

Gleichstellungskonzept Offensive Gender & Diversity 2020

Dokumentation der erreichten Ziele und umgesetzten Maßnahmen des im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder I positiv bewerteten Gleichstellungskonzeptes 2008 „Frauen in Spitzenpositionen“

Antrag zur Bewilligung von Fördergeldern aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder II zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen.

Der Antrag zur Bewilligung von Fördergeldern wurde 2014 beschlossen von der Arbeitsgruppe des Präsidenten, vom Senat, vom Präsidium und vom Hochschulrat.

Hannover, den 10. März 2014

E. Barke

Präsident der Leibniz Universität Hannover
Prof. Dr.-Ing. Erich Barke



charta der vielfalt

Zusammensetzung der Arbeitsgruppe „Gleichstellungskonzept“

Name	Funktion / Institut / Einrichtung
1. Prof. Dr.-Ing. Erich Barke	Präsident der Leibniz Universität Hannover
2. Prof. Elfriede Billmann-Mahecha	Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Weiterbildung, Vorsitzende der Kommission für Gleichstellung
3. Elke Buchholz	Geschäftsführerin des Gleichstellungsbüros
4. Prof. Dr. Joachim Escher	Mitglied im Senat und im Hochschulrat
5. Helga Gotzmann	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
6. Dr.-Ing. Stephan Lochte-Holtgreven	Mitglied der Kommission für Gleichstellung, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Stahlbau
7. Prof. Dr.-Ing. Axel Mertens	Dekan der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik
8. Silke Meyer	Mitglied der Kommission für Gleichstellung, Leiterin des Sachgebiets Wirtschaftsplanung und -steuerung
9. Ricarda Mletzko	Dezernentin für Organisations- und Personalentwicklung
10. Karin Olah	Mitglied der Kommission für Gleichstellung, Studentin
11. Dr.-Ing. Nadja Oneschkow	Teilnehmerin des Programms „Auf dem Weg zur Professur“, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Baustoffe
12. Claudia Schulpin	Referentin für Berufsangelegenheiten, Präsidialstab
13. Prof. Dr.-Ing. Jörg Seume	Dekan der Fakultät für Maschinenbau
14. Christian Vaterodt	Mitarbeiter des Gleichstellungsbüros

Inhalt

1. Einleitung.....	1
2. Umsetzung des im Jahr 2008 eingereichten Gleichstellungskonzeptes - Übersicht in Kürze	1
3. Dokumentation der Umsetzung und Situationsanalyse	2
3.1 Erhöhung des Anteils von Professorinnen.....	2
3.1.1 Durchgeführte Maßnahmen 2008 – 2013	3
3.1.2 Analyse des Frauenanteils bei den Professuren	3
3.2 Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf dem Weg zur Professur	4
3.2.1 Juniorprofessorinnen und Habilitandinnen	5
3.2.2 Doktorandinnen.....	5
3.2.3 Studentinnen.....	5
3.2.4 Durchgeführte Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	5
3.2.5 Analyse der Situation der Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	6
3.3 Kontinuierlicher Ausbau, Weiterentwicklung und Förderung der Familienfreundlichkeit.....	7
4. Situations- und Defizitanalyse	7
4.1 Stärken	7
4.2 Schwächen	8
4.3 Chancen	8
4.4 Herausforderungen	8
5. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzeptes und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung.....	8
5.1 Zentrale Ebene	8
5.2 Fakultäten.....	9
5.3 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.....	9
5.4 Qualitätsmanagement	9
6. Perspektiven und Zielvorgaben.....	10
6.1 Zielzahlen für 2020	10
6.2 Offensive Gender & Diversity 2020.....	10
6.2.1 Entwicklung eines Tenure-Track-Programms	11
6.2.2 Initiative „Frauen in Leitungspositionen“	11
6.2.3 Diversity Management	11
7. Ausblick und Gesamtübersicht der Gleichstellungsmaßnahmen.....	12
7.1 Ausblick.....	12
7.2 Maßnahmenkatalog zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer	12
Anhang (in elektronischer Form)	

1. Einleitung

Für die Leibniz Universität Hannover ist die Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern ein seit zwei Jahrzehnten erklärtes Ziel und als Aufgabe in der Universitätsleitung angesiedelt. Durch die Teilnahme an dem Professorinnenprogramm I konnten die gesetzten Gleichstellungsziele noch effektiver umgesetzt und die Angebote erweitert und ausgebaut werden.

Das 2008 beim Bundesministerium für Bildung und Forschung eingereichte und positiv bewertete Gleichstellungskonzept „Frauen in Spitzenpositionen“ bewirkte eine weitere strukturelle Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen und -angeboten und erzielte somit eine nachhaltige Wirkung in allen Fakultäten, den Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung. Das Gleichstellungskonzept war und ist ein wichtiger Baustein bei der Einführung und Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, der Auditierung und Reauditierung im Rahmen des „audits familiengerechte hochschule“ sowie des Total E-Quality Awards.

Die Leibniz Universität begrüßt die Fortsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder sowie das niedersächsische Begleitprogramm „Professorinnen für Niedersachsen“. Sehr gerne legen wir hiermit die Dokumentation vor, die beschreibt, wie die Ziele erreicht wurden und welche Maßnahmen dafür umgesetzt worden sind. Zur Erstellung der Dokumentation und Entwicklung künftiger Ziele wurde vom Präsidenten eine Arbeitsgruppe eingerichtet. Diese legte den Bericht dem Senat, dem Präsidium und dem Hochschulrat zur Beschlussfassung vor.

Der vorliegende Bericht dokumentiert und skizziert die beschlossenen und implementierten Maßnahmen zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes 2008 „Frauen in Spitzenpositionen“. Kapitel 2 gibt eine Übersicht der erreichten Ziele in Kürze. Kapitel 3 zeigt die Entwicklungen und Analysen des Anteils der Frauen in allen Qualifikationsphasen. In Kapitel 4 wird eine Stärken-Schwächen-Analyse vorgenommen und Kapitel 5 stellt die strukturierte Verankerung der Gleichstellung auf Leitungsebene und als Querschnittsaufgabe vor. In Kapitel 6 werden neue Handlungslinien mit Zielzahlen und innovativen Maßnahmen im Rahmen der „Offensive Gender & Diversity 2020“ vorgestellt, die aus den Analysen und Bewertungen der Daten und den umgesetzten Maßnahmen entwickelt und verabschiedet wurden. Kapitel 7 gibt einen Ausblick und enthält die Gesamtübersicht der aktuell durchgeführten und angebotenen Maßnahmen für die unterschiedlichen Zielgruppen und für die notwendigen Strukturveränderungen.

Das Gleichstellungskonzept der Leibniz Universität wird als Offensive Gender & Diversity 2020 mit innovativen Maßnahmen in den folgenden drei Schwerpunkten fortgeschrieben:

- Entwicklung eines Tenure-Track-Programms
- Initiative für mehr Frauen in Leitungsgremien
- Implementierung eines Diversity Managements

2. Umsetzung des im Jahr 2008 eingereichten Gleichstellungskonzeptes – Übersicht in Kürze

Es ist der Leibniz Universität Hannover gelungen, für drei Professorinnen Bundes- und Landesmittel aus dem Professorinnenprogramm I einzuwerben:

Name	Einrichtung	Startdatum
Prof. Dr. Ulrike Lüdtke	Philosophische Fakultät, Institut für Sonderpädagogik	01.09.2009
Prof. Dr. Ulrike Altendorf	Philosophische Fakultät, Englisch Seminar	12.07.2010
Prof. Dr. Silke Ospelkaus	Fakultät für Mathematik und Physik, Institut für Quantenoptik	01.09.2010

Die freigewordenen Mittel der genannten drei Regelprofessuren wurden für folgende Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in den verschiedenen Karrierestufen sowie zur Verbesserung der Work-Life-Balance verwandt:

- Nachwuchsprogramm für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur
- Personalentwicklung für Doktorandinnen und Postdocs
- Promotionsabschlussförderung
- Gastprofessur Gender und Diversity
- Kindertagesstätte Leibniz Kids mit 30 Krippenplätzen

Die im Gleichstellungskonzept 2008 genannten Maßnahmen wurden erfolgreich umgesetzt und die Ziele weitestgehend erreicht:

1. Der Anteil der W3/C4-Professorinnen konnte von 13 % 2007 auf 20 % bis 2013 erhöht werden.
2. Der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses konnte in 7 von 9 Fakultäten auf 20 % und mehr erhöht werden (Tabellen 3 und 5).
3. Die familienfreundliche Universität konnte durch die Auditierung mit dem audit familiengerechte hochschule, die Einrichtung eines Familienservicebüros sowie die Konzeptionierung und die Umsetzung zahlreicher Maßnahmen erreicht werden.

