Zielvereinbarungen und Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung

Dritte Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Universität Hildesheim

Verabschiedet vom XVI Senat am 25.11.2009

Stiftung Universität Hildesheim
Gleichstellungsbüro
Marienburger Platz 22, 31141 Hildesheim

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

Inhalt

Zielvereinbarungen und Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung

Präambel 7

1. Einleitung 9

Teil I

2. Wissenschaftliches Personal

2.1. Professuren (C4, C3, C2, W3, W2, W1) 15

2.2. Juniorprofessuren (W1) 17

2.3. Habilitationen 18

2.4. Promotionen 19

2.5. Promotionskollegs/ Promotionsstipendien 20

2.6. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (E 13 TVL) 21

2.7. A 15/14/13 Stellen, unbefristete Stellen E 13/14/15 TVL, Lektor*inn*en in Forschung und Lehre 23

2.8. Lehrkräfte für besondere Aufgaben 24

2.9. Externe Lehrbeauftragte 25

3. Absolvierende und Studierende

3.1. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte 27

3.2. Absolvierende 28

3.3. Studierende 30

4. Nichtwissenschaftliches Personal

4.1. Mitarbeiter/innen im technischen und Verwaltungsdienst, im Bibliotheksdienst sowie im wissenschaftlichen Dienst in den zentralen Einrichtungen 33

5. Inkrafttreten 36

Teil II

6. Berichte der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen

6.1. Bericht des Fachbereichs I: Erziehungs- und Sozialwissenschaften 39

6.2. Bericht des Fachbereichs II: Kulturwissenschaften und Ästhetische Kommunikation 45

6.3. Bericht des Fachbereichs III: Informations- und Kommunikationswissenschaften 49

6.4. Bericht des Zentrums für Fernstudium und Weiterbildung (ZFW) 55

6.5. Bericht der Universitätsbibliothek 57

6.6. Bericht des Rechenzentrums 58

6.7. Bericht der zentralen Verwaltung 59

7. Statistischer Anhang

7.1. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur 63

7.2. Bestandsaufnahme der Studierenden 83

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."

Angesichts der stetig wachsenden Zahl von Menschen mit Migrationshintergrund und einem Frauenanteil bei den Studierenden von fast 80% will die Universität Hildesheim darüber hinaus insbesondere die Chancengleichheit von Frauen mit Migrationshintergrund fördern. Das Prinzip der Frauenförderung soll weiterhin in Bereichen Anwendung finden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vor allem bei den Professuren. Im Sinne einer ausgewogenen Geschlechterverhältnisses soll gleichzeitig versucht werden, männliche Studierende für Studiengänge zu gewinnen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Das gilt vor allem für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen.

Die neuen 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.

Zielvereinbarungen und Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung

Dritte Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Universität Hildesheim
Berichtszeitraum: 01.01.2006 – 31.12.2007

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 Personalgruppen. 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 dritten Fortschreibung des Gleichstellungsplans[1] (ehemals Frauenförderplan) für den Berichtszeitraum 01.01.2006 bis 31.12.2007 legt die Universität Hildesheim Zielvorgaben und Maßnahmen zur Verwirklichung und Sicherung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule sowie zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit fest[2] und beschreibt die Entwicklung des Frauenanteils in allen Mitglieds- und Beschäftigtengruppen im o. g. Zeitraum. Diese Entwicklung wird insbesondere mit Blick auf die in der ersten Fortschreibung festgelegten Zielvorgaben, deren Umsetzung bis zum 31.12.2007 angestrebt war, analysiert. Positive Entwicklungen werden dabei ebenso benannt wie Defizite.

In dem vorliegenden Gleichstellungsplan werden für alle Mitglieds- und Beschäftigtengruppen Zielvorgaben festgelegt, deren Umsetzung die Universität bis Ende 2013 anstrebt.[3] Abweichend von den vorherigen Fortschreibungen orientieren sich die neuen Zielvorgaben nicht mehr am Kaskadenmodell, da dieses bei den Frauenanteilen bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und den Promotionen zu hohen Zielvorgaben (bis zu 82 %) führen würde.

---

[1] Gemäß § 41, Abs. 2, Satz 1 NHG

[2] Rechtliche Grundlagen sind:
- das Grundgesetz Artikel 3, Abs. 2
- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- die Niedersächsische Verfassung
- das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG)
- das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG)
- der Frauengleichstellungsplan (FGP) der Universität Hildesheim

[3] Die Umsetzung der Zielvorgaben wird 2011 in der vierten Fortschreibung des Gleichstellungsplans erstmals überprüft.

Da die in der letzten Fortschreibung festgelegten Zielvorgaben nach dem Stufenmodell bis zum Zeitpunkt dieser Fortschreibung gültig sind, erfolgt die rückwärtsgewandte Beschreibung der Entwicklung in Teil I der vorliegenden Fortschreibung noch auf Grundlage der Zielvorgaben nach dem Stufenmodell. Für alle zukünftigen Vorhaben und Maßnahmen greifen dann die hier neu festgelegten Zielvorgaben.

Vor dem Hintergrund eines Frauenanteils bei den Studierenden von ca. 80 % hat die Universität Hildesheim sich zum Ziel gesetzt, in allen Mitglieds- und Beschäftigtengruppen ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter zu erreichen. Grundsätzlich wird ein paritätisches Verhältnis der Geschlechter angestrebt (50 % Frauen : 50 % Männer), übergangsweise kann in Bereichen mit sehr starker Polarisierung der Studierenden mit einem Korridor von 40 % - 60 % gearbeitet werden. 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 und Hauptschulen 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 ca. 32 % unterrepräsentiert, ähnliches gilt für Führungspositionen in der Verwaltung und den zentralen Einrichtungen.

Die neuen Zielvorgaben:
Bei den Professuren und Habilitationen beträgt die Zielvorgabe für alle Fachbereiche 50 %.
Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und 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 Promotionen folgende Zielvorgaben:

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

Der Prozentsatz der weiblichen Absolvierenden soll dem der Studienanfängerinnen entsprechen, der der männlichen Absolvierenden dem der Studienanfänger.[4] Der Frauen- bzw. Männeranteil an den Studierenden soll langfristig bei 50% liegen. Die Zielvorgabe für das wissenschaftsstützende Personal beträgt ebenso nach wie vor 50 %.

Der Gleichstellungsplan besteht aus zwei Teilen: einem allgemeinen Teil, der die Entwicklung des Frauenanteils nach Mitglieds- und Beschäftigtengruppen aufgeschlüsselt für die gesamte

[4] Grundlage für die Zielvorgabe bei den Absolvierenden ist der Frauen- bzw. Männeranteil bei den Studierenden im WS 2007/08 (vgl. Bestandsaufnahme der Studierenden, Seite 30 – 31)

Universität wie oben beschrieben analysiert und Maßnahmen festlegt sowie den Berichten der Fachbereiche, zentralen Einrichtungen und der zentralen Verwaltung, die diese Entwicklung auf ihre jeweilige Organisationseinheit bezogen beschreiben und interpretieren. Angehängt ist eine statistische Bestandsaufnahme (per 31.12.2007) der Beschäftigtenstruktur unterteilt nach Fachbereichen, zentralen Einrichtungen und zentraler Verwaltung sowie eine Bestandsaufnahme der Studierenden (WS 2007/08).
Die Analyse der Entwicklung der Frauenanteile im Berichtszeitraum (2006 – 2007) und die Berichte der Fachbereiche beziehen sich auf die ehemals drei Fachbereiche der Universität. Zielvorgaben und Maßnahmen, die ab 2009 umgesetzt werden sollen, gelten selbstverständlich auch für den neu gegründeten Fachbereich IV.

Der Senat der Universität Hildesheim beschließt im Einvernehmen mit dem Präsidium die dritte 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

Bestandsaufnahme[5]

	C 4		C 3		C 2/ HD	
	gesamt	Frauen in %	gesamt	Frauen in %	gesamt	Frauen in %
FB I	4	25	4	50	0	0
FB II	3	0	5	20	0	0
FB III	5	60	4	25	2	0
Gesamt	12	33,33	13	30,67	2	0

	W 3		W 2		W 1		Professuren gesamt		Professuren ohne W 1	
	ges.	Frauen in %	ges.	Frauen in %	ges.	Frauen in %	ges.	Frauen in %	ges.	Frauen in %
FB I	6	33,33	2	50	1	0	17	35,3	16	37,5
FB II	1	100	3	33,33	2	50	14	28,6	12	25
FB III	4	25	3	0	1	100	19	31,6	18	27,8
Gesamt	11	36,4	8	25	4	50	50	32	46	30,4

Entwicklung

Nach wie vor liegt die Universität Hildesheim mit einem Frauenanteil an den Professuren (inklusive Juniorprofessuren) von 32 % deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 15,2 % im Jahr 2006.[6]

Auch in diesem Berichtszeitraum ist der Frauenanteil bei den Professuren weiter angestiegen; bei den Professuren ohne Juniorprofessuren von 22,5 % auf 30,4 % bzw. inklusive der Juniorprofessuren von 24,5 % auf 32 %.
Insgesamt erfolgten in den Jahren 2006 und 2007 12 Ernennungen auf eine Professur (ohne

[5] In dieser Bestandsaufnahme sind die Verwaltungs- und Gastprofessuren nicht mit erfasst.

[6] Vgl. „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Bonn 2008

W 1), davon wurden rund 33 %, also vier Frauen zur Professorin ernannt. Bezieht man die Juniorprofessuren mit ein, liegt der Frauenanteil bei 31,2 % und damit über dem bundesweiten Frauenanteil an den Ernennungen von 24,9 % in 2007.[7]

Differenziert nach Fachbereichen ergibt sich bei der Betrachtung der Professuren (ohne W 1) folgendes Bild: Fachbereich I hat den Anteil an Frauen auf Professuren weiter gesteigert und zwar von 29,5 % auf 37,5 % und liegt damit deutlich über der Zielvorgabe von 25 %. Fachbereich II hat den Frauenanteil ebenfalls gesteigert und zwar von 12,5 % auf 25 % und ist damit seiner Zielvorgabe von 38 % näher gekommen. Fachbereich III hat den Anteil an Frauen auf Professuren von 25 % auf 27,5 % leicht gesteigert und damit seine Zielvorgabe von 25 % weiterhin erfüllt.

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

- Die Begutachtung der Ausschreibungstexte von Professuren durch die KfG, insbesondere unter dem Blickwinkel der Integration von Geschlechterforschung.
- Forderung von Gender- und Diversitykompetenzen in der Lehre bei der Ausschreibung von Professuren.
- Gezielte Ansprache von qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Aufforderung zur Bewerbung.
- Überarbeitung des Berufungsleitfadens im Rahmen des Qualitätsmanagements.
- Einführung eines Bonussystems, das Fachbereiche, die Frauen auf Professuren berufen, mit einem Bonus belohnt.
- 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.

[7] Vgl. „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Bonn 2008

2.2 Juniorprofessuren

Bestandsaufnahme

	Juniorprofessuren	
	gesamt	Frauen in %
FB I	1	0
FB II	2	50
FB III	1	100
Gesamt	4	50

Entwicklung

Die Universität weist mit einem Frauenanteil an den Juniorprofessuren von 50 % gemessen am Bundesdurchschnitt (2006) mit 31,5 % auch in diesem Berichtszeitraum eine positive Bilanz auf.[8]

Da im Berichtszeitraum keine Neubesetzung einer Juniorprofessur erfolgt ist, ist hier keine Entwicklung bzw. Veränderung bezüglich des Frauenanteils zu verzeichnen. Die an den Promotionen orientierte Zielvorgabe von 40 % ist somit nach wie vor erfüllt.

