



Zielvorgaben und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

**Vierte Fortschreibung des Gleichstellungsplans
der Universität Hildesheim**

Verabschiedet vom XVII Senat am 25.01.2012

Stiftung Universität Hildesheim
Gleichstellungsbüro
Marienburger Platz 22, 31141 Hildesheim

Telefon: (05121) 883-190
Telefax: (05121) 883-192
E-mail: gleichstellungsbuero@uni-hildesheim.de

Inhalt

Zielvorgaben und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Präambel	7
1. Einleitung	9
Teil I	
2. Wissenschaftliches Personal	
2.1. Professuren	15
2.2. Juniorprofessuren	17
2.3. Habilitationen	18
2.4. Promotionen	20
2.5. Promotionskollegs/ Promotionsstipendien	22
2.6. Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen (E 13/13Ü TVL)	23
2.7. A 13/14/15 Stellen, unbefristete Stellen der Entgeltgruppen 13/14/15 TVL in Forschung und Lehre	26
2.8. Lehrkräfte für besondere Aufgaben	27
2.9. Externe Lehrbeauftragte	28
3. Absolvent_innen und Studierende	
3.1. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	30
3.2. Absolvent_innen	32
3.3. Studierende	34
4. Nichtwissenschaftliches Personal	
4.1. Mitarbeiter_innen im technischen und Verwaltungsdienst, im Bibliotheks- dienst sowie im wissenschaftlichen Dienst in den zentralen Einrichtungen	37
5. Inkrafttreten	41
Teil II	
6. Berichte der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen	
6.1. Bericht des Fachbereichs I: Erziehungs- und Sozialwissenschaften	44
6.2. Bericht des Fachbereichs II: Kulturwissenschaften und Ästhetische Kommunikation	61

6.3.	Bericht des Fachbereichs III: Sprach- und Informationswissenschaften	68
6.4.	Bericht des Fachbereichs IV: Mathematik, Naturwissenschaften, Wirtschaft und Informatik	78
6.5.	Bericht des center for lifelong learning (cl ³)	83
6.6.	Bericht der Universitätsbibliothek	84
6.7.	Bericht des Rechenzentrums	85
6.8.	Bericht der zentralen Verwaltung	87

7. Statistischer Anhang

7.1.	Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	91
7.2.	Bestandsaufnahme der Studierenden	103

Präambel

Die Stiftung Universität Hildesheim verpflichtet sich in ihrem Leitbild der Gleichstellung von Frauen und Männern.

„Die Stiftung Universität Hildesheim verwirklicht ihr Leitbild als europäische Universität im Respekt vor der freiheitlich-demokratischen Verfassung der Bundesrepublik Deutschland und in der besonderen Verantwortung des Landes Niedersachsen. Ein besonderes Anliegen ist ihr die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie von Menschen unterschiedlicher sozialer, ethnischer und religiöser Herkunft. Sie respektiert die Vielfalt des Einwanderungslandes und fördert die Integration.“

Das Prinzip der Frauenförderung soll weiterhin in Bereichen Anwendung finden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vor allem bei den Professuren. Im Sinne einer ausgewogenen Geschlechterverhältnisse soll gleichzeitig versucht werden, männliche Studierende für Studiengänge zu gewinnen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Das gilt vor allem für das Lehramt an Grund-, Haupt- und Realschulen. Angesichts der stetig wachsenden Zahl von Menschen mit Migrationshintergrund und einem Frauenanteil bei den Studierenden von rund 75% will die Universität Hildesheim darüber hinaus insbesondere die Chancengleichheit von Personen mit Migrationshintergrund fördern.

Die Zielvorgaben tragen zum einem dem hohen Frauenanteil an Studierenden und deren wissenschaftlichem Potenzial Rechnung, sollen zum anderen mittelfristig die Weichen für ein ausgewogeneres Verhältnis der Geschlechter stellen.

Zielvorgaben und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Vierte Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Universität Hildesheim

Berichtszeitraum: 01.01.2008 – 31.12.2010

1. Einleitung

Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiges Instrument zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes. In ihm werden die im Gleichstellungskonzept formulierten Ziele, die sich auf die Personalstruktur beziehen, konkretisiert und operationalisiert. Er enthält konkrete nach Fachbereichen und zentralen Einrichtungen differenzierte Zielvorgaben für die unterschiedlichen Personal- und Mitgliedsgruppen. Das Erreichen dieser Zielvorgaben wird regelmäßig überprüft. Die Maßnahmen wurden aus dem Gleichstellungskonzept übernommen und ergänzt. Bei ihrer Umsetzung ist sicher zu stellen, dass Frauen mit Migrationshintergrund angemessen berücksichtigt werden.

Mit der vierten Fortschreibung des Gleichstellungsplans¹ (ehemals Frauenförderplan) für den Berichtszeitraum 01.01.2008 bis 31.12.2010 beschreibt die Universität Hildesheim die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils in allen Mitglieds- und Beschäftigtengruppen im o. g. Zeitraum. Diese Entwicklung wird insbesondere mit Blick auf die in der dritten Fortschreibung festgelegten Zielvorgaben, deren Umsetzung bis zum 31.12.2013 angestrebt wird, analysiert. Positive Entwicklungen werden dabei ebenso benannt wie Defizite.

Da die Universität Hildesheim zum Sommersemester 2009, also im Laufe des hier zugrundeliegenden Berichtszeitraums, eine Umstrukturierung ihrer Fachbereiche vorgenommen hat, ist die Beschreibung der o. g. Entwicklung bzw. deren Interpretation in den Fachbereichen diesmal nur bedingt möglich. Insbesondere für den neu gegründeten Fachbereich IV liegen keine Vergleichsdaten vor. Aber auch die Struktur des Fachbereich III hat sich verändert, da mehrere Fächer in den neuen Fachbereich IV übergegangen sind und das Institut für Deutsche Sprache und Literatur vom Fachbereich II in den Fachbereich III gewechselt ist. Weiter muss bei der Beschreibung der Entwicklung im Fachbereich II der Weggang des großen Instituts für Deutsche Sprache und Literatur sowie der Wechsel des Instituts für Philosophie vom Fachbereich I in den Fachbereich II berücksichtigt werden.

Die Universität Hildesheim hat sich zum Ziel gesetzt, in allen Mitglieds- und Beschäftigtengruppen ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter zu erreichen. Grundsätzlich wird ein

¹ Gemäß § 41, Abs. 2, Satz 1 NHG

paritätisches Verhältnis der Geschlechter angestrebt (50% Frauen, 50% Männer), Übergangsweise wird in Bereichen mit sehr starker Polarisierung der Studierenden mit einem Korridor von 40 % - 60 % gearbeitet. Das bedeutet jedes Geschlecht soll mit mindestens 40 % vertreten sein. Angesichts dieses Verständnisses von Gleichstellung steht die Universität diesbezüglich vor einer doppelten Herausforderung. Sie muss das vorhandene wissenschaftliche Potenzial von Frauen nutzen, um die Zahl der Promotionen zu erhöhen. Gleichzeitig sind mittelfristig mehr Studenten für von Frauen dominierte Studiengänge wie zum Beispiel das Lehramt für Grund-, Haupt- und Realschulen und mehr Frauen für von Männern dominierte Studiengänge wie zum Beispiel Informationsmanagement/Informationstechnologie zu rekrutieren. Darüber hinaus sind Frauen nach wie vor – trotz großer Fortschritte – auf Ebene der Professuren mit einem Anteil von 36 % unterrepräsentiert, ähnliches gilt für Führungspositionen in den zentralen Einrichtungen.

Vor diesem Hintergrund wurden in der dritten Fortschreibung die neuen Zielvorgaben wie folgt festgelegt:

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Promotionen wird mit der Kappungsgrenze 60 % bzw. 40 % gearbeitet. In Fachbereichen mit einem sehr hohen Frauenanteil (über 60 %) bei den Studierenden beträgt die Zielvorgabe 60 %, in Fachbereichen mit niedrigem Frauenanteil (unter 40 %) beträgt die Zielvorgabe 40 %. Die Zielvorgaben für Männer berechnen sich komplementär.

Daraus ergeben sich für die unterschiedlichen Fachbereiche für die Frauenanteile an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Promotionen folgende Zielvorgaben:

Fachbereich I:	60 %
Fachbereich II	60 %
Fachbereich III	60 %
Fachbereich IV	40 %

Für die Professuren und alle anderen wissenschaftlichen Beschäftigten, die Habilitationen, die Promotionsstipendien sowie für das wissenschaftsstützende Personal beträgt die Zielvorgabe 50%.

Der Prozentsatz der Absolventinnen soll dem der weiblichen Studierenden entsprechen, der der Absolventen dem der männlichen Studierenden.² Der Frauen- bzw. Männeranteil an den Studierenden soll langfristig bei 50% liegen.

In der vorliegenden Fortschreibung wurden keine neuen Maßnahmen aufgenommen, sondern die in der letzten Fortschreibung festgelegten Maßnahmen auf ihre Umsetzung hin überprüft. Zur Verbesserung des Monitorings wurden die verantwortlichen Akteurinnen und Akteure bestimmt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind Maßnahmen, Akteurinnen bzw. Akteure und Umsetzungsstand in Tabellen dargestellt.

Wie die letzten Fortschreibungen besteht auch die vorliegende Fortschreibung des Gleichstellungsplans aus zwei Teilen: einem allgemeinen Teil, der die Entwicklung des Frauenanteils nach Mitglieds- und Beschäftigtengruppen aufgeschlüsselt für die gesamte Universität wie oben beschrieben analysiert und Maßnahmen festlegt sowie den Berichten der Fachbereiche, zentralen Einrichtungen und der zentralen Verwaltung, die diese Entwicklung auf ihre

² Grundlage für die Zielvorgabe bei den Absolvent_innen ist der Frauen- bzw. Männeranteil bei den Studierenden im WS 2010/11

jeweilige Organisationseinheit bezogen beschreiben und interpretieren. Angehängt ist eine statistische Bestandsaufnahme (per 01.12.2010) der Beschäftigten unterteilt nach Fachbereichen, zentralen Einrichtungen, zentraler Verwaltung und gesamter Universität sowie eine Bestandsaufnahme der Studierenden (WS 2008/09, 2009/10, 2010/11).

Der Senat der Universität Hildesheim beschließt im Einvernehmen mit dem Präsidium die vierte Fortschreibung des Gleichstellungsplans gemäß § 41, Abs. 2, Satz 1 NHG. Der Gleichstellungsplan ist Bestandteil des Entwicklungsplans der Universität. Er ist bei allen zukünftigen strukturellen, organisatorischen und personellen Planungen, Vorhaben und Entscheidungen der Universität zu berücksichtigen, insbesondere bei der Festlegung von internen und externen Zielvereinbarungen, der Struktur- und Entwicklungsplanung und der universitätsinternen Mittelvergabe.

Teil I

2. Wissenschaftliches Personal

2.1 Professuren

Bestandsaufnahme³

	W3 / C4				W2 / C3				W1				Professuren gesamt				Professuren ohne W1			
	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich
FB I	8	6	2	25,0%	10	6	4	40,0%	6	3	3	50,0%	24	15	9	37,5%	18	12	6	33,3%
FB II	6	6	0	0,0%	6	4	2	33,3%	4	2	2	50,0%	16	12	4	25,0%	12	10	2	16,7%
FB III	6	2	4	66,7%	5	3	2	40,0%	3	1	2	66,7%	14	6	8	57,1%	11	5	6	54,5%
FB IV	4	3	1	25,0%	8	6	2	25,0%	1	1	0	0,0%	13	10	3	23,1%	12	9	3	25,0%
Gesamt	24	17	7	29,2%	29	19	10	34,5%	14	7	7	50,0%	67	43	24	35,8%	53	36	17	32,1%

Entwicklung

Die Universität Hildesheim weist mit einem Frauenanteil an den Professuren (inklusive Juniorprofessuren) von 35,8% eine sehr positive Bilanz auf und liegt weit über dem Bundesdurchschnitt von 18% im Jahr 2009.⁴ In dem vom *Center Of Excellence Women And Science* (CEWS) in 2011 veröffentlichten Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten⁵ liegt die Universität Hildesheim erfreulicherweise innerhalb der Rangliste der Professuren in der Spitzengruppe von insgesamt drei Gruppen.

Wie in den vergangenen zwei Berichtszeiträumen ist der Frauenanteil an den Professuren auch in diesem Berichtszeitraum weiter angestiegen; bei den Professuren ohne Juniorprofessuren von 30,4% auf 32,1% bzw. inklusive der Juniorprofessuren von 32% auf 35,8%. Damit hat die Universität Hildesheim den Anteil von Frauen auf Professuren seit 2003 kontinuierlich erhöht.

In den Jahren 2008 bis 2010 erfolgten 30 Ernennungen auf eine Professur (inklusive W1), davon wurden jeweils 15 Frauen und 15 Männer ernannt. Der Frauenanteil an den Ernennungen ist damit von 33% im letzten Berichtszeitraum auf 50% angestiegen und liegt deutlich über dem bundesweiten Frauenanteil von 26,9% im Jahr 2010⁶.

Betrachtet man die Fachbereiche getrennt voneinander, ergibt sich bezüglich der Professuren (ohne W1) folgendes Bild:

Im Fachbereich I und II ist der Frauenanteil im Berichtszeitraum gesunken und zwar von 37,5% auf 33,3% im Fachbereich I und von 25% auf 16,7% im Fachbereich II. Beide Fachbe-

³ In dieser Bestandsaufnahme (Stand 01.12.2010) sind die Verwaltungs- und Gastprofessuren nicht mit erfasst.

⁴ Vgl. „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Bonn 2011

⁵ In dem vom CEWS veröffentlichten Hochschulranking wird der Indikator für den Frauenanteil an den Professuren (C4, C3, C2, W3, W2 und W1) nach folgender Formel ermittelt: Professorinnen 2009 geteilt durch Professuren insgesamt 2009, geteilt durch Anzahl der Studentinnen 2009 geteilt durch Anzahl der Studierenden insgesamt 2009.

⁶ Vgl. „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Bonn 2011

reiche haben sich damit von der Zielvorgabe von 50% weiter entfernt. Fachbereich II liegt zudem deutlich unter dem bundesweiten Frauenanteil im Bereich der Sprach- und Kulturwissenschaften mit 29,8% (2009). Der starke Rückgang des Frauenanteils an den Professuren im Fachbereich II hängt mit dem Weggang des Instituts für Deutsch Sprache und Literatur und dem Zugang des Instituts für Philosophie zusammen. Denn damit hat der Fachbereich einerseits ein Institut mit einem hohen Frauenanteil verloren und andererseits ein Institut mit hohem Männeranteil gewonnen. Vor dem Hintergrund der neuen Zusammensetzung ist Fachbereich II zukünftig besonders gefordert bei Neubesetzungen von Professuren qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu gewinnen.

Auf Grund der in 2009 erfolgten Aufteilung des ehemaligen Fachbereichs III in Fachbereich III und IV kann die Entwicklung für diese beiden Fachbereiche im Berichtszeitraum nicht nachvollzogen werden. Im Folgenden wird daher nur der aktuelle Stand im Vergleich zu den bundesweiten Daten beschrieben.

Fachbereich III hat als einziger Fachbereich mit 54,5% die Zielvorgabe erfüllt und liegt weit über dem bundesweiten Frauenanteil im Bereich der Sprach- und Kulturwissenschaften mit 29,8% (2009). Fachbereich III ist somit maßgeblich für den hohen Frauenanteil an den Professuren der Universität Hildesheim insgesamt verantwortlich.

Der Frauenanteil im Fachbereich IV beträgt 25% und liegt damit deutlich unter der Zielvorgabe von 50%. Allerdings steht der Fachbereich mit seiner naturwissenschaftlich mathematischen Ausrichtung mit einem Frauenanteil von 25%, gemessen am bundesweiten Frauenanteil im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften von 11,3% (2009), ausgezeichnet da.

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

Maßnahmen	Akteurinnen/ Akteure	Stand der Umsetzung
Die Begutachtung der Ausschreibungstexte von Professuren durch die KfG, insbesondere unter dem Blickwinkel der Integration von Geschlechterforschung.	KfG	wird laufend umgesetzt
Forderung von Gender- und Diversitykompetenzen in der Lehre bei der Ausschreibung von Professuren	KfG, Senat, Dezernat 1	wird laufend umgesetzt
Gezielte Ansprache von qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Aufforderung zur Bewerbung.	Fachbereiche, Institute	teilweise
Überarbeitung des Berufungsleitfadens im Rahmen des Qualitätsmanagements.	QM, GB, Dezernat 1,	derzeit in Arbeit
Einführung eines Bonussystems, das Fachbereiche, die Frauen auf Professuren berufen, mit einem Bonus belohnt.	Hochschulleit., KfG, Senat	noch nicht umgesetzt
Zur Integration von Frauen- und Genderforschung in die verschiedenen Studiengänge der Universität soll mindestens bei einer Professur in jedem Fachbereich angestrebt werden, diesen Bereich in die Beschreibung der Aufgaben in Forschung und Lehre aufzunehmen.	Fachbereiche	Teilweise: In FB I und III umgesetzt, Umsetzung in anderen FB steht noch aus

2.2 Juniorprofessuren

Bestandsaufnahme

	Juniorprofessuren			
	gesamt	männlich	weiblich	Anteil weiblich
FB I	6	3	3	50%
FB II	4	2	2	50%
FB III	3	1	2	67%
FB IV	1	1	0	0%
Gesamt	14	7	7	50%

Entwicklung

Nach wie vor liegt die Universität Hildesheim mit einem Frauenanteil an den Juniorprofessuren von 50% deutlich über dem Bundesdurchschnitt (2009) von 37%.⁷

Durch die ausgewogene Ernennung von 7 Frauen und 7 Männern auf eine Juniorprofessur hat sich der Frauenanteil trotz des Anstiegs von insgesamt vier auf 14 Juniorprofessuren im Berichtszeitraum nicht verändert. Die Zielvorgabe ist somit nach wie vor erfüllt.

Differenziert nach Fachbereichen sieht die Entwicklung wie folgt aus:

Fachbereich I hat den Anteil von Frauen an den Juniorprofessuren von 0% auf 50% gesteigert und die Zielvorgabe folglich erreicht. Fachbereich II hat den Frauenanteil von 50% gehalten, indem er gleichermaßen je zwei zu besetzende Juniorprofessuren mit Frauen und mit Männern besetzt hat. Fachbereich III hat, wie auch bei den Professuren, mit 66,7% den höchsten Frauenanteil und die Zielvorgabe damit mehr als erfüllt. Fachbereich IV sollte sich bei zukünftigen Besetzungen von Juniorprofessuren verstärkt um die Gewinnung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen bemühen.

Im Vergleich zu den bundesweiten nach Fächern differenzierten Zahlen im Jahr 2009⁸ fällt die Universität Hildesheim bei den Juniorprofessuren leicht ab. Über dem bundesweiten Frauenanteil von 55,2% im Bereich der Sprach- und Kulturwissenschaften liegt nur der Fachbereich III. Fachbereich I und II liegen leicht darunter. Für Fachbereich IV ist aufgrund der geringen Fallzahl ein valider Vergleich mit dem bundesweiten Frauenanteil im Bereich der Mathematik und Naturwissenschaften (29,4%) nicht möglich.

⁷ Vgl. „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Bonn 2011

⁸ Vgl. „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Bonn 2011

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

Maßnahmen	Akteurinnen/ Akteure	Stand der Umsetzung
Qualifizierte Frauen sollen nach der Promotion gezielt weiter gefördert und ausdrücklich ermutigt werden, sich auf Juniorprofessuren oder Professuren an Fachhochschulen zu bewerben.	Fachbereiche, Institute	schwer überprüfbar
Bei der Ausschreibung von Juniorprofessuren ist zu prüfen, wie das potentielle Spektrum von Bewerberinnen erreicht werden kann.	Fachbereiche , Institute	schwer überprüfbar
Promovierte Wissenschaftlerinnen sollen bei der Entwicklung von Drittmittelprojekten unterstützt werden.	Fachbereiche, Institute	schwer überprüfbar
Verbesserung der Vereinbarkeit einer Juniorprofessur mit familiären Aufgaben durch ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuung, familienfreundliche Arbeits- und Sitzungszeiten etc.	Lenkungsgruppe audit familienge- rechte hoch- schule	wird umge- setzt

2.3 Habilitationen

Bestandsaufnahme

	Habilitationen 2006 - 2010			
	gesamt	männlich	weiblich	Anteil weiblich
FB I	6	2	4	67%
FB II	4	2	2	50%
FB III	1	1	0	0%
FB IV	0	0	0	0%
Gesamt	11	5	6	55%

Entwicklung

Aufgrund der geringen absoluten Zahl an Habilitationen sind die Prozentsätze wenig aussagekräftig und hohen Schwankungen unterworfen. Bei den Habilitationen liegt die Universität Hildesheim mit 55% (2006 – 2010) weit über dem zuletzt erhobenen Bundesdurchschnitt von

22,3% (2002 – 2006) und ebenso deutlich über dem bundesweiten Frauenanteil von 23,8% im Jahr 2009.⁹

Hochschulintern ist der Frauenanteil an den Habilitationen im Berichtszeitraum um 10% auf 55% gestiegen, die Zielvorgabe von 50% ist somit erfüllt. Dies ist Fachbereich I zu verdanken, der seinen Frauenanteil von 33% auf 67% verdoppelt hat. Im Fachbereich II ist der Anteil von Frauen an den Habilitationen zwar von 75% auf 50% gesunken, erfüllt aber dennoch nach wie vor die Zielvorgabe. Beide Fachbereiche liegen nicht nur über dem o. g. Bundesdurchschnitt insgesamt, sondern auch über dem bundesweiten Frauenanteil im Bereich der Sprach- und Kulturwissenschaften von 41% (2009).¹⁰

Im ehemaligen Fachbereich III gab es in den Jahren 2006 – 2008 nur eine Habilitation von einem Mann. Seit der Aufteilung in 2009 in Fachbereich III und IV fand an beiden Fachbereichen keine Habilitation statt, eine Entwicklung lässt sich auf Grund der geringen Anzahl nicht beschreiben.

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

Maßnahmen	Akteurinnen/ Akteure	Stand der Umsetzung
Promovierte Wissenschaftlerinnen und Habilitandinnen sollen in ihren Entscheidungsprozessen auf dem Weg zu einer Professur beraten und gefördert werden.	GB, Professor_innen	Teilweise Workshop des GB
Da nach der Promotion der größte Einbruch für Frauen auf dem Weg zur Professur zu verzeichnen ist, sollen Habilitandinnen bei der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Tätigkeiten unterstützt werden.	Lenkungsgruppe audit familienge- rechte hoch- schule	wird umge- setzt
Ansonsten greifen hier im Wesentlichen die Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Juniorprofessuren (siehe Pkt. 2.2)	siehe Pkt. 2.2.	siehe Pkt. 2.2.

⁹ Vgl. „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Bonn 2011

¹⁰ Vgl. „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Bonn 2011

2.4 Promotionen

Bestandsaufnahme¹¹

	Promotionen 2006 - 2010			
	gesamt	männlich	weiblich	Anteil weiblich
FB I	53	24	29	54,7%
FB II	32	15	17	53,1%
FB III	13	6	7	53,8%
FB IV	17	12	5	29,4%
Gesamt	115	57	58	50,4%

Entwicklung

Mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 50% (2006 – 2010) weist die Universität Hildesheim gemessen am zuletzt erhobenen Bundesdurchschnitt von 38,8% (2002 – 2006) als auch am bundesweiten Frauenanteil im Jahr 2009 von 44,1% wieder eine positive Bilanz auf. Im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des CEWS¹² liegt die Universität innerhalb der Rangliste der Promotionen in der Mittelgruppe.

Wie bereits im letzten Berichtszeitraum stagniert der Frauenanteil an den Promotionen mit einem leichten Anstieg von 49% auf 50% im Wesentlichen.

Differenziert nach Fachbereichen ergibt sich folgendes Bild:

Fachbereich I hat seinen Frauenanteil von 47% auf knapp 55% gesteigert und sich der Zielvorgabe von 60% angenähert. Er schöpft damit das Potenzial an qualifizierten Frauen auf der vorherigen Qualifikationsstufe besser aus als noch im letzten Berichtszeitraum. Im Fachbereich II ist der Frauenanteil von 57% auf 53% leicht gesunken und die Zielvorgabe von 60% ist nach wie vor nicht erfüllt. Auch Fachbereich III hat mit rund 54% wie Fachbereich I und II die Zielvorgabe von 60% noch nicht ganz erreicht. Fachbereich IV ist mit einem Frauenanteil von 29% auf einem guten Weg die Zielvorgabe von 40% zu erreichen.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass in allen Fachbereichen das Potenzial an qualifizierten Frauen auf der vorherigen Qualifikationsstufe nicht voll ausgeschöpft wird. Die Fach-

¹¹ Aufgrund der in 2009 erfolgten Aufteilung des ehemaligen FB III in den neuen FB III und FB IV wurde hier der Durchschnitt bei den Promotionen für die Jahre 2006 – 2010 wie folgt ermittelt: Die Promotionen in den Jahren 2006 - 2008, also noch vor Umstrukturierung der Fachbereiche, wurden entsprechend der Zugehörigkeit der Betreuer_innen zum neuen FB III bzw. FB IV erfasst und dem entsprechenden in 2009 gegründeten Fachbereich zugeordnet.

¹² In dem vom CEWS veröffentlichten Hochschulranking wird der Indikator für den Frauenanteil an den Promotionen nach folgender Formel ermittelt: Anzahl der Promotionen von Frauen 2007-2009 geteilt durch Anzahl der Promotionen insgesamt 2007-2009, geteilt durch Anzahl der Studentinnen 2009 geteilt durch Anzahl der Studierenden insgesamt 2009.

bereiche sind daher gehalten qualifizierte Absolventinnen zu einer Promotion zu ermutigen und sie während eines Promotionsvorhabens zu unterstützen und zu fördern.

