

## Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)



**Stellungnahme der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover  
zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen  
Forschungsgemeinschaft (DFG)**

**Herausgeber**

Das Präsidium der Leibniz Universität Hannover  
Welfengarten 1, 30167 Hannover

**Inhalt**

Dezernat 7 - Forschung und EU-Hochschulbüro  
Dr. Anneke Meyer

**Foto**

©Franke/Institut für Technische Chemie

Stand März 2009



## Inhalt

|   |    |
|---|----|
| Gleichstellungsorientierte Ziele .....                                | 4  |
| Daten zur Gleichstellungssituation .....                              | 5  |
| Professorinnen an der Leibniz Universität Hannover .....              | 5  |
| Qualifizierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses .....    | 5  |
| A. Strukturelle Maßnahmen mit dem Ziel der Gleichstellung .....       | 7  |
| A.1. Durchgängige Gleichstellungsorientierung .....                   | 7  |
| A.2. Transparenz .....  | 8  |
| A.3. Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit .....                         | 8  |
| A.4. Gleichstellungskompetenz .....                                   | 9  |
| B. Personelle Maßnahmen mit dem Ziel der Gleichstellung .....         | 11 |
| B.1. Personenbezogene Gleichstellung .....                            | 11 |
| B.2. Transparenz personenbezogener Entscheidungen .....               | 11 |
| B.3. Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung ..... | 12 |
| B.4. Gleichstellungskompetenz im Personalwesen .....                  | 12 |

## Gleichstellungsorientierte Ziele

Die Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover unterstützt das Ziel der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards als Leitlinien für zukünftiges Handeln zu etablieren. Gleichstellungspolitik ist an unserer Universität Teil des Qualitätsmanagements. Die Gleichstellung von Männern und Frauen findet sich in dem Leitbild, der Grundordnung und in den Senatsrichtlinien zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer verankert. Die Umsetzung von Chancengleichheit und der Gleichstellung von Frauen und Männern ist an der Leibniz Universität eine Leitungsaufgabe und wird auf allen Ebenen konsequent etabliert.

Im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder hat sich die Leibniz Universität Hannover 2008 folgende Ziele gesetzt, die bis 2013 erreicht werden sollen:

1. Erhöhung des Anteils der Frauen auf 20% in wissenschaftlichen Spitzenpositionen
2. Verbesserung der Karrierechancen für Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur
3. Familienfreundlichkeit kontinuierlich ausbauen, weiterentwickeln und fördern

Zusätzlich gelten die im Frauenförderplan 2005 formulierten Schwerpunkte der gleichstellungspolitischen Arbeit der Leibniz Universität Hannover:

- Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre
- Verbesserung der Studien- und Arbeitssituation
- Gender Mainstreaming

Insbesondere in den Fächern, in denen der Anteil von Frauen unter 20% liegt, werden gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen eingesetzt. Für alle Fächer gilt, dass sich die Steigerung des Frauenanteils an dem jeweiligen Frauenanteil der vorangegangenen Qualifikationsstufe (Kaskadenprinzip) orientiert.

In den Zielvereinbarungen 2005-2008 der Leibniz Universität Hannover mit dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur Niedersachsen wurde außerdem festgelegt, dass der Anteil der mit Frauen besetzten Juniorprofessuren mindestens 40 % betragen soll.

Darüber hinaus empfiehlt die Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung, den Fakultäten, den Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung entsprechend ihrer eigenen Analysen und Bewertungen Schwerpunkte und Programme weiter zu entwickeln und gleichstellungspolitische Maßnahmen umzusetzen.

## Daten zur Gleichstellungssituation

Der Frauenanteil in den verschiedenen Stadien der akademischen Karriere an der Leibniz Universität Hannover ist sehr unterschiedlich. Im Jahr 2007 beträgt der Studentinnenanteil 45% und der Anteil der Absolventinnen 55%. In den folgenden Qualifikationsstufen beträgt der Frauenanteil 32% an den Promotionen, 31% an den Habilitationen und 33% bei den Juniorprofessuren. Der Anteil der Wissenschaftlerinnen an den W2/C3-Professuren beträgt 18% und an den W3/C4-Professuren 13%.