3. Dokumentation der Umsetzung und Situationsanalyse

Der Bericht über die umgesetzten Maßnahmen und erreichten Ziele bezieht sich auf den Zeitraum von 2008 bis 2013. Die aktuellen Zahlen für die besetzten Professuren (Dezember 2013) wurden vom Referat für Hochschulplanung und Controlling zusammengestellt, die Zahlen für die Studierenden und Nachwuchswissenschaftlerinnen (WS 2012/2013) sind im Zahlenspiegel¹ der Leibniz Universität veröffentlicht. Die Situationsanalyse erfolgt jeweils im Anschluss an die einzelnen Abschnitte.

3.1 Erhöhung des Anteils von Professorinnen

Die Leibniz Universität hatte 2008 im Gleichstellungskonzept das Ziel formuliert, bis 2013 den Anteil der W3/C4-Professorinnen auf 20 % zu erhöhen. Der Anteil der mit Wissenschaftlerinnen besetzten W3/C4-Professuren ist zwischen 2007 und 2013 um sieben Prozent gestiegen und betrug Ende 2013 die anvisierten 20 %. Mit 18 neuberufenen W3/C4-Professorinnen konnte das 2008 gesteckte Ziel erreicht werden. Der Anteil der Professorinnen insgesamt konnte von 16 % (2007) auf 22 % (2013) erhöht werden und liegt damit über dem bundesweiten Durchschnitt (siehe Grafik 1).

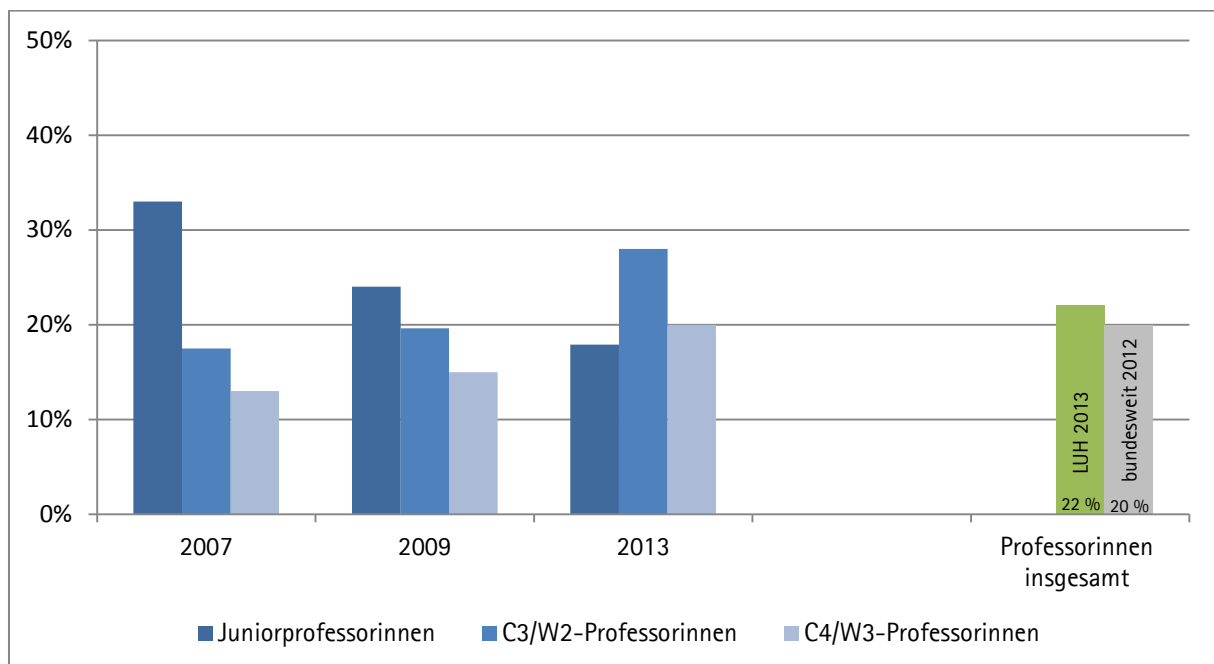
Im Jahr 2007 lehrten 46 Professorinnen (16 %) an der Leibniz Universität Hannover, davon gehörten:

- 22 Professorinnen zur Gruppe der W3/C4-Professuren (13 %),
- 18 Professorinnen zur Gruppe der W2/C3-Professuren (18 %) und
- 6 Frauen der Gruppe der Juniorprofessuren an (33 %).

Im Jahr 2013 lehrten 70 Professorinnen (22 %) an der Leibniz Universität, davon gehörten:

- 40 Professorinnen zur Gruppe der W3/C4-Professuren (20 %),
- 25 Professorinnen zur Gruppe der W2/C3-Professuren (28 %) und
- 5 Frauen zur Gruppe der Juniorprofessuren (18 %).

Grafik 1: Professorinnen an der Leibniz Universität Hannover im Zeitraum 2007 – 2013



Quellen: Leibniz Universität Hannover – Zahlenspiegel 2013 / Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, 2012

¹ Zahlenspiegel der Leibniz Universität Hannover, 2013 - <http://www.uni-hannover.de/de/universitaet/zahlen/spiegel/>

3.1.1 Durchgeführte Maßnahmen 2008 – 2013

Zur Erhöhung des Anteils von Professorinnen wurde 2009 die „Proaktive Ansprache von potenziellen Bewerberinnen“ mit einem Präsidiumsbeschluss eingeführt und nachhaltig verstetigt. Die Fakultäten müssen bei dem Freigabeantrag zur Professur dem Präsidium und den Gleichstellungsbeauftragten potenzielle Bewerberinnen namentlich benennen (Profilpapier des Präsidiums). Diese werden durch die Dekanin / den Dekan oder die Vorsitzenden der Berufungskommissionen direkt zur Bewerbung aufgefordert. Diese transparente interne Kommunikation zwischen den Beteiligten und der jährlich sichtbare Erfolg bezüglich der neuberufenen Professorinnen hat die Besetzung einer Stelle zur Talentsuche vorerst verzichtbar gemacht. Im Zeitraum von 2010 bis 2013 konnte ein Anteil von 34 % Professorinnen an den Neuberufungen insgesamt erreicht werden.

Tabelle 1: Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Professorinnen

Maßnahmen	Beschreibung	Nachhaltig verankert seit:
Talentsuche / Headhunting	„Proaktive Ansprache von potenziellen Bewerberinnen“ (Präsidiumsbeschluss von 2009): Die Fakultäten müssen bei dem Freigabeantrag für eine Professur im Präsidium potenzielle Bewerberinnen namentlich benennen und zur Bewerbung auffordern. <ul style="list-style-type: none"> – Monitoring durch die Referentin für Berufsangelegenheiten und die Gleichstellungsbeauftragten – Recherchen in Wissenschaftlerinnen-Datenbanken, z. B. „FemConsult“ 	2009
Programm „think leadership & act“	Halbjähriges Führungskräfte-Training für neuberufene Juniorprofessorinnen und Professorinnen	2009
Professorinnen-Netzwerk	Wissenschaftlicher Austausch, Kennenlernen und Netzwerken	2010
Dual Career	Dual Career Netzwerk der Initiative Wissenschaft Hannover Beratung und Vermittlung von Arbeitsplätzen für Lebens- und Ehepartner/innen; besondere Erfolge (Auswahl): <ul style="list-style-type: none"> – Berufung eines Professorenehepaars – Aufnahme einer Ehepartnerin im Nachwuchsprogramm – Wissenschaftliche Mitarbeiterstelle für einen Ehepartner 	2010

3.1.2 Analyse des Frauenanteils bei den Professuren

Für die Zielerreichung 2013 (20 % W3/C4-Professorinnen an der Leibniz Universität) war im Berichtszeitraum maßgeblich die Zahl der erfolgreich berufenen W3/C4-Professorinnen der Philosophischen Fakultät verantwortlich (siehe Tabelle 2). Die Philosophische Fakultät hat die Zahl der W3/C4-Professorinnen mehr als verdoppelt. Mit insgesamt 21 Professorinnen weist sie den größten Anteil unter den W3/C4-Professorinnen auf. Mit einem Professorinnenanteil von 48 % insgesamt, dies ist ein Anstieg um 15 % seit 2007, liegt die Fakultät an der Spitze. Hierfür wurde sie 2012 im Rahmen der 20-Jahr-Feier der Gleichstellungspolitik der Leibniz Universität ausgezeichnet.