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

Maßnahmen	Akteurinnen/ Akteure	Stand der Umsetzung
Qualifizierte Absolventinnen sollen im Rahmen ihres Studienabschlusses zu einer Weiterqualifikation in Forschung und Lehre ermutigt und über entsprechende Möglichkeiten informiert werden.	Profes- sor_innen GB	schwer über- prüfbar
Mit einem Mentoringprojekt mit Fokus auf Frauen mit Migrationshintergrund soll insbesondere das wissenschaftliche Potenzial dieser Gruppe genutzt werden.	GB	wird umge- setzt Projektlaufzeit 01.06.2010 – 31.05.2013
Einführung eines Tagungs- und Publikations - Mentorings, das Frauen finanzielle Zuschüsse für die Teilnahme an wissenschaftlichen Fachtagungen sowie zur Durchführung von Veranstaltungen im wissenschaftlichen Schreiben und zu Publikationsstrategien gewährt. Damit soll der Eintritt in die Scientific Community erleichtert werden.	KfG, GB	Tagungsmen- toring wird umgesetzt Publikations- mentoring hat sich nicht bewährt
Hier gelten auch die zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen vorgeschlagenen Maßnahmen (siehe Pkt. 2.6).	siehe Pkt. 2.6.	siehe Pkt. 2.6.

2.5 Promotionskollegs/ Promotionsstipendien

Bestandsaufnahme¹³

	Promotionsstipendien (Stand 2010)			
	gesamt	männlich	weiblich	Anteil weiblich
DFG Graduiertenkolleg "Transnationale Soziale Unterstützung"	6	3	3	50,0%
Promotionskolleg "Interkulturalität in Bildung, Ästhetik, Kommunikation"	12	3	9	75,0%
Promotionskolleg Unterrichtsforschung	11	3	8	72,7%
Promotionskolleg "Produktionsräume ästhetischer Praxis"	7	3	4	57,1%
Promotionsprogramm "Soziale Dienste im Wandel"	5	3	2	40,0%
Gesamt	41	15	26	63,4%

Entwicklung

An der Universität Hildesheim sind vier Promotionskollegs aus Hochschulmitteln und ein Graduiertenkolleg der DFG angesiedelt. Mit Ausnahme des Promotionsprogramms *Soziale Dienste im Wandel* wurden alle Kollegs im letzten Berichtszeitraum eingerichtet, so dass in der vorliegenden Fortschreibung erstmalig eine Entwicklung aufgezeigt werden kann.

Im Rahmen der fünf oben aufgeführten Promotionskollegs sind insgesamt 41 Stipendien vergeben, d. h. fünf Stipendien mehr als noch im letzten Berichtszeitraum. Der Frauenanteil unter den Stipendiatinnen und Stipendiaten liegt nahezu unverändert bei 63,4% (vorher 63,9%). Der Frauenanteil bei den einzelnen Kollegs hat sich wie folgt entwickelt:

In den Promotionskollegs *Transnationale Soziale Unterstützung* und *Interkulturalität in Bildung, Ästhetik, Kommunikation* liegt der Anteil bei den Stipendiatinnen nahezu unverändert bei 50% (vorher 50%) und 75% (vorher 73,3%). Im Promotionskolleg *Unterrichtsforschung* ist der Frauenanteil um 10% auf 72,7% und im Kolleg *Produktionsräume ästhetischer Praxis* um 7% auf 57,1% gestiegen. Das im letzten Berichtszeitraum noch nicht erfasste Promotionsprogramm *Soziale Dienste im Wandel* hat mit 40% den geringsten Frauenanteil und liegt damit als einziges Kolleg unter der Zielvorgabe von 50%.

¹³ Erfasst sind hier die Personen, die im Berichtsjahr (2010) eine Förderung erhalten haben, unabhängig von Höhe und Dauer der Förderung.

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

Maßnahmen	Akteurinnen/ Akteure	Stand der Umsetzung
Bei der Vergabe von Stipendien soll ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern angestrebt werden.	Promotionskollegs	wird umgesetzt
Verbesserung der Vereinbarkeit einer Promotion mit familiären Aufgaben wie die Integration von, an der DFG orientierten, familiengerechten Standards in den Satzungen der Promotionskollegs.	Promotionskollegs, GB, KfG, Fachbereichsräte, Senat	Die Satzungen der Promotionskollegs wurden in Anlehnung an die familiengerechten Standards der DFG überarbeitet, u. a. wurde eine Kinderzuschlag eingeführt
Einrichtung eines Promotionskollegs zu Gender und Bildung im Falle einer erfolgreichen Bewerbung im Professorinnenprogramm.	GB, Professor_innen der Fachbereiche I, III + IV	Das Promotionskolleg startet am 01.01.2012
Jährlich soll ein Promotionsstipendium für Frauen- und Genderforschung vergeben werden.	Hochschulleitung, GB, Fachbereiche	noch nicht umgesetzt

2.6 Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen (E 13/13 Ü TVL)¹⁴

Bestandsaufnahme

	wiss. Mitarbeiter_innen gesamt				Unbefristete beschäftigt				Befristet beschäftigt				Vollzeit beschäftigt				Teilzeit beschäftigt			
	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich
FB I	68	23	45	66,2%	7	3	4	57,1%	61	18	43	70,5%	19	8	11	57,9%	49	13	36	73,5%
FB II	23	14	9	39,1%	6	3	3	50,0%	17	11	6	35,3%	9	6	3	33,3%	14	8	6	42,9%
FB III	30	12	18	60,0%	6	4	2	33,3%	24	8	16	66,7%	13	7	6	46,2%	17	5	12	70,6%
FB IV	49	35	14	28,6%	3	2	1	33,3%	46	33	13	28,3%	35	25	10	28,6%	14	10	4	28,6%
Gesamt	170	84	86	50,6%	22	12	10	45,5%	148	70	78	52,7%	76	46	30	39,5%	94	36	58	61,7%

¹⁴ In diesem Abschnitt werden nur die befristeten Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen behandelt. Die unbefristeten Stellen werden unter Pkt. 2.7 behandelt.

Entwicklung

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einer befristeten Stelle der Entgeltgruppe 13, auf denen in i. d. R. eine Promotion angestrebt wird, ist im Berichtszeitraum von 44,4% auf 52,7% gestiegen. Damit wurde dem in den letzten drei Berichtszeiträumen stetig gesunkenen Frauenanteil¹⁵ erstmals entgegengesteuert. In Relation zum deutlich höheren Frauenanteil bei den Absolvent_innen der Universität Hildesheim und dem vorhandenen Potential an qualifizierten Frauen, besteht hier jedoch weiterhin Handlungsbedarf.

Der angestiegene Frauenanteil lässt zudem die Vermutung zu, dass der im letzten Berichtszeitraum festgestellten Tendenz, der zu Folge zu Lasten von Qualifikationsstellen verstärkt Frauen auf LfBA Stellen eingestellt werden, entgegen gewirkt wurde.

Bei differenzierter Betrachtung der Fachbereiche ergibt sich folgendes Bild:

Fachbereich I hat wie bereits im letzten Berichtsraum den Frauenanteil weiter gesteigert und liegt mit 70,5% deutlich über der für ihn festgelegten Zielvorgabe von 60%.

Im Fachbereich II ist eine gegenläufige Tendenz zu verzeichnen. Hier ist der Frauenanteil wie schon im letzten Berichtszeitraum weiter gesunken und zwar deutlich von 50% auf 35,3%.

Fachbereich II hat sich damit von der Zielvorgabe von 60% weiter entfernt und der Frauenanteil in dieser Beschäftigtengruppe hat den niedrigsten Stand seit Erfassung im Rahmen des Gleichstellungsplans im Jahr 2000 erreicht. Wie bei den Professuren ist der starke Rückgang des Frauenanteils auch hier im Wegfall des Instituts für Deutsche Sprache und Literatur und dem Zugang des Instituts für Philosophie begründet (vgl. S. 16). Aber auch bei der neuen Zusammensetzung des Fachbereichs bedeutet dies bei einem Absolventinnenanteil von 82% im Diplom Studiengang *Kulturwissenschaften und ästhetische Praxis* oder 66% im BA Studiengang *Philosophie–Künste-Medien*, dass auf dem Weg zur nächst höheren Qualifikationsstufe viele Frauen verloren gehen. Fachbereich II ist daher gehalten dieser Entwicklung entgegen zu steuern (vgl. Bericht des Fachbereichs II, S. 66).

Auf Grund der in 2009 erfolgten Aufteilung des ehemaligen Fachbereichs III in Fachbereich III und IV kann die Entwicklung für diese beiden Fachbereiche im Berichtszeitraum auch hier nicht nachvollzogen werden. Daher wird im Folgenden lediglich der derzeitige Stand mit Blick auf die Zielvorgaben beschrieben.

Fachbereich III hat mit 66,7% die Zielvorgabe von 60% gut erfüllt.

Fachbereich IV hingegen liegt mit 28,3% unter der Zielvorgabe von 40% und sollte sich bemühen verstärkt qualifizierte Frauen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu gewinnen.

Positiv herauszustellen ist, dass Fachbereich IV mit einem Frauenanteil bei den Absolvent_innen im MSc Studiengang *Informationsmanagement/-technologie* von 16,7% den Nachwuchs auf der vorherigen Qualifikationsstufe mehr als ausschöpft. (vgl. Bericht des Fachbereichs IV, S. 79)

Betrachtet man die Verteilung des Frauenanteils in der Entgeltgruppe 13 auf Teilzeit- bzw. Vollzeitstellen, ist festzustellen, dass in diesem Berichtszeitraum, wie auch in den drei vergangenen, keine grundlegende Veränderung zu erkennen ist. Der Frauenanteil an den Teilzeitstellen ist deutlich höher als der an den Vollzeitstellen. Bei den Teilzeitstellen ist der Frau-

¹⁵ Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einer befristeten Stelle der Entgeltgruppe 13 TVL (vormals BAT II a) lag am 01.01.2000 noch bei 76% und ist seit dem kontinuierlich gesunken.

enanteil sogar noch von 56,5% auf 61,7% angestiegen, bei den Vollzeitstellen ist er mit 39,5% nahezu konstant geblieben (vorher 38,5%). Die Universität Hildesheim sollte daher weiterhin auf eine gleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern auf Teilzeit- und Vollzeitstellen hin wirken, um beiden einerseits die gleichen beruflichen Chancen und andererseits die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

Maßnahmen	Akteurinnen/ Akteure	Stand der Umsetzung
Qualifizierte Absolventinnen sollen gezielt gefördert und ausdrücklich ermutigt werden, sich auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben.	Professor_innen	schwer überprüfbar
Qualifizierte Absolventinnen sollen ausdrücklich ermutigt und unterstützt werden, sich an der Antragstellung von Drittmitteln zu beteiligen. Entsprechende Schlüsselqualifikationen (Methoden, Antragstellung) sollen u. a. durch Weiterbildungsseminare vermittelt werden.	Professor_innen	schwer überprüfbar
TVL 13 Stellen werden zumindest hochschulintern und über die Bundesagentur für Arbeit ausgeschrieben, ab einer Dauer von zwei Jahren sind sie überregional auszuschreiben. Eine Ausnahme besteht, wenn die Stelle ad persona beantragt wird, bzw. bei der erstmaligen Besetzung von Stellen, die aus Berufungs- und Bleibeverhandlungen hervorgegangen sind.	Fachbereiche, Dezernat 1, GB	wird umgesetzt
Stelleninhaber_innen sollen dabei unterstützt werden, berufliche und familiäre Tätigkeiten bestmöglich vereinbaren zu können. Die Universität wird sich dafür einsetzen, die hier notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen, wie z.B. ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuung, Möglichkeiten der Telearbeit, familienfreundliche Sitzungstermine.	Lenkungsgruppe audit familiengerechte hochschule	wird umgesetzt
Ansonsten greifen hier auch die Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an den Promotionen (siehe Pkt. 2.4).	siehe Pkt. 2.4	siehe Pkt. 2.4

2.7 A 13/14/15 Stellen, unbefristete Stellen der Entgeltgruppen 13/14/15 TVL in Forschung und Lehre

Bestandsaufnahme

	A 15				A 14				A 13				A 13-15 gesamt			
	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich
FB I	1	1	0	0,0%	4	2	2	50,0%	4	3	1	25,0%	9	6	3	33,3%
FB II	0	0	0	0,0%	2	2	0	0,0%	0	0	0	0,0%	2	2	0	0,0%
FB III	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	3	0	3	100,0%	3	0	3	100,0%
FB IV	2	1	1	50,0%	1	1	0	0,0%	3	3	0	0,0%	6	5	1	16,7%
Gesamt	3	2	1	33,3%	7	5	2	28,6%	10	6	4	40,0%	20	13	7	35,0%

	TVL 15 (unbefristet)				TVL 14 (unbefristet)				TVL 13/ 13 Ü (unbefristet)				TVL 13-15 (unbefristet)			
	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich
FB I	2	1	1	50,0%	0	0	0	0,0%	5	2	3	60,0%	7	3	4	57,1%
FB II	1	0	1	100,0%	0	0	0	0,0%	5	3	2	40,0%	6	3	3	50,0%
FB III	0	0	0	0,0%	2	2	0	0,0%	4	2	2	50,0%	6	4	2	33,3%
FB IV	1	1	0	0,0%	0	0	0	0,0%	2	1	1	50,0%	3	2	1	33,3%
Gesamt	4	2	2	50,0%	2	2	0	0,0%	16	8	8	50,0%	22	12	10	45,5%

Entwicklung

A 13/14/15 Stellen:

Bei den A 13 – 15 Stellen im Wissenschaftsbereich ist im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Verteilung insgesamt eine positive Entwicklung zu verzeichnen. So ist erstmals - zumindest seit der ersten Erfassung durch den Gleichstellungsplan im Jahr 2000 - eine von drei A 15 Stellen mit einer Frau besetzt.

Auch bei den A 14 Stellen ist eine positive Tendenz zu erkennen. War von den sieben A 14 Stellen in den letzten beiden Berichtszeiträumen noch keine mit einer Frau besetzt, so sind in diesem Berichtszeitraum zwei der A 14 Stellen mit Frauen besetzt, bzw. auf diese befördert worden. Wenn auch die Zielvorgabe von 50% mit 28,6% bei weitem nicht erreicht ist, so ist hier doch der höchste Frauenanteil seit dem Jahr 2000 erreicht.

Bei den A 13 Stellen ist der Frauenanteil von 61,5% auf 40% gesunken, was sich vermutlich zum einen durch die Beförderung von Frauen von A 13 auf A 14 und zum anderen durch die geringere Anzahl von A 13 Stellen (jetzt 10, im letzten Berichtszeitraum 13 Stellen) erklären lässt.

Trotz dieser positiven Entwicklung liegt der Frauenanteil in allen o. g. Besoldungsgruppen nach wie vor unter 50%. Um hier mittelfristig eine geschlechtergerechte Verteilung zu errei-

chen, sind bei zukünftigen Beförderungen gleichstellungsrelevante Aspekt verstärkt zu berücksichtigen.

E 13/14/15 Stellen (unbefristet):

Bei den Stellen der Entgeltgruppe 15, der höchsten Entgeltgruppe des TVL, hat ebenfalls eine sehr positive Entwicklung stattgefunden. Im Berichtszeitraum wurden drei neue E 15 Stellen eingerichtet und zwei davon mit Frauen besetzt. So konnte der Frauenanteil von 0% auf 50% gesteigert und die Zielvorgabe erreicht werden.

Bei den Stellen der Entgeltgruppe 14 hingegen stagniert der Frauenanteil bei 0% und bei den Stellen der Entgeltgruppe 13 ist er trotz einer Erhöhung von 12 auf 16 Stellen im Berichtszeitraum von 58% auf 50% gesunken.

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

Maßnahmen	Akteurinnen/ Akteure	Stand der Umsetzung
Es werden transparente Kriterien für Beförderungen entwickelt und kommuniziert.	Hochschulleitung, Dezernat 1, GB	teilweise umgesetzt
Frauen sollen bei gleichwertiger Qualifikation bei Beförderungen von A 13 nach A 14 bzw. von A 14 nach A 15 bevorzugt berücksichtigt werden.	Fachbereiche, Dezernat 1, GB	schwer überprüfbar
Entsprechend qualifizierte Frauen sollen ausdrücklich ermutigt werden, sich auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben.	Fachbereiche, Institute	schwer überprüfbar

2.8 Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Bestandsaufnahme

	TVL 14				TVL 13/ 13 Ü				TVL 11				TVL 11-14 gesamt			
	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich
FB I	0	0	0	0,0%	21	7	14	66,7%	7	3	4	57,1%	28	10	18	64,3%
FB II	0	0	0	0,0%	10	6	4	40,0%	29	19	10	34,5%	39	25	14	35,9%
FB III	9	7	2	22,2%	20	3	17	85,0%	0	0	0	0,0%	29	10	19	65,5%
FB IV	0	0	0	0,0%	7	3	4	57,1%	0	0	0	0,0%	7	3	4	57,1%
Gesamt	9	7	2	22,2%	58	19	39	67,2%	36	22	14	38,9%	103	48	55	53,4%

Entwicklung

Die Anzahl der Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) ist, wie bereits im letzten Berichtszeitraum, stark angestiegen und zwar von 74 Stellen (am 31.12.2007) auf 103 Stellen (am 01.12.2010).

Auch der Frauenanteil ist um 5% weiter angestiegen und hat mit 51% die Zielvorgabe von 50% erstmalig erfüllt.

Fachbereich I hat die Zielvorgabe nach wie vor erfüllt und kann sogar einen Anstieg des Frauenanteils von 50% auf 59,3% verzeichnen. Im Fachbereich II hingegen ist der Frauenanteil um gut 2% auf 36% gesunken und hat sich damit noch weiter von der Zielvorgabe entfernt. Fachbereich III hat mit einem Frauenanteil von 65,5% und Fachbereich IV von 55,5% die Zielvorgabe erreicht.

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

Maßnahmen	Akteurinnen/ Akteure	Stand der Umsetzung
Sofern fachlich und vom zeitlichen Rahmen her möglich sollen Bewerbungen von qualifizierten Frauen im Kontext zu besetzender Stellen für LfbA in Besetzungsverfahren für Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen Berücksichtigung finden.	Fachbereiche, Institute	schwer überprüfbar

2.9 Externe Lehrbeauftragte

Bestandsaufnahme

	Externe Lehrbeauftragte			
	gesamt	männlich	weiblich	Anteil weiblich
FB I	100	55	45	45,0%
FB II	91	56	35	38,5%
FB III	32	10	22	68,8%
FB IV	49	38	11	22,4%
CL3	1	0	1	100,0%
Verwaltung	9	2	7	77,8%
Gesamt	282	161	121	42,9%

Entwicklung

Der Frauenanteil bei den externen Lehrbeauftragten liegt unverändert bei rund 43% und hat die Zielvorgabe von 50% nach wie vor nicht erreicht.

Fachbereich III ist der einzige Fachbereich der mit 68,8% deutlich über der Zielvorgabe liegt. Fachbereich I konnte den Frauenanteil von 38,6% auf 45% steigern und hat sich der Zielvorgabe angenähert. Für einen rein geisteswissenschaftlich ausgerichteten Fachbereich ist der Frauenanteil allerdings immer noch recht gering. Im Fachbereich II ist der Frauenanteil um rund 10% auf 38,5% gesunken, was auch für einen kulturwissenschaftlich ausgerichteten Fachbereich ein sehr geringer Frauenanteil ist. Auch Fachbereich IV liegt mit einem Frauenanteil von 22,5% unter der Zielvorgabe.

Vor dem Hintergrund, dass Lehraufträge gerade jungen Wissenschaftlerinnen die Chance bieten Erfahrungen in der Lehre zu sammeln und Anschluss an universitäre Strukturen und Netzwerke zu finden, sind die Fachbereiche aufgefordert in Zukunft das Potenzial an qualifizierten Wissenschaftlerinnen auszuschöpfen und verstärkt Lehraufträge an Frauen zu vergeben.

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

Maßnahmen	Akteurinnen/ Akteure	Stand der Umsetzung
Verstärkte Suche nach qualifizierten Frauen bei der Vergabe von Lehraufträgen	Institute	teilweise
Ausschreibung von Lehraufträgen über fachspezifische Verteiler	Institute	schwer überprüfbar

3. Absolvent_innen und Studierende

3.1 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Bestandsaufnahme

	Wissenschaftliche Hilfskräfte				Studentische Hilfskräfte			
	gesamt	männlich	weiblich	Anteil weiblich	gesamt	männlich	weiblich	Anteil weiblich
FB I	18	8	10	55,6%	153	24	129	84,3%
FB II	11	8	3	27,3%	91	29	62	68,1%
FB III	5	2	3	60,0%	40	9	31	77,5%
FB IV	5	3	2	40,0%	67	41	26	38,8%
CL3	0	0	0	0,0%	5	1	4	80,0%
Bibliothek	0	0	0	0,0%	27	11	16	59,3%
Rechenzentrum	0	0	0	0,0%	14	7	7	50,0%
Verwaltung	13	2	11	84,6%	40	4	36	90,0%
Gesamt	52	23	29	55,8%	437	126	311	71,2%

Entwicklung

Durch die Erfassung der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte in der letzten Fortschreibung des Gleichstellungsplans, kann in der vorliegenden Fortschreibung erstmals eine Entwicklung für diese Gruppe beschrieben werden.

Auf den ersten Blick fällt auf, dass der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften um rund 15% unter dem der studentischen Hilfskräfte liegt. Im vorherigen Berichtszeitraum betrug diese Differenz nur 5%. D. h. der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften ist im Berichtszeitraum leicht angestiegen (von 68,6% auf 71,2%) und der bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist gesunken (von 63% auf 55,8%). Bei einem relativ konstanten Frauenanteil an den Hilfskräften insgesamt (vorher 68%, jetzt 69,5%) bedeutet dies, dass eine Verlagerung zugunsten der Einstellung von Frauen auf Stellen für studentische Hilfskräfte und damit auf Hilfskraftstellen mit der geringeren Vergütung stattgefunden hat.

Die Zielvorgabe von 50% ist zwar in beiden Gruppen erreicht, aber ein Frauenanteil von 55,8% bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist in Anbetracht der zur Verfügung stehenden Absolventinnen eher gering.

Bei einer differenzierten Betrachtung der Organisationseinheiten sticht positiv das Rechenzentrum hervor, dass seinen Frauenanteil an den studentischen Hilfskräften von 0% im letzten Berichtszeitraum auf 50% steigern konnte (vgl. Bericht des Rechenzentrums, S. 85). Dies ist in einem tendenziell eher männlich besetzten Arbeitsfeld eine erfreuliche Entwicklung. Auch der in Relation zu den weiblichen Studierenden und Absolvent_innen recht hohe Frau-

enanteil von 40% bei den wissenschaftlichen und von 38,8% bei den studentischen Hilfskräften im Fachbereich IV fällt positiv ins Auge.

Dagegen liegt Fachbereich II mit einem Frauenanteil von 27,3% bei den wissenschaftlichen Hilfskräften deutlich unter dem vorhandenen Potential an Absolventinnen. Im letzten Berichtszeitraum betrug der Frauenanteil hier noch 50% und ist damit fast um die Hälfte gesunken.

Auffällig ist außerdem der von 59,4% auf 90% angestiegene und damit sehr hohe Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften in der Verwaltung.

In allen anderen Organisationseinheiten sind keine relevanten bzw. aussagekräftigen Veränderungen zu verzeichnen.

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

Maßnahmen	Akteurinnen/ Akteure	Stand der Umsetzung
Hochschulinterne öffentliche Ausschreibung von Stellen für studentische Hilfskräfte an Infobrettern, auf der Homepage und über fachspezifische Verteiler (z. B. Fachschaftsverteiler)	alle Organisations- einheiten	wird teilweise umgesetzt

3.2 Absolvent_innen

Bestandsaufnahme¹⁶

Studiengang/ Prüfung	Absolvent_innen im Studienjahr 2009/10 (01.10.2009 - 30.09.2010)			
	gesamt	männl.	weibl.	Anteil weiblich
Grundständige Studiengänge				
Lehramt an Grund-, Haupt- u. Realschulen (ausl.)	2	1	1	50,0%
2-Fach-Bachelor - Lehramt	256	59	196	76,6%
2-Fach-Master - Lehramt	272	39	233	85,7%
Erziehungswiss. Fachr. Erziehungswiss. BA	30	2	28	93,3%
Erziehungswiss. Fachr. Erziehungswiss. MA	15	2	13	86,7%
Erziehungswiss. Fachr. Sozialpädagogik/Org.päd. BA	47	2	45	95,7%
Erziehungswiss. Fachr. Sozialpädagogik/Org.päd. MA	17	2	15	88,2%
Psychologie mit Schwerpunkt Päd. Psychologie BSc	38	4	34	89,5%
Pädagogische Psychologie MSc	20	2	18	90,0%
Sozialpädagogik Dipl. (ausl.)	5	1	4	80,0%
Philosophie - Künste - Medien BA	3	1	2	66,7%
Kulturwissenschaften und ästh. Praxis Dipl. (ausl.)	116	21	95	81,9%
Kreatives Schreiben und Kulturjournalismus Dipl.(ausl.)	4	1	3	75,0%
Szenische Künste Dipl. (ausl.)	4	2	2	50,0%
Int. Fachkommunikation Dipl. (ausl.)	16	1	15	93,8%
Int. Kommunikation und Übersetzen BA	91	7	84	92,3%
Int. Fachkommunikation - Sprachen und Technik MA	6	0	6	100,0%
Internationales Informationsmanagement Mag. (ausl.)	65	11	54	83,1%
Informationsmanagement/-technologie BSc	20	13	7	35,0%
Informationsmanagement/-technologie MSc	12	10	2	16,7%
Wirtschaftsinformatik BSc	5	5	0	0,0%
Transdisziplinäre Anthropologie MSc (ausl.)	2	0	2	100,0%
Gesamt	1046	186	859	82,1%

Entwicklung

Der Anteil der Absolventinnen aller Studiengänge der Universität Hildesheim liegt bei 82% und ist damit zum einen seit der ersten Fortschreibung des Gleichstellungsplans¹⁷ nahezu konstant (vorher 81%) und liegt zum anderen über der an den weiblichen Studierenden orientierten Zielvorgabe von 77%¹⁸.