### Professorinnen an der Leibniz Universität Hannover

Die Leibniz Universität Hannover hat seit 2004 kontinuierlich einen Anteil von über 15% Professorinnen. An jeder Fakultät lehrt mindestens eine Professorin. Im Jahr 2007 lehrten 45 Professorinnen (16,3%) an der Leibniz Universität Hannover, davon sind

- 21 Professorinnen in der Gruppe der W3/C4-Professuren (13%)
- 18 Professorinnen in der Gruppe der W2/C3-Professuren (18%)
- 6 Juniorprofessorinnen (33%)

### Qualifizierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

- **Habilitationen**  
An der Leibniz Universität Hannover wurden in den letzten fünf Jahren insgesamt 105 Habilitationen abgeschlossen, davon 37 von Frauen (33%).  
Der Anteil der Habilitandinnen verteilte sich in diesem Zeitraum wie folgt:
  - 63% Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften
  - 57% Sprach- und Kulturwissenschaften
  - 35% Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
  - 22% Ingenieurwissenschaften
  - 19% Mathematik und Naturwissenschaften
- **Promotionen**  
Im Verlauf der letzten drei Jahre wurden 317 der 1.021 Promotionen von Frauen abgeschlossen (31%). Der Anteil der Frauen an den Promotionen in den Fächergruppen verteilt sich wie folgt:
  - 67% Sprach- und Kulturwissenschaften
  - 46% Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften
  - 36% Mathematik und Naturwissenschaften
  - 30% Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
  - 12% Ingenieurwissenschaften
- **Studentinnen**  
Im Wintersemester 2007/2008 waren an der Leibniz Universität Hannover 20.140 Studierende eingeschrieben. Der Anteil der Studentinnen lag bei 44,6%.  
Der Studentinnenanteil in den einzelnen Fakultäten verteilt sich wie folgt:
  - 64% Philosophische Fakultät
  - 55% Fakultät für Architektur und Landschaft
  - 55% Juristische Fakultät
  - 53% Naturwissenschaftliche Fakultät
  - 40% Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
  - 32% Fakultät für Mathematik und Physik
  - 29% Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie

- 12% Fakultät für Maschinenbau
- 12% Fakultät für Elektrotechnik und Informatik

Im Verlauf der letzten drei Jahre ist der Anteil der Studentinnen leicht gesunken. Dieser Rückgang an Studentinnen war vor allem an der Philosophischen Fakultät und der Fakultät für Mathematik und Physik zu verzeichnen. Dagegen können die Juristische Fakultät, die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät und auch die Fakultät für Elektrotechnik und Informatik einen Zuwachs an Studentinnen vorweisen.

## A. Strukturelle Maßnahmen mit dem Ziel der Gleichstellung

### A.1. Durchgängige Gleichstellungsorientierung

Die Gleichstellungspolitik der Leibniz Universität Hannover ist eine Querschnittsaufgabe, die verantwortlich von der Hochschulleitung, den Fakultäten und anderen Hochschuleinrichtungen wahrgenommen wird und die in die jeweiligen Ziele sowie in die Personal- und Entwicklungsplanungen integriert ist. An der Realisierung der Gleichstellung sind im Wesentlichen die folgenden Institutionen verantwortlich beteiligt:

- **Das Präsidium**  
Das Präsidium entscheidet über zentrale Gleichstellungsmaßnahmen und die notwendigen Kosten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist direkt dem Präsidenten als Stabsstelle zugeordnet.
- **Der Senat**  
Der Senat beschließt die Ziele und Maßnahmen für den jeweiligen Berichtszeitraum des Frauenförder- bzw. Gleichstellungsplans. Er wählt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte für vier Jahre. Er beschließt alle zwei Jahre den Gleichstellungsplan mit den neuen Maßnahmen sowie notwendige Richtlinien und Ordnungen zur strukturellen Verankerung.
- **Der Hochschulrat**  
Der Hochschulrat beteiligt sich an der Diskussion zur Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer im Rahmen der Hochschulentwicklungsplanung.
- **Die Gleichstellungsbeauftragte**  
Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt insbesondere 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 Gleichstellung. Sie initiiert gleichstellungsrelevante Maßnahmen und stellt diese dem Präsidium zur Diskussion und zur Beschlussfassung vor.
- **Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte**  
Die Fakultäten, die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung verfügen über eigene dezentrale Gleichstellungsbeauftragte. Diese wirken auf Fakultäts- bzw. Leitungsebene mit bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen.
- **Der Fakultätsrat**  
Der Fakultätsrat wählt die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte. Er macht alle zwei Jahre eine Stärken- und Schwächen-Analyse und verabschiedet den daraus resultierenden Beitrag, der dem Bericht zum Frauenförderplan (künftig Gleichstellungsplan) hinzugefügt wird.
- **Kommission für Gleichstellung**  
Die Kommission für Gleichstellung ist zuständig für die Organisation der Wahl der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, für das Qualitätsmanagement der Gleichstellungspläne und für die Durchführung der im Gleichstellungsplan verabschiedeten Programme und Projekte.
- **Gleichstellungsbüro**  
Die Umsetzung der Gleichstellungsprogramme und -projekte sind eine der zentralen Aufgaben des Gleichstellungsbüros. Die Förderung, Unterstützung und Begleitung von Studentinnen, Doktorandinnen, Habilitandinnen sowie fachspezifische Unterstützung des universitären Personals stehen hierbei im Mittelpunkt.

- **Verfahren für die Realisierung von Gleichstellungsmaßnahmen**  
Die Leibniz Universität hat für die unterschiedlichen Aufgaben und Bereiche Verfahren etabliert, mit denen die Umsetzung der Gleichstellung sicher gestellt wird. Die zwei wichtigsten Bereiche sind die Stellenbesetzungsverfahren und das Controlling der Gleichstellungsmaßnahmen. Die Beteiligung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Personalentscheidungen garantiert die Berücksichtigung und Wertschätzung von Bewerberinnen.

Für die Überprüfungen der gleichstellungspolitischen Ziele und Maßnahmen ist ein zweijähriger Turnus vorgesehen. Die Berichterstattung zum Frauenförderplan bzw. Gleichstellungsplan bildet jeweils die Basis für die Schwerpunktsetzung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen.

## A.2. Transparenz

- **Daten zur Gleichstellungssituation**  
Die Leibniz Universität Hannover erhebt jährlich differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation auf allen Karrierestufen, die im Frauenförderplan (künftig Gleichstellungsplan) und im Jahresbericht der Leibniz Universität veröffentlicht werden.
- **Teilnahme an gleichstellungsorientierten Wettbewerben**  
Die Leibniz Universität Hannover nimmt regelmäßig an gleichstellungsorientierten Wettbewerben teil wie zum Beispiel am „Total E-Quality Science Award“ und an dem „Wettbewerb "Get the best - Frauen als Erfolgsfaktor für Hochschulen“,“  
ausgeschrieben von der Initiative D21.

2008 hat sich die Leibniz Universität Hannover erfolgreich beim Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung beworben.

Darüber hinaus war die Leibniz Universität Hannover mit 12 Wissenschaftlerinnen am niedersächsischen Dorothea-Erxleben-Programm (1994-2006) des Landes Niedersachsen zur Qualifizierung für eine Professur an Universitäten beteiligt.

Die Leibniz Universität Hannover nimmt zudem regelmäßig am Maria-Goeppert-Mayer-Programm des Landes Niedersachsen für internationale Frauen- und Genderforschung teil.

## A.3. Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit

Die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie ist der Leibniz Universität Hannover ein wichtiges Anliegen. Folgende Maßnahmen sind beispielsweise von der Leibniz Universität im Bereich familienfreundliche Hochschule umgesetzt:

- **Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ 2008**  
Die Leibniz Universität Hannover hat 2008 als Zeichen für ihre nachhaltige familienbewusste Personalpolitik das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ erhalten. Die Leibniz Universität wurde dafür ausgezeichnet, dass sie familiengerechte Arbeits- und Studienbedingungen schafft, Kinderbetreuungsangebote ausbaut, die aktive Vaterschaft fördert und Konzepte bis hin zur familiengerechten Führung entwickelt.
- **Kindernotfallbetreuung seit 2007**  
Seit 2007 gibt es für Kinder der Beschäftigten und der Studierenden eine kostenfreie Kindernotfallbetreuung, für den Fall, dass die Regelbetreuung ausfällt.