Allerdings haben sich durch den Wegfall der C 1 Stellen, von denen im letzten Berichtszeitraum noch insgesamt sechs Stellen besetzt waren und in diesem nur noch eine Stelle besetzt ist, innerhalb der Fachbereiche Veränderungen ergeben. Fachbereich I erfüllt durch den Wegfall der C 1 Stellen, von denen hier zwei von drei mit Frauen besetzt waren, die Zielvorgabe von 46 % nicht mehr. Fachbereich II hingegen erfüllt durch den Wegfall einer C 1 Stelle, die mit einem Mann besetzt war, inzwischen seine Zielvorgabe von 47 %. Im Fachbereich III ist im Berichtszeitraum noch eine C 1 Stelle mit einem Mann besetzt, eine weitere mit einem Mann besetzte C 1 Stelle ist weggefallen. Erfasst man die besetzte C 1 Stelle mit, so liegt Fachbereich III mit einem Frauenanteil von 50 % deutlich über der Zielvorgabe von 23 %.

Allerdings kann aufgrund der geringen Anzahl von insgesamt nur vier Juniorprofessuren keine eindeutige Tendenz aufgezeigt werden, denn jede Neubesetzung in diesem Bereich führt sofort zu einer deutlichen Veränderung des prozentualen Frauenanteils. Alle Fachbereiche, auch diejenigen, die derzeit ihre Zielvorgabe erfüllt haben, sind daher gehalten, sich bei der Besetzung von Juniorprofessuren verstärkt um die Gewinnung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu bemühen.

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

- Qualifizierte Frauen sollen nach der Promotion gezielt weiter gefördert und ausdrücklich ermutigt werden, sich auf Juniorprofessuren oder Professuren an Fachhochschulen zu bewerben.

[8] Vgl. „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Bonn 2008

- Bei der Ausschreibung von Juniorprofessuren ist zu prüfen, wie das potentielle Spektrum von Bewerberinnen erreicht werden kann.
- Promovierte Wissenschaftlerinnen sollen bei der Entwicklung von Drittmittelprojekten unterstützt werden.
- Verbesserung der Vereinbarkeit einer Juniorprofessur mit familiären Aufgaben durch ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuung, familienfreundliche Arbeits- und Sitzungszeiten etc.

2.3 Habilitationen

Bestandsaufnahme

	Habilitationen 2003 - 2007	
	gesamt	Frauen in %
FB I	6	33,33
FB II	4	75
FB III	1	0
Gesamt	11	45,45

Entwicklung

Auch bei den Habilitationen weist die Universität Hildesheim im bundesweiten Vergleich bezüglich des Anteils von Frauen nach wie vor eine positive Bilanz auf. Mit 45,5 % liegt sie weit über dem Bundesdurchschnitt (2002 – 2006) von 22,3 % und immer noch deutlich über dem bundesweiten Frauenanteil von 24 % im Jahr 2007.[9]

Mit 45,5 % hat die Universität die angestrebte Zielvorgabe von 40 % erfüllt und damit das Potential an Wissenschaftlerinnen auf der vorherigen Qualifikationsstufe ausgeschöpft. Dies ist in erster Linie Fachbereich II geschuldet, der den Frauenanteil von 50 % auf 75 % gesteigert hat und damit weit über seiner Zielvorgabe von 47 % liegt. Fachbereich I hingegen stagniert bei 33 % und hat seine Zielvorgabe von 47 % nicht erreicht. Im Fachbereich III gab es nur eine Habilitation von einem Mann. Eine positive Entwicklung lässt sich aufgrund der geringen Anzahl nicht konstatieren.

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

- Promovierte Wissenschaftlerinnen und Habilitandinnen sollen in ihren Entscheidungsprozessen auf dem Weg zu einer Professur beraten und gefördert werden.

[9] Vgl. „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Bonn 2008

- 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.
- Ansonsten greifen hier im Wesentlichen die Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Juniorprofessuren (siehe Pkt. 2.2)

2.4 Promotionen

Bestandsaufnahme

	Promotionen 2003 - 2007[10]	
	gesamt	Frauen in %
FB I	32	46,87
FB II	30	56,66
FB III	15	40
Gesamt	77	49,35

Entwicklung

Die Universität Hildesheim weist im bundesweiten Vergleich beim Frauenanteil an den Promotionen nach wie vor eine positive Bilanz auf. Mit gut 49, % liegt sie weit über dem Bundesdurchschnitt (2002 – 2006) des Frauenanteils an den Promotionen von 38,8 %.[11] Selbst bei einem Vergleich mit dem Frauenanteil im Jahr 2006, in dem mit 40,9 % seit 1992 bundesweit der höchste Frauenanteil erreicht wurde, schneidet die Universität Hildesheim gut ab.

Hochschulintern ist im Berichtszeitraum kein Anstieg des Frauenanteils an den Promotionen (2003 – 2007) zu verzeichnen. Der Frauenanteil ist mit 50,5 % im letzten Berichtszeitraum und gut 49 % in diesem im Wesentlichen gleich geblieben . Die Erfüllung der Zielvorgabe von 57 %, die sich am Bundesdurchschnitt des Frauenanteils der Absolvierenden der an der Universität vertretenden Fächer orientiert, ist damit nicht erfolgt. Das bedeutet, dass immer noch qualifizierte Frauen auf dem Weg zur nächst höheren Qualifikationsstufe verloren gehen.

Differenziert nach Fachbereichen ergibt sich folgendes Bild: Fachbereich I hat den Frauenanteil bei den Promotionen mit knapp 47 % gehalten und liegt nach wie vor der Zielvorgabe von 63 %. Fachbereich II hat seinen Frauenanteil von 55,5 % auf 56,5 % leicht gesteigert, liegt aber weiterhin unter der Zielvorgabe von 67 %. Im Fachbereich III ist der Frauenanteil von 50 % auf 40 % gesunken. Die Erfüllung der Zielvorgabe von 50 % ist damit nicht mehr gegeben.

[10] Die hier aufgeführten Promotionen sind nach Kalenderjahren erfasst. Damit ist eine direkte Vergleichbarkeit mit den Daten der Bund Länder Kommission gegeben. Die Bundesstatistiken erfassen dagegen die Promotionen nach Studienjahren (Stichtag 1.10. eines Jahres). Die angegebenen Daten lassen sich daher nicht mit anderen Statistiken der Universität vergleichen, die sich an der Bundesstatistik orientieren.

[11] Vgl. „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Bonn 2008

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

- Qualifizierte Absolventinnen sollen im Rahmen ihres Studienabschlusses zu einer Weiterqualifikation in Forschung und Lehre ermutigt und über entsprechende Möglichkeiten informiert werden.
- Mit einem Mentoringprojekt mit Fokus auf Frauen mit Migrationshintergrund soll insbesondere das wissenschaftliche Potenzial dieser Gruppe genutzt werden.
- 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.
- Hier gelten auch die zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen vorgeschlagenen Maßnahmen (siehe Pkt. 2.6).

2.5 Promotionskollegs/ Promotionsstipendien

Bestandsaufnahme

Promotionskolleg	**Promotionsstipendien (Stand 30.11.2008)**	
	gesamt	Frauen in %
"Interkulturalität in Bildung, Ästhetik, Kommunikation"	15	73,33
DFG Graduiertenkolleg "Transnationale Soziale Unterstützung"	6	50
"Unterrichtsforschung"	8	62,5
"Produktionsräume ästhetischer Praxis"	6	50
Promotionstipendium vom Job-Center Hildesheim	1	100
Gesamt	36	63,9

Perspektive

In den Jahren 2007 und 2008 wurden an der Universität drei Promotionskollegs aus Hochschulmitteln und ein Promotionskolleg der DFG eingerichtet. In diesem Rahmen sind insgesamt 35 Promotionsstipendien vergeben, ein weiteres Stipendium wird über das Job-Center Hildesheim finanziert. Der Frauenanteil unter den StipendiatInnen insgesamt liegt bei 64 %, in den einzelnen Kollegs bewegt er sich zwischen 50 und 73 %.
Da die Kollegs in diesem Berichtszeitraum bzw. erst in 2008 eingerichtet wurden, kann hier keine Entwicklung aufgezeigt werden.

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

- Bei der Vergabe von Stipendien soll ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern angestrebt werden.
- Verbesserung der Vereinbarkeit einer Promotion mit familiären Aufgaben wie die Integration von, an der DFG orientierten, familiengerechten Standards in den Satzungen der Promotionskollegs.
- Einrichtung eines Promotionskollegs zu Gender und Bildung im Falle einer erfolgreichen Bewerbung im Professorinnenprogramm.
- Jährlich soll ein Promotionsstipendium für Frauen- und Genderforschung vergeben werden.

2.6 Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (E 13/ 13 Ü TVL)

Bestandsaufnahme

	Beschäftigte insgesamt		**Unbefristete Beschäftigte**		**Befristete Beschäftigte**		**Vollzeit Beschäftigte**		**Teilzeit Beschäftigte**	
	ges.	Frauen in %	ges	Frauen in %	ges	Frauen in %	ges	Frauen in %	ges	Frauen in %
FB I	46	63	5	60	41	63,4	21	61,9	25	64
FB II	25	52	5	60	20	50	12	41,7	13	61,5
FB III	40	22,5	2	50	38	21,1	32	21,9	8	25
Ges	111	45,9	12	58,3	99	44,4	65	38,5	46	56,5

Entwicklung

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einer befristeten Stelle der Endgeltgruppe 13 TVL, auf denen i. d. R. eine Promotion angestrebt wird, ist im Berichtszeitraum mit 44,4 % im Wesentlichen gleich geblieben. Er liegt damit weiterhin deutlich unter der am fachspezifischen Bundesdurchschnitt der Absolvierenden orientierten Zielvorgabe von 57 %. Das bedeutet, dass der bereits im letzten Berichtszeitraum eingetretenen Entwicklung mit einem von 76 % (Stand: 01.01.2000) auf rund 45 % gesunkenen Frauenanteil nicht wirksam entgegen gesteuert wurde.

Differenziert nach Fachbereichen sieht die Entwicklung wie folgt aus: Fachbereich I ist der einzige Fachbereich, in dem sich die oben beschriebene Entwicklung umgekehrt hat. Hier ist der Frauenanteil von 51,5 % auf 63,4 % deutlich angestiegen; die Zielvorgabe von 63 % ist somit erfüllt. Fachbereich II liegt mit einem von 52,5 % auf 50 % leicht gesunkenen Frauenanteil weiterhin unter der Zielvorgabe von 67 %. Im Fachbereich III ist der größte Einbruch zu

verzeichnen, hier ist der Anteil an Frauen von 34 % auf 21 % gesunken und die Zielvorgabe von 41 % bei weitem nicht erfüllt.

Die Verteilung des Frauenanteils bei den TVL 13 Stellen auf Teilzeit bzw. Vollzeit weist einen im wesentlichen konstanten Anteil von rund 57 % an den Teilzeitstellen und einen von 47 % auf 38,5 % deutlich gesunkenen Anteil an den Vollzeitstellen aus. In Zukunft sollte auf eine gleichmäßige Verteilung von Teil- und Vollzeitstellen auf Frauen und Männer hingewirkt werden, um Frauen wie Männer gleichermaßen darin zu unterstützen, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Nur mit einer konsequenten Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist die Erhöhung des Frauenanteils an wissenschaftlichen Spitzenpositionen zu erreichen. Die Universität insgesamt und die Fachbereiche im Besonderen sind daher gehalten deutliche Anstrengungen im Hinblick auf die Steigerung des Frauenanteils bei den TVL 13 Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen vorzunehmen.