Durch die Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge in den vergangenen Jahren ist eine nach Studiengängen differenzierte Beschreibung der Entwicklung in dieser Fortschrei-

¹⁶ Die Erhebung der Absolvent_innen basiert auf der Basis der SOS-Datenbank des Studienjahres 2010. In der Bestandsaufnahme sind die Studiengänge, in denen es im Studienjahr 2009/10 keine Absolvent_innen gab, nicht erfasst.

¹⁷ Hier wurden die Absolvent_innen des Studienjahrs 2002/03 erfasst.

¹⁸ Die Zielvorgabe für die Absolventinnen orientiert sich an den weiblichen Studierenden im WS 2007/08 (vgl. Bestandsaufnahme im Rahmen der dritten Fortschreibung des Gleichstellungsplans).

bung nur für wenige Studiengänge möglich. Zum Zeitpunkt der letzten Fortschreibung kam die Mehrheit der Absolvent_innen noch aus den Diplom- und Examenstudiengängen, während zum Zeitpunkt der vorliegenden Fortschreibung die überwiegende Zahl der Absolvent_innen einen Bachelor- oder Masterstudiengang absolviert hat. Die Beschreibung einer Entwicklung ist daher nur für die sechs folgenden Studiengänge sinnvoll, da hier zum einen Vergleichsdaten vorliegen und zum anderen die Fallzahlen eine Aussage ermöglichen: Im auslaufenden Diplomstudiengang *Kulturwissenschaften und ästhetische Praxis* ist der Anteil der Absolventinnen mit 82% konstant geblieben (vorher 81,5%). Im auslaufenden Diplomstudiengang *Internationale Fachkommunikation* ist der Frauenanteil von 87,5% auf 93,8%, im auslaufenden Magister Studiengang *Internationales Informationsmanagement* von 75,3% auf 83,1% und im BSc Studiengang *Informationsmanagement/-technologie* von 22,2% auf 35% gestiegen. Die Entwicklung im Studiengang IM/IT ist besonders erfreulich, war hier doch noch im letzten Berichtszeitraum der Frauenanteil von 37% auf 22,2% gesunken. Im BA Studiengang *Internationale Kommunikation und Übersetzen* ist der Absolventinnenanteil von 94,4% auf 92,3% und im MSc Studiengang *Informationsmanagement/-technologie* von 30,8% auf 16,7% gesunken.

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

Maßnahmen	Akteurinnen/ Akteure	Stand der Umsetzung
Um genauere Aussagen über die Entwicklung des Studienabschlussverhaltens von Frauen und Männern zu erhalten, sollen regelmäßig differenziert die Zahl der Absolvent_innen sowie der Studienabbrecher_innen in den einzelnen Studiengängen erhoben werden.	Dezernat 3	Wurde in Absprache mit Dezernat 3 zurück gestellt, da es fraglich ist ob die Daten aussagekräftig sind.
Ansonsten greifen hier im Wesentlichen die Maßnahmen für die Studierenden (siehe Pkt. 3.3)	siehe Pkt. 3.3	siehe Pkt. 3.3

3.3 Studierende

Bestandsaufnahme

Studiengang	Studierende im WS 2010/11			
	gesamt	männl.	weibl.	Anteil weiblich
Grundständige Studiengänge				
Lehramt an Grund-, Haupt- u. Realschulen (ausl.Lehrangebot)	24	8	16	66,7%
LGHR Erweiterungsprüfung (auslaufendes Lehrangebot)	1	1	0	0,0%
2-Fach-Bachelor - Lehramt	1651	367	1284	77,8%
2-Fach-Master - Lehramt	533	105	428	80,3%
Erziehungswiss. Fachr. Erziehungswiss. BA	234	20	214	91,5%
Erziehungswiss. Fachr. Erziehungswiss. MA	71	4	67	94,4%
Erziehungswiss. Fachr. Sozialpädagogik/Org.päd. BA	269	39	230	85,5%
Erziehungswiss. Fachr. Sozialpädagogik/Org.päd. MA	97	12	85	87,6%
Psychologie mit Schwerpunkt Päd. Psychologie BSc	178	22	156	87,6%
Pädagogische Psychologie MSc	77	7	70	90,9%
Sozialpädagogik Dipl. (ausl.)	13	4	9	69,2%
Philosophie Magister (ausl.)	1	1	0	0,0%
Philosophie - Künste - Medien BA	120	47	73	60,8%
Philosophie der Künste und Medien MA	13	7	6	46,2%
Kulturwissenschaften und ästh. Praxis Dipl. (ausl.)	368	75	293	79,6%
Kulturwissenschaften und ästhetische Praxis BA	292	61	231	79,1%
Kreatives Schreiben und Kulturjournalismus Dipl.(ausl.)	51	22	29	56,9%
Kreatives Schreiben und Kulturjournalismus BA	66	25	41	62,1%
Szenische Künste Dipl. (ausl.)	45	16	29	64,4%
Szenische Künste BA	44	19	25	56,8%
Int. Fachkommunikation Dipl. (ausl.)	45	8	37	82,2%
Int. Kommunikation und Übersetzen BA	524	57	467	89,1%
Int. Fachkommunikation - Sprachen und Technik MA	26	3	23	88,5%
Internationales Informationsmanagement Mag. (ausl.)	189	56	133	70,4%
Internationales Informationsmanagement BA	223	53	170	76,2%
Informationsmanagement/-technologie BSc	132	93	39	29,5%
Informationsmanagement/-technologie MSc	61	49	12	19,7%
Wirtschaftsinformatik BSc	123	101	22	17,9%
Wirtschaftsinformatik MSc	4	3	1	25,0%
Transdisziplinäre Anthropologie MSc (ausl.)	2	0	2	100,0%
Gesamt	5477	1285	4192	76,5%
Weiterbildende Studiengänge				
Informationstechnologie (IFT) MSc (ausl.)	3	2	1	33,3%
Organization Studies MA	73	31	42	57,5%
Promotion	141	61	80	56,7%
Gesamt	5694	1379	4315	75,8%

Entwicklung

Wie auch in den letzten beiden Berichtszeiträumen hat die Universität Hildesheim aufgrund ihres Profils mit knapp 76% einen nahezu unverändert hohen Anteil an weiblichen Studierenden (vorher 77%). So bewegt sich der Frauenanteil in den meisten Studiengängen zwischen 55% und 90% und weist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum nur leichte Schwankungen von 1% bis 6% nach oben bzw. unten auf.

Mit der Umstellung auf BA- und MA-, bzw. MSc-Studiengänge muss sich ein besonderes Augenmerk auf die Übergänge zwischen Bachelor- und Masterstudiengängen richten, um festzustellen ob Frauen sich eher mit einem BA-Studienabschluss begnügen.

Bei den weiblich dominierten Studiengängen ist ein Rückgang um knapp 8% beim auslaufenden Diplomstudiengang *Sozialpädagogik*, um 10% beim auslaufenden Studiengang *Lehramt an Grund-, Haupt- und Realschulen* und um 11,5% beim Masterstudiengang *Internationale Fachkommunikation – Sprachen und Technik* auffällig. Im zuletzt genannten Studiengang war der Frauenanteil im letzten Berichtszeitraum auf 100% angestiegen und hat sich in diesem Berichtszeitraum mit 88,5% wieder dem Frauenanteil des vorletzten Berichtszeitraums von 81% angenähert. Bei den beiden anderen o. g. Studiengängen mag diese Entwicklung mit der Einstellung der Studiengänge zusammenhängen.

Der Übergang von Frauen vom BA- zum MA-, bzw. MSc-Studiengang gelingt in nahezu allen Studiengängen mit einem hohen Frauenanteil gut. In den meisten Fällen liegt der Frauenanteil in den MA-Studiengängen sogar leicht über dem der entsprechenden BA-Studiengänge. Eine Ausnahme bildet der Studiengang *Philosophie-Künste-Medien mit einem* um knapp 15% geringeren Frauenanteil im Master Studiengang. Da hier die Zahlen mit 13 Studierenden sehr gering sind, ist eine Aussage allerdings nur bedingt möglich. Die Vermutung liegt jedoch nahe, dass beim Übergang vom BA- zum MA-Studiengang Studentinnen verloren gehen. Hier sollte die weitere Entwicklung beobachtet werden

In den Studiengängen *Informationsmanagement/Informationstechnologie (IM/IT)*, *Wirtschaftsinformatik* und dem Weiterbildungsstudiengang *Informationstechnologie* sind Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert.

Eine positive Tendenz ist beim BSc-Studiengang IM/IT zu erkennen (vgl. Bericht des Fachbereichs IV, S. 78), bei dem sich der Frauenanteil mit 29,5% etwas erhöht hat (vorher 24%).

Dagegen ist der Anteil an weiblichen Studierenden im MSc-Studiengang IM/IT weiter zurückgegangen. Im vorletzten Berichtszeitraum lag er noch bei 36%, ist dann auf 22% und jetzt auf 19,7% gesunken. Er liegt zudem deutlich unter dem Frauenanteil im BSc Studiengang IM/IT, d. h. hier gehen Studentinnen auf dem Weg in den MSc- Studiengang verloren. Der Fachbereich sollte daher zukünftig ein besonderes Augenmerk auf den Übergang von Frauen vom Bachelor zum Master haben (vgl. Bericht des Fachbereichs IV, S. 78).

Im BSc-Studiengang *Wirtschaftsinformatik* stagniert der Frauenanteil und weist mit 17,9% den geringsten Anteil an weiblichen Studierenden aller Studiengänge der Universität Hildesheim aus. Der Frauenanteil des im Berichtszeitraum neu eingerichteten MSc-Studiengangs *Wirtschaftsinformatik* liegt mit 25% deutlich darüber. Aufgrund der geringen Studierendenzahl kann hier aber keine Aussage getroffen werden.

Im Weiterbildungsstudiengang *Informationstechnologie* ist der Frauenanteil zwar von 20% auf 33,3% gestiegen, die Fallzahlen sind aber so gering, dass auch hier keine valide Aussage über die Entwicklung möglich ist.

Fazit ist, dass mit Blick auf eine ausgewogene Verteilung der Geschlechter auf die Studiengänge der Universität Hildesheim im Berichtszeitraum keine wesentlichen Veränderungen zu konstatieren sind. Die Fachbereiche sind daher gehalten Konzepte und Maßnahmen zu entwickeln um einerseits Jungen für ein Studium in bislang eher weiblich konnotierten Studiengängen und andererseits Mädchen in bislang eher männlich konnotierten Studiengängen zu gewinnen. Die Beteiligung der lehramtsorientierten Institute an dem vom Gleichstellungsbüro initiierten Projekt „Männer in die Grundschule“ ist dabei sicherlich ein Schritt in diese Richtung. Auch die Ausrichtung von Studiengängen mit einer Mischung aus IT-orientierten und nicht IT-orientierten Lehr- und Forschungsinhalten, wie es der Fachbereich IV im Studiengang IM/IT macht, ist eine Maßnahme um einer geschlechtlich konnotierten Studienwahl entgegen zu wirken.

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

Maßnahmen	Akteurinnen/ Akteure	Stand der Umsetzung
Entwicklung und Durchführung eines Projekts um mittelfristig mehr Männer für die Lehramtsausbildung an Grund-, Haupt- und Realschulen zu gewinnen.	GB, Lehramtsfächer der Fachbereiche	wird umgesetzt Projektlaufzeit: 01.06.2010 – 31.05.2012
Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und familiären Aufgaben im Rahmen der für das audit familiengerechte hochschule beschlossenen Zielvereinbarungen wie zum Beispiel: - Unterstützung und Beratung von Studierenden mit Kind(ern) bei der Vereinbarkeit von Studium und Familie. - Ausreichendes Angebot an Kinderbetreuung - Erarbeitung von Standards für eine familienbewusste Ausgestaltung der Studien- und Prüfungsordnungen - Entwicklung und Erprobung eines Teilzeit-Studienangebots in einem Studiengang	Lenkungsgruppe audit familien-gerechte hochschule	wird umgesetzt
Integration von Inhalten der Genderforschung in die Lehre. Zur Umsetzung dieses Vorhabens ist das Projekt „Gender in die Lehre – Lehren mit Genderkompetenz“ geplant, in dessen Rahmen die Fachbereiche bei der Integration von Genderaspekten in die Lehrveranstaltungen und Module beraten und unterstützt werden.	GB, Fachbereiche	wird umgesetzt Projektlaufzeit: 01.06.2010 – 31.05.2012
Integration von Genderaspekten in Module des Angebots an fachübergreifenden Schlüsselkompetenzen sowie Entwicklung eines Moduls zum Thema „gender and diversity“.	CL ³ (Geschäftsfeld Schlüsselkompetenzen), GB	noch nicht umgesetzt
Weiterbildungsangebote für Studentinnen und Absolventinnen wie z.B. Berufs- und Karriereplanung, Bewerbungstraining.	GB	wird umgesetzt

Entwicklung

Der Anteil von Frauen im gesamten Verwaltungs- und Bibliotheksdienst sowie im wissenschaftlichen Dienst in den zentralen Einrichtungen ist im Berichtszeitraum von rund 63% auf rund 60% leicht gesunken. Dennoch ist der Frauenanteil in diesem für Frauen typischen Arbeitsbereich nach wie vor recht hoch und erfüllt die Zielvorgabe von 50% gut.

Im Folgenden erfolgt eine differenzierte Betrachtung nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen mit besonderem Fokus auf Leitungspositionen.

A 7 bis A 15 Stellen und W 3 Stelle:

Da es sich um unbefristete Stellen handelt sind hier wie immer einerseits nur wenige Veränderungen zu verzeichnen, andererseits wirkt sich jede kleine Veränderung aufgrund der geringen Anzahl von insgesamt 16 Stellen prozentual gleich deutlich aus.

So ist durch die Besetzung einer A12 Stelle in der Verwaltung und einer A13 Stelle in der Bibliothek mit Männern bei gleichzeitigem Wegfall einer A9 Stelle in der Bibliothek, die mit einer Frau besetzt war, der Frauenanteil an den A7 – A15 und den W3 Stellen von 20% auf 12,5% gesunken. Damit sind von den insgesamt 16 Stellen nur zwei mit Frauen besetzt, was für den Arbeitsbereich in Verwaltung und Bibliothek sehr gering ist.

Erfreulich ist die Beförderung einer Frau in der Verwaltung auf A15. Damit ist erstmals eine A15 Stelle in der Verwaltung mit einer Frau besetzt (vgl. Bericht der Verwaltung, S. 87).

Fazit bleibt jedoch, dass bezüglich der Erfüllung der Zielvorgabe von 50% für die Verwaltung und die Bibliothek bei Neueinstellungen und Beförderungen weiterhin deutlicher Handlungsbedarf besteht.

TVL Entgeltgruppe 2 - 15:

Der Frauenanteil dieser Beschäftigtengruppe insgesamt ist mit 64,8% im Wesentlichen konstant geblieben (vorher 65,5%).

Hier lohnt ein Blick auf die verschiedenen Entgeltgruppen bzw. eine differenzierte Betrachtung der Laufbahngruppen¹⁹, da die Vergütung der Beschäftigten in diesem Bereich sehr unterschiedlich ist:

In der Laufbahngruppe 1 (Entgeltgruppe 1 – 9) ist der Frauenanteil mit 76,5% nach wie vor sehr hoch. In den Entgeltgruppen fünf und sechs, in denen insbesondere die Angestellten in den Sekretariaten eingruppiert sind, liegt der Frauenanteil in den Fachbereichen sogar bei 100% und in den zentralen Einrichtungen und der Verwaltung bewegt er sich zwischen 50% und 93%. Hier sind keine signifikanten Veränderungen zu erkennen.

In Entgeltgruppe 9, der höchsten Entgeltgruppe der Laufbahngruppe 1, liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter bei 63,3% und ist damit leicht von vormals 70% gesunken. Wie bereits im letzten Berichtszeitraum handelt es sich hier fast ausschließlich um Stellen in der Bibliothek

¹⁹ Im Berichtszeitraum erfolgte zum 01.04.2009 eine Umstellung von vier Dienstgruppen (einfache, mittlere, gehobener und höherer Dienst) auf zwei Laufbahngruppen. Ein Vergleich mit dem letzten Berichtszeitraum ist daher nur bedingt möglich.

und der Verwaltung und damit um einen Beschäftigungsbereich in dem traditionell Frauen stark vertreten sind.

In der Laufbahngruppe 2, die mit den Entgeltgruppen 9 – 15²⁰ die höher dotierten Vergütungsgruppen umfasst, liegt der Anteil an weiblichen Beschäftigten mit 49% deutlich unter der Laufbahngruppe 1, erfüllt aber die Zielvorgabe dennoch knapp. Eine differenzierte Betrachtung nach Organisationseinheiten ergibt hier Folgendes:

In den Fachbereichen ist von den 10 dort angesiedelten Stellen keine mit einer Frau besetzt. In den zentralen Einrichtungen und der Verwaltung liegt der Frauenanteil insgesamt bei 54,5%, ist allerdings ungleich auf die genannten Einrichtungen verteilt. So ist im Rechenzentrum keine Frau in dieser Laufbahngruppe beschäftigt, im CI³ und der Verwaltung liegt der Frauenanteil bei 54,5% bzw. 57% und in der Bibliothek bei 83%. Damit haben die vier Fachbereiche und das Rechenzentrum die Zielvorgabe von 50% nicht erfüllt und es besteht für sie nach wie vor Handlungsbedarf.

Betrachtet man die Entgeltgruppen 13 - 15, also die am höchsten dotierten Vergütungsgruppen der Laufbahngruppe 2, gesondert, liegt der Frauenanteil mit 62,5% sogar über dem der gesamten Laufbahngruppe. Dies ist insbesondere der Verwaltung mit einem Frauenanteil von 74,4% zu verdanken.

In der Entgeltgruppe 13 beträgt der Frauenanteil sogar 68% und ist damit im Wesentlichen konstant geblieben (vorher 69,6%).

In der Entgeltgruppe 14 ist der Frauenanteil von 33,3% auf 50% gestiegen. Dies ist der Verwaltung zu verdanken, die im Berichtszeitraum eine weitere E 14 Stelle mit einer Frau besetzt hat. Damit sind in der Verwaltung z. Zt. alle drei dort angesiedelten E 14 Stellen mit Frauen besetzt sind (vgl. Bericht der Verwaltung, S. 88). In der Bibliothek und im Rechenzentrum hingegen ist keine der drei dort angesiedelten Stellen mit einer Frau besetzt.

Bei den Leitungspositionen sieht die Verteilung der Geschlechter wie folgt aus: Die drei zentralen Einrichtungen werden, wie bereits im letzten Berichtszeitraum, von Männern geleitet. Die Leitung der Verwaltung ist ebenfalls nach wie vor männlich besetzt. Von den vier Dezernaten und den sechs Stabsstellen der Verwaltung unterstehen sechs der Leitung von Frauen, d. h. der Anteil an weiblichen Führungskräften liegt hier bei 60%.

Auszubildende:

An der Universität waren zum Stichtag der Erfassung (01.12.2010) vier Auszubildende beschäftigt – eine Frau in der Bibliothek und drei Männer im Rechenzentrum.

Durch die Erhöhung um einen weiteren Ausbildungsplatz im Rechenzentrum und dessen Besetzung mit einem Mann ist der Frauenanteil von 33% auf 25% weiter gesunken.

Damit ist, wie bereits im letzten Berichtszeitraum, im Rechenzentrum keine Frau auf einem der Ausbildungsplätze zum/ zur Fachinformatiker_in beschäftigt. Laut Bericht des Rechenzentrums liegt dies am Rückgang der Anzahl von Bewerberinnen sowie deren geringeren Eignung (vgl. Bericht des Rechenzentrums, S. 85).²¹

²⁰ Die letzte Entgeltgruppe der Laufbahngruppe 1 wird im Sinne einer Verzahnung auch der Laufbahngruppe 2 zugeordnet.

²¹ In den Jahren 2003 und 2005 waren noch 40% bzw. 33% der Ausbildungsplätze im Rechenzentrum mit Frauen besetzt.

In der Bibliothek, einem eher weiblich dominierten Ausbildungs- und Arbeitsbereich, ist der Ausbildungsplatz zum/ zur *Fachangestellten für Medien- und Informationsdienst - Fachrichtung Bibliothek* seit 2003 mit einer Frau besetzt. Positiv sei hier erwähnt, dass im Berichtszeitraum die Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung in der Bibliothek weiter beschäftigt wurde (vgl. Bericht der Bibliothek, S. 84).

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

Maßnahmen	Akteurinnen/ Akteure	Stand der Umsetzung
Es werden Maßnahmen zur Förderung und Qualifizierung von Frauen im technischen und Verwaltungsdienst im Rahmen der Weiterbildung der Universität durchgeführt.	CL ³ (Geschäftsfeld Personal- und Organisationsentwicklung, Weiterbildung Hochschulpersonal)	wird umgesetzt Der Frauenanteil der Beschäftigten, die sich im Rahmen der Weiterbildung der Uni im Berichtszeitraum für eine Weiterbildung angemeldet haben ²² beträgt 79,5%
Qualifizierte Frauen sollen ausdrücklich ermutigt und unterstützt werden, sich auf freiwerdende höherwertige Stellen, insbesondere im Leitungsbereich, zu bewerben und sind ggf. durch bedarfsorientierte Weiterbildungen für neue Aufgaben zu befähigen.	alle Organisationseinheiten	wird teilweise umgesetzt
Es werden transparente Kriterien für Beförderungen und Höhergruppierungen entwickelt.	Hochschulleitung, Dezernat 1, Personalrat, GB	noch nicht umgesetzt
Frauen sollen bei gleichwertiger Qualifikation bei Beförderungen und Höhergruppierungen bevorzugt berücksichtigt werden.	alle Organisationseinheiten	Anfrage des GB bei Dezernat 1 geplant
Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Einführung von Telearbeit als Pilotprojekt, flexible Arbeitszeitgestaltung und einem ausreichenden Angebote zur Kinderbetreuung.	Lenkungsgruppe audit familienrechte hochschule	wird umgesetzt

²² Hier erfasst sind die Mitarbeiter_innen der Universität Hildesheim, die sich für eine Weiterbildung im Rahmen des gemeinsamen Weiterbildungsprogramms der Universität Hildesheim und der HAWK angemeldet haben.

5. Inkrafttreten

Die vorliegende vierte Fortschreibung des Gleichstellungsplans tritt nach der Verabschiedung durch den Senat und der Zustimmung des Personalrates in Kraft.

Teil II

Bericht des Fachbereichs I – Erziehungs- und Sozialwissenschaften

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Studierenden

Der Anteil der Studentinnen im FB I betrug im Wintersemester 2008/2009 zwischen 62,2 Prozent (Diplom Sozialpädagogik) und 96,3 Prozent (MSc Pädagogische Psychologie). Der Anteil der Studentinnen lag im Wintersemester 2010/11 zwischen 66,7 Prozent (Lehramt an Grund-, Haupt- und Realschulen) und 94,4 Prozent (MA Erziehungswissenschaft). Der Anteil der Studentinnen im FB I ist damit in allen Studiengängen gleichbleibend hoch geblieben. Er liegt in allen Studiengängen mindestens 10 Prozent über der Zielvorgabe von 50 Prozent.

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Beschäftigten

○ Professuren

Der Anteil der Professorinnen im FB I ist im Berichtszeitraum von 35 Prozent auf 37,5 Prozent gestiegen. Die aktuell sechs W1-Professuren sind jeweils zu 50 Prozent auf Frauen und Männer verteilt. Bei den W2-Professuren beträgt der Frauenanteil 40 Prozent, bei den W3-Professuren 25 Prozent.

○ Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen und Lehrkräfte f. b. A.

Die Anzahl wissenschaftlicher Mitarbeiter_innen hat sich im FB I von 50 (im Jahr 2007) auf aktuell 105 mehr als verdoppelt. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist mit 64 Prozent stabil geblieben. Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben ist der Anteil der Frauen von 50 auf 59 Prozent gestiegen, bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen von 64 auf 65 Prozent. Insgesamt liegt der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen damit über der Zielvorgabe von 60 Prozent.

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei Promotionen und Habilitationen

○ Promotionen

Der Anteil der erfolgreich promovierenden Frauen ist im FB I von 47 Prozent auf 55 Prozent gestiegen. Das liegt knapp unter der Zielvorgabe von 60 Prozent, zeigt aber eine deutliche Tendenz.

○ **Habilitationen**

Der Anteil der von Frauen eingereichten Habilitationen ist im FB I von 33 Prozent auf 67 Prozent gestiegen. In absoluten Zahlen hat sich bei jeweils sechs Habilitationen das Geschlechterverhältnis umgekehrt von vier männlichen zu zwei weiblichen Absolventen (2003 bis 2007) zu zwei männlichen und vier weiblichen Absolventen (2006 bis 2010).

Dokumentation von Forschungsprojekten, Lehrveranstaltungen, Tagungen u. ä. mit Genderaspekten

Der Fachbereich I (Erziehungs- und Sozialwissenschaften) berichtet über die im Berichtszeitraum einzuordnenden hervorgehobenen Aktivitäten genderbezogener Lehre und Forschung. Der Fachbereich weist darauf hin, dass eine Vielzahl von Lehrveranstaltungen, Vorträgen und Forschungsprojekten Genderaspekte in unterschiedlichstem Umfang berücksichtigen; insofern ist die hier vorgestellte Auswahl von Aktivitäten als exemplarisch, nichts als in jeder Hinsicht vollständig zu verstehen.