Demgegenüber stehen die acht Fakultäten, an denen sowohl die Zahl der W3/C4-Professorinnen als auch die Zahl der Professorinnen insgesamt erhöht, aber die Zielzahl nicht erreicht werden konnte.

Die Fakultät für Architektur und Landschaft kommt auf einen W3/C4-Professorinnenanteil von 17 %. In einem laufenden Berufungsverfahren ist eine Wissenschaftlerin auf dem ersten Listenplatz. Insgesamt beträgt der Professorinnenanteil 30 %.

Die Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie konnte 2 Wissenschaftlerinnen berufen, davon eine auf eine W3-Professur. Der Anteil der W3-Professorinnen konnte damit auf nun 13 % verdoppelt werden. Insgesamt liegt der Anteil an den Professorinnen bei 14 %.

Die Fakultät Elektrotechnik und Informatik hat drei W3/C4-Professorinnen. Dies ergibt einen Anteil von 14 % an den W3/C4-Professuren und 9 % an den Professuren insgesamt. Sie hat sich als zweite Fakultät für die universitätsinterne Gastprofessur Gender und Diversity beworben und diese mit einer Wissenschaftlerin auf W3 befristet besetzt. An dieser Fakultät zeigt sich auch, dass es nicht immer gelingt, in den Berufungsverfahren Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen zu erhalten. 2009 hat die Fakultät durch Bleibeverhandlungen versucht, die Wegberufung einer Juniorprofessorin zu verhindern. Es ist ihr leider nicht gelungen. Hierfür lagen von Seiten der Juniorprofessorin private Gründe vor.

Die Juristische Fakultät konnte den W3/C4-Professorinnenanteil von 0 % auf 15% erhöhen und hat einen Anteil von 19 % Professorinnen insgesamt.

Die Fakultät für Maschinenbau hat insgesamt drei Professorinnen und konnte den Anteil der Professorinnen auf W3/C4-Professuren auf 10 % erhöhen. Dies ist besonders erfreulich, da es in diesem Fächerspektrum immer noch sehr wenige Wissenschaftlerinnen gibt, die sich auf die ausgeschriebenen Professuren bewerben.

Die Fakultät für Mathematik und Physik hat den W3/C4-Professorinnenanteil geringfügig auf 11 % erhöht. Dafür ist es der Fakultät gelungen, ein Dual Career Couple zu gewinnen. Während des Berichtszeitraumes hatte eine W3-Berufene den Ruf abgelehnt. Aktuell steht eine Professorin auf dem ersten Listenplatz in einem Berufungsverfahren.

Die Naturwissenschaftliche Fakultät beschäftigt seit 2007 unverändert 2 W3-Professorinnen, dies entspricht einem Anteil von 7 %. Zum Ende des Berichtszeitraumes hat eine W3-Berufene den Ruf angenommen, damit erhöht sich 2014 die Zahl der W3-Professorinnen auf drei. Insgesamt beläuft sich die Zahl der Professorinnen auf 16 %.

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät konnte eine weitere W3-Professorin berufen und erreicht damit einen Anteil von 15 %. Auch hier liegt eine Berufsungsliste mit einer Wissenschaftlerin auf Platz 1 vor, sodass davon ausgegangen werden kann, dass hier in den nächsten Monaten die Zielquote erreicht wird. Insgesamt liegt der Anteil der Professorinnen bei 20 %.

Die Leibniz Universität verfügt insgesamt über 344 Professuren. Zum Zeitpunkt der Erstellung des Datenmaterials 2013 waren ca. 20 Professuren nicht besetzt. Von den bis Dezember 2013 abgeschlossenen W3-Berufungsverfahren sind noch vier Wissenschaftlerinnen auf den ersten Listenplätzen. Bis 2020 werden ca. 60 Professuren aus Altersgründen frei, sodass Chancen und Möglichkeiten vorhanden sind, die Zahl der Professorinnen insgesamt weiter zu erhöhen.

Tabelle 2: Anteil der Professorinnen an den Professuren insgesamt und an den W3/C4-Professuren 2013/2007

Fakultäten	Professuren gesamt (inkl. Juniorprof.)			W3/C4- Professor_innen					
	2013			2013			2007		
	ges.	w	w in %	ges.	w	w in %	ges.	w	w in %
Fakultät für Architektur und Landschaft	30	9	30	12	2	17	11	3	27
Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie	21	3	14	16	2	13	16	1	6
Fakultät für Elektrotechnik und Informatik	31	3	9	22	3 ²	14	20	2	10
Juristische Fakultät	16	3	19	13	2	15	14	-	-
Fakultät für Maschinenbau	23	3	13	20	2	10	13	1	8
Fakultät für Mathematik und Physik	53	4	8	27	3	11	20	2	10
Naturwissenschaftliche Fakultät	57	9	16	29	2	7	23	2	9
Philosophische Fakultät	64	31	48	44	21	48	28	9	32
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	25	5	20	20	3	15	18	2	11
Insgesamt	321	70	22	203	40	20	163	22	13

In Bezug auf den Anteil der Professorinnen ist festzuhalten, dass die eingeführten Maßnahmen Wirkung gezeigt haben. Gleichzeitig hat das Professorinnenprogramm I bundesweit eine Konkurrenzsituation um Professorinnen geschaffen, die vorher nicht bestanden hatte. Dies führte neben Wegberufungen von Professorinnen auch zu einer Reihe von Nichtannahmen von Berufungen von Frauen.

Trotz des hohen Anstiegs des Anteils von Professorinnen sind künftig weitere Anstrengungen notwendig, um in allen Fakultäten den Anteil zu erhöhen. Die Fakultäten haben sich hierfür neue Zielvorgaben gesetzt (vgl. Seite 10). Damit bleibt für die Leibniz Universität Hannover die Erhöhung des Anteils der Professorinnen ein vorrangiges Ziel, bis 2020 soll der Anteil der Professorinnen insgesamt auf 30 % erhöht werden.

3.2 Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf dem Weg zur Professur

Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses hat den höchsten Stellenwert in der Gleichstellungsarbeit. So wurde das 2008 formulierte Ziel, bis 2013 20 % Nachwuchswissenschaftlerinnen –

² Inklusiv der W3-Gastprofessorin Gender und Diversity und der W3-Professur Geschäftsführende Leitung IT Services, Rechenzentrum

Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen, Promovendinnen – in den Bereichen zu qualifizieren, in denen ihr Anteil zum damaligen Zeitpunkt noch geringer war, insgesamt und in den meisten Fakultäten erreicht, vgl. Tabelle 3. Der angestrebten Erhöhung des Anteils von Frauen in den verschiedenen Qualifikationsstufen liegt das Kaskadenmodell³ zugrunde. Die anvisierte Steigerung orientiert sich an dem Frauenanteil der jeweils vorangegangenen Qualifikationsstufe.

3.2.1 Juniorprofessorinnen und Habilitandinnen

Die geringen absoluten Zahlen bei den Juniorprofessuren und den Habilitationen haben bei geringfügigen Änderungen sehr große prozentuale Schwankungen zur Folge. Hinzu kommt die hohe Fluktuation unter den Juniorprofessorinnen. Gegenwärtig beträgt ihr Anteil 18 %. Als Erfolg sind hier die Wegberufungen zu bewerten: Zwischen 2008 und 2013 sind acht Juniorprofessorinnen der Leibniz Universität auf Professuren an anderen Universitäten und Hochschulen berufen worden. Bei den Habilitationen konnte insgesamt die Zielquote von 20 % erreicht werden. Im Jahr 2012 habilitierten sich 12 Männer und 3 Frauen.

3.2.2 Doktorandinnen

2012 schlossen insgesamt 119 Wissenschaftlerinnen ihre Promotion an der Leibniz Universität ab, dies entspricht einem Frauenanteil von 32 %. Aus Tabelle 3 geht hervor, dass in sieben von neun Fakultäten der Frauenanteil von 20 % erreicht bzw. übertroffen werden konnte.

3.2.3 Studentinnen

Die Zahl der Studentinnen in den technischen Fächern hat sich seit 2007 erhöht, was sich jedoch nicht in ihren prozentualen Anteil widerspiegelt, da die Zahl der Studenten insbesondere 2011 und 2012 stark angestiegen ist (vgl. Tabelle 5). Dies kann mit dem doppelten Abiturjahrgang 2011 und der Aussetzung der Wehrpflicht begründet werden. Die zahlreichen umgesetzten Maßnahmen erwiesen sich als erfolgreich und werden fortgeführt (vgl. S.14).