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

- Qualifizierte Absolventinnen sollen gezielt gefördert und ausdrücklich ermutigt werden, sich auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben.
- 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.
- 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.
- 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.
- Ansonsten greifen hier auch die Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an den Promotionen (siehe Pkt. 2.4).

2.7 A 15/14/13 Stellen, unbefristete Stellen E 13/14/15 TVL, Lektor*inn*en in Forschung und Lehre

Bestandsaufnahme

	A 15		**A 14**		**A 13**	
	gesamt	Frauen in %	gesamt	Frauen in %	gesamt	Frauen in %
FB I	2	0	2	0	6	50
FB II	0	0	2	0	4	100
FB III	0	0	3	0	3	33,33
Gesamt	2	0	7	0	13	61,54

	TVL 13/ 13 Ü. (unbefristet)		**TVL 14 (unbefristet)**		**TVL 15 (unbefristet)**		**Lektor*inn*en (TVL 13/14, unbefristet)**	
	ges.	Frauen in %	ges.	Frauen in %	ges.	Frauen in %	ges.	Frauen in %
FB I	5	60	0	0	1	0	0	0
FB II	5	60	0	0	0	0	0	0
FB III	2	50	1	0	0	0	3	33,33
Gesamt	12	58,33	1	0	1	0	3	33,33

Entwicklung

A 13/14/15 Stellen:

Der Frauenanteil ist auch in diesem Berichtszeitraum bei den A 13 Stellen weiter angestiegen und zwar von 58 % auf 61,5 %. Er liegt damit wieder deutlich über der Zielvorgabe von 50 %.

Bei den A 14 Stellen ist hingegen, wie bereits im vorherigen Berichtszeitraum, keine Stelle mit einer Frau besetzt. Die seit dem Jahr 2000 rückläufige Tendenz des Frauenanteils bei den A 14 Stellen hat sich damit fortgesetzt.

Bei den A 15 Stellen ist nach wie vor keine mit einer Frau besetzt.

Bei zukünftigen Beförderungen nach A 14 bzw. A 15 sind daher verstärkt gleichstellungsrelevante Aspekte zu beachten um hier mittelfristig mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erzielen.

TVL 13/14/15 Stellen (unbefristet):

Bei den unbefristeten TVL 13 Stellen (ehemals unbefristete BAT II a Stellen) ist der Frauenanteil von 50 % auf 58 % gestiegen, die Zielvorgabe von 50 % ist somit nach wie vor erfüllt.

Bei den höher dotierten TVL 14 und 15 Stellen (ehemals BAT I a/ I b Stellen) ist wie auch im letzten Berichtszeitraum keine der Stellen mit einer Frau besetzt. Da es sich dabei nur um zwei Stellen handelt und diese unbefristet besetzt sind, besteht hier z. Zt. wenig Handlungsspielraum.

Stellen für *Lektorinnen*:

Auf Grund der geringen Anzahl von drei Stellen und der Tatsache, dass diese Stellen alle unbefristet besetzt sind, ist es weder sinnvoll noch möglich eine Entwicklung bzw. Veränderung aufzuzeigen.

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

- Es werden transparente Kriterien für Beförderungen entwickelt und kommuniziert.
- Frauen sollen bei gleichwertiger Qualifikation bei Beförderungen von A 13 nach A 14 bzw. von A 14 nach A 15 bevorzugt berücksichtigt werden.
- Entsprechend qualifizierte Frauen sollen ausdrücklich ermutigt werden, sich auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben.

2.8 Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Bestandsaufnahme

	TVL 14		**TVL 13/ 13 Ü.**		**TVL 11**		**TVL 10**		**TVL 10-14 gesamt**	
	ges	Frauen in %	ges.	Frauen in %	ges.	Frauen in %	ges.	Frauen in %	ges.	Frauen in %
FB I	0	0	8	25	6	83,33	0	0	14	50
FB II	0	0	6	50	31	38,71	2	0	39	38,46
FB III	8	25	12	75	1	100	0	0	21	57,14
Gesamt	8	25	26	53,85	38	47,37	2	0	74	45,95

Entwicklung

Die Anzahl der Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) ist im Laufe von zwei Jahren von 17 Stellen (am 31.12.2005) auf 74 Stellen (am 31.12.2007) stark angestiegen. Bedingt ist diese starke Zunahme durch die Einführung von Studienbeiträgen, die ausschließlich zur Verbesserung der Lehre eingesetzt werden.

Zudem ist durch Inkrafttreten des neuen Tarifvertrags-Länder eine Ausdifferenzierung der Endgeltgruppen erfolgt. Daher wird dieser Beschäftigtengruppe mit der hier vorliegenden Fortschreibung erstmals ein eigener Abschnitt gewidmet.

Im Berichtszeitraum hat sich der Frauenanteil an den Stellen für LfbA von 25 % auf knapp 46 % gesteigert und sich der Zielvorgabe von 50 % deutlich genähert. Fachbereich I und III haben die Zielvorgabe sogar erreicht, für Fachbereich II besteht noch Handlungsbedarf.

Vor dem Hintergrund der gesunkenen Anzahl von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf TVL 13 Stellen bleibt zu beobachten, ob zu Lasten der Qualifikationsstellen verstärkt Frauen auf LfbA Stellen, die in erster Linie der Lehre dienen, eingestellt werden. Sollte sich diese Tendenz fortsetzen, so gehen auf diesem Wege qualifizierte Frauen dem wissenschaftlichen Nachwuchs verloren. Dieser Entwicklung entgegen zu steuern, sollte im Kontext der Besetzung von Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen ein Handlungsschwerpunkt der Fachbereiche sein (vgl. auch Pkt. 2.6).

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

- 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.

2.9 Externe Lehrbeauftragte

Durch Lehraufträge können angehende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wertvolle Lehrerfahrung, eine wichtige Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere, sammeln. Daher ist die Verteilung der vergebenen Lehraufträge an Frauen und Männer erstmals im Gleichstellungsplan dokumentiert.

Bestandsaufnahme

	Externe Lehraufträge	
	gesamt	Frauen in %
FB I	88	38,63
FB II	87	48,27
FB III	77	36,36
ZFW	4	100
Verwaltung	9	77,77
Gesamt	265	43,4

Perspektive

Da zu den Lehrbeauftragten in den zurückliegenden Fortschreibungen des Gleichstellungsplans keine Daten erhoben wurden, kann eine Entwicklung hier nicht aufgezeigt werden.

Ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter bei den Lehrbeauftragten hat lediglich Fachbereich II annähernd erreicht.
Da Lehraufträge zum einen die Möglichkeit bieten Erfahrungen und Kompetenzen in der Leh-

re zu sammeln und zum anderen eine Anbindung in universitäre Strukturen und Netzwerke mit sich bringen, ist die Vergabe von Lehraufträgen an Frauen im weitesten Sinne ein Instrument zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Fachbereiche, insbesondere Fachbereich I und Fachbereich III sind daher gehalten in Zukunft verstärkt Lehraufträge an Frauen zu vergeben.

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

- Verstärkte Suche nach qualifizierten Frauen bei der Vergabe von Lehraufträgen
- Ausschreibung von Lehraufträgen über fachspezifische Verteiler

3. Absolvierende und Studierende

3.1 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Tätigkeit als studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskraft ist oft der erste Schritt in Richtung einer wissenschaftlichen Karriere, daher wird für diesen Beschäftigungsbereich das Geschlechterverhältnis erstmals im Gleichstellungsplan dokumentiert.

Bestandsaufnahme

	Wissenschaftliche Hilfskräfte		**Studentische Hilfskräfte**	
	gesamt	Frauen in %	gesamt	Frauen in %
FB I	18	66,67	116	81,9
FB II	4	50	97	73,2
FB III	18	55,56	93	54,84
ZFW	1	100	6	100
Bibliothek	0	0	20	70
Rechenzentrum	0	0	11	0
Verwaltung	5	80	32	59,38
Gesamt	46	63,04	375	68,63

Perspektive

Da in den zurückliegenden Fortschreibungen des Gleichstellungsplans keine Daten zu studentischen Hilfskräften erhoben wurden, kann hier keine Entwicklung aufgezeigt werden.

Entsprechend der hohen Anzahl an weiblichen Studierenden in den meisten Studiengängen der Universität, sind auch bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften Frauen in nahezu allen Organisationseinheiten überrepräsentiert. Eine ausgewogene Verteilung der Geschlechter bei den Hilfskräften kann nur mit einer gleichmäßigeren Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Studiengänge erreicht werden (siehe Pkt. 3.3).
Einzige Ausnahme bildet das Rechenzentrum in dem ausschließlich Männer als studentische Hilfskräfte beschäftigt sind. Gerade aber in einem technisch orientierten Arbeitsbereich, ist die Einstellung von Frauen als studentische Hilfskräfte wichtig, um einen männlich besetzten Arbeitsbereich aufzubrechen. Das Rechenzentrum sollte sich daher in Zukunft verstärkt darum bemühen Frauen als studentische Hilfskräfte zu gewinnen.

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

- Hochschulinterne öffentliche Ausschreibung von Stellen für studentische Hilfskräfte an Infobrettern, auf der Homepage und über fachspezifische Verteiler (z. B. Fachschaftsverteiler)

3.2 Absolvierende

Bestandsaufnahme

Studiengang/ Prüfung	**Absolvierende im Studienjahr 2005/2006 (1.10.2005 – 30.9.2006)**	
	gesamt	Frauen in %
1. Staatsprüfung für das Lehramt an Grund-, Haupt- u. Realschulen	303	88,1
1. Staatsprüfung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen	0	0
Erweiterungsprüfung LGHR	0	0
Erweiterungsprüfung LAGH	0	0
Erweiterungsprüfung LRS	0	0
Erweiterungsprüfung LGymn.	17	52,9
Erweiterungsprüfung LASO	1	100
Erweiterungsprüfung LBS	0	0
Weiterbildungsprüfung LRS	0	0
Sozialpädagogik Diplom	50	76
Sozialpädagogik BA	2	100
Philosophie Magister Artium	0	0
Kulturwissenschaft und ästhetische Praxis Diplom	92	81,5
Kreatives Schreiben u. Kulturjournalismus Diplom	1	100
Szenische Künste Diplom	1	100
Internationale Fachkommunikation Diplom	24	87,5
Internationale Kommunikation und Übersetzen Bachelor	36	94,4
Internationale Fachkommunikation – Sprachen und Technik MA	1	100
Informatik Diplom (auslaufend)	1	0
Informationsmanagement/ Informationstechnologie Bachelor of Science	18	22,2
Informationsmanagement/ Informationstechnologie Master of Science	13	30,8
Internationales Informationsmanagement Magister Artium	73	75,3
Informationstechnologie Master of Science	0	0
Gesamt	633	81

Entwicklung

Der Frauenanteil an den Absolvierenden aller Studiengänge der Universität Hildesheim liegt bei 81 % und ist damit zum einen seit dem vorletzten Berichtszeitraum (2000 – 2002) konstant und liegt zum anderen über der an den Studierenden orientierten Zielvorgabe von 77 %.