○ **Forschung**

Institut für Erziehungswissenschaft, Abteilung Allgemeine Erziehungswissenschaft

- Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung – Gender und Diversity an deutschen Hochschulen (Drittmittelgeber: BMBF). Laufzeit: 1.04.2009-31.03.2012. Antragsteller: Prof. Dr. M. Baader; Prof. Dr. W. Schröer, Universität Hildesheim.
- Soziale Ungleichheit in der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung. Kurzex-pertise im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. (Hierbei wird besonders auf die Situation von erwerbstätigen Müttern und Alleinerziehenden eingegangen). Laufzeit: 1.10.2009-31.12.2009. Projektleitung: Prof. Dr. M. Baader
- Die Kinderladenbewegung als case-study der antiautoritären Erziehungsbewegung. 68 und die Pädagogik in kultur-, modernitäts- und professionsgeschichtlichen Perspekti-ven. (DFG-Projekt, bewilligt Mai 2010, enthält den Genderaspekt, indem wesentlich nach dem Zusammenhang von Kinderladen- und Frauenbewegung gefragt wird). Laufzeit: 1.10.2010-30.09.2012. Antragstellerin: Prof. Dr. M. Baader
- Geplanter Drittmittelprojektantrag zu „Family Care“ gemeinsam mit Prof. Dr. W. Schröer, Institut für Sozial- und Organisationspädagogik und Prof. Dr. Sabine Andresen, Universität Frankfurt/M.

Institut für Sozial- und Organisationspädagogik

- Gemeinsames Projekt des Institut für Sozial- und Organisationspädagogik und der Ab-teilung Allgemeine Erziehungswissenschaft im Institut für Erziehungswissenschaft: Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung an deutschen Hochschu-len – Gender und Diversity (2008-2012)

- Projekt „Einer zahlt und eine betreut? Rollenbilder im Kindesunterhaltsrecht und ihre Geschlechterdimensionen“ (November 2008-Juli 2009), Leitung: Prof. Dr. Kirsten Scheiwe, Projektmitarbeiterin: Maria Wersig, Projektförderung: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Referat 406)
- Teilstudie im DFG-Projekt „Gesprächspraktiken in Jobcentern“ und „Jugend in der institutionellen Kommunikation“ (s. unter Publikationen und Vorträgen)
- Graduiertenkolleg Transnationale Soziale Unterstützung der Universität Hildesheim und Mainz; Forschung zum Themengebiet Transnationale Soziale Unterstützung; Junge Frauen und Männer im Internationalen Freiwilligendienst und deren transnationale Erfahrungen

Institut für Sozialwissenschaften, Abteilung Soziologie

- Grundlagen der Soziologie unter Berücksichtigung von sozialer Ungleichheit und einer intersektionalistischen Genderperspektive (Corsten)
- Gender und Schulwelten (Krüger)
- Alleinerziehende Migrantinnen (Krüger, in Zusammenarbeit mit Potts, Oldenburg)
- Häusliche Gewalt (Krüger)
- Gesundheit und Geschlecht (Krüger)
- Liebe, Paarbeziehungen und Geschlecht im biographischen Verlauf (Herma)
- Politische Ikonographie („Hillarys Hand – Interpretationen einer Photographie“) (Kaupert/Leser)
- Persönlichkeitsentwicklung & soziale Beteiligung von Jugendlichen (Schierbaum/Corsten)

○ **Lehre**²³

Institut für Erziehungswissenschaft, Abteilung Allgemeine Erziehungswissenschaft

Semester	Institut	Dozent_in	Titel
WiSe 2010/11	Allg. Erzwis	M. Müller	Vielfalt von Anfang an - Diversity-Pädagogik und frühkindliche Bildung
	Allg. Erzwis	E. Tuiden, J. Schallat	Einführung in Diversity Education. Pädagogische Konzepte und Theorien in der Einwanderungsgesellschaft
	Allg. Erzwis	J. Schallat	Hybrid - Queer - Fremd. Ein Spektakel des Anderen
	Allg. Erzwis	D. Horn	Liebe und Sexualität im Jugendalter
	Allg. Erzwis	T. Rieske	Einführung in die Gender Studies
SoSe 2010	Allg. Erzwis	P. Cloos	Diversity in der Kita
	Allg. Erzwis	M. Baader	Diversity Education
	Allg. Erzwis	K. Huxel	Geschlecht und Ethnizität im pädagogischen Alltag
	Allg. Erzwis	E. Tuiden	"Regenbogenfamilien". Zur Pluralisierung von Familien- und Lebensformen
WiSe 2009/10	Allg. Erzwis	M. Baader, T. Freytag	Mütterliche Macht, väterliche Autorität, kindliche Tyrannei: Eltern- und Erziehungsratgeber
	Allg. Erzwis	M. Baader, I. Hofmann	Familiengerechte Hochschule: Studium und Care-Aufgaben
	Allg. Erzwis	K. Späte	Einführung in die gender-studies
	Allg. Erzwis	E. Tuiden	Von race-class-gender zu Intersektionalität
	Allg. Erzwis	E. Tuiden	"... Ich bin der Zucker auf dem Boden der englischen Teetasse". Einführung in die Theoretischen Konzepte von Diversity: Cultural-, Postcolonial- und Whiteness-Studies

²³ Fachbereich I bedient mit einem Teil der hier aufgeführten Lehrveranstaltungen auch die anderen Fachbereiche

Institut für Sozial- und Organisationspädagogik

Semester	Institut	Dozent_in	Titel
SoSe 2008	SOP	Ute Karl	„Gesprächsanalyse“ (Ein Thema zu Gender und Kategorisierungsanalyse) „Beratung“ (Thema im Rahmen der Praxisfelderkundungen sowie Gender und systemische Beratung)
SoSe 2010	SOP	Svea Korff, Carolin Oppermann, Eberhard Raithelhuber, Navina Roman und Julia Schröder	"Der_Die_Das – Geschlechter (de)konstruktionen in der Wissenschaft (Gender und Diversity)"
WiSe 2008/09	SOP	Ute Karl	„Gender – Diversity – Transdifferenz: Theoretische Zugänge für die Soziale Arbeit“
SoSe 2009	SOP	o Ute Karl	„Geschlechterverhältnisse und Soziale Arbeit“
	SOP	Andreas Steinert, Nadin Tettschlag, Katharina Mangold u.a.	Transnationale Soziale Unterstützung
WiSe 2010/11	SOP	Svea Korff	„Soziale Ungleichheit am Arbeitsmarkt“
	SOP	Katharina Mangold	Junge Erwachsene unterwegs in der Welt – Transnationale Erfahrungen

Institut für Sozialwissenschaften, Abteilung Soziologie

Semester	Studiengang (als NF)	Dozent_in	Titel
WiSe 2010/11	Soziologie	Frau Dr. Krüger	Sozialstrukturanalyse: Gender und Diversity in der Schule, Gruppe 1, Lehramt
	Soziologie	Frau Dr. Krüger	Sozialstrukturanalyse: Gender und Diversity in der Schule, Gruppe 2, SOP; EWI
	Soziologie	Frau Dr. Krüger	Gewalt und Geschlechter-perspektive, Gruppe 1
	Soziologie	Frau Dr. Krüger	Gewalt und Geschlechter-perspektive, Gruppe 2
	Soziologie	Dr. Herma	Geschlechterverhältnisse in persönlichen Beziehungen, Gruppe 1
	Soziologie	Dr. Herma	Geschlechterverhältnisse in persönlichen Beziehungen, Gruppe 2
	Soziologie	Anja Schierbaum	Soziologie des Jugendalters
SoSe 2011	Soziologie	Frau Dr. Krüger	Sozialstrukturanalyse: Hat Bildung ein Geschlecht?
	Soziologie	Frau Dr. Krüger	Sozialstrukturanalyse: Hat Bildung ein Geschlecht?
SoSe 2011	Soziologie	Frau Dr. Krüger	Elternschaft und Lebenslauf im Wandel, Gruppe 1
	Soziologie	Frau Dr. Krüger	Elternschaft und Lebenslauf im Wandel, Gruppe 2
	Soziologie	Prof. Dr. Corsten	Berufliche Sozialisation
	Soziologie	Dr. Herma	Soziologie der Paarbeziehung, Gruppe 1
	Soziologie	Dr. Herma	Soziologie der Paarbeziehung, Gruppe 2
	Soziologie	Frau Dr. Krüger	Gesundheit und Geschlecht, Gruppe 1
	Soziologie	Frau Dr. Krüger	Gesundheit und Geschlecht, Gruppe 2
	Soziologie	PD Dr. Hilke Rebenstorf	Blutrache - nur Ehrenmorde? Zur Soziologie eines "exotischen" Mediations-systems

○ Veröffentlichungen

Institut für Erziehungswissenschaft, Abteilung Allgemeine Erziehungswissenschaft

- Die Kultur der Freundschaft. Praxen und Semantiken in pädagogisch-anthropologischer Perspektive. / Hrsg.: Meike Sophia Baader; Johannes Bilstein; Christoph Wulf. Weinheim 2008.
- Seid realistisch, verlangt das Unmögliche. Wie 68 die Pädagogik bewegte. / Hrsg.: Meike Sophia Baader. Weinheim 2008.
- 68 – Engagierte Jugend und Kritische Pädagogik. Impulse und Folgen eines kulturellen Umbruchs in der Geschichte der Bundesrepublik. / Hrsg.: Meike Sophia Baader, Ulrich Herrmann. Weinheim 2010. (Genderaspekt implizit enthalten, siehe Anmerkung DFG-Projekt).
- Jugendbewegte Geschlechterverhältnisse. Jahrbuch des Archivs der deutschen Jugendbewegung, NF Band 7/2010: Historische Jugendforschung. / Hrsg.: Meike Sophia Baader, Susanne Rappe-Weber. Schwalbach/Ts. 2010.
- Erziehung, Bildung und Geschlecht. Männlichkeiten im Fokus der Genderstudies. / Hrsg.: Meike Sophia Baader, Johannes Bilstein, Toni Tholen. Wiesbaden 2012 (im Druck).

Aufsätze:

- 1968 und die Pädagogik. In: 68er-Spätlese – Was bleibt von 68? / Hrsg.: Tobias Schafrik; Sebastian Wienges. Berlin/Münster 2008, S. 58-77.
- Männer-Frauen-Kinder. Das Zusammenspiel von Kinderladen- und Frauenbewegung Revisited. In: Historische Jugendforschung. Jugendbewegung und Kulturrevolution um 1968. Jahrbuch des Archivs der deutschen Jugendbewegung 4/2007. / Hrsg.: Alfred Kenkmann; Detlef Siegfried. Schwalbach/Ts. 2008, S. 153-167.
- Sozialgeschichte der Generationen. In: MA-Studium Erziehungswissenschaft. Ein Lehrbuch. / Hrsg.: Hannelore Faulstich-Wieland; Peter Faulstich. Hamburg 2008, S. 291-306. In Ko-Autorenschaft mit Christin Sager.
- Freundschaft zwischen Ideal, Geschlecht und sozialer Aushandlung. In: Die Kultur der Freundschaft. Praxen und Semantiken in pädagogisch-anthropologischer Perspektive. / Hrsg.: Meike Sophia Baader; Johannes Bilstein; Christoph Wulf. Weinheim 2008, S. 47-60.
- Öffentliche Kleinkinderziehung in Deutschland im Fokus des Politischen. Von den Kindergärten 1848 zu den Kinderläden in der 68er Bewegung. In: Familie und öffentliche Erziehung. Theoretische Konzeptionen, historische und aktuelle Analysen. / Hrsg.: Jutta Ecarius; Carola Groppe; Hans Malmede. Wiesbaden 2009, S. 267-290.
- Geburtsratgeber zwischen Beruhigungs- und Risikorhetorik in kulturgeschichtlicher Perspektive. In: Das Imaginäre der Geburt. / Hrsg.: Christoph Wulf. München 2008, S. 122-135.

- Von der sozialistischen Erziehung zum buddhistischen Om. Kinderläden zwischen Ge- gen- und Elitkulturen. In: Seid realistisch, verlangt das Unmögliche. Wie 68 die Pädagogik bewegte. / Hrsg.: Meike Sophia Baader. Weinheim 2008, S. 16-35.
- Das Private ist politisch. Der Alltag der Geschlechter, die Lebensformen und die Kin- derfrage. In: Seid realistisch, verlangt das Unmögliche. Wie 68 die Pädagogik bewegte. / Hrsg.: Meike Sophia Baader. Weinheim 2008, S. 153-172.
- Private Family and Institutionalised Public Care for Young Children in Germany and the United States, 1857-1933: An Analysis of Pedagogical Discourses. In: Child Care and Preschool Development in Europe - Institutional Perspectives. / Eds.: Kirsten Scheiwe; Harry Willekens. New York 2009 (Palgrave Macmillan), p.196-209.
- Naturreligiöse Gestimmtheit und jugendbewegte Aufbruchsgeste. Bildgedächtnis der Jugendbewegung und mentales Gepäck: Fidus' "Lichtgebet". In: Jahrbuch des Archivs der deutschen Jugendbewegung, NF Band 5/2008: Historische Jugendforschung. Er- lebnisgenerationen - Erinnerungsgemeinschaften. Die Jugendbewegung und ihre Ge- dächtnisorte, Schwalbach/Ts. 2009, S.153-168.
- Historische Bildungsforschung als Erinnerungsarbeit. 68 und die Pädagogik. In: Die Aufgabe der Erinnerung in der Pädagogik. / Hrsg.: Cornelia Dietrich; Rüdiger Müller. Bad Heilbrunn 2010, S. 209-226.
- Die pädagogische Konstitution des Kindes als Akteur im Zuge der 68er-Bewegung. In: Diskurs Kindheits- und Jugendforschung 3/2010, S. 255-269. In Ko-Autorenschaft mit Christin Sager.
- Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung aus der Perspektive sozialer Un- gleichheit. Arbeitspapier 197 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf 2010. In Ko- Autorenschaft mit Peter Cloos; Maren Hundertmark; Sabrina Volk. (Hierbei wird beson- ders auf die Situation von erwerbstätigen Müttern und Alleinerziehenden eingegangen).
- Kindergarten und école maternelle: Historische Traditionslinien und aktuelle Differen- zen zwischen Deutschland und Frankreich. In: École maternelle et élémentaire. Kin- dergarten und Grundschule. / Hrsg.: Anne Jardin; Julia Gottuck. Deutsch- Französisches Jugendwerk Paris, Berlin. 2010, S. 11-19.
- „An den großen Schaufensterscheiben sollen sich die Kinder von innen und die Pas- santen von außen die Nase platt drücken“. Kinderläden, Kinderkulturen und Kinder als Akteure im öffentlich-städtischen Raum seit 1968. In: 68 – Engagierte Jugend und Kri- tische Pädagogik. Impulse und Folgen eines kulturellen Umbruchs in der Geschichte der Bundesrepublik. / Hrsg.: Meike Sophia Baader, Ulrich Herrmann. Weinheim 2010, S. 232-251.
- „Wie kam das Weib nun schließlich doch an die Lagerfeuer der Jugendbewegung?“ Gesellungs-, Vergemeinschaftungs- und Beziehungsformen als Geschlechterkonstruk- tionen um 1900. In: Jugendbewegte Geschlechterverhältnisse. Jahrbuch des Archivs der deutschen Jugendbewegung, NF Band 7/2010: Historische Jugendforschung. / Hrsg.: Meike Sophia Baader, Susanne Rappe-Weber. Schwalbach/Ts. 2010, S.75-95.

- '68' als Kulturrevolution im Fokus erziehungswissenschaftlicher Geschlechterforschung. In: Ambivalente Erfahrungen - (Re-)politisierung der Geschlechter. Bd1: Schriftenreihe der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. / Hrsg: Elke Kleinau, Susanne Maurer, Astrid Messerschmid. Opladen & Farmington Hills 2011, S. 73-89.

Corrina Gomani

- i.E. Gomani, Corrina, „Rittlings auf den Barrikaden“ Zur komplexen Lage islamischer Pro-Glaubensaktivistinnen und Feministinnen. Machtanalytische Annäherungen an das Untersuchungsfeld Musliminnen im Kontext Integration, Gender und Islam, In: Selcuk, Mualla/Wunn, Ina: *Islam, Frauen und Europa*. Kohlhammer-Verlag.
- Gomani, Corrina (2010): Religionssensibilität und Frauenforschung. Plädoyer gegen eine feministisch vor-entschiedene Perspektive auf Religion und Gender. In: Gudrun Guttenberger/Harald Schroeter-Wittke (Hg.): Religionssensible Schulkultur. Jena. IKS Garamond.

Beate Ronneburger

- Rezension: Annette Vogt: Vom Hintereingang zum Hauptportal? Lise Meitner und ihre Kolleginnen an der Berliner Universität und in der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft. In: Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft 5/2009, S. 147-150.
- Rezension: Sylvia Marlene Wilz (Hg.): Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen. In: *Femina Politica*. 2/2008, S. 152-154.
- Günstiger als erwartet. Karrierechancen von Hochschullehrerinnen der DDR am Beispiel der Pädagogischen Fakultät/Sektion Pädagogik der Humboldt-Universität zu Berlin. In: *die hochschule* 1/2008, S. 150-161.
- Karrieren von Hochschullehrerinnen an der Humboldt-Universität Berlin. Untersuchungen am Beispiel der Pädagogischen Fakultät und Sektion Pädagogik zwischen 1950 und 1975. In: *ids-hochschule*. Informations- und Dokumentationssystem.

Evelyn Kauffenstein

- (2011, im Druck) Statistische Klassifizierung und geschlechtliche Kategorisierung: Die Unterscheidung von Haushalt und Betrieb im Medium der deutschen Berufsstatistik um 1900, in: Theresa Wobbe/ Isabelle Berrebi Hoffmann/ Michel Lallement (Hg.): Die gesellschaftliche Verortung des Geschlechts. Diskurse der Differenz in der deutschen und französischen Soziologie um 1900, Frankfurt am Main/New York: Campus (zusammen mit Theresa Wobbe und Annegret Kestler).

Christin Sager

- Sozialgeschichte der Generationen. In: Faulstich-Wieland, Hannelore / Faulstich, Peter (Hrsg.): Erziehungswissenschaft. Ein Grundkurs. Hamburg 2008, S. 291-306, in Ko-Autorenschaft mit Meike Sophia Baader
- Das Ende der kindlichen Unschuld. Die Sexualerziehung der 68er-Bewegung. In: Baader, Meike Sophia (Hrsg.): „Seid realistisch, verlangt das Unmögliche!“ Wie 1968 die Pädagogik bewegte. Weinheim / Basel 2008, S. 56-68.
- Die pädagogische Konstitution des Kindes als Akteur im Zuge der 68er Bewegung. In: Diskurs Kindheits- und Jugendforschung. Heft 3/2010, S. 255-267, in Ko-Autorenschaft mit Meike Sophia Baader.
- Wandel der Jugendsexualität in der Bundesrepublik. In: Schetsche, Michael / Schmidt, Renate-Berenike (Hsg.): Sexuelle Verwahrlosung. Empirische Befunde – Gesellschaftliche Diskurse – Sozialethische Reflexionen. Wiesbaden 2010, S. 95-117, in Ko-Autorenschaft mit Alexandra Klein.
- „Von der Schamlosigkeit zur Unschuld“. Die moderne Inszenierung kindlicher Unschuld. In: Kleinau, Elke/Maurer, Susanne/Messerschmidt, Astrid (Hrsg.): Ambivalente Erfahrungen – (Re-)politisierung der Geschlechter. Opladen & Farmington Hills 2011, S. 101-114.

Marc Schulz

- Schulz, Marc (2011a): Gender-Inszenierungen als Sich bildende Tätigkeiten. In: Landesarbeitsgemeinschaft Jungenarbeit (Hg.): Kleine Jungs – ganze Kerle. Jungenarbeit(er) und Jungen zwischen Konzept, Praxis und Prosa. Rückblicke – Einblicke – Ausblicke.
- Schulz, Marc (2011b): „Du schmeckst ganz schön salzig!“ Selbstinszenierungen von Jungen in sozialpädagogischen Institutionen. In: Chwalek, D.-T./Diaz, M./Fegter, S./Graff, U. (Hrsg.): Jungen - Pädagogik - Wie geht das? VS Verlag, Wiesbaden (i.E., Herbst 2011).
- Rose, Lotte/Schulz, Marc (2011): Casting-Shows als Faszinosum für Mädchen und Jungen. Was kann Jugendarbeit daraus lernen? In: deutsch jugend. Zeitschrift für Jugendarbeit. 01/2011.
- Rose, Lotte/Schulz, Marc (2010): Mädchen und Jungen in der Jugendarbeit. Jugendliche Geschlechterinszenierungen als Herausforderungen im pädagogischen Alltag. In: Braune-Krickau, T./Ellinger, S. (Hg.): Handbuch für Diakonische Jugendarbeit, Neukirchner Verlag, Neukirchen-Vluyn.
- Rose, Lotte/Schulz, Marc (2008a): Geschlechterpädagogik im Alltag. Ethnografische Notizen zu jugendlichen Genderinszenierungen im Jugendhaus. In: Musfeld, T./Quindel, R./Schmitt, A. (Hg.): Einsprüche: Kritische Praxis sozialer Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe. Schneider Verlag, Hohengehren.

- Rose, Lotte/Schulz, Marc (2008b): Doing Gender im Jugendhaus - Ethnographische Annäherungen an die alltäglichen Praxen jugendlicher Geschlechterunterscheidung. In: deutsche jugend. Zeitschrift für Jugendarbeit, 12/2008.

Institut für Evangelische Theologie

- Veröffentlichung im Bereich Feministischer Theologie/Gender-Forschung:
- Marlene Crüsemann/Carsten Jochum-Bortfeld (Hg.): Christus und seine Geschwister. Christologie im Kontext der Bibel in gerechter Sprache, Gütersloh 200

Institut für Sozial- und Organisationspädagogik

in Vorbereitung:

- Korff, Svea/Oppermann, Carolin/Roman, Navina/Schröder, Julia: „Bleibt alles anders? - Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung an deutschen Hochschulen, in: Blätter, Birgit/Franzke, Astrid/Wolde, Anja (Hg.): „Neue Karrierewege für Frauen an der Hochschule?“ Ulrike Helmer-Verlag 2011
- in Vorbereitung:
Korff, Svea/Roman, Navina/Schröder, Julia: "Inside the Blackbox - Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung?", in: Beaufays, Sandra/Engels, Anita/Kahlert, Heike (Hg.): Akademische Karrieren. Campus 2011
- Gendered categorizations at work – Vergeschlechtlichte Kategorisierungen im Umgang mit institutionellen Handlungsherausforderungen am Beispiel von Gesprächen in Jobcentern (U25) (Under Peerreview) (Karl)
- Gender als interdependenter Kategorisierungsprozess in Gesprächen im Job-Center (U25). In: Kleinau, Elke/Maurer, Susanne/Messerschmidt, Astrid (Hrsg.): Politische Kultur und Geschlecht. Opladen: B. Budrich 2011, S. 221 – 237. (Karl)
- Gender und die Gruppe der „U 25“ – zur Rekonstruktion vergeschlechtlichter Kategorisierungsprozesse in Gesprächsinteraktionen. In: Jaehring, Karen/Rudolph, Clarissa (Hrsg.): Grundsicherung und Geschlecht. Gleichstellungspolitische Befunde zu den Wirkungen von ‚Hartz IV‘. Münster: Westfälisches Dampfboot 2010, S. (Karl)
- Gender als interdependenter Kategorisierungsprozess in Gesprächen im Jobcenter (U 25). In: Kleinau, Elke/Maurer, Susanne/Messerschmidt, Astrid (Hrsg.): Politische Kultur und Geschlecht. Opladen: B. Budrich 2010, (Karl)
- Older people in the volunteer sector and demographic change. In: Ernst, Waltraud/Kahlert, Heike: Reframing Demographic Change in Europe: Perspectives on Gender and Welfare State Transformations. Berlin: LIT 2010, S. 145–166.(Karl)
- Learning to become an entrepreneurial self for voluntary work? Social policy and older people in the volunteer sector. In: Maurer, Susanne/Besley, Tina A.C./Peters, Michael/Weber, Susanne (Eds.): Governmentality Studies in Education, Rotterdam: Sense Publishers 2009, pp. 433–451.(Karl)

- Beratung – professionelle Unterstützung im Kontext von Lebensbewältigung und Krisenerfahrung im Erwachsenenalter. In: Schröder, Wolfgang/Stiehler, Stieve (Hrsg.): Lebensalter und Soziale Arbeit: Erwachsenenalter (Basiswissen Soziale Arbeit, Bd. 4; hrsg. von Hans Günther Homfeldt und Jörgen Schulze-Krüdener). Baltmannsweiler: Schneider 2009, S. 172–189.(Karl)
- Scheiwe, K./ Willekens, H.(Hrsg.) Child Care and Preschool Development in Europe - Institutional Perspectives. London: Palgrave Macmillan, 2009
- Scheiwe, K. (2009) Einer zahlt und eine betreut? Rollenbilder im Kindesunterhaltsrecht und ihre Geschlechterdimensionen. IN: Rollenleitbilder und -realitäten in Europa: Rechtliche, ökonomische und kulturelle Dimensionen, Hrsg. BMFSFJ in Zusammenarbeit mit dem Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, Forschungsreihe Bd. 8 des BMFSFJ, Baden-Baden: Nomos, S. 103-111.
- Scheiwe, K./Daly, Mary (2010) Individualisation and Personal Obligations – Social Policy, Family Policy, and Law Reform in Germany and the UK, International Journal of Law, Policy and the Family 24 (3) S. 177-197.
- Scheiwe, K./Mary Daly): Changing gender models in law and social policy in Germany and the UK. In: Kahlert, Heike/ Ernst, Waltraud (Hrsg.): Reframing demographic change in Europe: perspectives on gender and welfare state transformations. Berlin : LIT Verlag, S. 169-187.
- Scheiwe, K./Johanna Krawietz (2010): Transnationale Sorgearbeit, ihre Regulierung und die Praxis der Akteure: eine Einleitung. In: dies. (Hrsg.) Transnationale Sorgearbeit: Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Praxis. Wiesbaden, VS Verlag, S. 7-26.
- Die soziale Absicherung häuslicher Pflege über Grenzen hinweg: rechtliche Grauzonen, (Ir-)Regularität und Legitimität. IN: Krawietz, J./ Scheiwe, K. (Hrsg.) Transnationale Sorgearbeit: Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Praxis. Wiesbaden, VS Verlag, S. 123-149.
- Scheiwe, K. (2011) „Sozialleistungen für Alleinerziehende und ihre Kinder – ein Problemaufriss“, Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit Nr.2/2011, Sonderheft „Lebenslage Alleinerziehend – wo ist das Problem?“, (im Erscheinen)
- Redistribution through child benefits and/ or child-related tax allowances - what makes the difference? In: Brooks, K./ Wersig, M. et.al. (Hrsg.), Challenging Gender Inequality in Tax Policy Making. Oxford: Hart Publishing, S. 195-211
- Scheiwe, Kirsten/Wersig, Maria (Hg.): „Einer zahlt und eine betreut? Kindesunterhaltsrecht im Wandel“, Nomos 2010.
- Scheiwe, Kirsten/Wersig, Maria: „Cash und Care – Kindesunterhalt und Geschlechterungleichheit“, v&r unipress, 2011.
- Mangold, Katharina (2010): Junge Erwachsene als Motor der Transnationalisierung? Zusammenhänge zwischen Spezifika der Lebensphase „junge Erwachsene“ und

Transnationalisierung. IN: Sozial Extra. Zeitschrift für Soziale Arbeit. Heft 1. 2010. S. 44 – 46.