Tabelle 3: Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen auf verschiedenen Qualifikationsstufen

Fakultäten	Juniorprofessorinnen			Habilitationen ⁴			Promotionen ⁵		
	2013			2012					
	ges.	w	w in %	ges.	w	w in %	ges.	w	w in %
Fakultät für Architektur und Landschaft	2	1	50	-	-	-	13	11	85
Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie	1	-	0	-	-	-	22	5	23
Fakultät für Elektrotechnik und Informatik	6	-	0	2	-	0	31	3	10
Juristische Fakultät	-	-	-	-	-	-	25	6	24
Fakultät für Maschinenbau	1	1	100	-	-	-	59	12	20
Fakultät für Mathematik und Physik	4	1	25	3	1	33	51	9	18
Naturwissenschaftliche Fakultät	5	0	0	5	-	0	108	50	46
Philosophische Fakultät	4	1	25	3	2	67	34	15	44
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	4	1	25	2	-	0	31	8	26
Insgesamt	28	5	18	15	3	20	374	119	32

3.2.4 Durchgeführte Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Das Programm „Auf dem Weg zur Professur“ ist ausschließlich für Nachwuchswissenschaftlerinnen konzipiert und nachhaltig implementiert. Die Nachwuchsstellen des Programms werden aus Haushaltsmitteln finanziert und können für eine Laufzeit von fünf Jahren besetzt werden. Im Jahr 2009 wurde das Programm von 12 auf 16 Stellen aufgestockt. Insgesamt konnten in diesem Programm im Berichtszeitraum 20 Wissenschaftlerinnen (6 Habilitationen und 14 Promotionen) gefördert werden. Die Institute können diese Stellen beantragen und müssen die Hälfte der Stelle finanzieren. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen in dem Förderprogramm erhielten und

³ Das Kaskadenmodell ist vom Wissenschaftsrat als Orientierungsrahmen vorgeschlagen. In: Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen WR Drs. 2218-12 Bremen 25.05.2012
Vgl. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf>

⁴ Abgeschlossene Habilitationsverfahren

⁵ Abgeschlossene Promotionsverfahren

erhalten zusätzlich die Möglichkeit, an dem halbjährigen Führungstraining „think leadership & act“ oder am Programm „Team Mentoring“ teilzunehmen. Darüber hinaus stehen den Doktorandinnen weitere Angebote aus dem Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung und der Graduiertenakademie zur Auswahl. Während des Berichtszeitraumes wurden Leitlinien zur Qualitätssteigerung und -sicherung in der Doktorandenausbildung vom Präsidium und dem Senat beschlossen.

Tabelle 4: Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen

Programm bzw. Projekt	Beschreibung	Nachhaltig verankert seit:
Auf dem Weg zur Professur	Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen 2009–2014: 16 Nachwuchsstellen (Promotion und Habilitation)	2009
	Das Programm wurde 2013 in Caroline Herschel Programm umbenannt.	2013
Personalentwicklung für Doktorandinnen	- Promotionsabschlussförderung aus familiären Gründen	2008
	Es promovierten in dem Programm 33 Frauen und 12 Männer	
	- Führungskräftetraining „think leadership & act“, 24 Teilnehmerinnen	2010
	- Mentoringprogramme (2009–2013: 60 Teilnehmerinnen)	2009
	- Strukturierte Unterstützung von Doktorandinnen in den Kernbereichen Pro Lehre, wissenschaftliches Arbeiten und Drittmittelwerbung	2010
Projekt fiMINT	- Leitlinien für eine gute Betreuung von Promovierenden	2013
	- Selbstbewusst promovieren! (Gruppenanalytisches Verfahren)	2012
	Frauen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – ein hochschulübergreifendes Projekt, das Frauen auf ihren beruflichen Wegen mittels Workshops und Coachings unterstützt	2009–2014

3.2.5 Analyse der Situation der Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Zahlen der Tabelle 5 zeigen deutlich, dass es in den technischen Fächern erhebliche Erhöhungen der Zahlen des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses gegeben hat: Es konnten auch die Fakultäten für Maschinenbau sowie Elektrotechnik und Informatik ihren Anteil an Doktorandinnen deutlich erhöhen, sodass hier 2013 erstmals ein höherer Anteil von Doktorandinnen als Studentinnen erreicht wurde. Die Leibniz Universität hat mit ihren Maßnahmen die Bedarfe der Nachwuchswissenschaftlerinnen richtig beurteilt und die notwendigen Schritte vorgenommen. Ein weiterer wichtiger Baustein bei der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist die Familienfreundlichkeit, die die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie ermöglicht bzw. unterstützt.

Tabelle 5: Entwicklung der Anteile von Frauen in den Qualifikationsstufen 2007 – 2013⁶ – Angaben in Prozent

Fakultäten	Studentinnen			Doktorandinnen			Professorinnen		
	Ist 2007	Ziel 2013	Ist 2013	Ist 2007	Ziel 2013	Ist 2013	Ist 2007	Ziel 2013	Ist 2013
Fakultät für Architektur und Landschaft	55	55	60	33	50	100	23	30	30
Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie	30	40	32	14	30	23	4	21	14
Fakultät für Elektrotechnik und Informatik ⁷	11	15	10	0	10	12	7	20	9
Juristische Fakultät	55	55	57	33	40	24	11	20	24
Fakultät für Maschinenbau ⁸	13	15	13	15	20	20	6	20	13
Fakultät für Mathematik und Physik	33	40	30	21	30	16	5	20	8
Naturwissenschaftliche Fakultät	53	53	50	41	50	47	15	20	16
Philosophische Fakultät	64	60	63	63	50	44	34	15	48
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	44	50	51	35	40	26	11	20	20
Insgesamt	45	50	41	32	36	20	16	20	20

⁶ Aufgrund der verhältnismäßig geringen Zahl von Habilitationen ist diese Aufstellung auf die Zahl der Doktorandinnen beschränkt. Eine Übersicht über die Habilitationen 2002–2012 befindet sich in der Anlage.

⁷ Diese Fakultät hat 2013 erstmals einen höheren Anteil von Doktorandinnen als Studentinnen erreicht.

⁸ Diese Fakultät hat 2013 erstmals einen höheren Anteil von Doktorandinnen als Studentinnen erreicht.

Die Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen fiMINT, Femtec und Mentoring werden wiederkehrend evaluiert⁹. Für das Programm „Auf dem Weg zur Professur“ ist 2013 eine Verbleibstudie in Auftrag gegeben worden. Für die Promotionsabschlussförderung zeigen die aktuellen Daten, dass diese Förderung bei 98 % der Geförderten zum Abschluss der Promotion geführt hat. Aus unseren regelmäßigen Umfragen konnten zehn Professorinnen identifiziert werden, die an einem der genannten Gleichstellungsprogramme teilgenommen hatten.¹⁰ Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in den technischen Fächern wird auch künftig Priorität haben. Die vorhandenen Maßnahmen sind nachhaltig verankert und werden weitergeführt.

3.3 Kontinuierlicher Ausbau, Weiterentwicklung und Förderung der Familienfreundlichkeit

Der Bedarf an Kinderbetreuungseinrichtungen sowie flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitsorten ist sehr hoch und tendenziell steigend. Bei den Beschäftigten schwanken die Zahlen jährlich zwischen 80 und 100 Geburten, bei den Studierenden liegt die Zahl derer mit Kindern bei 7 % (Deutsches Studentenwerk) – bei 24.000 Studierenden der Leibniz Universität beläuft sich diese Zahl somit auf etwa 1.600. Während des Berichtszeitraums war der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen sowie der Auditierungs- und Reauditierungsprozess der Beruf und Familie gGmbH zur Erlangung des Zertifikats „familiengerechte hochschule“ ein dritter Schwerpunkt des Gleichstellungskonzepts 2008.