- **Uninahe Kinder-Ferienbetreuung seit 2000**  
Die uninahe Kinder-Ferienbetreuung ist ein Projekt des Zentrums für Hochschulsport Hannover und des Gleichstellungsbüros der Leibniz Universität Hannover. Im Rahmen dieses Angebots betreuen seit 2006 qualifizierte Übungsleiterinnen und -leiter in der Oster-/Herbstferienwoche sechs- bis zehnjährige Kinder von Studierenden und Bediensteten der hannoverschen Hochschulen.
- **Kinderbetreuung**  
Zum 1. Oktober 2008 hat die Leibniz Universität Hannover eine eigene Kinderkrippe eingerichtet, in der mehrere Tagesmütter an einem Ort gemeinsam Kinder ab 2 Monaten betreuen.  
Zurzeit wird außerdem eine eigene Kindertagesstätte gebaut, die 2009 eröffnet werden soll. Dort können 35 Kinder im Alter von 8 Wochen bis 10 Jahre betreut werden. Im Campusbereich gibt es zusätzlich zahlreiche Einrichtungen zur Betreuung von Kindern zwischen 1 und 10 Jahren. Ein Großteil davon sind Elterninitiativen von Studierenden, die die Räume dafür von der Leibniz Universität Hannover erhalten haben.
- **Pilotprojekt: Alternierende Telearbeit**  
Im Bibliotheksbereich wurden 10 Arbeitsplätze für alternierende Telearbeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus familiären Gründen diese Arbeitsweise bevorzugen, eingerichtet. Im weiteren Universitätsbereich werden 2009 im Rahmen eines Pilotprojekts zusätzlich 10 alternierende Arbeitsplätze hinzukommen.
- **Berufsrückkehrerinnen nach der Familienphase**  
Berufsrückkehrerinnen 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.
- **Familienservice für Neuberufene**  
Neuberufene Professorinnen und Professoren machen ihre Entscheidung an die Leibniz Universität Hannover zu kommen auch davon abhängig, ob die Familienmitglieder hier ein adäquates Umfeld und Arbeitsfeld vorfinden. Für sie wird ein Lebenslagencoaching bereitgestellt, das die Entscheidung für einen Ortswechsel bzw. auch ihr Ankommen erleichtern soll.
- **Förderung von Dual Career Couples**  
Die Leibniz Universität Hannover unterstützt die Ehe- und Lebenspartner/innen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei der Suche nach adäquaten Arbeitsmöglichkeiten, insbesondere auch durch ihre Kontakte zu Behörden und Unternehmen.

#### A.4. Gleichstellungskompetenz

Die Leibniz Universität Hannover fördert die Gleichstellungskompetenz durch folgende Maßnahmen:

- **Festlegung einer Mindestanzahl von Frauen in Kommissionen**  
Die Leibniz Universität Hannover hält die Vorgaben des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (§ 16) ein, bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen Frauen zu einem Anteil von mindestens 50% zu berücksichtigen und bei der Besetzungen von Organen, Gremien und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, einen Frauenanteil von mindestens 40% zu erreichen.