Institut für Sozialwissenschaften, Abteilung Soziologie

- Corsten, Michael (2011) Das Private im Populären. Der charmante Dilettantismus der Lena Meyer-Landrut. In: Hahn, Kornelia/Koppetsch, Cornelia (Hg.) Soziologie des Privaten. Wiesbaden, S. 201–223
- Corsten, Michael (2010) Was ist eigentlich aus den katholischen Arbeitertöchtern vom Lande geworden? In: Krüger, Dorothea (Hg.) Genderkompetenz und Schulwelten. Wiesbaden, S.
- Corsten, Michael/Rosa, Hartmut (2009) Prekäre biographische Lagen und der Wir–Sinn einer neuen Jugendgeneration. In: Busch, Michael/Jeskow, Jan/Stutz, Rüdiger (Hg.) Zwischen Prekarisierung und Protest. Die Lebenslagen und Generationsbilder von Jugendlichen in Ost und West. Bielefeld: Transcript, S. 447–484
- Herma, Holger (2012) Paar und Selbstthematization. In: Krüger/Herma/Schierbaum (Hg.) Familie(n) heute – Entwicklungen, Kontroversen, Prognosen. Juventa (im Erscheinen)

Monographien:

- Corsten, Michael (2011) Grundfragen der Soziologie. Konstanz (UTBbasics)
- Herma, Holger (2009): Liebe und Authentizität. Generationswandel in Paarbeziehungen. Wiesbaden: VS Verlag

herausgegebene Tagungs- und Sammelbände:

- Bohler, Karl Friedrich/Corsten, Michael (2010/Hg.) Begegnungen von Kultur. Wiesbaden. VS Verlag
- Krüger, Dorothea (Hg.) Genderkompetenz und Schulwelten. Wiesbaden. VS Verlag

Lexika; Lexikonartikel:

- Corsten, Michael (2010) Berufliche Sozialisation und Sozialisationsforschung. In: Büchter, Karin (Hg.) Fachgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik. In: Enzyklopädie Erziehungswissenschaften Online. Weinheim. <http://www.erzwissonline.de>

Rezensionen:

- Corsten, Michael (2010) Alltagszeiten der Kinder. Rezension des gleichnamigen Buchs (Laura Wehr) für die Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisationsforschung.

- Corsten, Michael (2009) Gesellschaft als institutionalisierte Anerkennungsordnung. Rezension des gleichnamigen Buchs herausgegeben von Christine Wimbauer, Annette Henniner und Markus Gottwald. Barbara Budrich. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 61, 478-483
- Krüger, Dorothea; König, Kirsten (2008): Rezension über Gisela Notz (2003). Frauen in der Mannschaft. Sozialdemokratinnen im Parlamentarischen Rat und im Deutschen Bundestag 1948/49-1957. Und: Gisela Notz (2007). Mehr als bunte Tupfen im Bonner Männerclub. Sozialdemokratinnen im Deutschen Bundestag 1957-1969. Bonn. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien H. 3-4, S. 144-145.
- Krüger, Dorothea (2009): Rezension über Andrea Fleschenberg, Claudia Derichs (2008): Handbuch Spitzenpolitikerinnen. Wiesbaden. In: GENDER H. 1 2009, S. 162-164.

○ **Tagungen und sonstige Aktivitäten**

Institut für Sozial- und Organisationspädagogik

2011

„Blackbox strukturierte Promotionsförderung. Wer kommt rein - was kommt raus?“

Vortrag und Präsentation des Forschungsprojekts am 19. April 2011 im Institut für Hochschulforschung (HIS) in Hannover (Svea Korff und Julia Schröder).

Feb. 2011: Teilnahme am RECON-Workshop The Cost of Children WP 7 – the Political Economy of the European Union in Oslo, Paper und Vortrag zum Thema ‘The costs of caring for children before and after divorce – contradictory legal messages and gender’ (Scheiwe)

Gendered categorizations at work – Practices of talk-in-interaction in German job centres (Vortrag bei der IEMCA, 11.-14. 7.2011 in Fribourg) (Karl)

Gender in der institutionellen Kommunikation (Jobcenter, Berufsberatung) – Reflexionsanlass oder implizite ‚Ressource‘ in der Interaktion? (Vortrag bei der Arbeitstagung „Übergänge junger Menschen: Bildung und Bewältigung“ der Hans-Böckler-Nachwuchsforschungsgruppe „Durchlässigkeit und Chancengleichheit in der Bildungspolitik“ 6.-7.10.2010 in Tübingen) (Karl)

2010

„Bleibt alles anders? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung an deutschen Hochschulen – Gender und Diversity.“

Vortrag auf dem Treffen des „Netzwerk wissenschaftlicher Nachwuchs Soziale Arbeit“ der Kommission Sozialpädagogik in der DGfE am 30. Oktober 2010 an der Universität Kassel (Svea Korff, Carolin Oppermann, Eberhard Raitelhuber, Navina Roman).

Vortrag auf der Tagung ‚Gender und Familie, 1. – 3. Dezember 2010, Evangelische Akademie Tutzing, Vortragsthema: „Geschlechterkonstruktionen im Unterhaltsrecht“ (Scheiwe)

Einführung zum Film „Kick it like Beckham“ im Rahmen der Ringveranstaltung Gender Movies an der Universität Hildesheim (Scheiwe)

„Blackbox strukturierte Promotionsförderung. Wer kommt rein - was kommt raus?“

Vortrag auf der Fachtagung „Promotion - und was dann?‘ Karriereorientierungen, -wege und -beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ am 27. und 28. September 2010 an der Universität Rostock. (Svea Korff, Carolin Oppermann, Eberhard Raithelhuber, Navina Roman). Download des Abstracts als PDF.

„Chancengleichheit in der Promotionsförderung als demokratische Herausforderung - Eine Betrachtung von Ansätzen strukturierter Promotionswege in Deutschland.“

Vortrag am 16. März 2009 auf dem 22. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft „Bildung in der Demokratie“ vom 15. bis 17. März 2010 in Mainz (Carolin Oppermann, Navina Roman, Julia Schröder; Moderation der AG 18 "Gender und Diversity? Chancengleichheit in der Promotionsförderung als demokratische Herausforderung": Eberhard Raithelhuber).

„Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung an deutschen Hochschulen – Gender und Diversity“.

Vortrag und Präsentation des Forschungsprojekts am 28. Oktober 2009 im Institutskolloquium des Instituts für Sozial- und Organisationspädagogik der Stiftung Universität Hildesheim (Svea Korff, Carolin Oppermann, Eberhard Raithelhuber, Navina Roman und Julia Schröder).

5.11.2010 Kirsten Scheiwe, Vortrag an der Universität Hamburg, Rechtswissenschaftliche Fakultät auf dem Studientag ‚Gender im Sozial- und Steuerrecht‘ zum Thema *Zur sozialrechtlichen Absicherung von Pflegezeiten – sozial abgefederte Privatisierung auf Kosten pflegender Angehöriger und Migrantinnen?*“

2009

Kirsten Scheiwe/Maria Wersig, Forschungsworkshop „Reformbedarf im Kindesunterhaltsrecht“, 5.-6. März 2009, veranstaltet vom Institut für Sozial- und Organisationspädagogik im Rahmen des Projekts „Einer zahlt und eine betreut? Rollenbilder im Kindesunterhaltsrecht und ihre Geschlechterdimensionen“ (ca. 25 TeilnehmerInnen aus Wissenschaft und Praxis).

Kirsten Scheiwe, Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats des Projekts ‚Was kommt nach dem Ernährermodell?‘ des BMFSFJ und des Max-Planck-Instituts für internationales und ausländisches Sozialrecht, München seit 2009

„Overcoming Joint Taxation in Germany“,

Vortrag und Präsentation im Rahmen der Forschungskonferenz „Challenging Gender Inequality in Tax Policy Making“, 14.-15. Mai 2009, Onati Institute for the Sociology of Law, Spanien (Kirsten Scheiwe, Maria Wersig)

Income Redistribution Through Child Benefits and Child-related Tax Deductions: A Gender-neutral Approach?“

Vortrag und Präsentation im Rahmen der Forschungskonferenz „Challenging Gender Inequality in Tax Policy Making“, 14.-15. Mai 2009, Onati Institute for the Sociology of Law, Spanien (Kirsten Scheiwe)

Forschungstagung ‚Recht und Sozialpolitik - Probleme grenzüberschreitender Pflege und der Beschäftigung von MigrantInnen in Pflegehaushalten‘ , gefördert von der DFG (April 2009), organisiert von Kirsten Scheiwe und Johanna Krawietz

What really works – Gender als interdependenter Kategorisierungsprozess im Job Center/U 25 (Vortrag am 9.12.2009 an der Universität Hildesheim). (Karl)

Gender als interdependenter Kategorisierungsprozess in Gesprächen im Job-Center (U 25). (Vortrag bei der Tagung der Kommission Frauen- und Geschlechterforschung der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde „Intersectionality – Theorien, Methoden, Empirien“, 18.–20.6.2009 in Wien). (Karl)

Gender als interdependenter Kategorisierungsprozess in Gesprächen im Job-Center (U 25). (Vortrag bei der Tagung der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung der DGfE „Jugend – politische Kultur – Geschlecht“, 22.–24.5.2009 in Marburg). (Karl)

Kommissionstagung Sozialpädagogik in Halle 11.-13.06.09; Vortrag: Katharina Mangold (Stiftung Universität Hildesheim, DFG-Graduiertenkolleg „Transnational Social Support“): „Bildungsprozesse durch „transnationale Erfahrung“ – Einblicke in Interviews mit jungen Erwachsenen in der entwicklungspolitischen Freiwilligenarbeit“ (Mangold)

University of Sussex: Workshop: Cultures of Aid Work 30.09.-1.10.2010: „Correct seems to be impossible“ : Dilemmas of acting within the international volunteer service (Artikel geplant) (Mangold)

2008

„Geschlecht und Recht“

Vortrag am 2. Dezember 2008, Universität Leipzig, im Rahmen der Ringvorlesung »Recht und Culture« (Maria Wersig)

Vortrag im Rahmen der Tagung des ZIF 2008 ‚Demographic Change, Restructuring of the Welfare State and Gender Relations in European Comparison‘, 25. – 26.9. 2008 (Scheiwe)

„Der kleine Unterschied: Generationenkonflikte zwischen Frauen“ In: Der Apfel – Rundbrief des Österreichischen Frauenforums Feministische Theologie, 85, 1, S. 7 – 9. (Böhringer, Daniela)

Arbeit ist anders – verliert die Erwerbsarbeit Ihre Bedeutung? (Vortrag bei der Tagung „Ich arbeite also bin ich (?) – Arbeit und Identität in verschiedenen Religionen und Weltanschauungen“, Haus der Kulturen, 10.11.2008 in Berlin) (Karl)

Older people in the volunteer sector and demographic change. (Vortrag bei der internationalen Tagung „Demographic change, restructuring of the welfare state and gender relations in European Comparison“, 25.–26.9.2008 in Hildesheim) (Karl)

Institut für Sozialwissenschaften, Abteilung Soziologie

Krüger, Dorothea (Hildesheim) Potts, Lydia (Oldenburg) Projekt: Alleinerziehende Migrantinnen

Kauppert, Michael (Hildesheim); Schaffar, Wolfgang (Wien) Die Verbreitung des materialen Unesco-Weltkulturerbes

Wissenschaftliche Begleitung des Programms „Wege finden“ der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung (Evaluation der Entwicklungswirkungen und Netzwerkeffekte eines Programms der informellen Schülerarbeit im Hinblick auf den Übergang in die berufliche Ausbildung, mit Genderbezug)

Dokumentation gleichstellungsfördernder Maßnahmen

Förderung junger Nachwuchswissenschaftlerinnen und ihrer Promotionen (Einstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Hilfskräfte) im Institut für evangelische Theologie, erste Promotion Juli 2011 eingereicht.

Geplante Maßnahmen zur Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses und zur Verankerung der Genderforschung in den nächsten zwei Jahren

Im Fachbereich I wird vom Wintersemester 2011/12 an im Studiengang BSc Psychologie mit Schwerpunkt Pädagogische Psychologie und MSc Pädagogische Psychologie ein Teilzeitstudium möglich sein. Dieses Angebot soll es Frauen und Männer ermöglichen, Studium und Familie, umfassend von Kindern aber auch bei der Pflege von Angehörigen, zu verbinden.

Bericht des Fachbereichs II: Kulturwissenschaften und Ästhetische Kommunikation

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Studierenden

Die Geschlechterverhältnisse bei den Studierenden sind weitgehend gleichbleibend, es gibt hier nur leichte Schwankungen:

BA KuäP: um die 75% weiblich, Zahl eher steigend

BA Kreatives Schreiben und Kulturjournalismus: um die 60% weiblich, Tendenz steigend

BA SK: um 60% weiblich

BA PKM: um die 60% weiblich

MA PKM: um die 40% weiblich

Für die kulturwissenschaftlichen BA-Studiengänge wird angestrebt, mehr männliche Studierende zu gewinnen, um eine höhere Ausgewogenheit herzustellen. Bei den MA-Studiengängen ist im Moment auffällig, dass es im MA Kulturvermittlung ein deutliches Übergewicht weiblicher Studierender gibt, was sich aber auch schon in den Bewerbungen zeigte.

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Beschäftigten

○ Professuren

2007: 4 weiblich, 10 männlich besetzte Professuren (29% weiblich)

2010: 4 weiblich, 12 männlich besetzte Professuren (25% weiblich)

○ Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen und Lehrkräfte f. b. A.

2007: 15 weibliche, 24 männliche LfbAs (38% weiblich); 14 weibliche, 12 männliche WiMas (54% weiblich)

2010: 14 weibliche, 25 männliche LfbAs (36% weiblich); 9 weibliche, 16 männliche WiMas (36% weiblich)

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei Promotionen und Habilitationen

○ Promotionen

2007: 17 weibliche, 13 männliche (57%)

2010: 17 weibliche, 15 männliche (53%)

Der Anteil weiblicher Promovierter ist in etwa stabil geblieben.

- **Habilitationen**

2007: 3 weibliche, 1 männliche Habilitation (75%)

2010: 2 weibliche, 2 männliche Habilitationen (50%)

Da dies keine aussagekräftigen Mengen sind, ist eine statistische Auswertung an dieser Stelle zweifelhaft.

Dokumentation von Forschungsprojekten, Lehrveranstaltungen, Tagungen u. ä. mit Genderaspekten

- **Forschung**

Forschungsverband:

Im Rahmen des Herder Kollegs spielen im Forschungskreis „Leib-Körper-Kultur“ auch Gender- und Diversity-Fragen eine zentrale Rolle. Eine erste Tagung fand im Oktober 2010 statt zum Thema „Die Leib-Körper Unterscheidung“.

Einzelforschung

- "Theater und Prostitution. Eine Diskursanalyse." Promotionsvorhaben von Melanie Hinz, (Betreuung durch Prof. Dr. Annemarie Matzke), geplante Fertigstellung April 2012.
- „Digital/Theatral. Vom Auftritt der Geister des Theaters in den Registern der Maschine. Zur Theatralität der Neuen Medien.“ Promotionsprojekt von Ulf Otto, beendet 2011
- Die Geigenvirtuosin Wilma Neruda (1838-1911). Biographie und Werk. Mit einem Anhang: Edition des Reisetagebuches der Tournee nach Südafrika (1895). Promotionsprojekt von Jutta Heise, beendet 2011

- **Lehre**

Semester	Institut	Dozent_in	Titel
SoSe 2009	Institut für Bildende Kunst	Biehler	(~~~) riot!
	Institut für Literatur	Blumenkamp	Das "Fräuleinwunder" im literarischen Feld der Jahrtausendwende
	Institut für Medien und Theater	Hinz/Bonfert/Lehmkühler	Making a difference? Erprobung einer gendersensiblen Theaterpädagogik

Semester	Institut	Dozent_in	Titel
	Institut für Philosophie + Institut für Literatur	Ernst/Vietta	Mann und Frau um 1800
	Institut für Philosophie	Ernst	Gender: Begriff und Theorien II
WiSe 2009/10	Institut für Musik	Dragila	Pop meets Gender
	Institut für Literatur	Baumann	Geschlechtergerechtes Formulieren
	Institut für Medien und Theater	Hinz	KörperKonzepte - Körperinszenierungen
	Institut für Medien und Theater	Hinz	"Dieser Körper ist doch nicht zu leugnen"
	Institut für Philosophie	Ernst	Medialität und Performativität von Geschlecht
	Institut für Kulturpolitik	Reinwand	Raum als Grundkategorie Kultureller Bildung
	Institut für Kulturpolitik	Reinwand	Kulturelle Bildung für alle, von Anfang an und lebenslang
SoSe 2010 (Projektsemester)	Institut für Medien und Theater	Bonfert	Frauen- und Männerfiguren in Shakespeares „King Lear“
	Institut für Medien und Theater	Roselt/Wortmann	Jeanne d’arc – die Heilige Johanna
	Institut für Medien und Theater	Roselt/Wortmann	Glauben machen: Jeanne d’arc – eine Heilige Johanna
	Institut für Medien und Theater	Matzke	Szenische Praxis. Kolloquium
	Institut für Kulturpolitik	Keuchel	Geschlechtsspezifische Forschung im Bereich Kunst und Kultur
	Institut für Philosophie	Ernst	Narrativität und Geschlecht
WiSe 2010/11	Institut für Medien und Theater	Hinz	Theater und Sexualität
	Institut für Medien und Theater	Hinz	Die Büchse der Pandora
	Institut für Medien und Theater	Hinz	Gendersensible Theaterpädagogik
	Institut für bildende Kunst	Dierßen	Der verbotene Blick auf die Nacktheit - Der Körper in Fotografie und Kunst (Seminar)

Semester	Institut	Dozent_in	Titel
	Institut für bildende Kunst	Dierßen	Der verbotene Blick auf die Nacktheit - Der Körper in Fotografie und Kunst (Übung)
	Institut für Kulturpolitik	Behrendts	Selbständigkeit im Kulturbereich
	Institut für Kulturpolitik	Renz	Besucherforschung als Grundlage von Kulturmarketing

Im Vergleich zum letzten Bericht hat sich der Anteil von gender-spezifischen Lehrveranstaltungen, die vom Fachbereich aus angeboten werden, erhöht: Wurden für die Semester SoSe 2006, WiSe 2006/07, SoSe 2007 und WiSe 2007/08 insgesamt 20 Veranstaltungen aufgeführt, sind es nun für ebenfalls 4 Semester 25. Dies ist ein erfreulicher Trend, den es zu stabilisieren und auszubauen gilt.

Innerhalb der Studiengangsevaluation 2010 liegen die Studiengänge des FB 2 mit einer Bewertung des Items „Forschungsergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung sind in die Lehre integriert“ von 3,48 etwas über dem Universitätsdurchschnitt.

Vgl. <http://www.uni-hildesheim.de/qm/processmanagement/view.php?show=evaluation>

Pro Semester wurden im Schnitt 10 Lehrveranstaltungen mit expliziter Genderperspektive angeboten. In den Studienordnungen der B.A.-Studiengänge ist im Fach Theater in den Studiengängen B.A. KuäP, B.A. SK und BA KSKJ je ein Modul mit ausgewiesenem Genderbezug vorhanden. Auch in der übrigen Lehre sind Gender- und Geschlechterfragen im FB 2 präsent und werden an passenden Stellen in die Lehre einbezogen. Im Vorlesungsverzeichnis wird die Gender- und Geschlechterperspektive jedoch nicht immer spezifisch ausgewiesen, da diese häufig als ein Aspekt unter anderen Aspekten berücksichtigt wird.

○ Veröffentlichungen

Hinz, Melanie:

- „Gender-Performances – ein Baustein zu Geschlechterbildern in Theater und Alltag“, in: Hruschka, Ole/, Post, Doris/, Wartemann, Geesche/ Donath, Katharina/ Reinhold, Katharina (Hg.): Theater probieren. Politik entdecken. Bundeszentrale für Politische Bildung. Bonn 2011, S. 73-102.
- „Blinde Flecke. Möglichkeiten und Grenzen der Wahrnehmung eines weiblichen/männlichen Regieblicks im Theater“, in: Franziska Bergmann, Franziska Eder/ Irina Gradinari (Hg.): Geschlechter-Szene. Repräsentation von Gender in Literatur, Film, Performance und Theater. Freiburg 2010, S. 66-83.
- „Kollektive Körperpraktiken und erlaubte Fouls. Das Theaterprojekt Bodycheck als szenisch-theatrale Auseinandersetzung mit Gendertheorien und einem alltäglichen Doing

Gender“. In: Martina Oster/Waltraud Ernst/Marion Gerards: Performativität und Performance. Geschlecht in Musik, Theater und MedienKunst. Lit: Hamburg 2008, S. 67-75.

- „Sex, Gender und Desire in Shakespeares transvestitischer Theaterpraxis und Constanza Macras und Thomas Ostermeiers Sommernachtstraum-Inszenierung“. In: Ole Hruschka: Shakespeare revisited. Olms Verlag: Hildesheim 2009

Matzke, Annemarie:

- „Warum tanzt ihr eigentlich? Choreographien bei She She Pop“ In: Friederike Lampert (Hg.):Choreographien reflektieren. Berlin 2010. S. 221-233.

○ **Tagungen und sonstige Aktivitäten**

Tagungsvorträge

Hinz, Melanie

- „Dieses Theater macht etwas mit Dir. Begehrtenwerte Körpererfahrungswelten im Theater“. Vortrag beim 10. Kongress der Gesellschaft für Theaterwissenschaft zum Thema „Theater und Subjektkonstitution“ vom 28.-31.10.2010 in Mainz.
- „Blinde Flecken. Möglichkeiten und Grenzen der Wahrnehmung eines männlichen/ weiblichen Regieblicks im Theater“. Vortrag beim Forschungskolloquium „Theater und Gesellschaft“ des Instituts für Soziologie und des Instituts für Theaterwissenschaft der Universität Bern (28.-30.11.08)
- „Subversive Mimesis von Geschlechterrollen in Shakespeares Theaterpraxis und zeitgenössischen Shakespeare-Inszenierungen“. Vortrag auf der Tagung „Geschlechter Spiel Räume: Drama, Theater, Performance und Geschlecht“, Universität Bremen und FrideL e.V., 6.-9.11.2008
- „Sex, Gender und Desire in Shakespeares transvestitischer Theaterpraxis und Constanza Macras und Thomas Ostermeiers Sommernachtstraum-Inszenierung“. Vortrag im Rahmen der Vorlesungsreihe „Shakespeare revisited“, SS 2008, Universität Hildesheim

Dokumentation gleichstellungsfördernder Maßnahmen

Die Liste der vom Gleichstellungsbüro geförderten Lehrveranstaltungen im Bereich Gender liegen dem Gleichstellungsbüro vor.

Geplante Maßnahmen zur Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses und zur Verankerung der Genderforschung in den nächsten zwei Jahren

Studierende:

Die Studierendenstatistik weist überwiegend weibliche Studierende aus, hier soll darauf geachtet werden, mehr männliche Studierende zu gewinnen (insbesondere im Studiengang BA KuäP und im MA KV), um ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis herzustellen.

Bei den neuen kulturwissenschaftlichen MA-Studiengängen ist im Moment auffällig, dass es im MA Kulturvermittlung ein deutliches Übergewicht weiblicher Studierender gibt, was sich aber auch schon in den Bewerbungen zeigte. Auch hier soll vor allem im Studiengangsmarketing und in Info- und Werbe-Veranstaltungen darauf geachtet werden, dass auch das Potential männlicher Bewerber berücksichtigt und angesprochen wird.

Stellenbesetzungen:

Bei den Professuren sind seit dem Wintersemester 2011/2012 Frau Dr. Wartemann und Frau Dr. Diekmann (berufen) neu hinzuzuzählen, ebenso Herr Dr. Krankenhagen. Die Juniorprofessur Musik ist ausgeschrieben und soll nach Möglichkeit mit einer Frau besetzt werden.

Deutlich ist der Rückgang weiblicher Stelleninhaberinnen im Bereich des akademischen Mittelbaus – hier soll in Zukunft stärker darauf geachtet werden, geeignete weibliche Bewerberinnen zu finden und die Stellen mit Frauen zu besetzen. Erfreulicherweise ist es der Universitätsleitung in den Bleibeverhandlungen gelungen, Prof. Matzke am Institut für Medien und Theater zu halten. Es ist zu hoffen und zu erwarten, dass im Zuge dessen auch Melanie Hinz, die einen ausgesprochenen Forschungs- und Lehrschwerpunkt im Bereich der Genderforschung hat, weiter am Institut arbeiten wird – so ihr Promotionsverfahren fristgemäß beendet werden kann.

Es ist außerdem erfreulich, dass mit Heike Denscheilmann bereits 2010 eine weibliche Mitarbeiterin entfristet wurde, 2011 mit Dr. Barbara Hornberger eine weitere. Mit diesen Maßnahmen wird weiblicher akademischer Nachwuchs nachhaltig gefördert.