Tabelle 6: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Programm bzw. Projekt	Beschreibung	Nachhaltig verankert seit:
Zertifikat audit familiengerechte hochschule	Auditierung und Reauditierung 20 neue verstetigte familienfreundliche Angebote seit 2008	2008 / 2013
Kindernotfallbetreuung Backup-Betreuung	Kostenlose Kindernotfallbetreuung für Studierende und Beschäftigte – 12 Kinder täglich, 360 Tage im Jahr geöffnet	2008
Familienkrippe	Großtagespflege für Regelbetreuung mit zwei Tagesmüttern für 10 Kinder im Alter von 0 – 12 Jahren / Platzsharing möglich	2009
Familienservicebüro	Einstellung einer Mitarbeiterin im Familienservicebüro	2009
Kinderkrippe Leibniz Kids	Krippe für 30 Kinder im Alter von 0-3 Jahren	2010
Mitglied im Best Practice Club Familie in der Hochschule	Programm der Robert Bosch Stiftung, des Beauftragten der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer in Zusammenarbeit mit dem CHE Centrum für Hochschulentwicklung: Qualitätsmanagement durch hochschulübergreifende Entwicklung von Zielen und Maßnahmen	2011
Förderung von Dual Career Couples	Ehe- und Lebenspartner/innen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Leibniz Universität werden bei der Suche nach adäquaten Arbeitsmöglichkeiten unterstützt.	2010

4. Situations- und Defizitanalyse

4.1 Stärken

Mit Blick auf die im Jahr 2008 formulierten Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken ist festzustellen, dass die Gleichstellung inzwischen zu einem profilbildenden Schwerpunkt weiterentwickelt wurde. Gemessen an den Qualitätskriterien Nachhaltigkeit, Engagement und Flexibilität ist es der Universität gelungen, Chancengleichheit, Gleichstellung und Diversity auf allen Ebenen zu verankern bzw. – wie im Falle des neuen Diversity Managements – Implementierungsprozesse in Gang zu setzen. Zusammengefasst kann die Leibniz Universität folgende Stärken vorweisen:

- Verankerung der Aufgaben Chancengleichheit, Gleichstellung und Diversity auf allen Ebenen
- Familienfreundliche Strukturen für alle Universitätsmitglieder
- Nachhaltige Implementierung der Gleichstellungsmaßnahmen
- Hohes Engagement in den verschiedenen gleichstellungsrelevanten Arbeitsfeldern
- Flexibilität, auf unterschiedliche Entwicklungen und Bedarfe zu reagieren
- Einvernehmen über den hohen Stellenwert der Gleichstellungsarbeit und konsequente Arbeit an der Umsetzung der Gleichstellungsziele

⁹ Vgl. die Rubrik Publikationen auf der Internetseite: http://www.gleichstellungsbuero.uni-hannover.de/u2_publpres.html

¹⁰ Zum Beispiel Prof. Dr. Bruß, vgl. <http://www.20jahregsb.uni-hannover.de/1764.html>

4.2 Schwächen

Die Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Professuren spiegelt sich noch nicht in den Leitungsgremien wider. Die insgesamt noch bestehende Unterrepräsentanz von Professorinnen führt im Universitätsalltag dazu, dass die einzelne Professorin sich häufiger in Gremien engagieren muss als die Professoren, um die gesetzte Beteiligungsquote zu gewährleisten.

Der Anteil der Studentinnen in den MINT-Fächern ist nicht so stark gestiegen wie erwartet. Dies ist dem Doppelabiturjahrgang und der Aussetzung der Wehrpflicht geschuldet. Aus der Situationsanalyse sind demnach folgende Schwächen erkennbar:

- Hohe Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsgremien der Leibniz Universität
- Geringe Steigerung der Zahl der Studentinnen in den technisch-mathematischen Fächern

4.3 Chancen

In der Gesamtschau und gemessen am bundesdeutschen Durchschnitt sind die spezifischen Stärken der Leibniz Universität, wie etwa der vergleichsweise hohe und kontinuierlich wachsende Anteil von Frauen unter den Studierenden und in den nachfolgenden Qualifikationsstufen sowie die familienfreundlichen Strukturen für Männer und Frauen gleichermaßen, als Chancen für eine weitere erfolgreiche Arbeit auf dem Gebiet der Chancengleichheit hervorzuheben:

- Fähigkeit, vorhandenes Potenzial zu erkennen und zu fördern
- Halten und Weiterentwicklung eines vergleichsweise hohen Anteils von Frauen
- Familienfreundlichkeit / Work-Life-Balance / Kinderbetreuung

4.4 Herausforderungen

Zu den Herausforderungen der nächsten Jahre gehört die Imageverbesserung der technisch-mathematischen Fächer hinsichtlich ihrer Attraktivität für Frauen. Es bestehen immer noch tradierte Vorstellungen von „typisch männlichen“ und „typisch weiblichen“ Berufsbildern. Die Leibniz Universität möchte mit ihren zahlreichen Angeboten für Schülerinnen hier tiefgreifende Veränderungen bewirken:

- Frauen gestalten Technik
- Begeisterung von Schülerinnen mit Migrationshintergrund für Technik
- Holen und Halten von Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine Wissenschaftskarriere
- Schaffung einer international wirkenden Willkommenskultur

5. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung

5.1 Zentrale Ebene

In den Bereichen Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Frauen und Männern sieht sich die Leibniz Universität Hannover als führend. Die auf Chancengleichheit ausgerichtete Gleichstellungsarbeit ist als Schwerpunkt und Querschnittsaufgabe in der Hochschulpolitik, in der Verwaltung sowie auch in Forschung und Lehre implementiert. Gemessen an ihrer hohen Wertigkeit ist sie in der Leitungsebene verortet. Die Gesamtverantwortung für die Steuerung liegt beim Präsidium, die Verantwortung in Grundsatzentscheidungen beim Präsidenten. Die Kommission für Gleichstellung, der die Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Weiterbildung vorsitzt, erarbeitet mit dem Gleichstellungsplan Vorschläge für Maßnahmen, die zu einer Erfüllung des Gleichstellungsauftrages führen. Des Weiteren zeichnen der Vizepräsident für Forschung und der Hauptberufliche Vizepräsident für die Bereiche Genderforschung und Gleichstellung in Forschungsanträgen sowie für die Umsetzung in den Service- und Dienstleistungseinrichtungen und für das gleichstellungsorientierte Finanzmanagement verantwortlich. Der Senat und der Hochschulrat prüfen insbesondere die Berufungsverfahren nach Gleichstellungsaspekten und verabschieden den Gleichstellungsplan der Leibniz Universität, die Umsetzungsmaßnahmen zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und das Gleichstellungskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder. Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte ist für die Gleichstellungsstrategie bei Personalentscheidungen sowie bei der Struktur- und Entwicklungsplanung verantwortlich. Sie berät die Hochschulleitung und -gremien und koordiniert die Implementierung und Durchführung der Gleichstellungsmaßnahmen und des Diversity Managements.

Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben steht der Gleichstellungsbeauftragten ein von ihr geleitetes Gleichstellungsbüro zur Verfügung, Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit sind die Chancengleichheit für Frauen und Männer, die familiengerechte Hochschule und das neu hinzugekommene Diversity Management. In den Fakultäten und zentralen Einrichtungen sind dezentrale Gleichstellungsbeauftragte institutionalisiert. Eine Zusammenarbeit der

zentralen und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten findet regelmäßig im Rat der Gleichstellungsbeauftragten statt. Die Gleichstellungsbeauftragten können sich gegenseitig vertreten.

5.2 Fakultäten

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 über ein Vetorecht verfügt. Der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten stehen jährlich Entlastungsmittel zur Verfügung.

Die Fakultäten legen alle zwei Jahre Zielgrößen bezüglich des Frauenanteils auf allen Karrierestufen fest. Im Vorfeld der Ausschreibung von Professuren legen die Fakultäten dem Präsidium eine Auflistung potenzieller Bewerberinnen vor. Die Maßnahmen zur Zielerreichung werden durchgängig dokumentiert und alle zwei Jahre im Bericht zum Gleichstellungsplan veröffentlicht. Mit der formelgebundenen Mittelverteilung werden die Gleichstellungserfolge der Fakultäten honoriert.

Um Genderthemen in der Lehre in den Fakultäten zu verstärken, wurde im Jahr 2011 die Gastprofessur für Gender und Diversity eingerichtet, mit der weitere Forschungsstandards in der Frauen- und Geschlechterforschung vermittelt werden. Verbunden mit einem Personenvorschlag können die Fakultäten diese Gastprofessur beim Präsidium beantragen und für ein Jahr besetzen.

Darüber hinaus kommen die Fakultäten den in der Grundordnung verankerten Gleichstellungsprinzipien in vollem Umfang nach und setzen entsprechend der eigenen Fachkultur genderrelevante Akzente, die sich sowohl in einem erweiterten Lehrangebot als auch in genderspezifischen Forschungsvorhaben und -projekten ausdrücken.