- **Senatspool für frauen- und gleichstellungsrelevante Projekte seit 1991**  
Gefördert werden Projekte, deren Inhalte und Organisationsformen dazu beitragen, Gleichstellung und Frauenförderung sowie Themen der Frauenforschung an den Fakultäten und den Zentralen Einrichtungen zu integrieren.
- **Preis für aktive Frauenförderung seit 2001 (zweijährlich)**  
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. Der Preis ist mit 5.000 Euro dotiert und wird vom Präsidenten der Leibniz Universität Hannover verliehen.
- **Öffentlichkeitsarbeit zur Motivation von Wissenschaftlerinnen bei Selbstmeldungen für Wettbewerbe und Preise**  
Durch Rundschreiben, die Internetseite des Gleichstellungsbüros, aber auch durch proaktive Ansprache werden Wissenschaftlerinnen motiviert, bei Wettbewerben teilzunehmen und sich auf Preise zu bewerben (zum Beispiel: Ausschreibungen der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung, Programm Fast Track der Robert Bosch Stiftung, Shell Study Award - Förderpreis für junge Wissenschaftlerinnen)
- **Welcome-Workshops**  
Neu berufene Professorinnen und Professoren werden zu einem Welcome-Workshop eingeladen, auf dem sich unter anderem das Gleichstellungsbüro mit seinen Angeboten vorstellt.
- **Führungskräftetraining**  
Für Professorinnen werden jährlich 2-3 Führungskräftetrainings angeboten, in denen sie angeregt und unterstützt werden, die Führungseffektivität zu steigern und die Kommunikation in den Führungsaufgaben zu verbessern.

## B. Personelle Maßnahmen mit dem Ziel der Gleichstellung

### B.1. Personenbezogene Gleichstellung

Die zentrale und die dezentrale Gleichstellungsbeauftragten sind durchgängig an allen personellen Auswahlverfahren beteiligt. Die Leibniz Universität Hannover hat beschlossen, in den nächsten fünf Jahren national und international anerkannte Wissenschaftlerinnen proaktiv zur Bewerbung für ausgeschriebene W3-Professuren aufzufordern. Ziel ist es, in 5 Jahren den Anteil C4/W3-Professorinnen auf 20% zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, führt die Leibniz Universität Hannover folgende Maßnahmen durch:

- **Talentsuche/Headhunting**  
Die Fakultäten und Berufungskommissionen erhalten durch eine zentrale Stelle Unterstützung bei der konkreten Suche und Ansprache von Wissenschaftlerinnen (Headhunting).
- **Gewinnung von Bewerberinnen**  
Im Rahmen des Qualitätsmanagements in Berufungsverfahren berichten die Dekane/innen dem Präsidenten bereits vor der Ausschreibung der Professur über ihre Strategie zur Gewinnung von Bewerberinnen.
- **Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Nachwuchsprogramm für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur)**  
Ziel ist es, den Anteil von Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Fächern zu erhöhen, in denen der Anteil von Frauen auf der darunterliegenden Qualifikationsstufe unter 20% liegt. Dies betrifft vor allem die technischen und die naturwissenschaftlichen Fächer. In dem Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen stehen 12 Stellen zur Verfügung.

### B.2. Transparenz personenbezogener Entscheidungen

- **Veröffentlichung der Gleichstellungsdaten**  
Die Gleichstellungsdaten werden regelmäßig im Frauenförderplan (künftig Gleichstellungsplan) und im Jahresbericht der Leibniz Universität Hannover publiziert. Die Analyse der Gleichstellungssituation bildet die Grundlage dafür, neue Ziele zu formulieren. Die aktuellen Daten zur Gleichstellungssituation an der Leibniz Universität Hannover sind dieser Stellungnahme beigelegt.
- **Richtlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis**  
Als einen Selbstkontrollmechanismus im Forschungsbetrieb und zur Vermeidung von Unredlichkeiten im Wissenschaftssystem hat der Senat der Leibniz Universität Hannover Richtlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten beschlossen. (<http://www.uni-hannover.de/de/universitaet/ziele/wissen-praxis/index.php>). Es wurden außerdem drei Ombudspersonen benannt, darunter eine Professorin.
- **Gleichstellungsorientierte Reform der Promotionsverfahren**  
2009 wird an der Leibniz Universität Hannover eine universitätsweite Graduiertenakademie etabliert, die als zentrale Koordinations- und Serviceeinrichtung alle Promotionsangebote der Universität unter einem Dach vernetzen, die Fakultäten bei der Entwicklung von innovativen Promotionsprogrammen unterstützen und den Doktorandinnen und Doktoranden ein umfangreiches Serviceangebot bieten soll. Die einzelnen Fakultäten beteiligen sich mit einem Konzept zur strukturierten Ausbildung von Doktorandinnen und Doktoranden. Die Projektgruppe, die sich 2009 konstituiert, wird Maßnahmen zur Gleichstellung entwickeln.