Lehre:

Die QM-Kommission des Fachbereichs hat sich, angeregt durch Frau Tomberger, im Wintersemester 2010-11 bereits mit dem Thema Gender in der Lehre auseinandergesetzt. Dabei wurde deutlich, dass viele Veranstaltungen (etwa im Bereich Kulturwissenschaft oder Cultural Studies) auch Gender-Themen beinhalten, sich aber nicht explizit als Seminare dazu verstehen. In vielen Themen der Kulturwissenschaften steckt das Thema implizit, z.B. wenn über Körper, Macht, Minoritäten etc. gearbeitet wird. Die Statistik weist dies aber nicht aus. Im Sinne des Gender-Mainstreaming ist es sogar erwünscht, Gender-Aspekte als integralen Bestandteil von Lehrveranstaltungsinhalten zu begreifen und nicht als Sonderbereich. Es soll dennoch zukünftig stärker darauf geachtet werden, dass die Veranstaltungen, die sich mit Gender befassen, im LSF auch entsprechend ausgewiesen werden. Es wäre aber auch zu

fragen, ob eine „weichere“ Definition dafür nicht nützlicher wäre. Ein Seminar, das in z.B. 2 oder 3 Sitzungen Genderfragen behandelt, ist eben noch kein Seminar zum Thema Gender und wird daher nicht entsprechend ausgewiesen bzw. im LSF in die entsprechende Rubrik eingeordnet. Dass diese Frage aber trotzdem eine relevante Rolle spielt, können die Studierenden erst mit Beginn des Seminars erfahren. Hier wäre ein Button wie etwa „Gender-Bezug“ o.ä. möglicherweise sinnvoll.

Damit würde genauer abgebildet, dass Genderthemen in den kulturwissenschaftlichen Veranstaltungen vielfach integriert sind, der statistische Wert würde also deutlich steigen.

Forschung:

Im Sommersemester sind zwei der Promotionsprojekte mit Gender-relevanten Inhalten abgeschlossen worden. Eine neue Stipendiatin, Tanja Zobeley, ist im Bereich Kulturwissenschaft/Populäre Kultur hinzugekommen, ihr Promotionsprojekt über Körperinszenierungen in Zirkus und Varieté hat erfreulicherweise auch einen Gender-Bezug.

Das Herder-Kolleg wird seine Arbeit in diesem Bereich selbstverständlich fortsetzen.

Bericht des Fachbereichs III: Informations- und Kommunikationswissenschaften

Der Fachbereich III – Sprach- und Informationswissenschaften fühlt sich der Entwicklung und Sicherung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne des Leitbilds der Stiftung Universität Hildesheim als europäische Universität verpflichtet.

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Studierenden

Die Studiengänge des Fachbereichs III weisen eine Studierendenquote von 70 % bis 80 % weiblicher Studierender auf. Der Fachbereich ist bemüht, die Attraktivität der Studiengänge für männliche Bewerber zu steigern, um zu einem ausgewogeneren Verhältnis in der Studierendenschaft zu kommen. In den vergangenen zwei Jahren konnte dieses Verhältnis bereits leicht verbessert werden, sodass eine Annäherung an die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans ersichtlich wird.

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Beschäftigten

- **Professuren**

Die Zielvorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern wurde unter den Professuren mit einem weiblichen Anteil von 57,1 % und einer Zielvorgabe von 50 % gut erfüllt.

- **Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen**

Der Anteil Wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen liegt im Fachbereich III bei 65 %. Damit liegt das Gleichstellungsverhältnis zwischen Frauen und Männern in einem ausgewogenen Verhältnis und erfüllt die Zielvorgabe von 60 %.

- **Lehrkräfte für besondere Aufgaben (L.f.b.A.)**

Der Anteil von Lehrkräften für besondere Aufgaben (L.f.b.A.) liegt im Fachbereich III bei 66 %. Damit liegt das Gleichstellungsverhältnis zwischen Frauen und Männern deutlich über der Zielvorgabe von 50 %.

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei Promotionen und Habilitationen

○ Promotionen

Im Zeitraum von 2006 bis 2010 haben insgesamt 21 Personen am Fachbereich III promoviert, wobei der weibliche Anteil bei 43 % liegt. Die Zielvorgabe von 60 % wurde hier annähernd erreicht.

○ Habilitationen

Im Berichtszeitraum lagen keine Habilitationen vor.

Dokumentation von Forschungsprojekten, Lehrveranstaltungen, Tagungen u. ä. mit Genderaspekten

○ Forschung

Tholen/Stachowiak: Geschlechtersensible Literaturdidaktik.

Dissertationsvorhaben Stachowiak: Die Kommerzialisierung der Literatur und ihr Beitrag zur Produktion und Reproduktion von Geschlechterrollen am bsd. Beispiel von Mädchenreihenromanen im 20. Jhd.

Tholen: literatur- und kulturwissenschaftliche Männlichkeitsforschung

Tholen: Familie und Geschlecht in der Gegenwartsliteratur

diverse Dissertationsprojekte mit einem Schwerpunkt in den Gender Studies, z. B. **Heidemaire Schorr** „Female Jewish American Novelists“, **Jana Winnefeld** „Eine empirische Studie zur Integration von Task-based Learning an immersiven Montessori-Grundschulen“, Antonia Winter “Introducing the Victorian Educational Novel and the Construction of Femininity to EFL Learners”

Stefani Brusberg-Kiermeier: „Visualisierung von Begehren bei Alfred Hitchcock“, „Dichterrinnen und Buchdruck in der Frühen Neuzeit“

Saskia Kersten: „Language on Twitter“

○ **Lehre**

Semester	Institut	Dozent_in	Titel
WiSe 07/08	Institut für deutsche Sprache und Literatur	v. Bernstorff	Gegenwartsprosa und literarischer Markt (Genderfragen) KJL des Exils II (Autorinnen)
WiSe 07/08	Institut für deutsche Sprache und Literatur	Bremerich-Vos	Linguistische Gesprächsanalyse
WiSe 07/08	Institut für deutsche Sprache und Literatur	Hintz	Umgang mit Texten Modelle der Leseförderung
WiSe 07/08	Institut für deutsche Sprache und Literatur	Pieper	Literarisches Sozialisation in der Mediengesellschaft
WiSe 07/08	Institut für deutsche Sprache und Literatur	Willers	Leseunlust bei Jungen
WiSe 07/08	Institut für englische Sprache und Literatur	Lütge, C.; Kröger, F.; Bland, J.	Notions of Englishness Cross-Cultural Encounters in Lit. and Film Postcolonial Literature Britain since 1945 Storytelling Techniques and Picture Books
SoSe 08	Institut für deutsche Sprache und Literatur	v. Bernstorff	Interkulturelle Literatur (von Autorinnen) KJL des Exils I (Autorinnen)
SoSe 08	Institut für deutsche Sprache und Literatur	Gornik	Gespräche
SoSe 08	Institut für deutsche Sprache und Literatur	Pieper	Else Lasker-Schüler
SoSe 08	Institut für deutsche Sprache und Literatur	Willers	Leseunlust bei Jungen

SoSe 08	Institut für englische Sprache und Literatur	Lenz, F.; Schorr, H.; Kröger, F.; Bland, J.	Intercultural Communication Literature, Film, and Culture Peter Schaffer's <i>Amadeus</i> Philip Pullman and Fantasy Literature
WiSe 08/09	Institut für deutsche Sprache und Literatur	v. Bernstorff	Geschlechtertauschgeschichten
WiSe 08/09	Institut für deutsche Sprache und Literatur	Hintz	Themen und Tendenzen in der aktuellen Kinder- u. Jugendliteratur Kinder- u. Jugendliteratur im Spannungsfeld zwischen Leseförderung und literarischem Lernen
WiSe 08/09	Institut für deutsche Sprache und Literatur	Tholen	Aspekte literaturbezogener Lesesozialisation und -förderung
WiSe 08/09	Institut für englische Sprache und Literatur	Lütge, C.; Schorr, H.; Bland, J.; Ernst, J.	How to be a Brit Postcolonial Literatures in English Literature, Film, and Culture Multiculturalism and the Sense of Nationality Intercultural Communication
SoSe 09	Institut für deutsche Sprache und Literatur	v. Bernstorff	Jugendliteratur des Exils II (Autorinnen)
SoSe 09	Institut für deutsche Sprache und Literatur	Hintz	Bücher im Deutschunterricht
SoSe 09	Institut für deutsche Sprache und Literatur	Tholen	„Männlichkeitskonstruktionen in der Literatur seit 1968“
SoSe 09	Institut für englische Sprache und Literatur	Lütge, C.; Kröger, F.; Ernst, J.; Alter, G.	British Cultural Identities Oscar Wilde and the Fin de Siècle American Writers in/on Europe The American 1960s Challenging the Canon of North-American Literature

WiSe 09/10	Institut für deutsche Sprache und Literatur	v. Bernstorff	Gegenwartsprosa und literarischer Markt (Fräuleinwunder und co)
WiSe 09/10	Institut für deutsche Sprache und Literatur	Bohle	Gendersensible Schreibdidaktik
WiSe 09/10	Institut für deutsche Sprache und Literatur	Hintz	Themen und Tendenzen in der aktuellen Kinder- u. Jugendliteratur Bücher im Deutschunterricht
WiSe 09/10	Institut für deutsche Sprache und Literatur	Pieper	Literarische Sozialisation
WiSe 09/10	Institut für deutsche Sprache und Literatur	Tholen	Leseförderung von Jungen“
WiSe 09/10	Institut für Interkulturelle Kommunikation	Sdroulia, Amalia	Sprachwissenschaftliches Proseminar: Sprache und Geschlecht
WiSe 09/10	Institut für englische Sprache und Literatur	Bland, Janice	Reflecting on the representation of gender in children's and young adult literature
WiSe 09/10	Institut für englische Sprache und Literatur	Kröger, F.; Schorr, H.; Alter, G.; Brusberg-Kiermeier, S.	Magic, Murder, and Madness Jewish American Literature History and Literature of African Americans Shakespeare's <i>Hamlet</i> on Page, Stage, and Screen
SoSe 10	Institut für deutsche Sprache und Literatur	v. Bernstorff	Interkulturelle Literatur (Autorinnen) Türkisch-deutscher Lektürekurs (Autorinnen, Migration und Gender)
SoSe 10	Institut für deutsche Sprache und Literatur	Hintz	(Bücher-)Lesen im DU – differenziert u. differenzierend Wie lesen gelingen kann – Lesekompetenz und Leseförderung
SoSe 10	Institut für englische Sprache und Literatur	Bland, Janice	Assessing Harry Potter

SoSe 10	Institut für englische Sprache und Literatur	Ernst, J.; Schorr, H.; Brusberg-Kiermeier, S.	American Cultural Icons The American South Jewish American Literature Vampires in British Literature
WiSe 10/11	Institut für deutsche Sprache und Literatur	v. Bernstorff	Dramatikerinnen des 20. Jahrhunderts
WiSe 10/11	Institut für deutsche Sprache und Literatur	Hintz	Themen und Tendenzen in der aktuellen KJL (Bücher-)Lesen im Deutschunterricht
WiSe 10/11	Institut für deutsche Sprache und Literatur	Stachowiak	„Jungen lesen Bücher über Fußball, Mädchen über Pferde“
WiSe 10/11	Institut für Interkulturelle Kommunikation	Sdroulia, Amalia	Sprachwissenschaftliches Proseminar: Kultur(en) im Gespräch – Geschlecht(er) im Gespräch

○ **Veröffentlichungen**

Kreß, Beatrix:

- Schlüsselkonzepte der russischen Kultur und geschlechtliche Stereotypisierungen: stereotypismus und glamour. In: Zeitschrift für Slawistik (2010,2). 127-143. 2010.

Bland, Janice:

- Allie's Class. 2nd ed. California: Players Press. 2010.

Dr. Wiebke von Bernstorff:

- Deutschsprachige Theaterautorinnen (frz.), in: Dictionnaire des femmes créatrices, Edition des Femmes, Paris 2010.
- Anna Seghers (frz.), in: Dictionnaire des femmes créatrices, Edition des Femmes, Paris 2010.
- Christa Wolf (frz.), in: Dictionnaire des femmes créatrices, Edition des Femmes, Paris 2010.

Prof. Dr. Irene Pieper:

- Lese- und literarische Sozialisation, in: Deutschunterricht in Theorie und Praxis (dtp)/ W. Ulrich (Hrsg.); Band XI: Lese- und Literaturunterricht I, Michael Kämper-van den Boogaart/Kaspar H. Spinner (Hrsg.), Baltmannsweiler 2010, S. 87-147.

Prof. Dr. Toni Tholen:

- Männlichkeit(en) literatur- und kulturwissenschaftlich erforschen. Diskussion, in: Sylka Scholz, Weertje Willms (Hrsg.), *Postsozialistische Männlichkeiten in einer globalisierten Welt*, Berlin 2008, S. 217-230.
- Heillose Subjektivität. Zur Dialektik von Selbstkonstitution und Auslöschung in Familienerzählungen der Gegenwart, in: Thomas Martinec, Claudia Nitschke (Hrsg.): *Familie und Identität in der deutschen Literatur*, Frankfurt a.M., Bern, Berlin 2009, S. 35-54.
- Vaterschaft und Autorschaft. Zu Durs Grünbeins Aufzeichnungen „Das erste Jahr“, in: *Weimarer Beiträge* 55. 2009, H. 2, S. 180-195.
- Familienmännlichkeit und künstlerisch-literarische Arbeit, in: *Männlichkeit und Arbeit – Männlichkeit ohne Arbeit? Historische, psychohistorische, sozial- und literaturwissenschaftliche Perspektiven*. 6. Fachtagung des Arbeitskreises für interdisziplinäre Männer- und Geschlechterforschung: Kultur-, Geschichts- und Sozialwissenschaften (AIM Gender), Stuttgart-Hohenheim 2009, http://aim-gender.ruendal.de/_oneclick_uploads/2009/03/tholen.pdf, auch erschienen in: *Weimarer Beiträge* 57. 2011, H. 2, S. 253-268.
- Familienmännlichkeiten. Anmerkungen zur Gegenwartsliteratur, in: *Germanisch-Romanische Monatsschrift* 60. 2010, H. 1, S. 101-116.
- Zur Krise, Marginalisierung und Neuerfindung von Männlichkeit aus literaturwissenschaftlicher Sicht, in: *Erwägen Wissen Ethik* 21. 2010, H. 3, S. 401-403.

Prof. Dr. Christiane Lütge

- Christiane Lütge/Anne Ingrid Kollenrott/Birgit Ziegenmeyer/Gabriela Fellmann (Hgg.): *Empirische Fremdsprachenforschung – Konzepte und Perspektiven*. Frankfurt/M.: Peter Lang, 2009.
- Dagmar Abendroth-Timmer/Daniela Elsner/Christiane Lütge/Britta Viebrock (Hgg.): *Handlungsorientierung im Fokus: Impulse und Perspektiven für den Fremdsprachenunterricht im 21. Jahrhundert*. Frankfurt/M.: Peter Lang, 2009.

Prof. Dr. Stefani Brusberg-Kiermeier

- *Victorian Highways, Victorian Byways: New Approaches to Nineteenth-Century British Literature and Culture*, ed. by Dietmar Böhnke, Stefani Brusberg-Kiermeier and Peter Drexler, Berlin: Trafo, 2010, 269-288.
- Brusberg-Kiermeier, Stefani. “‘She’s Got A Ticket To Ride’: Beatlemania and Changing Gender Roles”, in: *Summer of Love: The Beatles, Art and Culture in the Sixties*, ed. by Jörg Helbig and Simon Warner, Trier: WVT, 2008, 127-134.
- Brusberg-Kiermeier, Stefani. “A World of Topsy-Turvydom: Popular Culture, Victorian Theatre, and Gilbert and Sullivan Opera”, in: *Victorian Highways, Victorian Byways: New Ap-*

proaches to Nineteenth-Century British Literature and Culture, ed. by Dietmar Böhnke, Stefani Brusberg-Kiermeier and Peter Drexler, Berlin: Trafo, 2010, 269-288.

- Brusberg-Kiermeier, Stefani. "Postmodernes biographisches Drama: Michael Frayn", in: *Das englische Drama der Gegenwart: Kategorien – Entwicklungen – Modellinterpretationen*, hrsg. von Merle Tönnies, Trier: WVT, 2010, 111-124. [WVT-Handbücher zum literaturwissenschaftlichen Studium, Bd. 13]
- Brusberg-Kiermeier, Stefani. "Cruelty, Violence, and Ritual in Sarah Kane's Plays", in: *Sarah Kane in Context*, ed. by Laurens De Vos and Graham Saunders, Manchester: Manchester University Press, 2010, 80-87.
- Brusberg-Kiermeier, Stefani. "'Never shall my sad eies againe behold those pleasures': Aemilia Lanyer and her idealisation of Tudor court life", in: *Tudor Court Culture*, ed. by Thomas Betteridge and Anna Riehl, Selingsgrove, PA: Susquehanna University Press, 2010, 132-148. [The Apple-Zimmerman Series in Early Modern Culture]

○ **Tagungen und sonstige Aktivitäten**

- Gastvortrag von Barbara Sichtermann im Literarischen Salon zum Thema „50 Klassikerinnen“ (WiSe 09/10)
- Gastvortrag von Jenny Erpenbeck im Literarischen Salon zum Thema „Heimsuchung“. (WiSe 09/10)
- Gastvortrag von Alina Bronsky im Literarischen Salon zum Thema „Scherbenpark“: eine neue Mädchenliteratur? (WiSe 09/10)
- Prof. Dr. Toni Tholen: „Männlichkeit und Arbeit – Männlichkeit ohne Arbeit? Historische, psychohistorische sozial- und literaturwissenschaftliche Perspektiven“ (interdisziplinäre Tagung vom 2.4. – 4.4.2009 im Rahmen des Interdisziplinären Arbeitskreises Männer- und Geschlechterforschung AIM Gender in der Katholischen Akademie Rottenburg-Stuttgart, zusammen mit Prof. Dr. Martin Dinges, Prof. Dr. Michael Meuser, PD Dr. Sylka Scholz, Dr. Dieter Bauer)
- Prof. Dr. Toni Tholen: „Erziehung, Bildung und Geschlecht. Männlichkeiten im Fokus der Gender-Studies“ (interdisziplinäre Tagung an der Universität Hildesheim vom 1. bis 3. Oktober 2009, zusammen mit Prof. Dr. Meike Sophia Baader). Ein Dokumentationsband der Beiträge ist in Arbeit.
- Prof. Dr. Toni Tholen/Prof. Dr. Irene Pieper/Kerstin Stachowiak: „Kein Thema in der Lehramtsausbildung? Perspektiven der Modellierung von Geschlecht im Dialog zwischen Genderforschung und den Fachdidaktiken Deutsch und Geschichte“ (zus. mit Prof. Dr. Bea Lundt, Universität Flensburg, und Dr. Dieter Bauer, Katholische Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart, 13. bis 15. Mai 2010). Ein Dokumentationsband der Beiträge ist in Arbeit.

- Prof. Dr. Toni Tholen: „Männer und Gefühle – Männlichkeit und Emotionen“ (interdisziplinäre Tagung vom 9. bis 11. Dezember 2010 im Rahmen des Interdisziplinären Arbeitskreises Männer- und Geschlechterforschung AIM Gender in der Katholischen Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart, zusammen mit Prof. Dr. Martin Dinges, Prof. Michael Meuser, PD Dr. Sylka Scholz, Dr. Dieter Bauer). Ein Dokumentationsband ausgewählter Beiträge ist in Arbeit.
- “Literature in Language Education – from Picture Books to Young Adult Fiction”, International Conference 25th-27th February 2010 (Christiane Lütge, Janice Bland)
- 5. Niedersächsisches Kolloquium der Fremdsprachendidaktik, 26./27. November 2010 (Friedrich Lenz) Tagungsband in Vorbereitung
- English Theatre Workshop (Paul Willin, WS 2007/08-SoSe 2009)
- Workshop für den Dies Academicus „Forschendes Lehren und Lernen“ der Universität Hildesheim im WS 2010/11 (Stefani Brusberg-Kiermeier)
- Prof. Dr. Stefani Brusberg-Kiermeier:
 - “Bond Girls or Bond Women? The Construction of Evil Femininity for the Female Villains in the James Bond Films”, auf der internationalen Konferenz “The Cultures of James Bond” an der Universität des Saarlandes im Juni 2009;
 - “‘Infinitely Watchable’: On the Adaptability of Victorian Popular Fiction”, auf der Tagung “Victorian Popular Novelists 1860-1900” an der University of London (England) im September 2009;
 - “‘With Mine Own Hand’: Isabella Whitney as Pioneer Poet”, auf der sechsten internationalen Konferenz des Tudor Symposiums an der University of Sheffield (England) im September 2009;
 - “Art and Artificiality: Opera Film As Melodramatic Spectacle and Sensual Excess”, auf dem Anglistentag 2009 an der Universität Klagenfurt (Österreich) im September 2009;
 - “‘Thy looks with me, thy heart in other place’: Visual Perception, Imagination, and Jealousy in Shakespeare’s Sonnets”, auf der Tagung “An Ever-Fixèd Mark: Shakespeare’s Sonnets. 400 Years of Literary and Cultural Contexts” an der Universität Marburg im November 2009;
 - “Violence and Loss without Trauma? Kazuo Ishiguro’s *Never Let Me Go* and *Nocturnes*”, auf der Tagung “Contemporary British Fiction: Narrating Violence, Trauma, and Loss” an der Universität Mainz im September 2010;
 - “‘Elementary, my dear Watson.’ – Kriminalgeschichten im Englischunterricht”, auf dem 5. Niedersächsischen Kolloquium der Fremdsprachendidaktik an der Universität Hildesheim im November 2010
 - “*Frankenstein* on Stage”, an der Universität Hildesheim im Mai 2011

Dokumentation gleichstellungsfördernder Maßnahmen

Bei den Besetzungen aller Stellen wurde versucht, die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans umzusetzen. Insbesondere bei der Gruppe der Professorinnen und Professoren wurde darauf geachtet, die Frauenquote zu erhöhen, um dem gesetzten Geschlechterverhältnis gerecht zu werden. Das Resultat spiegelt sich in den erreichten Zielvorgaben wider.

Geplante Maßnahmen zur Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses und zur Verankerung der Genderforschung in den nächsten zwei Jahren

Das ausgewogene Geschlechterverhältnis der am Fachbereich III beschäftigten Gruppe der Professor_innen und Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen soll in Zukunft weiterhin aufrecht erhalten werden. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf Neubesetzungen von Professuren.

Nach Masterabschlüssen sollen qualifizierte Frauen eingehend ermutigt werden, nach geeigneten Promotionsprojekten für die eigene thematische Ausrichtung zu suchen. Dies soll dazu führen, die Frauenquote bei den Promotionen dem gesetzten Zielwert näher zu bringen.

Der Fachbereich ist bestrebt, durch Angebote von eLearning-Maßnahmen eine Flexibilisierung des Studiums zu ermöglichen. Insbesondere Studierenden mit Kindern kommt dies zu Gute.

Darüber hinaus beteiligen sich die lehramtsorientierten Institute des Fachbereichs an dem Projekt „Männer in die Grundschule“, um damit dem geringen Anteil männlicher Studierender in den Lehramtsstudiengängen zu begegnen.

Bericht des Fachbereichs IV: Mathematik, Naturwissenschaften, Wirtschaft und Informatik

N.B.: Vergleichende Aussagen in Bezug auf den Vorberichtszeitraum 2006-2007 sind wegen der Gründung des FB IV in der Mitte des Berichtszeitraums (1.4.2009) teils nur eingeschränkt möglich.

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Studierenden

Der Fachbereich IV bündelt Studiengänge, die naturwissenschaftlich, mathematisch-informationstechnologisch und wirtschaftlich orientiert sind.

Der Frauenanteil im Bachelor-Studiengang Informationsmanagement und Informationstechnologie (IMIT) stieg im Berichtszeitraum von 26,4% über 30,3% auf 29,5% und liegt damit deutlich über den Zahlen des Berichtszeitraumes 2006-2007 von 21 bis 24% und über dem bisherigen Höchstwert von 28% im SoSe 2003. Somit ist eine positive Entwicklung zu konstatieren.

Der Frauenanteil im Master-Studiengang IMIT fiel leicht von 23,4% auf 19,7%, liegt damit aber insgesamt im Bereich der Vorberichtsdaten. Er sollte sich aber im Hinblick auf den Frauenanteil im Bachelor-Studiengang in Zukunft wieder positiver entwickeln, wobei der Fachbereich IV besonderes Augenmerk auf die Bachelor-/Master-Übergangsquote gerade weiblicher Studierender haben wird.

Der Bachelor-Studiengang Wirtschaftsinformatik liegt mit 17,9% Frauenanteil im WiSe 2010/11 wieder im Rahmen der Vorberichtsdaten (18%), die noch geringen Fallzahlen im Masterstudiengang lassen keine validen Aussagen zu.

In der Studienvariante „Umweltsicherung“ des polyvalenten 2-Fächer-Bachelorstudienganges betrug der Frauenanteil im WS 2008/09 40,7%, im WS 2009/10 44,7% und im WS 2010/11 51,8%. Er hat sich daher seit Beginn des Berichtszeitraumes erfreulich konsequent gesteigert und liegt nun deutlich über der Zielvorgabe.

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Beschäftigten

o Professuren

Der Anteil der Professorinnen (W1, W2/C3, W3/C4) im Fachbereich IV liegt bei 23,1% (25% ohne 1 W1-Stelle). Der Fachbereich legt bei Neu- und Wiederbesetzungen großen Wert auf die Berücksichtigung von Frauen und die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren. Ungünstig ist hierbei jedoch die Tatsache, dass im mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Bereich, der den Fachbereich IV prägt, geeignete Bewerberinnen für Professuren tendenziell schwerer zu finden sind als in anderen Fachgebieten.