Bei einer differenzierten Betrachtung der Studiengänge ist festzuhalten, dass der Frauenanteil an den Absolvierenden in fast allen Studiengängen nahezu unverändert ist oder nur zu vernachlässigende Schwankungen von 1 - 7,5 % nach unten bzw. oben aufweist. Die Studiengänge, in denen ein leichter Anstieg zu verzeichnen ist, überwiegen dabei.
Eine relevante Veränderung ist lediglich im B Sc Studiengang IM/IT festzustellen. Hier ist der Absolventinnenanteil im Berichtszeitraum von 37 % auf 22,2 % deutlich gesunken. Auch wenn der Frauenanteil damit noch leicht über der Zielvorgabe von 21 % liegt, besteht für den Fachbereich eindeutig Handlungsbedarf.

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

- Um genauere Aussagen über die Entwicklung des Studienabschlussverhaltens von Frauen und Männern zu erhalten, sollen regelmäßig differenziert die Zahl der Absolvierenden sowie der Studienabbrecher/innen in den einzelnen Studiengängen erhoben werden.
- Ansonsten greifen hier im Wesentlichen die Maßnahmen für die Studierenden (siehe Pkt. 3.3)

3.3 Studierende

Bestandsaufnahme

Studiengang	Studierende im WS 2007/08	
	gesamt	Frauen in %
Grundständige Studiengänge:		
Lehramt an Grund-, Haupt- u. Realschulen (auslaufend)	217	77,42
LGHR Erweiterungsprüfung (auslaufend)	3	66,67
2-Fach Bachelor – Studiengänge, Ziel Lehramt nach 1. Studienfach	1288	79,19
2-Fach-Master-Studierende insgesamt	278	84,53
Erziehungswiss. Fachrichtung Erziehungswissenschaft BA	120	90
Erziehungswiss. Fachrichtung Sozialpädagogik/ Org.päd. BA	188	87,23
Pädagogische Psychologie B Sc	105	90,48
Erziehungswiss. Fachrichtung Erziehungs-wissenschaft MA	36	91.67
Erziehungswiss. Fachrichtung Sozialpädagogik/ Org.päd. MA	55	90,91
Pädagogische Psychologie M Sc	37	91,89
Sozialpädagogik Dipl. (auslaufend)	96	77,08
Philosophie Magister artium (auslaufend)	8	62,5
Philosophie – Künste – Medien BA	68	66,18
Philosophie – Künste – Medien MA	2	0
Kulturwissenschaft u. ästhetische Praxis Dipl.	698	81,09
Kreatives Schreiben u. Kulturjournalismus Dipl.	77	59,74
Szenische Künste Dipl.	77	63,64
Internationale Fachkommunikation Dipl.	117	82,05
Internationale Kommunikation und Übersetzen BA	386	89,12
Internationale Fachkommunikation – Sprachen und Technik MA	28	100
Internationales Informationsmanagement MA	459	76,03
Informationsmanagement/ Informationstechnologie B Sc	166	24,1
Informationsmanagement/ Informationstechnologie M Sc	59	22,03
Wirtschaftsinformatik B Sc	38	18,42
Informatik Dipl. (auslaufend)	1	0
Transdisziplinäre Anthropologie M Sc	6	66,67

Studiengang	Studierende im WS 2007/08	
	gesamt	Frauen in %
Weiterbildende Studiengänge:		
Fernstud. Ev. Theologie	18	77,78
Fernstud. Kath. Theologie	10	60
Informationstechnologie (BIT) M Sc	10	20
Organization Studies MA	2	100
Promotion	38	63,16
Gesamt	4691	77,23

Entwicklung

Bedingt durch ihr Profil weist die Universität einen unverändert hohen Studentinnenanteil von rund 77 % auf. Die Zielvorgabe von 50 % ist damit nach wie vor erfüllt.

Der Frauenanteil in nahezu allen Studiengängen liegt zwischen 60 % und 90 % und weist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum nur leichte Schwankungen auf. Auffällig ist lediglich der starke Anstieg des Frauenanteils im Master Studiengang Internationale Fachkommunikation – Sprachen und Technik auf 100 % (vorher 81 %).
Auch in den Philosophie Studiengängen ist ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen. Beobachtet werden sollte die Entwicklung im neuen Master Studiengang Philosophie – Medien – Künste. Hier kann z. Zt. auf Grund der geringen Studierendenzahl noch keine Aussage getroffen werden.
Einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil weisen lediglich die Studiengänge Informationsmanagement/Informationstechnologie (IM/IT), Wirtschaftsinformatik und der Weiterbildungsstudiengang Informationstechnologie auf. Der Frauenanteil im B Sc Studiengang IM/IT ist im Berichtszeitraum von 21 % auf 24 % zwar leicht angestiegen, lag aber im SoSe 2003 noch bei 28 % und kann damit insgesamt keine ansteigende Entwicklung verzeichnen. Der Studentinnenanteil im M Sc Studiengang IM/IT, der im letzten Berichtszeitraum mit 36 % für einen eher von Männern angewählten Studiengang einen recht hohen Frauenanteil hatte, ist auf 22 % gesunken. Für beide IM/IT Studiengänge besteht deutlicher Handlungsbedarf im Sinne der unten aufgeführten Maßnahmen.
Der Studiengang Wirtschaftsinformatik weist mit 18 % und der Weiterbildungsstudiengang Informationstechnologie mit 20 % (vorher 31 %) den geringsten Frauenanteil aller Studiengänge an der Universität Hildesheim auf. Beide fallen jedoch auf Grund der geringen Studierendenzahlen quantitativ wenig ins Gewicht.

Insgesamt ist festzuhalten, dass in den meisten Studiengängen der Frauenanteil weit über 50 % liegt und damit nicht von einer ausgewogenen Verteilung der Geschlechter gesprochen werden kann. Ziel der Universität Hildesheim ist es, dass sich Frauen und Männer langfristig gleichmäßiger auf die verschiedenen Studiengänge verteilen und Geschlechterstereotypen weniger wirksam sind. Es sollen daher Konzepte für Maßnahmen entwickelt werden, durch die Jungen für ein Studium in einem bislang eher weiblich konnotierten Fach begeistert wer-

den können.[12]
Gleichzeitig gilt es den Frauenanteil, in den Studiengängen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, durch geeignete Maßnahmen zu steigern und Studentinnen aller Studiengänge bis zu einem erfolgreichen Abschluss zu fördern

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

- Entwicklung und Durchführung eines Projekts um mittelfristig mehr Männer für die Lehramtsausbildung an Grund- und Hauptschulen zu gewinnen.
- 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
- 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.
- Integration von Genderaspekten in Module des Angebots an fachübergreifenden Schlüsselkompetenzen sowie Entwicklung eines Moduls zum Thema „gender and diversity“.
- Weiterbildungsangebote für Studentinnen und Absolventinnen wie z.B. Berufs- und Karriereplanung, Bewerbungstraining.

[12] Solch ein Engagement sollte allerdings erst nach einer Prüfung der bundesweiten Arbeitsmarktlage für Akademiker*innen* erfolgen. Solange sich nicht im gleichen Zug eher männlich konnotierte Studien- und Arbeitsbereiche für Frauen öffnen, würde eine Förderung von Jungen in den traditionell von Frauen gewählten Studiengängen Akademikerinnen generell den Zugang zum Arbeitsmarkt weiter erschweren, statt erleichtern. Die Unterrepräsentanz von Männern z.B. in den Lehramtsstudiengängen ist zudem nicht mit geringeren Berufs- und Aufstiegschancen für Männer verbunden. Im Gegenteil, männliche Studierende haben gute Chancen, Leitungsfunktionen in Schulen übernehmen zu können.

4. Nichtwissenschaftliches Personal

4.1 Mitarbeiter*inn*en im technischen und Verwaltungsdienst, im Bibliotheksdienst sowie im wissenschaftlichen Dienst in den zentralen Einrichtungen

Bestandsaufnahme

	FB I		FB II		FB III		ZFW		Bibliothek		Rechen-zentrum		zentr. Ver-waltung	
	ges	Frau-en i. %	ges	Frauen i. %	ges	Fr. i. %	ges	Fr. i. %	ges	Frauen i. %	ges	Frau-en i. %	ges	Frauen i. %
Verwaltungs und Bib-lio-thek sdienst														
W 3													**2**	**0**
A 15									**1**	**0**	**1**	**0**		
A 14													**1**	**100**
A 13									**1**	**0**	**1**	**0**	**2**	**0**
A 11									**2**	**0**				
A 10									**1**	**0**				
A 9									**1**	**100**			**1**	**0**
A 7									**1**	**100**				
TVL 15							**1**	**0**						
TVL 14							**2**	**0**			**1**	**0**	**3**	**66,7**
TVL 13			**2**	**0**	**1**	**100**	**5**	**80**					**15**	**73,3**
TVL 12			**1**	**0**									**2**	**50**
TVL 11			**2**	**100**	**4**	**0**					**5**	**0**	**8**	**37,5**

	FB I		FB II		FB III		ZFW		Bibliothek		Rechen-zentrum		zentr. Ver-waltung	
	ges	Frau-en i. %	ges	Frauen i. %	ges	Fr. i. %	ges	Fr. i. %	ges	Frauen i. %	ges	Frau-en i. %	ges	Frauen i. %
TVL 10	1	0			1	0								
TVL 9	1	0	1	0					11	81,8			14	71,4
TVL 8			2	50	4	100					1	0	6	33,3
TVL 7													1	0
TVL 6			3	33,3	1	100			10	90	1	100	13	61,5
TVL 5	9	100	4	100	11	100	2	100	3	100			10	80
TVL 4													2	100
TVL 3					1	100							1	0
TVL 2									7	71,4			1	0
Auszubildende									1	100	2	0		

Entwicklung

Der Anteil von Frauen im gesamten Verwaltungs- und Bibliotheksdienst ist im Berichtszeitraum mit knapp 63 % gegenüber 64 % im letzten Berichtszeitraum im Wesentlichen konstant geblieben. Damit ist die Zielvorgabe von 50 % gut erfüllt, was in diesem für Frauen typischen Arbeitsbereich zu erwarten ist. Hier lohnt eine nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen differenzierte Betrachtung mit besonderem Blick auf Leitungspositionen.

Da im Jahr 2006 ein neuer Tarifvertrag in Kraft getreten ist (Ablösung des BAT durch den TV Länder), ist eine direkte Vergleichbarkeit der Daten der Angestellten mit denen des letzten Berichtszeitraums nicht möglich. Eine Entwicklung kann daher nur in groben Zügen aufgezeigt werden. Zudem wurde der Manteltarifvertrag für die Arbeiter/innen abgeschafft und diese in den neuen Tarifvertrag für die Angestellten aufgenommen, so dass eine Differenzierung zwischen Angestellten und ArbeiterInnen nicht mehr möglich ist.

A 7 bis A 15 Stellen und W 3 Stelle:

Hier sind einerseits nur wenige Veränderungen zu verzeichnen, da es sich um unbefristete Stellen handelt und andererseits ist auf Grund der geringen Anzahl an Stellen jede kleine Veränderung prozentual gleich deutlich spürbar.
So ist durch den Weggang der Leiterin der Bibliothek und die Neubesetzung der Stelle mit einem Mann sowie die Besetzung einer A 13 Stelle in der Verwaltung mit einem Mann der Frauenanteil im Berichtszeitraum von 28,5 % auf 20 % gesunken.