### B.3. Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung

- **Postdoc-Programm von 2005 – 2008**  
Von 2005 bis 2008 wurde im Rahmen des Frauenförderplans ein Postdoc-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit 8 Stellen angeboten. Während des Förderzeitraums konnten 7 Wissenschaftlerinnen gefördert werden.
- **Promotionsabschlussförderung seit 2002**  
Ziel des Programms ist es, Frauen und Männer zu unterstützen, bei denen sich der Abschluss ihrer Doktorarbeit aus familiären Gründen verzögert hat. Insgesamt konnten 37 Frauen und drei Männer ihre Promotion zügig abschließen.
- **Programm Mentoring für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft seit 2001**  
Das Programm Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft ist ein Nachwuchsförderprogramm, das seit 2001 Nachwuchswissenschaftlerinnen (Studentinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen) die Chance bietet, ihre Qualifikationen in der Praxis einzusetzen.
- **DAWN Datenbank Wissenschaftlerinnen in Niedersachsen**  
DAWN – Die Datenbank Niedersächsischer Wissenschaftlerinnen ist eine Website, in der sich Nachwuchswissenschaftlerinnen aus Niedersachsen seit 2004 präsentieren. (<http://www.dawn.uni-hannover.de/>)
- **Niedersächsischer Zukunftstag für Jungen und Mädchen – Girls' Day**  
Zu diesem bundesweiten Berufsorientierungstag werden jährlich ca. 300 Mädchen und Jungen eingeladen.

### B.4. Gleichstellungskompetenz im Personalwesen

- **Weiterbildungsprogramm des Dezernats Organisations- und Personalentwicklung**  
Im Weiterbildungsprogramm des Dezernats Organisations- und Personalentwicklung werden Kurse angeboten, in denen Gleichstellungskompetenz vermittelt wird.
- **Dezernat Forschung und EU-Hochschulbüro**  
Das Dezernat Forschung und EU-Hochschulbüro bietet regelmäßig Informationsveranstaltungen und Workshops für Nachwuchswissenschaftler/innen an, um die Beteiligung von Frauen an Förderverfahren zu erhöhen.
- **Information und Ansprache an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu Gleichstellungsfragen**  
Das Gleichstellungsbüro organisiert regelmäßig Kamingespräche zu aktuellen Gleichstellungsfragen, versendet Rundbriefe und bietet Weiterbildung, Mentoring und Coaching an. Im „November der Wissenschaft(f)t 2008“, einem Projekt der Initiative Wissenschaft Hannover, gab es mehrere Veranstaltungen, in denen Gleichstellungsfragen thematisiert wurden (zum Beispiel die Podiumsdiskussion „Wie kommen Frauen an hannoverschen Hochschulen in Spitzenpositionen?“, und das Symposium/die Podiumsdiskussion „Originell, interdisziplinär, grenzüberschreitend – wissenschaftliche Karriere oder akademische Sackgasse?“)
- **Beteiligung von Frauen an Förderverfahren**  
Sobald die DFG die Zahlen zur Verfügung stellt, wird die Leibniz Universität Hannover eine Auswertung vornehmen und gegebenenfalls gezielte Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen an Förderverfahren einleiten.

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Leibniz Universität Hannover: Gesamtübersicht**

| wiss. Karrierestufen  | Ausgangslage<br>WS 2007/2008 |      |    |    | Zielvorgabe<br>für 2013* |    |
|---|------------------------------|------|----|----|--------------------------|----|
|   | Anzahl                       |      | %  |    | %                        |    |
|   | m                            | w    | m  | w  | m                        | w  |
| <b>Immatrikulationen</b>  | 2181                         | 1662 | 57 | 43 |                          |    |
| <b>Anzahl der Promotionen</b>   | 213                          | 100  | 68 | 32 |                          |    |
| <b>Anzahl der Habilitationen</b>  | 9                            | 4    | 69 | 31 |                          |    |
| <b>Juniorprofessuren</b>  | 13                           | 6    | 68 | 32 | 60                       | 40 |
| <b>Professuren (C4/W3, C3/C2/W2, Juniorprof., Hochschuldozenten)</b>              | 242                          | 46   | 84 | 16 |                          |    |
| <b>Professuren C4/W3</b>  | 135                          | 21   | 87 | 13 | 80                       | 20 |
| <b>Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene<br/>(Dekanate / Präsidium)</b> | 12                           | 2    | 83 | 17 |                          |    |