Im Sommersemester 2008 konnte im Rahmen des „Maria-Goeppert-Mayer-Programms für internationale Frauen- und Genderforschung“ an das Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterstudien (ZIF) der Stiftung Universität Hildesheim und der HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst – Fachhochschule Hildesheim/ Holzminden/ Göttingen, eine Gastprofessur eingeworben werden. Christine Wächter, Ao.Univ.-Prof. Dr.in, Dipl. Umwelttechnikerin, TU Graz.

- **Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen und Lehrkräfte f. b. A.**

Im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus sind 32% der Beschäftigten Frauen. Der Fachbereich IV legt selbstverständlich auch bei den wissenschaftlichen Beschäftigten großen Wert auf die Erfüllung der Zielvorgabe, weist jedoch auf die bereits bei den Professuren angesprochene dem mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Bereich innewohnende Problematik der Bewerberinnenlage hin. Es ist daher zu bemerken, dass der Anteil der Mitarbeiterinnen mit 32% über dem Anteil der Frauen in den IT-orientierten Studiengängen des Fachbereiches IV liegt. Es findet insofern eine Ausschöpfung der (Nachwuchs-)Bewerberinnenlage statt.

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei Promotionen und Habilitationen

- **Promotionen**

Seit Gründung des FB IV (01.04.2009) wurden 9 Personen promoviert, davon 3 Frauen (33%).

- **Habilitationen**

Es fand seit Gründung des FB IV keine Habilitation, jedoch 2 Umhabilitationen statt, letztere Verfahren betrafen männliche Personen.

Dokumentation von Forschungsprojekten, Lehrveranstaltungen, Tagungen u. ä. mit Genderaspekten

- **Forschung**

In den empirischen Forschungsarbeiten von Frau Prof. Dr. Verena Pietzner (Chemie) spielen Genderaspekte eine grundlegende Rolle. Zurzeit arbeitet Frau Pietzner an folgenden Projekten:

- ChiLe (Chemie interaktiv Lernen): Verschiedene Einsatzszenarien für den Computer im Chemieunterricht werden im Design Based Research-Ansatz entwickelt und evaluiert.
- Fachübergreifender und fächerverbindender Chemieunterricht
- Pedagogical Content Knowledge von Naturwissenschaftslehrkräften.

○ **Lehre**

Semester	Institut	Dozent_in	Titel
• WS 2008/09	• Geographie	• Dr. Sybille Bauriedl	• Geographien der Differen- zen: Geschlechterforschung in der Geographie
• WS 2008/09	• Informatik	• Prof. Dr. Klaus Schmid	• Einführung in die Informatik (Frauenübungsgruppe)
• SoSe 2008	• Informatik	• Christine Wächter	• Geschlechterverhältnisse in der Softwaretechnik
• SoSe 2008	• Informatik	• Christine Wächter	• Nachhaltige Technikgestal- tung
• WS 2010/11	• Biologie	• Claudia Mierzowsky	• Seminar Drogen und Sucht mit integriertem praxisorien- tierten Methodenseminar zur Suchtprävention

Auch ohne separate Ausweisung finden in weiteren Lehrveranstaltungen (besonders der Fachdidaktiken) die Aspekte Gender, Diversity und Gleichstellung Berücksichtigung.

Im Fach Physik gab es im Berichtszeitraum einen Bezug zur Genderthematik im Rahmen einer Bachelorarbeit (Mona Friedrich, 2009) und einer Masterarbeit (Christian Leps, 2010).

Im Rahmen der Lehrveranstaltung „Einführung in die Informatik“ (Prof. Dr. Schmid) wurde eine spezielle Frauenübungsgruppe eingerichtet. Diese musste jedoch mangels Akzeptanz wieder aufgegeben werden.

○ **Veröffentlichungen**

Senkpiel, F., Pietzner, V. (2008). Computergestütztes Lernen zum Thema „Nahrungsbausteine“. *Naturwissenschaften im Unterricht – Chemie* 19(103), 18-21

Pietzner, V. (2009). Computernutzung bei Naturwissenschaftslehrkräften. In D. Höttecke (Hrsg.). *Chemie- und Physikdidaktik für die Lehrerbildung*. Gesellschaft für Didaktik der Chemie und Physik. Jahrestagung in Schwäbisch Gmünd 2008. Münster: LIT-Verlag, 185-187

Pietzner, V. (2009). Computernutzung im naturwissenschaftlichen Unterricht – Ergebnisse einer Umfrage unter Lehrkräften. *Zeitschrift für Didaktik der Naturwissenschaften*, 15, 47-67

Hilfert-Rüppell, D., Looß, M., Müller, R., Höner, K., Pietzner, V., Strahl, A., Eghtessad, A., Klingenberg, K., Gläser, E. (2009). Fehlerfrei experimentieren? - Wie Studierende ein Expe-

riment planen. In: Harms, Ute et al. (Hrsg.): *Heterogenität erfassen - individuell fördern im Biologieunterricht*. Kiel, 196-197

Pietzner, V., Vettors, R., Schwab, T. (2010). Interaktiv und experimentell vom Raps zum Biodiesel. *Praxis der Naturwissenschaften – Chemie in der Schule*, 59(1), 30-33

Höner, K., Strahl, A., Müller, R., Eghtessad, A., Pietzner, V., Looß, M., Klingenberg, K., Gläser, E. (2010): Das Wissenschaftsverständnis von Lehramtsstudierenden. *chim. & ct. did.*, 36(103), 39-66

- **Tagungen und sonstige Aktivitäten**

-

Dokumentation gleichstellungsfördernder Maßnahmen

Der Fachbereich IV verzeichnet in seinen grundständigen Studiengängen vordergründig einen Anteil von weiblichen Studierenden, der unter dem anderer Studiengänge und auch unter den Zielvorgaben liegt. Zur Einordnung sind dabei jedoch die für diesen Fächerbereich üblichen Zahlen zu berücksichtigen. Laut Statistischem Bundesamt betrug der Frauenanteil im WiSe 2009/10 bundesweit in Studiengängen der Informatik 12,6% und der Wirtschaftsinformatik 17,5%.

Der Studiengang Wirtschaftsinformatik im Fachbereich IV liegt leicht über den bundesweiten Zahlen. Insbesondere der Studiengang IMIT mit seiner Verzahnung von IT-orientierten mit informationswissenschaftlichen Lehr- und Forschungsinhalten stellt für weibliche Studierende ein nachhaltig attraktives Angebot dar und liegt mit einem Frauenanteil von ca. 30% weit über den für dieses Fachfeld üblichen Zahlen.

Selbstverständlich arbeitete und arbeitet der Fachbereich IV auch weiterhin an der Erhöhung der Attraktivität der Studiengänge für weibliche Studierende. Gender- und Diversity-Aspekte wurden und werden dabei, wo immer möglich, in das Studium mit einbezogen.

Bei der Besetzung von wissenschaftlichen Stellen wurde und wird versucht, Frauen gezielt auf die Ausschreibungen aufmerksam zu machen, wobei persönliche Kontakte, insbesondere der Professorinnen im Fachbereich, genutzt wurden. Bei zu besetzenden Stellen wurde geprüft, ob geeignete Frauen zur Verfügung stehen.

Der Fachbereich hat weiterhin an Maßnahmen wie z.B. dem Zukunftstag für Mädchen und Jungen – und dort komplementär dem Fachbereichsprofil entsprechend vor allem dem Teilbereich „Girl's Day“ – teilgenommen und interessierten Mädchen damit Einblick in den Universitätsalltag gegeben, um „Berührungängste“ zum naturwissenschaftlich-technisch-mathematisch-informatischen Bereich abzubauen.

Im Jahr 2008 hat die Informationsveranstaltung „IMIT von Frau zu Frau“ stattgefunden. Diese Veranstaltung wurde von Frau Kerstin Bach und Frau Meike Reichle durchgeführt.

Geplante Maßnahmen zur Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses und zur Verankerung der Genderforschung in den nächsten zwei Jahren

Die inhaltliche Ausrichtung von Studiengängen mit einer Mischung von IT-orientierten Lehr- und Forschungsinhalten mit einem zweiten nicht IT-orientierten Fokusbereich hat sich als grundsätzlich attraktiv für weibliche Studierende erwiesen. Diese Orientierung soll beibehalten und forciert werden.

Bei der Besetzung von Professuren und Stellen wird ein besonderes Augenmerk auf die Steigerung der Frauenquote gelegt und sämtliche Maßnahmen insbesondere zur Motivation und Akquirierung potentieller Bewerberinnen ausgeschöpft. Es werden im Einzelfall Maßnahmen geprüft, die Frauen nach der Elternzeit bzw. einer Auszeit für Kindererziehung den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern und im Einklang mit dem Leitbild der familienfreundlichen Hochschule stehen.

Der Fachbereich IV hat sich aktiv an der Konzeption und dem Aufbau des zum 01.01.2012 beginnenden interdisziplinären Graduiertenkollegs „Gender und Bildung“ beteiligt. Die Fächer Chemie und Geographie sind durch Prof. Pietzner und Prof. Sauerwein vertreten.

Seit dem Wintersemester 2009/2010 wird die Professur „Datenbanken“ von Frau Lena Wiese vertreten.

Bericht des center for lifelong learning (cl³)

Gleichstellungsbericht (Berichtszeitraum 2009-2011)

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Beschäftigten

a) Führungspositionen

Es gibt im cl³ in formaler Hinsicht nur eine Führungsposition. Durch das Verbleiben des Stelleninhabers bis heute haben sich hier keine Veränderungen ergeben.

b) Tarifbeschäftigte

Veränderungen in der Beschäftigung: Vorübergehende Beschäftigung von Frau Bringmann in Drittmittelprojekten; Versetzung von Frau Kock und Frau Röver ins Dez. III (ZSB); Weiterbeschäftigung von Frau Bister und Frau Gottwald über Drittmittel gesichert.

Grundsätzlich wurden die allgemeinen Vorgaben konsequent umgesetzt: entsprechende Hinweise in Ausschreibungen; Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten; Mitwirkung bei Einstellungen oder Veränderungen von Beschäftigungsverhältnissen.

Berufliche Förderung/ Weiterqualifizierung

Spezielle Maßnahmen wurden nicht durchgeführt.

Dokumentation gleichstellungsfördernder Maßnahmen

In den vergangenen Jahren wurden „Gender“-Aspekte in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten im Kontext der fachübergreifenden Schlüsselkompetenzen wie der hochschuldidaktischen Weiterbildung stärker betont (neue Module).

Geplante Maßnahmen zur Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in den nächsten zwei Jahren

Wesentliche personelle Veränderungen sind im cl³ für die kommenden Jahre nicht zu erwarten. Im Bereich der wiss. MA (BAT IIa) besteht ein Anteil von mehr als 50% Beschäftigung von Frauen. Dieser wird erhalten bleiben.

Sollte es im Rahmen von Projekten zu weiteren Einstellungen kommen, wird dem Gesichtspunkt der Gleichstellung natürlich Rechnung getragen werden. Besondere Maßnahmen darüber hinaus erscheinen angesichts der gegenwärtigen Situation nicht notwendig und sind derzeit nicht geplant.

Bericht der Universitätsbibliothek

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Beschäftigten

a) Führungspositionen

Keine Veränderungen

b) Beamtinnen und Beamte

Fortsetzung des Erziehungsurlaubes einer Beamtin zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Sinne einer familiengerechten Hochschule.

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Sinne einer familiengerechten Hochschule: Wiederaufnahme der Tätigkeit durch eine Beschäftigte, auf eigenem Wunsch zunächst in einem Umfang von 10 Arbeitsstunden pro Woche.

c) Tarifbeschäftigte

Befristete Beschäftigung der Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung.
Beginn der Freistellungsphase der Altersteilzeit bei zwei weiblichen Tarifbeschäftigten.

d) Auszubildende

Im Rahmen der seit dem 1.8.2003 von der UB angebotenen dreijährigen Ausbildung zur/zum „Fachangestellten für Medien- und Informationsdienst – Fachrichtung Bibliothek“ konnte die weibliche Auszubildende auf einer zunächst befristeten Stelle beschäftigt werden. Mit dem Ablauf des zweiten Ausbildungsganges wurde der frei gewordene Ausbildungsplatz ab dem 1.8.2009 mit einer neuen weiblichen Auszubildenden besetzt.

Berufliche Förderung/ Weiterqualifizierung

Mitarbeiterinnen (und auch Mitarbeiter) nahmen an Veranstaltungen im Rahmen des Programms „Weiterbildung für alle“ der Universität Hildesheim und der HAWK sowie an Veranstaltungen des Fortbildungsprogramms der Gottfried Leibnitz Bibliothek sowie des Gemeinsamen Bibliotheksverbunds teil.

Dokumentation gleichstellungsfördernder Maßnahmen

/

Geplante Maßnahmen zur Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in den nächsten zwei Jahren

/

Bericht des Rechenzentrums

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Beschäftigten

a) Führungspositionen

keine Veränderungen gegenüber dem Status 2008

b) Beamtinnen und Beamte

keine Veränderungen gegenüber dem Status 2008

c) Tarifbeschäftigte

Im Berichtszeitraum sind zwei neue Stellen geschaffen worden; in einem Fall (E13 web services) gab es eine weibliche Bewerberin gegenüber drei männlichen Bewerbern; die Stelle wurde auf Grund der besseren Kenntnisse der hiesigen Infrastruktur an einen männlichen Bewerber vergeben. Im anderen Fall gab es keine weiblichen Bewerberinnen.

d) Auszubildende

Hier ist im Wesentlichen das gleiche zu berichten wie im letzten Zeitraum: die Zahl der weiblichen Bewerberinnen und deren Eignung für den Beruf des Fachinformatikers wird eher geringer. Deshalb konnte das angestrebte und in früheren Jahren erreichte Ziel einer 50%-Quote im Bereich der Auszubildenden nicht mehr erreicht werden.

Berufliche Förderung/ Weiterqualifizierung

Hier gibt es auf Grund der Personalsituation keine Ansatzpunkte im Hinblick auf die Gleichstellung.

Dokumentation gleichstellungsfördernder Maßnahmen

Im Bereich der studentischen Hilfskräfte konnte der Anteil weiblicher Studierender gesteigert werden; er beträgt zurzeit 53%.

Geplante Maßnahmen zur Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in den nächsten zwei Jahren

Da in den kommenden Jahren nicht mit Stellenzuwachs zu rechnen ist und eine Fluktuation auf den vorhandenen Stellen nicht stattfindet, sind die möglichen Maßnahmen des Rechenzentrums äußerst beschränkt.

Es wird auf jeden Fall bei den Stellenausschreibungen für die Auszubildenden-Stellen (und bei eventuellen anderen Ausschreibungen) weiterhin versucht, weibliche Kandidatinnen besonders anzusprechen.

Bericht der zentralen Verwaltung

Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans in den Dezernaten 1 bis 4 sowie in den Stabsstellen (Akademisches Auslandsamt, Controlling, Fundraising, Gleichstellungsbüro, Qualitätsmanagement und Pressestelle)

Anteil der beschäftigten Frauen in den genannten Organisationseinheiten

In den genannten Bereichen werden überwiegend Frauen beschäftigt. Der Frauenanteil hat im Vergleich zum Betrachtungszeitraum des vorangehenden Förderplans mit 68,65% (vormals 60,94%) noch einmal zugelegt.

Erfreulicherweise konnten im Dezernat für Bau- und Liegenschaften bei mehreren Neueinstellungen Frauen gewonnen werden. Dies betrifft sowohl den Bereich der Druckerei als auch die Raumvergabe, bis hin zu den höheren Entgeltgruppen (ab E 9) in der Bauabteilung, in der gleich zwei Ingenieurinnen eingestellt wurden. Damit wurde das Ziel aus dem letzten Gleichstellungsplan, den Anteil der Frauen im Dezernat zu erhöhen, erreicht.

Anteil der beschäftigten Frauen in Führungspositionen

Von den genannten zehn Organisationseinheiten werden sechs von weiblichen Führungskräften geleitet. Damit untersteht der überwiegende Teil der Verwaltung und der Stabsstellen der Leitung von Frauen. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte beträgt weiterhin 60%.

Von den drei Gruppenleitungen in der Verwaltung ist im Berichtszeitraum eine mit einer Sachgebietsleiterin besetzt. Innerhalb dieser Führungsebene verblieb es daher bei einem Anteil von 33,33 %.

Anteil der Frauen an Tätigkeiten mit höherer Besoldung/Vergütung

(BesGr A 11–15 und E 11 bis E15 TV-L, vormals BAT IVa bis I)

a.) Beamtinnen und Beamte

Seit der letzten Zielvereinbarung zur Frauenförderung wurden einer Dezernentin weitergehende Aufgaben zugewiesen. Dies ermöglichte es, eine bisher vakante A15-Position mit der Dezernentin zu besetzen. Damit wurde erstmals in der Verwaltung eine A15-Stelle mit einer Frau besetzt.

Der Anteil der nach A 14 BBesO besoldeten weiblichen Personen betrug im vorangegangenen Berichtszeitraum 100 %. Dieser Anteil ist aufgrund der vorbenannten Beförderung entfallen.

b.) Tarifbeschäftigte

Der Anteil der Frauen in der hochwertigen Entgeltgruppe E14 TV-L ist erneut gestiegen, von vormals 75% auf nunmehr 100%. Der Anteil der Frauen, welche eine Vergütung nach E13/E13Ü erhalten, hat sich von rund 70 % auf rund 65% entwickelt.

Bei Entgeltgruppe 12 ist ein Absenken von 50% auf 33,33% zu verzeichnen. Innerhalb der Entgeltgruppe 11 hat der Anteil der weiblichen Beschäftigten dagegen einen leichten Anstieg von 37,5 % auf 40% erreicht. Insgesamt ist der Anteil von Frauen in dieser mittleren Führungsebene noch ausbaufähig.

Berufliche Förderung von Frauen im Rahmen der Weiterbildung

In den genannten Bereichen fanden zahlreiche Maßnahmen zur Förderung von Frauen statt. Hierzu gehörten Führungskräftebildungen, ein gezieltes Coaching und die Unterstützung durch einen externen Berater bei der Organisationsentwicklung. Ferner wurden Veranstaltungen des DAAD sowie fachspezifische Tagungen besucht. Vom Hauptberuflichen Vizepräsidenten wurde ein Führungskreis für die Leitungen der Dezernate und zentralen Einrichtungen eingerichtet. Dieser bietet ebenfalls ein Forum für Führungskräftebildungen, zum Beispiel zu Mitarbeiter_innengesprächen oder zu allgemeinen Führungsthemen.

In allen Einrichtungen nahmen Mitarbeiterinnen fachspezifische Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen wahr und nutzten in Arbeitsgruppen mit anderen Hochschulen fachliche Austauschmöglichkeiten. Ergänzend wurden über das cl3 gezielte Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen, zum Beispiel zur Gesprächsführung, Rhetorik sowie im Bereich des Konfliktmanagements angeboten. Im Zuge der Internationalisierung der Universität gehören immer häufiger fachbezogene Englischschulungen zum Weiterbildungsprogramm. Ferner nahmen Userinnen an EDV-Schulungen zu SAP- und HIS-Modulen teil.

Die Teilnahme von Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen wird ausdrücklich unterstützt.

Stellenbesetzungsverfahren und Beförderungsangebote

Aufgrund der knappen personellen Stellenressourcen in der Verwaltung und der zentralen Einrichtungen ist die Erstellung eines umfangreichen Beförderungskonzepts leider nicht umsetzbar. Im Berichtszeitraum wurden aber alle vakanten Stellen in der Verwaltung und den zentralen Einrichtungen, unabhängig von der Vergütungsgruppe, ausgeschrieben. Nur bei einigen personenbezogenen Aufstockungen wurde darauf verzichtet. Ausgeschrieben werden auch höherwertige und Beförderungspositionen, in der Regel extern sowie auf der Homepage der Universität und bei der Arbeitsagentur. In den Ausschreibungstexten werden die Auswahlkriterien für die jeweiligen Positionen dargelegt. Insgesamt wird damit die gemäß Gleichstellungsplan angestrebte Transparenz bei Beförderungen und Höhergruppierungen erreicht. Bei allen Stellenausschreibungen wurden Frauen zur Bewerbung ausdrücklich aufgefordert und bei gleicher Eignung eine Bevorzugung festgelegt.

Berufungsleitfaden

Der Berufungsleitfaden wurde überarbeitet. Die Freigabe der Endfassung lag zum Ende des Berichtszeitraums noch nicht vor.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

An der Stiftung Universität Hildesheim besteht seit Jahren ein flexibles Gleitzeitmodell. Im Berichtszeitraum war ferner die Einrichtung von Gleitzeitkonten möglich. Darüber hinaus haben sich folgende Lösungen gerade für weibliche Beschäftigte etabliert und bewährt:

Im Betrachtungszeitraum beantragten 20 Frauen in der Verwaltung Elternzeit, davon nahmen 5 die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung wahr. Einer Mitarbeiterin wurde die Möglichkeit eröffnet, ihre Arbeitszeit befristet zu reduzieren, um die Betreuung einer pflegebedürftigen Familienangehörigen wahrnehmen zu können.

Im Rahmen des audits familiengerechte Hochschule wurde die Einrichtung von Telearbeit an der Universität vorbereitet. Ferner sind Planungen für ein Aus- bzw. Wiedereinstiegskonzept für Personen in Elternzeit oder Sonderurlaub entstanden. Darüber hinaus wurde das Angebot der flexiblen Kinderbetreuung für Beschäftigte der Universität geöffnet.

Ergebnis und weitere Planungen

Insgesamt ist festzuhalten, dass der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl überwiegt. In den oberen Vergütungs- und Besoldungsgruppen sind Frauen deutlich stärker vertreten als Männer. Entgeltgruppe E14 TV-L wird inzwischen sogar allein von Frauen besetzt.

Die Weiterbildung von Frauen wurde und wird auch künftig gezielt und intensiv gefördert, unter Berücksichtigung der individuellen Stärken und Schwerpunkte der Beschäftigten. Im Bereich der Stellenbesetzungsverfahren wird die Förderung von Frauen gerade im mittleren Management, in welchem eine Unterbesetzung besteht, von Interesse sein. Dabei werden Verfahrensgrundsätze an die neuen Anforderungen des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes angepasst. Durch das audit familiengerechte Hochschule wird eine weitere Optimierung der Konditionen am Arbeitsplatz, insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, angestrebt.