Insgesamt nimmt der Frauenanteil mit der Höhe der Besoldung deutlich ab. Im Berichtszeitraum ist er in den Besoldungsgruppen A13 – A 15 und W 3 zudem von 25 % auf 11 % gesunken. Trotz einer Beförderung einer Frau nach A 14 ist von neun Stellen nur eine mit einer Frau besetzt.

Für die Bibliothek, das Rechenzentrum und die Verwaltung besteht damit bei zukünftigen Neubesetzungen und Beförderungen ein deutlicher Handlungsbedarf bezüglich der Erfüllung der Zielvorgabe von 50 %.

TVL Entgeltgruppe 2 - 14:

In dieser Beschäftigtengruppe ist der Frauenanteil, wie auch im letzten Berichtszeitraum, weiter gesunken und zwar von 70 % auf 65,5 %. Allerdings ist auf Grund des neuen Tarifvertrags die Vergleichbarkeit mit den Daten des letzten Berichtszeitraums nur begrenzt gegeben und eine Aussage daher schwierig. Möglicherweise lässt sich der rückläufige Frauenanteil mit der Zusammenführung der Gruppe der Arbeiter/innen, die traditionell einen hohen Männeranteil aufweist, mit den Angestellten erklären.

Da die Vergütung der Beschäftigten in diesem Bereich sehr unterschiedlich ist, lohnt sich hier eine differenziertere Betrachtung:
Im einfachen Dienst (Entgeltgruppen 1 -5) und mittleren Dienst (Entgeltgruppen 5 – 9)[13] ist der Frauenanteil generell sehr hoch (zwischen 50 % und 100 %). In den Entgeltgruppen fünf und sechs, in denen die Angestellten in den Sekretariaten eingruppiert sind, liegt der Frauenanteil sogar zwischen 71 % und 95 %. Auch in der Entgeltgruppe 9 sind Frauen mit 70 % stark vertreten. Hier handelt es sich fast durchgängig um Stellen im Bibliotheks- und Verwaltungsdienst, die wie die o. g. Sekretariatsstellen zu den typischen Frauendomänen zählen.
Im gehobenen und höheren Dienst, dem die Entgeltgruppen TVL 9 – 15 zugeordnet sind, hingegen bewegt sich der Frauenanteil zwischen 0 % und 33 % und liegt damit deutlich unter der Zielvorgabe von 50 %.
Eine Ausnahme bildet lediglich die Entgeltgruppe 13 mit einem Frauenanteil von 69,6 %. Dies ist der Verwaltung mit einem Frauenanteil von rund 73 % und der ZFW mit 80 % zu verdanken.

Insgesamt ist festzustellen, dass Frauen im gehobenen und höheren Dienst deutlich schwächer vertreten sind als im einfachen und mittleren Dienst und die Zielvorgabe von 50 %, mit Ausnahme der Entgeltgruppe 13, hier nicht erfüllt ist. Die Universität ist daher gehalten bei

[13] Die jeweils letzte Entgeltgruppe einer Dienstgruppe wird im Sinne einer Verzahnung auch der jeweils folgenden Dienstgruppe zugeordnet.

zukünftigen Neubesetzungen von Stellen im gehobenen und im höheren Dienst sowie bei Höhergruppierungen Frauen verstärkt zu berücksichtigen.

Auszubildende:

An der Universität sind drei Auszubildende - eine Frau in der Bibliothek und zwei Männer im Rechenzentrum - beschäftigt. Der Frauenanteil ist im Berichtszeitraum von 50 % auf 33 % gesunken und liegt somit unter der Zielvorgabe von 50 %.
Dies ist auf den kontinuierlichen Rückgang der weiblichen Auszubildenden im Rechenzentrum zurück zu führen. Der Frauenanteil der Auszubildenden zum/ zur Fachinformatiker/in lag im Rechenzentrum in den letzten Jahren stets zwischen 33 % und 50 %. In diesem Berichtszeitraum ist erstmalig keine weibliche Auszubildende beschäftigt. Laut Bericht des Rechenzentrums liegt dies zum einen an der Reduzierung der Ausbildungsplätze im Rechenzentrum und zum anderen an einem Rückgang an qualifizierten weiblichen Bewerberinnen (vgl. Pkt. 6.6).

Maßnahmen zwecks Erreichung der Zielvorgaben

- Es werden Maßnahmen zur Förderung und Qualifizierung von Frauen im technischen und Verwaltungsdienst im Rahmen der Weiterbildung der Universität durchgeführt.
- 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.
- Es werden transparente Kriterien für Beförderungen und Höhergruppierungen entwickelt.
- Frauen sollen bei gleichwertiger Qualifikation bei Beförderungen und Höhergruppierungen bevorzugt berücksichtigt werden.
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Einführung von Telearbeit als Pilotprojekt, flexible Arbeitszeitgestaltung und einem ausreichenden Angebote zur Kinderbetreuung.

5. Inkrafttreten

Der vorliegende Frauenförderplan tritt nach der Verabschiedung durch den Senat und der Zustimmung des Personalrates in Kraft.

Teil II

Bericht des Fachbereichs I – Erziehungs- und Sozialwissenschaften

Zur Entwicklung des Frauenanteils in den verschiedenen Status- und Beschäftigtengruppen ergibt sich nach dem Vergleich der Statistiken des FB I vom 1.1.2006 und vom 31.12.2007 folgendes Bild:

Obwohl die Anzahl der Stellen im Bereich der Professuren von 21 (2006) auf 19 (2007) zurückging, erhöhte sich die Anzahl der weiblichen Stelleninhaberinnen von 7 (2006) auf 8 (2007).

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeitenden/Mittelbau stieg die Stellenzahl von 50 (2006) auf 74 (2007) an. Der Anteil der Stelleninhaberinnen erhöhte sich von 25 auf 42.

Im Bereich der MTV reduzierte sich die Zahl der Stellen von 14 (2006) auf 11 (2007). Die Zahl der weiblichen Mitarbeitenden ging von 11 (2006) auf 9 (2007) zurück.

Promotionen und Habilitationen

1. Promotionen

			Frauenanteil:
1.1. – 31.12.2006	m = 1	w = 6	85,8 %
1.1. – 31.12.2007	m = 3	w = 5	71,5 %
			Gesamt: 15

2. Habilitationen

			Frauenanteil
1.1. – 31.12.2006	-	-	0 %
1.1. – 31.12.2007	m = 1	w = 1	50 %
			Gesamt: 2

Frauenfördernde Maßnahmen

Lehre

Institut für Erziehungswissenschaft, Abteilung Allgemeine Erziehungswissenschaft

Prof. Dr. Meike Baader:

- Väter und ihre Rolle im Erziehungsprozess (SoSe 2006)
- Männer als Erzieher? Forschungsseminar (SoSe 2007)

PD Dr. Elisabeth Tuider (Gastprofessur über das Maria-Goeppert-Mayer-Programm zur Förderung der internationalen Frauen- und Geschlechterforschung):

- Ausländerpädagogik, Interkulturelle Pädagogik, Diversity Education: Pädagogische Theorien und Konzepte in der Zuwanderungsgesellschaft (WiSe 2007/08)
- Von Race-Class-Gender zu Intersectionality (WiSe 2007/08)
- Einführung in Gender-Studies (WiSe 2007/08)
- Zur sozialen Konstruktion von Weiblichkeit und Männlichkeit in der Einwanderungsgesellschaft (WiSe 2007/08)

PD Dr. Helma Lutz (Gastprofessur über das Maria-Goeppert-Mayer-Programm zur Förderung der internationalen Frauen- und Geschlechterforschung):

- Differenz in der Erziehungswissenschaft: Kultur, Geschlecht, Ethnizität und Klasse (WiSe 2005/06)
- Methodenwerkstatt: Geschlecht als Variable der qualitativen Forschung am ZiF Hildesheim (WiSe 2005/2006)
- Heterogenität als Normalfall. Einführung in die Pädagogik der Vielfalt (WiSe 2005/2006)
- Einführung in die interdisziplinäre Geschlechterforschung (WiSe 2005/06)
- Methodenwerkstatt: Geschlecht als Variable der qualitativen Forschung am ZiF Hildesheim (SoSe 2006)
- Internationalisierte Lebensläufe – Transnationale Biographie (SoSe 2006)
- Das Bild der Migrantin in der (erziehungswissenschaftlichen) Forschung (SoSe 2006)
- Alltagsrassismus, Bildung und Geschlecht (SoSe 2006)

Dr. Cornelie Dietrich: Mädchen in der Adoleszenz (SoSe 2006)

Christin Sager: Lektüreseminar Philippe Ariès (SoSe 2006)

Institut für Philosophie

PD Dr. Hilge Landweer (Gastprofessur über das Maria-Goeppert-Mayer-Programm zur Förderung der internationalen Frauen- und Geschlechterforschung):

- Geschlechtlicher Habitus in Wissenschaftskulturen. „Gender Studies“ als Wissenschaftsforschung I (Vorlesung, SoSe 2006)
- Familie und Geschlechterverhältnisse in biopolitischer Perspektive. Feministische Gesellschaftstheorie II (WiSe 2006/07)
- Zur Sozialität von Emotionen. Zur Geschichte von Geschlechterkonzeptionen II (WiSe 2006/07)
- Methodenprobleme und Wissenschaftstheorie der Geschlechterforschung. „Gender Studies“ als Wissenschaftsforschung II

Institut für Geschichte

Prof. Dr. Michael Gehler: Bertha von Suttner - Eine Frau für den Frieden (SoSe 2007)

Institut für Evangelische Theologie

Renate Hofmann: „Mädchen sind anders, Jungen auch!“ – Genderaspekte im Religionsunterricht (Kompaktseminar 14.-16.07.2006)

Themen der Feministischen Theologie bzw. theologischen Frauenförderung sind in fast allen Lehrveranstaltungen integraler Bestandteil, insbesondere in Lehrveranstaltungen zu Fragen der religiösen Sozialisation von Kindern und Jugendlichen und zu Themen der Exegese und Theologie des Alten und Neuen Testaments.

Institut für Psychologie

Cathleen Kappes: Geschlecht, Entwicklung und Gesellschaft (WiSe 2007/08)

Institut für Sozial- und Organisationspädagogik

G. Hupka: Der lange Weg zur Chancengleichheit für Frauen (SoSe 2006)

Organisation der Ringvorlesung ‚Vaterschaft im Wandel – geschlechtertheoretische Perspektiven’ gemeinsam mit Anja Wolde, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, und PD Dr. Mechthild Bereswil (SoSe 2006)

S. Mottaghian-Milani: Organisationen und Geschlechterhierarchie (WiSe 2006/07)

A. Oppermann: Geschlecht und Emotion in Organisationen (WiSe 2006/07)

M. Zeller: Geschlechterspezifische Ansätze in der Kinder- und Jugendhilfe (WiSe 2006/07)

T. Noack: Nancy Fraser und der Diskurs um soziale Gerechtigkeit in der Sozialpädagogik (SoSe 2007)

N. Roman: Gender Mainstreaming in der aktiven Arbeitsmarktpolitik (WiSe 2007/08)

Gender-Aspekte werden auch im mehreren allgemeinen Veranstaltungen als Teilthemen behandelt; diese werden hier nicht ausdrücklich aufgeführt.

