12.2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.351	1.531	46,9	53,1	1.307	1.508	46,4	53,6	1.513	1.493	50,3	49,7	47%	53%
Anzahl der Promotionen im Jahr	61	43	58,7	41,3	68	74	47,9	52,1	57	50	53,3	46,7	48%	52%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					264	247	51,7	48,3	291	256	53,2	46,8	50%	50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100,0	0,0	3	1	75,0	25,0	5	0	100,0	0,0	75%	25%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	2	3	40,0	60,0	2	1	66,7	33,3	5	1	83,3	16,7	60%	40%
Professuren C3/W2	22	4	84,6	15,4	24	6	80,0	20,0	18	7	72,0	28,0	80%	20%
Professuren C4/W3	21	2	91,3	8,7	24	3	88,9	11,1	26	2	92,9	7,1	80%	20%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	k.A. möglich	k.A. möglich

Studierende: Der Frauenanteil unter den Studierenden lag seit Jahren über 50%. Die Gründe für das aktuelle Absinken wird in den Auswirkungen der Abschaffung der Wehrpflicht vermutet.

Promotionen: Der Anteil von Frauen an den Promotionen hatte 2009 annähernd ihrem Anteil an den Studierenden entsprochen. Die Veränderung in der aktuellen Erhebung wird als Effekt der insgesamt kleinen Grundgesamtheit gesehen. Es bleibt in den Folgejahren zu beobachten, ob sich dies bestätigt oder ob gegenzusteuern ist.

Professuren: Insgesamt ist der Anteil von Frauen an den Professuren 20,5%.

Juniorprofessuren: Die Anzahl der Juniorprofessuren ist so gering, dass durch den Wechsel einer Person bereits enorme Schwankungen in den Prozentzahlen entstehen. Die Zielzahl bleibt 60/40.

Professuren C3/W2: Seit 2007 konnte der Anteil der von Frauen besetzten W2-Professuren von damals 15,4% auf nun 28% erhöht werden. Die definiert Zielzahl wurde damit übertroffen.

Professuren C4/W3: Von 2007 bis 2009 konnte der Anteil der von Frauen besetzten Professuren auf 11% erhöht werden. Leider konnte dies nicht gehalten werden und die Zahl ist für 2012 wieder auf nur 7% gesunken. Es sind wie bereits 2007 zwei der W3-Professuren mit Frauen besetzt.

Leitungspositionen: Hier gibt es keine Veränderung.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 01.12.2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.891	3.332	36,2	63,8	1.678	2.836	37,2	62,8	1.661	2.839	36,9	63,1	40%	60%
Anzahl der Promotionen im Jahr	16	27	37,2	62,8	28	13	68,3	31,7	19	14	57,6	42,4	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					213	275	43,6	56,4	238	326	42,2	57,8	50%	50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	4	42,9	57,1	5	0	100,0	0,0	1	2	33,3	66,7	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	1	4	20,0	80,0	1	1	50,0	50,0	3	1	75,0	25,0	50%	50%
Professuren C3/W2	20	8	71,4	28,6	10	7	58,8	41,2	8	10	44,4	55,6	55%	45%
Professuren C4/W3	18	9	66,7	33,3	22	13	62,9	37,1	24	21	53,3	46,7	55%	45%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	k.A. möglich	k.A. möglich

Studierende: Der Frauenanteil unter den Studierenden liegt seit Jahren bereits deutlich über 50%. Da diese Entwicklung zwar erfreulich ist, als Trend auf Dauer aber kaum wünschenswert sein kann, wurde im Zwischenbericht 2011 der Status Quo 40% m / 60% w als Zielvorgabe bestimmt. Im Jahr 2012 wurde dieser Wert mit 63,1% jedoch bereits wieder überschritten.

Promotionen: Nachdem 2007 der Anteil von Frauen an den Promotionen annähernd ihrem Anteil an den Studierenden entsprach, war er 2009 deutlich gesunken und hat 2012 noch nicht wieder das alte Niveau erreicht. Die Anzahl der Frauen an den Promovierenden lässt aber erwarten, dass die Zielzahl von 50/50 bald wieder erreicht werden wird.

Professuren: Insgesamt ist der Anteil von Frauen an den Professuren 48% und belegt damit den Spitzenplatz an der Leibniz Universität Hannover

Juniorprofessuren: Die Anzahl der Juniorprofessuren ist so gering, dass durch den Wechsel einer Person bereits enorme Schwankungen in den Prozentzahlen entstehen. Die Zielzahl bleibt 50/50.

Professuren C3/W2: Seit 2007 ist der Anteil der von Frauen besetzten W2-Professuren permanent gestiegen, derzeit liegt er bei 55%. Die definierte Zielzahl wurde damit übertroffen.

Professuren C4/W3: Seit 2007 hat sich der Anteil der von Frauen besetzten W3-Professuren mehr als verdoppelt, derzeit liegt er bei knapp 40%. Insofern wird die im Gleichstellungskonzept 2008 genannte Zielzahl (Erhöhung des Anteils der W3/ C4-Professorinnen von 13% auf 20% bis 2013) seitens der Philosophischen Fakultät nicht nur eingehalten, sondern nahezu verdoppelt.

Leitungspositionen: Hier gibt es keine Veränderung.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 01.12.2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.632	1.268	56,3	43,7	1.583	1.252	55,8	44,2	2.004	1.389	59,1	40,9	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr	11	6	64,7	35,3	15	7	68,2	31,8	21	7	75,0	25,0	65%	35%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					123	79	60,9	39,1	123	81	60,3	39,7	58%	42%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0			0	0			2	0	100,0	0,0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0			0	1	0,0	100,0	4	0	100,0	0,0	-	-
Professuren C3/W2	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	0	1	0,0	100,0	100%	0%
Professuren C4/W3	16	2	88,9	11,1	19	3	86,4	13,6	17	4	81,0	19,0	75%	25%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	k.A. möglich	k.A. möglich

Studierende: Der prozentuale Anteil der Studentinnen ist gesunken, während dagegen die absolute Zahl leicht angestiegen ist. Die Zielvorgabe soll beibehalten werden. Mögliche Verzerrung des Anteils der Studenten durch Abschaffung der Wehrpflicht in 2012 des doppelten Abi-Jahrgangs 2011.

Promotionen: Der Anteil von Frauen an den abgeschlossenen Promotionen konnte nicht gesteigert werden. Hoffentlich nur ein temporärer Effekt, dies wird untersucht. Bei den Promovierenden ist die Zielvorgabe geändert worden.

Professuren: Insgesamt ist der Anteil von Frauen an den Professuren 18,5%.

Die **Juniorprofessuren** und **C3/W2**-Professuren ergeben zu kleine Zahlen, um sinnvolle Prozentangaben zu machen. Die Zielvorgabe soll hier gestrichen werden.

Bei den **C4/W3**-Professuren konnte die Anzahl gesteigert werden. Aufgrund zahlreicher Berufungsverfahren soll die Zielvorgabe geändert werden 75% m zu 25% w.

Leitungspositionen: Hier gibt es keine Veränderung.