5.3 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

"Mit Wissen Zukunft gestalten"¹¹ bedeutet auch, eine Universität der gegenseitigen Wertschätzung und des Respekts zu sein. Dazu gehören Strukturen und ein Klima, die die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie erleichtern. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, hat die Leibniz Universität Hannover ein Familienservicebüro eingerichtet und stellt verschiedene Angebote der Kinderbetreuung zu Verfügung. Darüber hinaus bietet sie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern flexible Arbeitsorte und Arbeitszeiten sowie Möglichkeiten für Dual Career Couples.

5.4 Qualitätsmanagement

Mitte der 1990er Jahre begann die institutionalisierte Qualitätssicherung für Gleichstellungsmaßnahmen an der Leibniz Universität. Im Einzelnen heißt dies, dass seitdem durchgängig sowohl die Anteile von Frauen auf den relevanten Organisationsebenen bzw. Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn regelmäßig ausgewiesen und analysiert als auch die durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen durch Umfragen und Evaluationen auf ihre Qualität und Wirksamkeit untersucht werden. In den statistischen Publikationen und in den internen Berichten 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. Die Veröffentlichungen erfolgen jeweils als Druckversion und im Genderportal (Internetpräsenz) des Gleichstellungsbüros. Darüber hinaus beteiligt sich die Universität an nationalen und internationalen Studien, Auditierungen sowie Benchmarkings. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung und Planung der Gleichstellungsarbeit ein und stehen der Universität und der Öffentlichkeit im Genderportal des Gleichstellungsbüros zur Verfügung.

Dass Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in der Universität verstanden wird und auch verankert ist, zeigt sich darin, dass an der Umsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes und der Gleichstellungsstandards alle Organe und Gremien (Präsidium, Senat, Hochschulrat, Kommission für Gleichstellung) sowie Akteure und Akteurinnen aus den Fakultäten (Dekaninnen und Dekane, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte) und der Verwaltung (Personalentwicklung, Finanzen, Controlling) beteiligt sind.

2013 wurde 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 Bildungs- und Arbeitsgerechtigkeit zu leisten.

Das Selbstverständnis von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit hat von Beginn an die Entwicklung von Leitbild und strategischen Zielen der Universität maßgeblich beeinflusst.

¹¹ Leitsatz der Leibniz Universität Hannover

6. Perspektiven und Zielvorgaben

Die Leibniz Universität sieht ihre Aufgabe darin, die Zielzahlen des Niedersächsischen Hochschulgesetzes¹² mit 50 % Frauen in allen Berufsgruppen langfristig anzustreben. Bis 2020 wird sie die „Offensive Gender & Diversity 2020“ umsetzen, um ihre Ziele, die Erhöhung des Anteils von Frauen und die Vereinbarkeit von Hochschule und Familie, zu erreichen.

6.1 Zielzahlen für 2020

Die Gesamtzielzahlen in der Tabelle 7 orientieren sich an dem Kaskadenmodell. Das Ziel 2020 soll sein, dass sich der gegenwärtige Anteil von Frauen einer Qualifikationsstufe in der darauffolgenden Stufe im Jahr 2020 niederschlägt. Bei 41 % Studentinnen heute sind 40 % Doktorandinnen das Ziel für 2020, bei 30 % Doktorandinnen heute ergibt sich für 2020 eine Zielzahl von 30 % Professorinnen insgesamt.

Die Zielzahlen der Fakultäten bei den Professuren orientieren sich an den freierwerbenden Stellen. Bei den Fakultäten für Maschinenbau sowie für Elektrotechnik und Informatik ist aufgrund der geringen Zahl der freierwerbenden Professuren das Halten des Frauenanteils als Zielzahl gewählt. Bei den Doktorandinnen ist ebenfalls die jeweils aktuelle Zahl der Doktorandinnen aber auch die Zahl der Studentinnen der Orientierungsrahmen.

Tabelle 7: Zielzahlen für den Zeitraum 2013 – 2020

Fakultäten	Studentinnen		Doktorandinnen (mit abgeschl. Promotion)		Professorinnen (inkl. Juniorprofessuren)		Zahl der freierwerbenden Professuren
	Ist 2013 %	Ziel ¹³ 2020 %	Ist 2013 %	Ziel 2020 %	Ist 2013 %	Ziel 2020 %	bis 2020 n
Fakultät für Architektur u. Landschaft	60	60	100	50	30	35	8
Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie	32	40	23	25	14	15	2
Fakultät für Elektrotechnik und Informatik	10	15	12	15	9	13	5
Juristische Fakultät	57	57	24	30	19	25	1
Fakultät für Maschinenbau	13	20	20	22	13	15	1
Fakultät für Mathematik und Physik	30	40	16	20	8	15	10
Naturwissenschaftliche Fakultät	50	50	47	50	16	25	10
Philosophische Fakultät	63	63	43	50	48	50	14
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	41	50	25	30	20	25	6
Insgesamt	41	50	32	40	22	30	59

Die bewährte „Proaktive Ansprache“ potenzieller Bewerberinnen durch die Fakultäten und Berufungskommissionen wird fortgesetzt. Darüber hinaus erhalten Mitglieder in Berufungsverfahren künftig das Angebot individueller Gendergespräche bzw. -trainings als Information und Beratung, um Genderthemen und -fragen in Berufungskommissionen noch professioneller einzubeziehen.

„Frauen sichtbar machen“ ist ein weiteres Projekt ab 2014, dass die Frauen, die an der Leibniz Universität forschen, lehren und gestalten, stärker wahrgenommen werden. Geplant sind dafür Ausstellungen, Fotogalerien und eine Internetplattform.

6.2 Offensive Gender & Diversity 2020

In der Offensive Gender & Diversity sind drei neue Schwerpunkte enthalten:

1. Entwicklung und Implementierung eines Tenure-Track-Programms
2. Frauen in Leitungspositionen – Initiative zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungsgremien
3. Diversity Management

¹² § 21 Abs. 3 Satz 2 Niedersächsisches Hochschulgesetz von 2007, Fassung von 2013

¹³ Die Fakultäten, an denen der Anteil der Studentinnen aktuell über 50 % liegt, haben diesen Anteil auch als Zielzahl gewählt, da sie eine Reduzierung des Studentinnenanteils auf 50 % nicht als sinnvoll erachtet haben.

6.2.1 Entwicklung eines Tenure-Track-Programms

Die vereinzelt von Exzellenzuniversitäten Tenure-Track-Programme einzurichten, haben auch die Leibniz Universität angeregt, in diesem Feld neue Wege zu gehen. Um qualifizierte und talentierte Wissenschaftlerinnen in den Fächern nachhaltig zu fördern, in denen Professorinnen unterrepräsentiert sind, plant die Leibniz Universität die Entwicklung eines Tenure-Track-Programms. Zentrales Element des Tenure-Track-Programms ist die Besetzung von Professuren als befristete W2-Professuren mit der Aussicht auf eine dauerhafte W3-Professur. Zur Konzeptionierung und Entwicklung des Programms gehört die Festlegung von Bestimmungen darüber, welche Professuren in das Programm aufgenommen werden sollen, über welchen Zeitraum sich die Laufzeit erstrecken und nach welchen Leistungskriterien eine Anhebung der Stelle auf eine unbefristete W3-Professur möglich sein soll.

Ziel ist es, den Anteil der Professorinnen insgesamt auf 30 % bis 2020 zu erhöhen. Diese Zahl orientiert sich zum einen daran, dass die Zahlen der Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Leibniz Universität und im Bundesgebiet gegenwärtig über 30 %¹⁴ liegen. Zum anderen werden in dem genannten Zeitraum durch Eintritt in das Rentenalter ca. 60 Professuren (Tabelle 7) zur Neubesetzung frei. Darüber hinaus zeigen aktuelle Tenure-Track-Programme einen sehr hohen Anteil von Bewerberinnen.¹⁵ Die Herausforderung besteht darin, die 60 freiwerdenden Professuren zu 40 % mit Professorinnen zu besetzen. Das Präsidium der Leibniz Universität ist für die Entwicklung und Umsetzung des Programms verantwortlich.