Forschung

Institut für Evangelische Theologie

Abschluss der Habilitation von C. Jochum-Bortfeld zur Anthropologie des Markusevangeliums (mit einem klaren Schwerpunkt in der Feministischen Theologie); Mai 2006

Institut für Erziehungswissenschaft, Abteilung Angewandte Erziehungswissenschaft und Allgemeine Didaktik

Betreuung des Promotionsprojekts von Kathrin Weise zur Systemgenese des höheren Mädchenbildungswesens am Beispiel der Stadt Hildesheim 1805 – 1932

Institut für Sozial- und Organisationspädagogik

Bachelorarbeiten (2006):

Annika Schneemann: Die Bedeutung der Emotionsarbeit für die Konstruktion der Geschlechterverhältnisse anhand des Beispiels Arbeitswelt

Imke Böller: Väter und Erziehungsurlaub

Katrin Jäser: Betriebseigene bzw. betrieblich unterstützte Kinderbetreuungsmaßnahmen in kleinen und mittleren Unternehmen aus Sicht der Unternehmensleitung

Claudia Briebsch: Das Tagesbetreuungsausbaugesetz und seine Umsetzung am Beispiel der Stadt Hildesheim

Wiebke Stärk: Jugendliche im Fokus: Genderinszenierungen in der Offenen Jugendarbeit - Ethnographische Fallstudie zur Nutzung von digitalen Medien in der Offenen Jugendarbeit

Diplomarbeiten (2006/07):

Breitenbach: Lesbische Lebensweise und Alter. Netzwerke und soziale Unterstützung älterer, lesbischer Frauen

Kaps: Häusliche Gewalt in heterosexuellen Partnerschaften – der Mann als Opfer, die Frau als Täterin!

Dagmar Siko: Vaterrolle im Wandel – Die Bedeutung des Vaters heute

Romy Ließner: Begegnung mit meiner Religion – Zum Selbstbild muslimischer Mädchen im Raum Hannover

Promotion:

Katy Dieckerhoff: Audiovisuelle Vernehmung kindlicher Opferzeugen sexuellen Missbrauchs im Strafverfahren - Rechtlicher Diskurs, Analyse aussagepsychologischer Erkenntnisse und empirische Untersuchung zu den Einflussfaktoren auf die praktische Umsetzung des Zeugenschutzgesetzes

Im Rahmen des DFG-Projekts ‚Gesprächspraktiken in Job Centern im Rechtkreis des SGB II (Bereich der unter 25-jährigen) - eine konversationsanalytische Studie' untersucht die Mitantragstellerin Ute Karl Genderaspekte der Gesprächspraktiken.

Publikationen

Institut für Sozial- und Organisationspädagogik

Karl, Ute: Alter(n)sdiskurse - Vom aktiven zum profilierten, unternehmerischen Selbst. In: Maurer, Susanne/Weber, Susanne: Gouvernementalität und Erziehungswissenschaft, Wiesbaden: VS 2006. (Gender-Aspekt: Gender und bürgerschaftliches Engagement)

Bereswill/Scheiwe/Wolde (Hrsg.) Vaterschaft im Wandel – Multidisziplinäre Analysen und Perspektiven aus geschlechtertheoretischer Sicht, Weinheim 2006. Buchpublikation auf der Grundlage einer Ringvorlesung an der Universität Hildesheim.

Scheiwe, Kirsten: Vaterbilder im Recht seit 1900 – Über die Demontage väterlicher Vorrechte, Gleichstellung nichtehelicher Kinder, alte und neue Ungleichheiten, in: Bereswill/Scheiwe/Wolde (Hrsg.) Vaterschaft im Wandel – Multidisziplinäre Analysen und Perspektiven aus geschlechtertheoretischer Sicht, Weinheim 2006, S. 37-56.

„Rechtspolitische Ziele und rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten eines Elterngeldes", (Zus. mit Christine Fuchsloch), in: Zeitschrift für Rechtspolitik (ZRP), Nr.2/2006, 39. Jg., S. 37-40.

Scheiwe, Kirsten (Hrsg.): Soziale Sicherungsmodelle revisited – Existenzsicherung durch Sozial- und Familienrecht und ihre Geschlechterdimensionen, Baden-Baden 2007.

Scheiwe, Kirsten: Existenzsicherung zwischen Sozial- und Familienrecht in der BRD – individualisiert, ehebezogen, familialistisch, care-orientiert? Ein Beitrag mit rechtsvergleichenden Anmerkungen, in: Scheiwe, K. (Hrsg.): Soziale Sicherungsmodelle revisited, Baden-Baden 2007, S. 95-112.

Scheiwe, Kirsten: Einleitung: Sozialpolitische Modelle der Existenzsicherung durch Sozial- und Familienrecht – Analysen ihrer Geschlechterdimensionen, in: Scheiwe, K. (Hrsg.): Soziale Sicherungsmodelle revisited, Baden-Baden 2007, S. 7-18.

Scheiwe, Kirsten: Familienorientierte Personalpolitik von Unternehmen – arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen von Elternzeit und Teilzeit, Möglichkeiten und Grenzen. In: Gerlach, Irene u.a. (Hrsg.): Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht. VS-Verlag, 2007, S. 86-102.

Scheiwe, Kirsten: Leitfaden Elterngeld (Koautorin C. Fuchsloch), München: Beck, 2007.

Vorträge

Institut für Sozial- und Organisationspädagogik

U. Karl: Learning to become an entrepreneurial self for voluntary work? Social policy and older people in the volunteer sector. Vortrag bei der Tagung des Netzwerks Work and Life-Long-Learning (WALL), Ontario Institute for Studies in Education at the University of Toronto (OISE/UT) (04.-05.06. 2006, Toronto) (Gender-Aspekt: Gender und bürgerschaftliches Engagement)

U. Karl: Learning to become an entrepreneurial self for voluntary work? Social policy and the neo-liberal governance of older people. Roundtable-Beitrag bei der Jahrestagung der Canadian Sociology and Anthropology Association (30.05-02.06.2006, Toronto) (Gender-Aspekt: Gender und bürgerschaftliches Engagement)

U. Karl: Gouvernementalität und Social Development. Vortrag im Rahmen der Tagung Social Development und Soziale Arbeit (16.10.2007, Universität Trier) (Beispiel mit Gender-Bezug: Ambivalenz der Geburtenregulierung)

U. Karl: Alles nur Performance? - Von theatralen Geschlechterverwandlungen, Performativität und Machtverhältnissen. Vortrag im Rahmen der Tagung Performativität und Performance. Geschlecht in Musik, Bildender Kunst, Theater und Neuen Medien (02.02.2007, Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung an der HAWK FH Hildesheim/Holzminden/Göttingen und der Stiftung Universität Hildesheim)

K. Scheiwe: Familienorientierte Personal- und Sozialpolitik von Unternehmen – Arbeits- und sozialrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten und ihre Grenzen, Tagung Betriebliche Familienpolitik – Forschungsstand und Forschungsperspektiven, Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP), Universität Münster, 10. Februar 2006

K. Scheiwe: Die geplante Reform des Unterhaltsrechts. Regionalgruppe Hannover des Deutschen Juristinnenbundes (djb), Hannover, 8.3.2006

K. Scheiwe: Statement und Diskussionsbeitrag, Hildesheimer Salon ‚Ob Kinder oder keine entscheiden wir alleine?', Stiftung Leben und Umwelt – Heinrich-Böll-Stiftung Niedersachsen, 20.3.2006

K. Scheiwe: Zur neuen Verflechtung zwischen Familien- und Arbeitsmarktpolitik. Veranstaltungsreihe Zukunft mit und ohne Arbeit – Reformansätze in Europa und ihre (kulturellen) Grundlagen, Heinrich-Böll-Stiftung Hessen e.V., Frankfurt a.M., 2.11.2006

K. Scheiwe: Women Judges/Feminist Judges: Different Voices? A Comment. Conference 'Law and Society in the 21st Century', Humboldt-Universität Berlin, 25.7.2007

Auf den Spuren der Rollenleitbilder im Familien- und Sozialrecht – ein Rekonstruktionsversuch. Interdisziplinäre Tagung Eigenverantwortung, private und öffentliche Solidarität – Rollenleitbilder im Familien- und Sozialrecht im internationalen Vergleich. Max-Planck-Institut für Ausländisches und Internationales Sozialrecht, München und BMFSFJ, Villa Vigoni, Menaggio, 5.12.2007

Kindheit und Familie: Wer ist verantwortlich für Betreuung und Bildung? 31. Tübinger Sozialpädagogiktag, Lebenslaufbezogene Hilfen in Europa – Lernen von Vielfalt und Differenz in der Praxis, Eberhard Karls Universität Tübingen, 23.11.2007

Weitere Aktivitäten

Kirsten Scheiwe ist Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats des Projekts ‚Rollenleitbilder und –realitäten in Europa' des BMFSFJ, Abteilung Gleichstellung.

Prof. Dr. Martin Schreiner

Bericht des Fachbereichs II: Kulturwissenschaften und Ästhetische Kommunikation

Der Fachbereich Kulturwissenschaften und Ästhetische Kommunikation bemüht sich um die Verwirklichung und Sicherung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Zielvorgaben des Frauenförderplans der Stiftung Universität Hildesheim.

Entwicklung des Frauenanteils bei den Studierenden und den verschiedenen Beschäftigungsgruppen.

Der Anteil der weiblichen Studierenden in den kulturwissenschaftlichen Studiengängen lag in den vergangenen Jahren nahezu unverändert bei 77 %. Der Anteil der weiblichen Absolvierenden ist noch etwas höher. Der Fachbereich ist bemüht, den Anteil männlicher Bewerber zu steigern, um zu einem ausgewogenen Verhältnis in der Studierendenschaft zu kommen.

Die Zielvorgaben zur Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal konnten nicht in allen Fällen erreicht werden. Der Frauenanteil unter den Professuren (C4, C3, C2, W3, W2) liegt dennoch mit 25 % unter der Zielvorgabe von 38 %.

Die zwei Juniorprofessuren sind mit einer Frau und einem Mann besetzt.

Von den Wissenschaftlern des sog. Mittelbaus sind 47,2 % Frauen, von denen die Hälfte unbefristet beschäftig ist. Etwas mehr als zwei Drittel sind Teilzeit-Beschäftigte, darunter 46 % Frauen. Der Frauenanteil bei den E 13 Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses beträgt 50 % und liegt unter der hohen Vorgabe von 67 %. Insgesamt sind im Vergleich zu den Vorjahren am 31.12.2007 mehr Nachwuchswissenschaftler und –wissenschaftlerinnen beschäftigt als im vorangegangenen Berichtszeitraum, dies geht überwiegend aber darauf zurück, dass mehr Teilzeitstellen eingerichtet worden sind.

Promotionen und Habilitationen

Im Berichtszeitraum 01.01.2006 bis 31.12.2007 haben 14 Personen am Fachbereich II promoviert. Der Frauenanteil beträgt 50 %.

Jahr	Doktorandinnen	Doktoranden	Summe
2006	2	4	6
2007	5	3	8
Summe	7	7	14

Keine der o.g. Dissertationen behandelt explizit Themen der Frauen- und Genderforschung.

Im Berichtszeitraum wurden zwei grundständige Habilitationsverfahren realisiert. Habilitiert wurden zwei Frauen in den Fachgebieten Kunstgeschichte und Kulturvermittlung/-management.