\* 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 //Leibniz Universität Hannover: Ingenieurwissenschaften**  
 (Elektrotechnik/Informatik/Maschinenbau/Bauingenieurwesen/Geodäsie)

| wiss. Karrierestufen  | Ausgangslage 2007 |     |     |    | Zielvorgabe für 2013* |    |
|---|-------------------|-----|-----|----|-----------------------|----|
|   | Anzahl            |     | %   |    | %                     |    |
|   | m                 | w   | m   | w  | m                     | w  |
| <b>Immatrikulationen</b>  | 899               | 209 | 77  | 23 |                       |    |
| <b>Anzahl der Promotionen</b>   | 80                | 10  | 89  | 11 |                       |    |
| <b>Anzahl der Habilitationen</b>  | 2                 | 0   | 100 | 0  |                       |    |
| <b>Juniorprofessuren</b>  | 5                 | 2   | 72  | 28 | 60                    | 40 |
| <b>Professuren (C4/W3, C3/C2/W2, Juniorprof., Hochschuldozenten)</b>  | 57                | 6   | 90  | 10 |                       |    |
| <b>Professuren C4/W3</b>  | 42                | 4   | 93  | 7  | 80                    | 20 |
| <b>Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene</b><br>(z.B. Dekanate / Rektorate / Präsidien)  |                   |     |     |    |                       |    |
| * 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 // Leibniz Universität Hannover: Jura und Wirtschaftswissenschaften**

| wiss. Karrierestufen   | Ausgangslage 2007 |     |     |    | Zielvorgabe für 2013* |    |
|--|-------------------|-----|-----|----|-----------------------|----|
|  | Anzahl            |     | %   |    | %                     |    |
|  | m                 | w   | m   | w  | m                     | w  |
| Immatrikulationen  | 414               | 413 | 51  | 49 |                       |    |
| Anzahl der Promotionen   | 32                | 14  | 70  | 30 |                       |    |
| Anzahl der Habilitationen  | 1                 | 0   | 100 | 0  |                       |    |
| Juniorprofessuren  | 0                 | 0   | 0   | 0  | 60                    | 40 |
| Professuren (C4/W3, C3/C2/W2, Juniorprof., Hochschuldozenten)                              | 35                | 4   | 90  | 10 |                       |    |
| Professuren C4/W3  | 30                | 2   | 94  | 6  | 80                    | 20 |
| Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene<br>(z.B. Dekanate / Rektorate / Präsidien) |                   |     |     |    |                       |    |

\* 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 // Leibniz Universität Hannover: Naturwissenschaften und Mathematik**

| wiss. Karrierestufen   | Ausgangslage 2007 |     |     |    | Zielvorgabe für 2013* |    |
|--|-------------------|-----|-----|----|-----------------------|----|
|  | Anzahl            |     | %   |    | %                     |    |
|  | m                 | w   | m   | w  | m                     | w  |
| Immatrikulationen  | 659               | 346 | 47  | 53 |                       |    |
| Anzahl der Promotionen   | 82                | 42  | 66  | 34 |                       |    |
| Anzahl der Habilitationen  | 4                 | 0   | 100 | 0  |                       |    |
| Juniorprofessuren  | 5                 | 2   | 72  | 28 | 60                    | 40 |
| Professuren (C4/W3, C3/C2/W2, Juniorprof., Hochschuldozenten)                              | 79                | 10  | 87  | 13 |                       |    |
| Professuren C4/W3  | 36                | 4   | 89  | 11 | 80                    | 20 |
| Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene<br>(z.B. Dekanate / Rektorate / Präsidien) |                   |     |     |    |                       |    |

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