6.2.2 Initiative „Frauen in Leitungspositionen“

Die Beteiligung von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung ist auf einem guten Niveau, die Leitungsgremien sind dagegen i. d. R. überwiegend mit Männern besetzt. Dazu gehören: das Präsidium, die Dekanate sowie der Senat, die Fakultätsräte und die Berufungskommissionen. Das vorliegende Zahlenverhältnis von 22 % Professorinnen und 78 % Professoren führt zwangsläufig dazu, dass insbesondere Professorinnen hier eine mehrfache Belastung erfahren und erleben. Diese resultiert aus den gesetzlichen Regelungen und inneruniversitären Zielen, die in den genannten Gremien eine Frauenquote von 40 % vorschreiben. Um diese Quoten zu erreichen, müssen sich Professorinnen häufiger als Professoren an der Gremienarbeit beteiligen.

Tabelle 8: Anteil von Frauen und Männern in Leitungsgremien der Leibniz Universität Hannover

Gremium	Besetzung der Leitungsgremien 2013		Professorinnen Ziel 2020
	m	w / w in %	w in %
Präsidium	3	1 / 25 %	50 %
Senat	7	1 / 14 %	40 %
Hochschulrat	7	1 / 14 %	40 %
Dekanate	9	-	30 %

Um mehr Frauen für die Gremienarbeit zu gewinnen, soll ein finanzielles Entlastungsmodell eingerichtet werden. Für die konkrete Umsetzung werden Kriterien festgelegt, nach denen Entlastungsmittel gewährt werden. Die Entlastung soll auf der personellen Ebene bestehen, sodass Professorinnen durch Hilfskräfte oder Lehrbeauftragte in ihrem Hauptamt entlastet werden. Zusätzlich zum Entlastungsrahmen werden differenzierte Coaching- und Beratungsangebote entwickelt bzw. bestehende Programme ausgebaut, um die Gremienarbeit attraktiver zu machen. Das Präsidium und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte werden die Umsetzung 2014 einleiten und einmal jährlich die Entwicklung im Präsidium und im Senat diskutieren und veröffentlichen.

6.2.3 Diversity Management

Das 2013 vom Präsidium eingerichtete Diversity Management der Leibniz Universität wird von einem Leitgedanken der Wertschätzung getragen und ist auf den vier Kernsäulen – Hochschulzugang, Studium und Lehre, Forschung und Weiterbildung – aufgebaut. In der ersten Phase geht es darum Studierende und Beschäftigte für diesen Prozess abzuholen und sie für das Thema zu sensibilisieren. Hierzu wird eine Veranstaltungsreihe mit unterschiedlichen Formaten auf die unterschiedlichen Zielgruppen zugeschnitten und durchgeführt. Erste strukturelle Maßnahmen befinden sich bereits in der Erarbeitung, so etwa die Erstellung eines Diversity-Leitfadens für Berufungsverfahren, der, ähnlich den bereits etablierten Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern, die unterschiedlichen Diversity-Kategorien in den Blick nimmt. Als weitere Maßnahmen sind die Gestaltung eines mehrsprachigen Online-Diversity-Portals sowie der Aufbau eines Best-Practice-Netzwerks Diversity geplant, in dem Institutionen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft kooperativ zusammenarbeiten können.

¹⁴ Vgl. GWK Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Heft 34, Bonn 2013

¹⁵ Die TU Dresden konnte nach der ersten Tenure-Track-Ausschreibung einen sehr hohen Bewerberinnenanteil ausweisen.

Grafik 2: Offensive Gender & Diversity 2020



7. Ausblick und Gesamtübersicht der Gleichstellungsmaßnahmen

7.1 Ausblick

Die implementierten und institutionalisierten Maßnahmen sind ein Garant für eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie und eine geschlechtergerechte Wissenschaftskultur. Die für die Zukunft genannten innovativen Maßnahmen greifen die noch bestehenden Schwächen auf und verbessern die erreichten Gleichstellungsstandards.

Die Gleichstellungsmaßnahmen wie auch das Diversity Management sind in dem Entwicklungsplan 2018 der Leibniz Universität aufgeführt. In den nächsten Jahren wird das 2012 vom Präsidium beschlossene Diversity Management umgesetzt und in alle Universitätseinrichtungen getragen und dort verankert.

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.

7.2 Maßnahmenkatalog zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer

Tabelle 9

Maßnahmen	Nachhaltig implementiert seit bzw. Programm bis
Strukturelle Maßnahmen	
Gleichstellungsbeauftragte / Gleichstellungsbüro	1991
Senatsrichtlinien zur Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern	1995
Kommission für Gleichstellung	1999
Gleichstellungsplan und regelmäßige Fortschreibung	1996
Gleichstellung als Bestandteil der Entwicklungsplanung	1998
Familienservicebüro	2010
Diversity Management	2013

Maßnahmen	Nachhaltig implementiert seit bzw. Programm bis
Erhöhung des Anteils von Professorinnen	
Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	1996
Genderbudget – formelgebundene Mittelvergabe	2007
Proaktive Ansprache von Wissenschaftlerinnen: <ul style="list-style-type: none"> - Nennung von potenziellen Bewerberinnen im Freigabeantrag zur Neubesetzung einer Professur - Persönliche Ansprache mit Bitte um Bewerbung - Berichtspflicht der Fakultäten - Nutzung der Datenbanken 	2009
Genderkompetenz in Berufungsverfahren: <ul style="list-style-type: none"> - Handout „Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren“, Ergebnis des Benchmarking-Prozesses „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten“ (Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF), Landeshochschulkonferenz Niedersachsen (LHK) und Ministerium für Wissenschaft und Kultur) - Berufungsordnung der Leibniz Universität Hannover 	2010 2013
Zielzahlen und Quoten durch die Fakultäten	2009
Programm think leadership & act - Qualifizierung für Führungsaufgaben neuberufener Professorinnen	2009
Die Beteiligung an dem BMBF-Projekt „Neue Wissenschaftskarrieren“ unter der Leitung von Prof. Leicht-Scholten von der RWTH	2013
Gender in Forschung und Lehre	
Professuren mit Genderdenominationen	1998
Gender Studies an der Philosophischen Fakultät	2000
GenderArchland an der Fakultät für Architektur und Landschaft	2008
Selbstbericht über die Genderforschung an der Leibniz Universität Hannover im Rahmen der Evaluation der niedersächsischen Genderforschung WKN	2011
Gastprofessur für Gender und Diversity	2011
Maria-Goeppert-Mayer-Gastprofessur des nds. Ministeriums für Wissenschaft und Kultur- W1 Juniorprofessur „Raum und Gender“	2013 - 2018
Zentrale Arbeitsgruppe Evaluation der Genderforschung – zugeordnet dem Vizepräsidenten für Forschung	2012
Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	
Caroline Herschel Programm (ehemals „Auf dem Weg zur Professur“) 16 Qualifikationsstellen für Promovendinnen u. Habilitandinnen mit je einer auf 5 Jahre befristeten Stelle	2009
Mentoringprogramme	2000
Frauen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik „fiMINT“	2008
Programm think leadership & act für Postdocs	2010
Workshops zur Erlangung von Soft-Skills	Kontinuierlich 1996
Selbstbewusst promovieren! - Gruppenanalytisches Verfahren. Regelmäßig stattfindende Gruppe	2012
Promoviert! Habilitiert! Juniorprofessur! - Arbeits- und Selbstreflexion mit der gruppenanalytischen Methode	2014
Proaktive Ansprache von Nachwuchswissenschaftlerinnen	2011
Recherche potentieller Kandidatinnen bei nationalen und internationalen Fachgesellschaften, Netzwerken und Datenbanken	2011