Geschlechterforschung und Frauenstudien

Vom Sommersemester 2006 bis zum Wintersemester 2007/08 wurden im Fachbereich Kulturwissenschaften und Ästhetische Kommunikation folgende Lehrveranstaltungen zu frauen- bzw. genderspezifischen Themen durchgeführt:

Lehre

Institut für Bildende Kunst und Kunstwissenschaft

Oppermann, Christiane: LandArbeit: LandFrauen. Partizipation als Leitvorstellung künstlerischen Handels

Oppermann, Christiane: LandArbeit: LandFrauen „Kulturblüten“ - Kunst im Rahmenprogramm

Scheid, Torsten: Me, Myself and I. Fotografie, Identität, Geschlecht

Institut für deutsche Sprache und Literatur

Bernstorff, Wiebke von: Gegenwartsdramatikerinnen

Bohle, Ulrike: Gleich- und gemischtgeschlechtliche Kommunikation in Institutionen

Hintz, Ingrid: Jungen und Mädchen als Leser/innen. Geschlechtsspezifische Unterschiede und didaktische Konsequenzen für den Deutschunterricht

Karsch, Margret: Zeitkritik und Geschlecht: Romane der Weimarer Republik

Schultens, Katharina: Weibliches Sprechen in der deutschen Gegenwartslyrik

Steidele, Angela: Biographisches Schreiben (unter besonderer Berücksichtigung geschlechterspezifischer Fragen)

Steidele, Angela.: Literatur und Homosexualitäten

Wilk, Nicole: Undoing gender!?

Willers, Marie-Luise: Leseunlust bei Jungen – eine Herausforderung und ihre didaktischen Konsequenzen für den Deutschunterricht in der Sek. I

Institut für Medien und Theater

Hinz, Melanie: Frauenfiguren, Männerfiguren: Die szenische Realisierung des Geschlechts nach Lessings „Emilia Galotti“. Eine Übung für Anfänger

Hinz, Melanie: Theater-Frauen: Von der Neuberin bis Sasha Waltz

Hinz, Melanie: Doing Statements. Theaterfrauen im Gespräch

Hinz, Melanie: GeschlechterSzenen. Ein Ibsen-Reigen

Jordan, St: Imaginationen von Weiblichkeit – Körperbilder und Genderdarstellungen in Trickfilmen

Kurzenberger, Hajo: Elfriede Jelinek: "Ulrike Maria Stuart". Königinnendrama. Ein Text und seine Inszenierungen

Tscholl, Miriam: Die Terrorkönigin

Institut für Musik und Musikwissenschaft

Rebstock, Matthias / Tscholl, Miriam: Die kunstseidenen Mädchen

Forschung

Gender als Analyse-Kategorie in der Theaterwissenschaft

Die Forschungseinheit „Theater und Gender“ ist ein innovatives Forschungsvorhaben, mit dem der Theaterbereich der Universität Hildesheim wissenschaftliches Neuland betritt. Die Verknüpfung von Gender Studies und Theaterwissenschaft wurde bisher nur als Nebenaspekt seit den 1990er durch vereinzelte Dissertationsprojekte vorangetrieben. An der Universität Hildesheim hat Claudia Thorun im Bereich „Theater und Gender“ die erste Promotion mit „Sarah Bernhardt. Inszenierungen von Weiblichkeit im Fin de siècle“ vorgelegt. Es folgen zurzeit mehrere Diplomarbeiten mit genderspezifischen Fragestellungen zur Aufführungsanalyse, aus denen sich wahrscheinlich weitere Dissertationsvorhaben ergeben werden.

Gendertheorie und Theaterpraxis

Bisher fehlt in der Theaterwissenschaft ein geeignetes Analyseinstrumentarium, die Darstellung von Geschlecht und Geschlechterdifferenz auf der Bühne adäquat zu beschreiben. Hier setzt das eigene Forschungsvorhaben an. Aufbauend auf die Diplomarbeit (Weiblicher und männlicher Blick. Andrea Breths und Michael Thalheimers Inszenierungen von Lessings „Emilia Galotti“) soll Theater als kulturelles Gedächtnis untersucht werden, das Vorstellungen von Geschlecht durch Inszenierungen einerseits konserviert und fortgeschreibt, andererseits gesellschaftliche Umbrüche im Geschlechterbild durch Inszenierungen vorwegnimmt und markiert. Theater als ästhetische Praxis rekurriert dabei auf kulturelle, fiktionale Männlichkeits- und Weiblichkeitsmythen, zeigt Projektionen der männlichen oder weiblichen Theatermacher, entwickelt durch unkonventionelle Rollenbesetzungen und Darstellungen subversive Sprengkraft.

In jeder Bühnendarstellung kommt der Aspekt des sozialen und damit kulturellen Geschlechts zum Tragen. Jeder Rolle, sogar jeder Performance oder Selbstdarstellung ist eine männliche und weibliche Darstellungsaufgabe implizit. Deshalb hat die Forschung über „Theater und Gender“ am Institut für Medien und Theater ihren Ursprung vor allem in der Theaterpraxis. Hier gibt es bereits eine lange Tradition von Gender-Projekten (vgl. David Roesners Projekte „Frauen im Anzug“ und „Barbette“, dazu den Artikel „Bending Gender and Acting Theory“ sowie „Bodycheck. Eine Genderperformance“ unter der Leitung von Melanie Hinz.

Veröffentlichungen

Institut für deutsche Sprache und Literatur

Bohle, U., Ernst, W: Naturbilder und Lebensgrundlagen – Konstruktionen von Geschlecht. Internationale Frauen- und Genderforschung in Niedersachsen. Reihe Focus Gender Bd. 4. Hrsg. vom Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Fachhochschule Hildesheim/ Holzminden/Göttingen und der Stiftung Universität Hildesheim. Münster: Lit-Verlag. 2006

Bohle, U., Ernst, W: Transformationen von Geschlechterordnungen in Wissenschaft und anderen sozialen Institutionen. Internationale Frauen- und Genderforschung in Niedersachsen. Reihe Focus Gender Bd. 5. Hrsg. vom Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Fachhochschule Hildesheim/ Holzminden/Göttingen und der Stiftung Universität Hildesheim. Münster: Lit-Verlag. 2006

Bohle, U., Ernst, W: Geschlechterdiskurse zwischen Fiktion und Faktizität. Internationale Frauen- und Genderforschung in Niedersachsen. Reihe Focus Gender Bd. 6. Hrsg. vom Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Fachhochschule Hildesheim/ Holzminden/Göttingen und der Stiftung Universität Hildesheim. Münster: Lit-Verlag. 2006

Weitere Aktivitäten

Institut für Medien und Theater

Kongress „Performativität und Performance“ in Hildesheim, Februar 2007

Hinz, Melanie: Leitung des Gender-Workshops „Making a difference?“ auf der Tagung „Der Kick. Jugendschutz und Theater“ in Hannover, November 2007

Maßnahmen und Ziele

Themen der Frauen- und Geschlechterforschung sind in den kulturwissenschaftlichen Studiengängen wichtiger Bestandteil vieler Lehrveranstaltungen geworden.

Der ausgeglichene Anteil an Promotionen zeigt, dass geeignete Absolventinnen die Möglichkeit der Promotion als Weiterqualifikation für sich nutzen.

Bei der Besetzung von Stellen für NachwuchswissenschaftlerInnen sollen gezielt Frauen auf die Ausschreibung aufmerksam gemacht und ermuntert werden, sich zu bewerben. Gleiches gilt für die Neubesetzung von Professuren.

Im Einzelfall werden Maßnahmen geprüft, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen und solche, die Frauen nach der Elternzeit bzw. einer Auszeit für Kindererziehung den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern.

Prof. Dr. Wolfgang Schneider

Bericht des Fachbereichs III: Informations- und Kommunikationswissenschaften

Entwicklung des Frauenanteils bei den Studierenden und den verschiedenen Beschäftigungsgruppen

a) Studierende

Der Fachbereich III unterhält Studiengänge, die sprach- und übersetzungswissenschaftlich, mathematisch-naturwissenschaftlich, wirtschaftlich und informationstechnologisch orientiert sind. Zu den Zahlen der AbsolventInnen und Studierenden siehe Abschnitt 3.2 des allgemeinen Teils.

b) Professuren

Der Anteil der Professorinnen (W1 - C4/W3) konnte auf 32% weiter gesteigert werden. Ohne Berücksichtigung von W1 beträgt der Anteil 28% und liegt damit ebenfalls über der Zielvorgabe von 25%. Bei Neu- und Wiederbesetzungen wird der Fachbereich den Gender-Aspekt weiter im Blick behalten.

c) Wissenschaftlicher Mittelbau

Beim wissenschaftlichen Mittelbau sind weiterhin 30% der Vollzeit-Beschäftigten Frauen, bei Teilzeit-Beschäftigten beträgt der Anteil 75%. Nicht ganz 25% (22,5%) der Stellen TVL 13/13Ü sind mit Frauen besetzt, hier sind wegen einer hohen Zahl von Dauerstellen Veränderungen nur langfristig zu erreichen. In dieser Gruppe soll, soweit dies sachlich möglich ist, bei Einstellungen auf eine ausgewogene Verteilung geachtet werden.

Bei den Stellen, die derzeit aus Drittmitteln finanziert werden, waren die Stellen wie folgt verteilt:

Projekt	Stellen insgesamt	Weiblich	Männlich	
Wege in die berufliche Selbstständigkeit	1/2 TVL 13	1		01.01.2006-13.4.2007
Didaktische Analyse von Gründungssimulationen an Hochschulen	¾ TVL 13	1		01.12.2006 31.12.2007
ELAN	1,5 TVL 13	1,5		01.04.2007-31.12.2007
Kooperationsprojekt FIZ	0,5 E13 0,6 E13	 0,6	0,5	01.09.2004-31.03.2006 01.04.2006-31.07.2007
Modulentw. Übersetz.managem. Innovation	1 E13	1		01.10.2006-30.06.2007
Modulentw. Übersetz.managem. Weiterb.	1 E13	1		01.01.2006-30.06.2006
Modulentw. Übersetz.managem. Weiterb.	1 E13	1		01.07.2006-30.09.2006
DFG "Broch/Vietta"	0,5 E13	0,5		01.04.2007-31.12.2007
D.A.S. Versicherung	0,5 E13		0,5	01.09.2005-31.12.2007
Unternehmensnachfolge von Frauen	0,5 E13 0,25 E13 0,5 E13	0,5 0,25 0,5		14.11.2005-30.11.2006 01.12.2006-28.02.2007 01.03.2007-13.04.2007
BMBF - "DIANA"	0,5 E13 1 E13 0,75 E13 1 E13	0,5 1 0,75 1		01.12.2006-13.04.2007 14.04.2007-13.08.2007 14.08.2007-30.11.2007 01.12.2007-31.12.2007
X-Media	1 E13 2 E13	1 2		01.07.2007-30.09.2007 01.10.2007-31.12.2007
AUFFO Projektmanagement HISinOne	2,25 E13		2,25	01.12.2007-31.12.2007
chipsandmore	1 E13		1	01.07.2006-31.12.2007

d) Lehrbeauftragte

Bei den Lehrbeauftragten ist das Verhältnis von Frauen und Männern weiterhin ausgewogen.

e) Verwaltungsaufgaben (MTV-Gruppe)

Verwaltungsaufgaben werden überwiegend von Frauen wahrgenommen.

Promotionen und Habilitationen

Insgesamt haben im Berichtszeitraum 8 Personen im Fachbereich III promoviert. Der Frauenanteil beträgt hier 50% gegenüber 44,4% im vorigen Berichtszeitraum. Die Zielvorgabe von 50% ist damit erreicht.

Die folgende Tabelle enthält die Aufschlüsselung über die verschiedenen Arten der Promotion.