Statistischer Anhang

Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur (Stand 01.12.2010)

Universität Hildesheim

Beschäftigte am 01.12.2010 nach BVL-Gruppe und Arbeitszeitumfang

Fachbereich I

Status	BVL-Gruppe	Beschäftigte gesamt				unbefristet Beschäftigte				befristet Beschäftigte				Vollzeit-Beschäftigte				Teilzeit-Beschäftigte			
		ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.
Prof.	C 4	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00					2	2	0	0,00				
Prof.	C 3	3	2	1	33,33	3	2	1	33,33					3	2	1	33,33				
Prof.	W 3	6	4	2	33,33	6	4	2	33,33					6	4	2	33,33				
Prof.	W 2	7	4	3	42,86	4	3	1	25,00	3	1	2	66,67	7	4	3	42,86				
Prof.in.V	W2-W3	2	1	1	50,00					2	1	1	50,00	2	1	1	50,00				
JProf.	W 1	6	3	3	50,00					6	3	3	50,00	6	3	3	50,00				
Zwischensumme		26	16	10	38,46	15	11	4	26,67	11	5	6	54,55	26	16	10	38,46				
WD-Bea.	A 15	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
WD-Bea.	A 14	4	2	2	50,00	4	2	2	50,00					4	2	2	50,00				
WD-Bea.	A 13	4	3	1	25,00	3	2	1	33,33	1	1	0	0,00	3	2	1	33,33	1	1	0	0,00
Wimi	E15	2	1	1	50,00	2	1	1	50,00					2	1	1	50,00				
Wimi	E13 UE	8	2	6	75,00	5	2	3	60,00	3	0	3	100,00	5	2	3	60,00	3	0	3	100,00
Wimi	E13	52	20	32	61,54					52	18	34	65,38	12	5	7	58,33	40	13	27	67,50
Wimi	E11	6	0	6	100,00					6	0	6	100,00					6	0	6	100,00
LfbA	E13 UE	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
LfbA	E13	20	6	14	70,00	2	2	0	0,00	18	4	14	77,78	7	3	4	57,14	13	3	10	76,92
LfbA	E11	7	3	4	57,14	5	1	4	80,00	2	2	0	0,00					7	3	4	57,14
Zwischensumme		105	39	66	62,86	23	12	11	47,83	82	25	57	69,51	35	17	18	51,43	70	20	50	71,43
MTV	E10	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
MTV	E8	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00									1	0	1	100,00
MTV	E6	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00									1	0	1	100,00
MTV	E5	7	0	7	100,00	4	0	4	100,00	3	0	3	100,00	3	0	3	100,00	4	0	4	100,00
Zwischensumme:		10	1	9	90,00	7	1	6	85,71	3	0	3	100,00	4	1	3	75,00	6	0	6	100,00
Ex. LB		100	55	45	45,00																
sHK MA		18	8	10	55,56																
sHK		153	24	129	84,31																
Zwischensumme		271	87	184	67,90																
Gesamtsumme		412	143	269	65,29	45	24	21	46,67	96	30	66	68,75	65	34	31	47,69231	76	20	56	73,68421

Universität Hildesheim

Beschäftigte am 01.12.2010 nach BVL-Gruppe und Arbeitszeitumfang

Fachbereich II

Status	BVL-Gruppe	Beschäftigte gesamt				unbefristet Beschäftigte				befristet Beschäftigte				Vollzeit-Beschäftigte				Teilzeit-Beschäftigte			
		ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.
Prof.	C 4	3	3	0	0,00	3	3	0	0,00					3	3	0	0,00				
Prof.	C 3	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00					2	2	0	0,00				
Prof.	W 3	4	4	0	0,00	1	1	0	0,00	3	3	0	0,00	4	4	0	0,00				
Prof.	W 2	4	2	2	50,00	3	2	1	33,33	1	0	1	100,00	4	2	2	50,00				
Prof. in V.	W2-W3	3	1	2	66,67					3	1	2	66,67	2	1	1	50,00	1	0	1	100,00
JProf.	W 1	4	2	2	50,00					4	2	2	50,00	4	2	2	50,00				
Zwischensumme		20	14	6	30,00	9	8	1	11,11	11	6	5	45,45	19	14	5	26,32	1	0	1	100,00
WD-Bea.	A 14	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00					2	2	0	0,00				
Wimi	E15	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00					1	0	1	100,00				
Wimi	E 13 UE	8	4	4	50,00	5	3	2	40,00	3	1	2	66,67	5	3	2	40,00	3	1	2	66,67
Wimi	E13	14	10	4	28,57					14	10	4	28,57	3	3	0	0,00	11	7	4	36,36
LfbA	E13	10	6	4	40,00	3	3	0	0,00	7	3	4	57,14	2	1	1	50,00	8	5	3	37,50
LfbA	E11	29	19	10	34,48	29	19	10	34,48					2	2	0	0,00	27	17	10	37,04
Zwischensumme		64	41	23	35,94	40	27	13	32,50	24	14	10	41,67	15	11	4	26,67	49	30	19	38,78
MTV	E11	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
MTV	E10	2	2	0	0,00	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00	2	2	0	0,00				
MTV	E 8	3	2	1	33,33	3	2	1	33,33					1	0	1	100,00	2	2	0	0,00
MTV	E 6	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00									1	0	1	100,00
MTV	E 5	4	0	4	100,00	4	0	4	100,00					1	0	1	100,00	3	0	3	100,00
Zwischensumme:		11	5	6	54,55	10	4	6	60,00	1	1	0	0,00	5	3	2	40,00	6	2	4	66,67
Ex. LB		91	56	35	38,46																
sHK MA		11	8	3	27,27																
sHK		91	29	62	68,13																
Zwischensumme		193	93	100	51,81																
Gesamtsumme		288	153	135	46,88	59	39	20	33,90	36	21	15	41,67	39	28	11	28,21	56	32	24	42,86

Universität Hildesheim

Beschäftigte am 01.12.2010 nach BVL-Gruppe und Arbeitszeitumfang

Fachbereich III

Status	BVL-Gruppe	Beschäftigte gesamt				unbefristet Beschäftigte				befristet Beschäftigte				Vollzeit-Beschäftigte				Teilzeit-Beschäftigte			
		ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.
Prof.	C 4	2	0	2	100,00	2	0	2	100,00					2	0	2	100,00				
Prof.	C 3	2	0	2	100,00	2	0	2	100,00					2	0	2	100,00				
Prof.	W 3	4	2	2	50,00	3	1	2	66,67	1	1	0	0,00	4	2	2	50,00				
Prof.	W 2	3	3	0	0,00	3	3	0	0,00	0				3	3	0	0,00				
Prof. in V.	W2-W3	3	0	3	100,00					3	0	3	100,00	3	0	3	100,00				
JProf.	W 1	3	1	2	66,67					3	1	2	66,67	3	1	2	66,67				
Zwischensumme		17	6	11	64,71	10	4	6	60,00	7	2	5	71,43	17	6	11	64,71				
WD-Bea.	A 13	3	0	3	100,00	3	0	3	100,00					3	0	3	100,00				
Wimi	E 14	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00					2	2	0	0,00				
Wimi	E13 UE	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00					2	2	0	0,00				
Wimi	E13	25	7	18	72,00	2	0	2	100,00	23	7	16	69,57	8	2	6	75,00	17	5	12	70,59
Wimi	E11	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00	1	1	0	0,00				
LfbA	E14	9	7	2	22,22	9	7	2	22,22					9	7	2	22,22				
LfbA	E13	20	3	17	85,00	1	0	1	100,00	19	3	16	84,21	10	2	8	80,00	10	1	9	90,00
Zwischensumme:		62	22	40	64,52	19	11	8	42,11	43	11	32	74,42	35	16	19	54,29	27	6	21	77,78
MTV	E10	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
MTV	E 8	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00									1	0	1	100,00
MTV	E 6	1	0	1	100,00					1	0	1	100,00					1	0	1	100,00
MTV	E 5	5	0	5	100,00	3	0	3	100,00	2	0	2	100,00	1	0	1	100,00	4	0	4	100,00
Zwischensumme		8	1	7	100,00	5	1	4	80,00	3	0	3	100,00	2	1	1	50,00	6	0	6	100,00
Ex.LB		32	10	22	68,75																
sHK MA		5	2	3	60,00																
sHK		40	9	31	77,50																
Zwischensumme		77	21	56	72,73																
Gesamtsumme		164	50	114	69,51	34	16	18	52,94	53	13	40	75,47	54	23	31	57,41	33	6	27	81,82

Universität Hildesheim

Beschäftigte am 01.12.2010 nach BVL-Gruppe und Arbeitszeitumfang

Fachbereich IV

Status	BVL-Gruppe	Beschäftigte gesamt				unbefristet Beschäftigte				befristet Beschäftigte				Vollzeit-Beschäftigte				Teilzeit-Beschäftigte			
		ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.
Prof.	C 4	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
Prof.	C 3	3	3	0	0,00	3	3	0	0,00					3	3	0	0,00				
Prof.	W 3	3	2	1	33,33	3	2	1	33,33					3	2	1	33,33				
Prof.	W 2	5	3	2	40,00	2	1	1	50,00	3	2	1	33,33	5	3	2	40,00				
Prof. in V.	W2-W3	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00	1	1	0	0,00				
JProf.	W 1	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00	1	1	0	0,00				
Zwischensumme:		14	11	3	21,43	9	7	2	22,22	5	4	1	20,00	14	11	3	21,43				
WD-Bea.	A15	2	1	1	50,00					2	1	1	50,00	1	1	0	0,00	1	0	1	100,00
WD-Bea.	A14	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
WD-Bea.	A13	3	3	0	0,00					3	0	3	100,00	2	2	0	0,00	1	1	0	0,00
WD-Bea.	A12	1	0	1	100,00					1	0	1	100,00	1	0	1	100,00				
Wimi	E15	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
Wimi	E 14	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00	1	1	0	0,00				
Wimi	E13 UE	9	7	2	22,22	2	1	1	50,00	7	6	1	14,29	8	6	2	25,00	1	1	0	0,00
Wimi	E13	37	25	12	32,43					37	25	12	32,43	24	16	8	33,33	13	9	4	30,77
Wimi	E12	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00	1	1	0	0,00	0			
LfbA	E13	7	3	4	57,14					7	3	4	57,14	2	1	1	50,00	5	2	3	60,00
Zwischensumme:		63	43	20	31,75	4	3	1	25,00	59	37	22	37,29	42	30	12	28,57	21	13	8	38,10
MTV	E11	4	4	0	0,00	3	3	0	0,00	1	1	0	0,00	4	4	0	0,00				
MTV	E9	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
MTV	E8	3	0	3	100,00	3	0	3	100,00									3	0	3	100,00
MTV	E6	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00									1	0	1	100,00
MTV	E5	10	0	10	100,00	5	0	5	100,00	5	0	5	100,00					10	0	10	100,00
MTV	E3	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00									1	0	1	100,00
Zwischensumme		20	5	15	75,00	14	4	10	71,43	6	1	5	83,33	5	5	0	0,00	15	0	15	100,00
Ex.LB		49	38	11	22,45																
sHK MA		5	3	2	40,00																
sHK		67	41	26	38,81																
Zwischensumme		121	82	39	32,23																
Gesamtsumme		218	141	77	35,32	27	14	13	48,15	70	42	28	40,00	61	46	15	24,59	36	13	23	63,89

Universität Hildesheim

Beschäftigte am 01.12.2010 nach BVL-Gruppe und Arbeitszeitumfang

CL3

Status	BVL-Gruppe	Beschäftigte gesamt				unbefristet Beschäftigte				befristet Beschäftigte				Vollzeit-Beschäftigte				Teilzeit-Beschäftigte			
		ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.
WIMI	E15	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00			0	
WIMI	E14	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00					1	1	0	0,00	1	1	0	0,00
WIMI	E13 UE	2	0	2	100,00	2	0	2	100,00									2	0	2	100,00
WIMI	E13	5	2	3	60,00					5	2	3	60,00					5	2	3	60,00
WIMI	E11	1	0	1	100,00					1	0	1	100,00					1	0	1	100,00
Zwischensumme:		11	5	6	54,55	5	3	2	40,00	6	2	4	66,67	2	2	0	0,00	9	3	6	66,67
MTV	E6	2	1	1	50,00	2	1	1	50,00		0	0		2	1	1	50,00				
Zwischensumme:		2	1	1	50,00	2	1	1	50,00					2	1	1	50,00				
Ex.LB		1	0	1	100,00																
sHK		5	1	4	80																
Zwischensumme		6	1	5	83,33																
Gesamtsumme		19	7	12	63,16	7	4	3	42,86	6	2	4	66,67	4	3	1	25,00	9	3	6	66,67

Universität Hildesheim

Beschäftigte am 01.12.2010 nach BVL-Gruppe und Arbeitszeitumfang

Universitätsbibliothek

Status	BVL-Gruppe	Beschäftigte gesamt				unbefristet Beschäftigte				befristet Beschäftigte				Vollzeit-Beschäftigte				Teilzeit-Beschäftigte			
		ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.
VD-Beamt.	A 15	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
VD-Beamt.	A 13	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00					1	1	0	0,00	1	1	0	0,00
VD-Beamt.	A 11	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00					2	2	0	0,00				
VD-Beamt.	A 10	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
VD-Beamt.	A 7	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00									1	0	1	100,00
MTV	E9	12	2	10	83,33	8	2	6	75,00	4	0	4	100,00	6	1	5	83,33	6	1	5	83,33
MTV	E6	9	1	8	88,89	9	1	8	88,89					1	1	0	0,00	8	0	8	100,00
MTV	E5	5	0	5	100,00	1	0	1	100,00	4	0	4	100,00	3	0	3	100,00	2	0	2	100,00
MTV	E2	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00			0		1	1	0	0,00
AZUBI		1	0	1	100,00					1	0	1	100,00	1	0	1	100,00				
Zwischensumme:		35	10	25	71,43	25	9	16	64,00	10	1	9	90,00	16	7	9	56,25	19	3	16	84,21
sHK		27	11	16	59,26																
Gesamtsumme		62	21	41	66,13	25	9	16	64,00	10	1	9	90,00	16	7	9	56,25	19	3	16	84,21

Universität Hildesheim

Beschäftigte am 01.12.2010 nach BVL-Gruppe und Arbeitszeitumfang

Rechenzentrum

Status	BVL-Gruppe	Beschäftigte gesamt				unbefristet Beschäftigte				befristet Beschäftigte				Vollzeit-Beschäftigte				Teilzeit-Beschäftigte			
		ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.
VD-Beam.	A 15	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
VD-Beam.	A 13	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
MTV	E14	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00									1	1	0	0,00
MTV	E11	7	7	0	0,00	5	5	0	0,00	2	2	0	0,00	6	6	0	0,00	1	1	0	0,00
MTV	E9	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00	1	1	0	0,00				
MTV	E6	2	1	1	50,00	2	1	1	50,00					2	1	1	50,00				
AZUBI		3	3	0	0,00					3	3	0	0,00	3	3	0	0,00				
Zwischensumme:		16	15	1	6,25	10	9	1	10,00	6	6	0	0,00	14	13	1	7,14	2	2	0	0,00
sHK		14	7	7	50																
Gesamtsumme		30	22	8	26,67	10	9	1	10,00	6	6	0	0,00	14	13	1	7,14	2	2	0	0,00

Universität Hildesheim

Beschäftigte am 01.12.2010 nach BVL-Gruppe und Arbeitszeitumfang

Verwaltung und sonstige Einrichtungen

Status	BVL-Gruppe	Beschäftigte gesamt				unbefristet Beschäftigte				befristet Beschäftigte				Vollzeit-Beschäftigte				Teilzeit-Beschäftigte			
		ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.
Prof. in V.	W2--W3	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00	1	1	0	0,00				
Zwischensumme:		1	1	0	0,00					1	1	0	0,00	1	1	0	0,00				
WIMI	E15	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
WIMI	E14	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00									1	1	0	0,00
WIMI	E13UE	4	0	4	100,00	1	0	1	100,00	3	0	3	100,00	1	0	1	100,00	3	0	3	100,00
WIMI	E13	13	4	9	69,23	1	0	1	100,00	12	4	8	66,67	2	0	2	100,00	11	4	7	63,64
Zwischensumme:		19	6	13	68,42	4	2	2	50,00	15	4	11	73,33	4	1	3	75,00	15	5	10	66,67
VD-Bea.	W 3	2	2	0	0,00					2	2	0	0,00	2	2	0	0,00				
VD-Bea.	A 15	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00					1	0	1	100,00				
VD-Bea.	A 13	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00					2	2	0	0,00				
VD-Bea.	A 12	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
VD-Bea.	A 10	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
MTV	E14	3	0	3	100,00	3	0	3	100,00					1	0	1	100,00	2	0	2	100,00
MTV	E13 UE	5	2	3	60,00	4	1	3	75,00	1	1	0	0,00					5	2	3	60,00
MTV	E13	13	4	9	69,23	6	4	2	33,33	7	0	7	100,00	10	4	6	60,00	3	0	3	100,00
MTV	E12	3	2	1	33,33	3	2	1	33,33					3	2	1	33,33				
MTV	E11	15	9	6	40,00	5	4	1	20,00	10	5	5	50,00	12	8	4	33,33	3	1	2	66,67
MTV	E10	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00					1	0	1	100,00				
MTV	E9	16	7	9	56,25	13	5	8	61,54	3	2	1	33,33	10	6	4	40,00	6	1	5	83,33
MTV	E8	6	3	3	50,00	5	3	2	40,00	1	0	1	100,00	6	3	3	50,00				
MTV	E7	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
MTV	E6	15	4	11	73,33	13	4	9	69,23	2	0	2	100,00	6	4	2	33,33	9	0	9	100,00
MTV	E5	13	3	10	76,92	7	2	5	71,43	6	1	5	83,33	5	2	3	60,00	8	1	7	87,50
MTV	E3	4	1	3	75,00	1	1	0	0,00	3	0	3	100,00	1	1	0	0,00	3	0	3	100,00
MTV	E2UE	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00		26		
Zwischensumme:		103	43	60	58,25	68	32	36	52,94	35	11	24	68,57	64	38	26	40,63	39	31	34	87,18
Ex.LB		9	2	7	77,78																
sHK		40	4	36	90,00																
sHK MA		13	2	11	84,62																
Zwischensumme		62	8	54	87,10																
Gesamtsumme		185	58	127	68,65	72	34	38	52,78	51	16	35	68,63	69	40	29	42,03	54	36	44	81,48

Universität Hildesheim

Beschäftigte am 01.12.2010 nach BVL-Gruppe und Arbeitszeitumfang

Gesamt

Status	BVL-Gruppe	Beschäftigte gesamt				unberristet Beschäftigte				berristet Beschäftigte				Vollzeit-Beschäftigte				Teilzeit-Beschäftigte			
		ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.
Prof.	C 4	8	6	2	25,00	8	6	2	25,00					8	6	2	25,00				
Prof.	C 3	10	7	3	30,00	10	7	3	30,00					10	7	3	30,00				
Prof.	W 3	17	12	5	29,41	13	8	5	38,46	4	4	0	0,00	17	12	5	29,41				
Prof.	W 2	19	12	7	36,84	12	9	3	25,00	7	3	4	57,14	19	12	7	36,84				
Prof.i.V.	W2-W3	10	4	6	60,00					10	4	6	60,00	9	4	5	55,56	1	0	1	100,00
JProf.	W 1	14	7	7	50,00					14	7	7	50,00	14	7	7	50,00				
Zwischensumme:		78	48	30	38,46	43	30	13	30,23	35	18	17	48,57	77	48	29	37,66	1	0	1	100,00
WD-Bea.	A 15	3	2	1	33,33	1	1	0	0,00	2	1	1	50,00	2	2	0	0,00	1	0	1	100,00
WD-Bea.	A 14	7	5	2	28,57	7	5	2	28,57					7	5	2	28,57				
WD-Bea.	A 13	10	6	4	40,00	6	2	4	66,67	4	1	3	75,00	8	4	4	50,00	2	2	0	0,00
WD-Bea.	A 12	1	0	1	100,00					1	0	1	100,00	1	0	1	100,00				
Wimi	E 15	6	4	2	33,33	6	4	2	33,33					6	4	2	33,33				
Wimi	E 14	6	4	2	33,33	5	5	0	0,00	1	1	0	0,00	4	4	0	0,00	2	2	0	0,00
Wimi	13 UE	33	15	18	54,55	17	8	9	52,94	16	7	9	56,25	21	13	8	38,10	12	2	10	83,33
Wimi	E 13	146	68	78	53,42	3	0	3	100,00	143	66	77	53,85	49	26	23	46,94	97	40	57	58,76
Wimi	E 12	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00	1	1	0	0,00				
Wimi	E 11	8	1	7	87,50					8	1	7	87,50	1	1	0	0,00	7	0	7	100,00
LfbA	E 14	9	7	2	22,22	9	7	2	22,22					9	7	2	22,22	1	1	0	0,00
LfbA	E 13UE	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
LfbA	E 13	57	18	39	68,42	6	5	1	16,67	51	13	38	74,51	21	7	14	66,67	36	11	25	69,44
LfbA	E 11	36	22	14	38,89	34	20	14	41,18	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00	34	20	14	41,18
Zwischensumme:		324	154	170	52,47	95	58	37	38,95	229	93	136	59,39	133	77	56	42,11	192	78	114	59,38

Universität Hildesheim

Beschäftigte am 01.12.2010 nach BVL-Gruppe und Arbeitszeitumfang

Gesamt

Status	BVL-Gruppe	Beschäftigte gesamt				unberichtet Beschäftigte				berichtet Beschäftigte				Vollzeit-Beschäftigte				Teilzeit-Beschäftigte			
		ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.	ges.	männl.	weibl.	w. v.H.
VD-Bea.	W 3	2	2	0	0,00					2	2	0	0,00	2	2	0	0,00				
VD-Bea.	A 15	3	2	1	33,33	3	2	1	33,33					3	2	1	33,33				
VD-Bea.	A 13	5	5	0	0,00	5	5	0	0,00					4	4	0	0,00	1	1	0	0,00
VD-Bea.	A12	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
VD-Bea.	A11	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00					2	2	0	0,00				
VD-Bea.	A10	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00					2	2	0	0,00				
VD-Bea.	A7	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00									1	0	1	100,00
MTV	E 14	4	0	4	100,00	3	0	3	100,00	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00	3	0	3	100,00
MTV	E 13UE	5	2	3	60,00	4	1	3	75,00	1	1	0	0,00					5	2	3	60,00
MTV	E 13	13	4	9	69,23	6	4	2	33,33	7	0	7	100,00	10	4	6	60,00	3	0	3	100,00
MTV	E 12	3	2	1	33,33	3	2	1	33,33					3	2	1	33,33				
MTV	E 11	27	21	6	22,22	14	13	1	7,14	13	8	5	38,46	23	19	4	17,39	4	2	2	50,00
MTV	E 10	5	4	1	20,00	4	3	1	25,00	1	1	0	0,00	5	4	1	20,00				
MTV	E 9	30	11	19	63,33	22	8	14	63,64	8	3	5	62,50	18	9	9	50,00	12	2	10	83,33
MTV	E 8	14	5	9	64,29	13	5	8	61,54	1	0	1	100,00	7	3	4	57,14	7	2	5	71,43
MTV	E 7	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
MTV	E 6	32	7	25	78,13	29	7	22	75,86	3	0	3	100,00	11	7	4	36,36	21	0	21	100,00
MTV	E 5	44	3	41	93,18	24	2	22	91,67	20	1	19	95,00	13	2	11	84,62	31	1	30	96,77
MTV	E 3	5	1	4	80,00	2	1	1	50,00	3	0	3	100,00	1	1	0	0,00	4	0	4	100,00
MTV	E 2UE	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
Azubi		4	3	1	25,00					4	3	1	25,00	4	3	1	25,00				
Zwischensumme:		204	79	125	61,27	140	60	80	57,14	64	19	45	70,31	112	69	43	38,39	92	10	82	89,13
ex. LB		282	161	121	42,91																
sHK		437	126	311	71,17																
sHK (MA)		52	23	29	55,77																
Zwischensumme:		771	310	461	59,79																
Gesamtsumme		1377	591	786	57,08	278	148	130	46,76	328	130	198	60,37	322	194	128	39,75	285	88	197	69,12

Statistischer Anhang

**Bestandsaufnahme der Studierenden
(Wintersemester 2008/09, 2009/10,
2010/11)**

Studierendenzahlen Universität Hildesheim WS 2008/09, WS 2009/10, WS 2010/11



Grundständige Studiengänge	Abschluss	Studierende WS 2008/09				Studierende WS 2009/10				Studierende WS 2010/11			
		Gesamt	männlich	weiblich		Gesamt	männlich	weiblich		Gesamt	männlich	weiblich	
Lehramt an Grund-, Haupt- und Realschulen	1. Staatsexamen	58	20	38	65,5%	34	13	21	61,8%	24	8	16	66,7%
LGHR Erweiterungsprüfung	Staatsexamen- Erweiterungsprüfung	1	1	0	0,0%	1	1	0	0,0%	1	1	0	0,0%
2-Fach-Bachelor - Lehramt	Bachelor	1351	319	1032	76,4%	1560	348	1212	77,7%	1651	367	1284	77,8%
2-Fach-Master - Lehramt	Master	430	60	370	86,0%	484	93	391	80,8%	533	105	428	80,3%
Erziehungswiss. Fachrichtung Erziehungswissenschaft	Bachelor of Arts	169	18	151	89,3%	210	20	190	90,5%	234	20	214	91,5%
Erziehungswiss. Fachrichtung Sozialpädagogik/Org.päd.	Bachelor of Arts	214	29	185	86,4%	249	36	213	85,5%	269	39	230	85,5%
Psychologie mit dem Schwerpunkt Päd. Psychologie	Bachelor of Science	134	15	119	88,8%	151	17	134	88,7%	178	22	156	87,6%
Erziehungswiss. Fachrichtung Erziehungswissenschaft	Master of Arts	58	6	52	89,7%	63	7	56	88,9%	71	4	67	94,4%
Erziehungswiss. Fachrichtung Sozialpädagogik/Org.päd.	Master of Arts	66	6	60	90,9%	83	8	75	90,4%	97	12	85	87,6%
Pädagogische Psychologie	Master of Science	54	2	52	96,3%	71	5	66	93,0%	77	7	70	90,9%
Sozialpädagogik	Diplom	37	14	23	62,2%	17	7	10	58,8%	13	4	9	69,2%
Philosophie	Magister artium	7	3	4	57,1%	4	1	3	75,0%	1	1	0	0,0%
Philosophie-Künste-Medien	Bachelor of Arts	75	26	49	65,3%	92	36	56	60,9%	120	47	73	60,8%
Philosophie-Künste-Medien	Master of Arts	6	4	2	33,3%	10	6	4	40,0%	13	7	6	46,2%
Kulturwissenschaften und ästhetische Praxis	Diplom	582	105	477	82,0%	493	93	400	81,1%	368	75	293	79,6%
Kulturwissenschaften und ästhetische Praxis	Bachelor of Arts	115	27	88	76,5%	198	46	152	76,8%	292	61	231	79,1%
Kreatives Schreiben und Kulturjournalismus	Diplom	68	28	40	58,8%	57	24	33	57,9%	51	22	29	56,9%
Kreatives Schreiben und Kulturjournalismus	Bachelor of Arts	21	10	11	52,4%	49	18	31	63,3%	66	25	41	62,1%
Szenische Künste	Diplom	63	21	42	66,7%	54	20	34	63,0%	45	16	29	64,4%
Szenische Künste	Bachelor of Arts	17	7	10	58,8%	26	9	17	65,4%	44	19	25	56,8%
Internationale Fachkommunikation	Diplom	94	17	77	81,9%	67	12	55	82,1%	45	8	37	82,2%
Internationale Kommunikation und Übersetzen	Bachelor of Arts	429	46	383	89,3%	505	51	454	89,9%	524	57	467	89,1%
Internationale Fachkommunikation-Sprachen und Technik	Master of Arts	26	2	24	92,3%	24	2	22	91,7%	26	3	23	88,5%
Internationales Informationsmanagement	Magister artium	329	88	241	73,3%	257	68	189	73,5%	189	56	133	70,4%
Internationales Informationsmanagement	Bachelor of Arts	128	21	107	83,6%	147	37	110	74,8%	223	53	170	76,2%
Informationsmanagement/Informationstechnologie	Bachelor of Science	121	89	32	26,4%	119	83	36	30,3%	132	93	39	29,5%
Informationsmanagement/Informationstechnologie	Master of Science	64	49	15	23,4%	71	58	13	18,3%	61	49	12	19,7%
Wirtschaftsinformatik	Bachelor of Science	69	58	11	15,9%	97	83	14	14,4%	123	101	22	17,9%
Wirtschaftsinformatik	Master of Science									4	3	1	25,0%
Informatik	Diplom												
Transdisziplinäre Anthropologie	Master of Science	6	0	6	100,0%	4	0	4	100,0%	2	0	2	100,0%
Weiterbildende Studiengänge													
Erg. Studium Erziehungswiss. Schule und Ausbildung	Diplom	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
Fernstudiengang Ev. Theologie	Staatsexamen	2	0	2	100,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
Fernstudiengang Kath. Theologie	Staatsexamen	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
Informationstechnologie (IFT)	Master of Science	5	4	1	20,0%	4	3	1	25,0%	3	2	1	33,3%
Informationstechnologie (BIT)	Master of Science	2	1	1	50,0%	1	0	1	100,0%				
Organization Studies	Master of Arts	2	1	1	50,0%	42	20	22	52,4%	73	31	42	57,5%
Promotion		93	38	55	59,1%	120	53	67	55,8%	141	61	80	56,7%
Studierende gesamt		4.896	1.135	3.761	76,8%	5.364	1.278	4.086	76,2%	5.694	1.379	4.315	75,8%

Westphal/17.12.2010