Maßnahmen	Nachhaltig implementiert seit bzw. Programm bis
Gleichstellungsmaßnahmen für Studentinnen und angehende Studentinnen	
Mentoringprogramme für Schülerinnen	2000
Femtec Careerbuilding Programm für Studentinnen	2011
Beratung und Workshops zur Erlangung von Soft-Skills - z. B. Coaching und Beratung , Wirkungsvoll Präsentieren, Schweiß- und Lötkurse	2010
Netzwerke: FeminING	2011
Niedersachsen-Technikum	Projekt 2012-2015
Herbstuniversität für Schülerinnen	1998
Leibniz Junior Lab	2008
Mädchen und Technik – MUT-Kongress	2009
Zukunftstag für Jungen und Mädchen	2001
Ada Lovelace's Urenkelinnen Initiative	2006
Einsteins Enkeltöchter	2008
Familienservice und Work-Life-Balance	
Familienservicebüro	2009
Promotionsabschlussförderung aus familiären Gründen	2002
Kinderbetreuung - Kindernotfallbetreuung / Back-Up-Betreuung - Regelbetreuung - Ferienbetreuung	2008
Familienfreundliche Gremienzeiten als Präsidiumsbeschluss verabschiedet	2009
30 alternierende Telearbeitsplätze	2011
Familienfreundliche Gestaltung der Prüfungszeiten	2012
Belegplätze beim pme Familienservice	2012
Integration des Themas „familienfreundliche Hochschule“ in die Strukturgespräche zwischen Präsidium und Fakultäten	2012
Workshop zur Vereinbarkeit von Promotion/Beruf und Familie	2011
Regelmäßige Informationsschreiben an Beschäftigte, die aus Elternzeit/Mutterschutz zurückkehren	2013
Back-Up-Betreuung für Gastwissenschaftler/innen	2013
Best-Practice-Plattform für Familienfreundlichkeit an der Leibniz Universität Hannover	2013
Vernetzung niedersächsischer Familienbüros an Hochschulen	2013
Einrichtung des Pflege-Zirkels	2013
Pflege-Portal und Pflege-Hotline für Beschäftigte und Studierende	2013
Einrichtung Dual Career Netzwerk der Initiative Wissenschaft Hannover	2013
Gleichstellungsmaßnahmen für Männer	
Promotionsabschlussförderung aus familiären Gründen	2008
Selbstbewusst promovieren! Für Doktorandinnen und Doktoranden Gruppenanalytisches Verfahren. Regelmäßig stattfindende Gruppe	2012
Workshops zur Erlangung von Soft-Skills - z. B. Geschlechtersensibel Führen	2011
Workshop zur Vereinbarkeit von Promotion/Beruf und Familie	2011
Angebote zum Boys' Day	2010
Preise	
Preis für aktive Gleichstellungsarbeit seit 2012: Ise ter Meer Preis Leibniz Universität Hannover – Preisgeld 5.000 Euro – Ausschreibung alle 2 Jahre	2004
Zonta-Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen Zonta Club Hannover – Preisgeld 1.000 Euro – Ausschreibung alle 2 Jahre	2006
Sophia Hochschulabsolventinnenpreis Soroptimist International – Preisgeld 1.000 Euro – Ausschreibung alle 2 Jahre	2007

Maßnahmen	Nachhaltig implementiert seit bzw. Programm bis
Diversity Management	
Commitment der Hochschulleitung	2012
Vielfalt als Chance – Quest, Studie des Centrum für Hochschulentwicklung (Studierendenbefragung)	2012
Besetzung einer Koordinierungsstelle Diversity / Einrichtung einer Senatsarbeitsgruppe	2013
Publikationen und Vorträge: Broschüre „ Vielfalt und Chancengleichheit “ Sammelband „Diversity Education – Zugänge – Perspektiven – Beispiele “ Robak, Steffi, Hauenschild, Katrin u.a. (Hrsg.), Frankfurt/Main 2013 Vortrag: Gertraude Krell „ Vielfalt verstehen und gestalten “	2013
Veranstaltungsreihe „Mehr als die Summe der einzelnen Teile – Diversity leben“	2014
Qualitätsmanagement	
Gleichstellungsplan – zweijähriges Monitoring	1996
Genderbudgeting – Formelgebundene Mittelverteilung mit Genderaspekten	2007
Gleichstellung und Diversity Management in der Entwicklungsplanung	2008 / 2013
Stellungnahmen und Berichte zu dem Stand der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (2009/2011/2013). Aktuelle Einstufung in Phase 3.	2009 2011 2013
Total E-Quality Award	2002
audit familiengerechte hochschule / Auditierung und Re-Auditierung	2008 / 2013
Teilnahme am BMBF-Projekt „ Neue Wissenschaftskarrieren “	2013

Offensive Gender & Diversity 2020	
Maßnahmen: Titel / Programmpunkt	Zeitraum
Entwicklung eines Tenure-Track-Programms	2014-2018
Personalrekrutierung und –bindung durch Karrieremodelle für Nachwuchswissenschaftlerinnen	2014
Frauen in Leitungsgremien Entlastungsmittel für Lehraufträge oder Hilfskräfte	2014-2020
Diversity Management Sensibilisierungsmaßnahmen, Pilotprojekte, Leitfaden für Berufungsverfahren	2013-2020
„Frauen sichtbar machen“ Fotogalerien / Internetpräsenz – Publikation: Tagungsband "MINT gewinnt Schülerinnen"	2014-2020
Genderkompetenz in Berufungsverfahren Individuelle Gendertrainings für Mitglieder in Berufungsverfahren	2014
Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen Einplanung von Mitteln z.B. Laborpauschalen, falls ein Beschäftigungsverbot die Weiterführung der wissenschaftlichen Arbeit / Studienarbeit behindern würde	2014
Qualitätsmanagement Verbleibstudie zu Förderprogrammen für Nachwuchswissenschaftlerinnen	2014

Anhang (in elektronischer Form)

Qualitätsmanagement – Entwicklungsplanung	Anlagen 1 – 5
Qualitätsmanagement – Stellungnahmen, Evaluationen und Zertifizierungen durch externe Institutionen	Anlagen 6 – 10
Erhöhung des Anteils von Professorinnen	Anlagen 11 – 14
Statistiken	Tabellen 1 – 8

Anhang

Der folgende Anhang bildet eine Zusammenstellung der wichtigsten Berichte, Dokumente und Statistiken (teilweise gekürzt oder als Online-Link) zu ausgewählten Schwerpunkten. Zu den einzelnen Anlagen gelangen Sie durch Anklicken der Hyperlinks „Anlage n“ bzw. „Tabelle n“. Eventuell vorhandene Online-Links erreichen Sie mit einem Klick auf die geöffnete Seitenansicht.

Qualitätsmanagement – Entwicklungsplanung

Entwicklungsplanung 2018 der Leibniz Universität Hannover, vom Senat verabschiedete, nicht veröffentlichte Fassung vom 5. Februar 2014	Anlage 1
Jahresbericht 2012 der Leibniz Universität Hannover, zugleich Lagebericht und Rechenschaftsbericht des Präsidiums an den Senat, Juni 2013	Anlage 2
Abschlussbericht der Leibniz Universität Hannover zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG 2013	Anlage 3
Bericht: Promotionsabschlussförderung aus familiären Gründen, 2012	Anlage 4
Bericht zum Gleichstellungsplan der Leibniz Universität Hannover, „Chancengleichheit in der Wissenschaft“, 2011 (→ Online-Link)	Anlage 5

Qualitätsmanagement – Stellungnahmen, Evaluationen und Zertifizierungen durch externe Institutionen

Bewertung der Abschlussberichte zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, Einstufung der Leibniz Universität Hannover, Juni 2013	Anlage 6
Bericht zum Erhalt des Zertifikats audit familiengerechte hochschule, 03/2013 (→ Online-Link)	Anlage 7
Bericht der Europäischen Kommission zur Studie "Women active in the ICT sector", 2013	Anlage 8
Bericht und Empfehlungen der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen zur Geschlechterforschung, Februar 2013	Anlage 9
Basisauswertung der QUEST-Studie (Studierendenbefragung) „Vielfalt als Chance“ des Centrums für Hochschulentwicklung (→ Online-Link)	Anlage 10

Erhöhung des Anteils von Professorinnen

Ergebnisse des Benchmarking-Verbundes an niedersächsischen Hochschulen „Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren“, hrsg. v. Landeskonferenz niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter, Hannover 2011	Anlage 11
Berufungsordnung der Leibniz Universität Hannover, 31. Juli 2013	Anlage 12
Profilpapier zur Besetzung von W2/W3- sowie W1-Professuren mit Verstetigung	Anlage 13
Letter of Intent: Beteiligung an dem BMBF-Projekt „Neue Wissenschaftskarrieren“ unter der Leitung von Prof. Leicht-Scholten von der RWTH Aachen	Anlage 14

Statistiken

Zahl der Professorinnen und deren Anteil an der Zahl der Professuren an der Leibniz Universität Hannover, 2013	Tabelle 1
Zahl der W3/C4-Professorinnen, 2010 bis 2013	Tabelle 2
Zahl der W2/C3-Professorinnen, 2010 bis 2013	Tabelle 3
Zahl der Juniorprofessorinnen, 2010 bis 2013	Tabelle 4
Neuberufungen von Professorinnen und Professoren nach Fakultäten. 2009 bis 2013	Tabelle 5
Promotionen nach Studien- und Hauptstudienbereichen, 2003 bis 2012	Tabelle 6
Habilitationen nach Studien- und Hauptstudienbereichen, 2003 bis 2012	Tabelle 7
Studienanfänger/innen und Studierende im WS 2012/13 nach Fakultäten	Tabelle 8