Art der Promotion	Anzahl insgesamt	weiblich	männlich
Dr. phil.	3	2	1
Dr. rer. nat.	3	1	2
Dr. rer. pol.	2	1	1
Summe	8	4	4

Im Fachbereich sind zudem eine Habilitation und eine Um-Habilitation zu verzeichnen. Beide Verfahren betrafen männliche Personen.

Dokumentation bisheriger frauenfördernder Maßnahmen

Der Fachbereich verzeichnet insgesamt einen hohen Anteil an weiblichen Studierenden. Die Kombination von IT-orientierten mit sprachlich-kulturellen Studieninhalten geht einher mit einer Ausrichtung auf sprachlich-kommunikative, internationale, organisationale und informationswissenschaftliche Lehr- und Forschungsinhalte. Die Attraktivität dieses Angebots insbesondere für weibliche Studierende hat eine nachhaltige Wirkung gezeigt; bei den Arbeiten an der Modularisierung im Vorfeld von Akkreditierungsverfahren wurde diese Kombination gesichert und ausgebaut. Überdies wurde Wert darauf gelegt, Aspekte von Gender und Diversity im Lehrangebot zu berücksichtigen.

Bei den Besetzungen aller Stellen wurde versucht, Frauen gezielt auf die Ausschreibungen aufmerksam zu machen, wobei persönliche Kontakte insbesondere der Professorinnen im Fachbereich genutzt wurden. Bei jeder zu besetzenden Projektstelle (Drittmittel) wurde geprüft, ob geeignete Frauen zur Verfügung stehen.

Der Fachbereich hat weiter an Maßnahmen wie z.B. dem *Girlsday* teilgenommen und interessierten Mädchen Einblick in den Universitätsalltag gegeben. Darüber hinaus wurden mehrere Schülerinnen im Rahmen von Betriebspraktika betreut.

Zudem fand eine Teilnahme an der Pro-Doc-Veranstaltung (Drittmittelprojekt - eingeworben durch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität - für Studentinnen aller Fachbereiche) statt. Mentoren betreuen Mentees des Fachbereichs III im Rahmen ihrer Vorbereitung auf ein Promotionsprojekt.

Dokumentation von Frauen- und Geschlechterforschung

a) Forschung

Universitäre Qualifizierung zur Förderung der Unternehmensnachfolge von Frauen aus Hochschulen – Wege in die berufliche Selbständigkeit

Im Rahmen dieses Projekts wurde ein Weiterbildungsstudium "Unternehmensnachfolge durch Frauen" für Studentinnen aller Fachbereiche der Universität Hildesheim entwickelt und erprobt.

Studentinnen sollten schon frühzeitig auf die berufliche Option der Unternehmensübernahme vorbereitet werden. Hierbei stand nicht die Befähigung zur unternehmerischen Selbstständigkeit im Vordergrund, sondern vielmehr der Erwerb eines betriebswirtschaftlichen Basiswissens und die Sensibilisierung für den Gedanken, eine Unternehmensnachfolge anzutreten.

Durch die Unterstützung einer "Methoden-Werkstatt" konnten Studentinnen die Anforderungen, die eine Unternehmensnachfolge an sie stellt, in simulierter Form praxisnah erfahren und reflektieren. Der handlungsorientierte Lehransatz konnte diesen Lernprozess effektiv unterstützen.

Über den Erwerb eines betriebswirtschaftlichen Basiswissens hinaus konnten Studentinnen einen persönlichen Karriereweg und Lebensplan erarbeiten und simulierte Matchingsituationen zwischen Unternehmensübergabe und Unternehmensnachfolge erleben. Hierbei spielten die Erstellung eines Businessplans und der Erwerb von Argumentationssicherheit eine große Rolle. Die Förderung einer unternehmerischen Handlungskompetenz bei den Studentinnen stand hierbei im Mittelpunkt.

"Didaktische Innovation in der akademischen Entrepreneurship-Ausbildung"

Aufgabe dieses Projekts war es, verschiedene hochschulische Übungsfirmenprojekte zu recherchieren und deren Ansätze zu identifizieren. Hierbei sollten ein möglicher sozialer Gender-Gap diagnostiziert und Möglichkeiten der Behebung dieser Divergenz entwickelt werden.

Ziel des Forschungs- und Entwicklungsprojekts war es, mit Hilfe des Managing Gender and Diversity-Ansatzes neue Strukturen in den Simulationsmodellen zu implementieren, um dem Doing-Gender in den Lehr-/Lernprozessen der universitären Übungsfirmen entgegenwirken zu können.

Erwartet wurde eine Sensibilisierung von Studierenden und Gründungsinteressierten für das Thema der weiblichen Unternehmensgründung sowie für deren Spezifika und Problematik.

Aufgrund der Gruppensituation der Studierenden wurden zugleich auch die männlichen Mitglieder für diese Thematik erschlossen.

Durch dieses Projekt wurde eine nachhaltige Wirkung einer Kultur der weiblichen Selbstständigkeit über die Projektdauer hinaus - z.B. durch curriculare Verankerung - erzeugt.

b) Lehre

In der Lehre fanden die folgenden Lehrveranstaltungen statt, die einen Bezug zur Frauen- und Geschlechterforschung aufweisen:

Semester	DozentIn	Titel	Typ
SoSe 2006	Claudia Krämer-Gerdes	Wege in die berufliche Selbstständigkeit , Teil I	Seminar/Wahlfach im BA
WS 2006	Claudia Krämer-Gerdes	Wege in die berufliche Selbstständigkeit , Teil II	Seminar/Wahlfach im BA
SoSe 2007	Claudia Krämer-Gerdes	Wege in die berufliche Selbstständigkeit , Teil III	Seminar/Wahlfach im BA
WS 2007	Claudia Krämer-Gerdes	Wege in die berufliche Selbstständigkeit, Teil I	Seminar/Wahlfach im BA
WS 2007	Claudia Krämer-Gerdes	Unternehmenssimulation/ Übungsfirma	Seminar/Wahlfach im MA

Im Übrigen spielen in vielen Lehrveranstaltungen Gender und Diversity eine Rolle, ohne dass dies separat ausgewiesen ist.

Zielvorgaben und konkrete geplante Maßnahmen für die nächsten zwei Jahre

Die inhaltliche Ausrichtung von Studiengängen mit Fokus aus einer Mischung von computerorientierten und sprachlich/kommunikativ/interkulturellen Anteilen hat sich insbesondere für weibliche Studierende als attraktiv erwiesen. Deshalb wird die Ausrichtung in dieser Form erhalten bzw. verstärkt. Dies gilt insbesondere, wenn es um die Neugestaltung der Studiengänge mit gestuften Abschlüssen und um die Besetzung der frei werdenden Professuren geht.

Weiterhin ist der Fachbereich bestrebt, durch Angebote von eLearning-Maßnahmen eine Flexibilisierung des Studiums zu ermöglichen, was gerade auch Studierenden mit Kindern zu Gute kommt.

Bei allen Stellenbesetzungen soll der Versuch unternommen werden, Frauen gezielt anzusprechen, auf die Ausschreibungen aufmerksam zu machen und zur Bewerbung zu motivieren. Im Drittmittelbereich soll durch die kreative Gestaltung der Arbeit Frauen der Wiedereinstieg oder Ersteinstieg ermöglicht werden. Auch durch die Finanzierung von Tagungs- und Konferenzbesuchen soll eine Möglichkeit eröffnet werden, Kontakte für Kooperationen zu knüpfen.

Nach Master-, Magister- und Promotionsabschluss sollen Frauen explizit ermutigt werden, nach geeigneten Projektförderungen für die eigene thematische Ausrichtung zu suchen und ggf. einen entsprechenden Antrag zu formulieren.

Prof. Dr. Friedrich Lenz

Bericht des Zentrum für Fernstudium und Weiterbildung (ZFW) / *center for lifelong learning (cl³)*

Entwicklung des Frauenanteils bei den verschiedenen Beschäftigtengruppen

Hinsichtlich der Beschäftigten im Berichtszeitraum ergibt sich folgendes Bild:

Vgl. hierzu die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur der ZFW zum 31.12.2007 im Anhang.

Diese ist für den Berichtszeitraum zutreffend.

Gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Berichtszeitraum

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

Sonderfälle – z.B. angesichts sehr spezieller Qualifikationsanforderungen, geringfügiger und/oder kurz befristeter Beschäftigungsverhältnisse – kamen im Berichtszeitraum nicht vor.

Zusätzliche besondere Maßnahmen zur Förderung von Frauen wurden nicht durchgeführt, da der Anteil der im ZFW beschäftigten Frauen ohnehin relativ groß und sogar noch im Zunehmen begriffen ist.

Darüber hinaus hat sich das ZFW/cl³ im Programm zur Förderung der Promotion von Frauen (ProDoc) nachdrücklich und konkret engagiert (kostenfreie Seminare / Workshops und der Betrieb eines e-Forums für ProDoc).

In den kommenden Jahren werden „Gender"-Aspekte in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten im Kontext der fachübergreifenden Schlüsselkompetenzen wie der hochschuldidaktischen Weiterbildung stärker betont werden.

Zielvorgaben und konkrete geplante Maßnahmen für die nächsten zwei Jahre

Wesentliche personelle Veränderungen sind im ZFW für die kommenden Jahre nicht zu erwarten. Im Bereich der wiss. MA (TVL 13) besteht ein Anteil von mehr als 50% Beschäftigung von Frauen. Dieser wird erhalten bleiben.

Die Verteilung in den Vergütungsgruppen TVL 14 und TVL 15 wird sich aufgrund langfristiger Vertragsverhältnisse in den kommenden Jahren voraussichtlich nur begrenzt ändern (lassen).

Sollte es im Rahmen von Projekten zu weiteren Einstellungen kommen, wird dem Gesichtspunkt der Gleichstellung natürlich Rechnung getragen werden. Besondere Maß-

nahmen darüber hinaus erscheinen angesichts der gegenwärtigen Situation nicht notwendig und sind derzeit nicht geplant.

Prof. Dr. Erwin Wagner

Bericht der Universitätsbibliothek

Durch entsprechende Hinweise in Stellenausschreibungen, der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sowie ihre Mitwirkung bei Einstellungen oder Veränderungen von Beschäftigungsverhältnissen wurden die Vorgaben zu frauenfördernden Maßnahmen konsequent umgesetzt. Der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie wurde ebenfalls Rechnung getragen. Der Anteil der Teilzeit-Beschäftigten betrug in der Universitätsbibliothek ca. 76 %. Davon entfielen ca. 83 % auf die weiblichen Beschäftigten. An den UB-Beschäftigten insgesamt hatten die weiblichen Beschäftigten einen Anteil von ca. 72 %, der Anteil der männlichen Beschäftigten umfasste ca. 28 %.

Die seit dem 01.03.2006 vakante Stelle der Bibliotheksleitung wurde im gleichen Jahr mit einem männlichen Bewerber besetzt. Zum Jahresende 2007 wurde die mit einem männlichen Beschäftigten besetzte Stelle der stellvertretenden Bibliotheksleitung vakant.
Im Rahmen der seit dem 1.8.2003 von der UB angebotenen dreijährigen Ausbildung zur/zum „Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste – Fachrichtung Bibliothek“ konnte die weibliche Auszubildende auf einer zunächst befristeten Stelle beschäftigt werden. Mit dem Ablauf des ersten Ausbildungsganges wurde der frei gewordene Ausbildungsplatz ab dem 1.8.2006 mit einer neuen weiblichen Auszubildenden besetzt.
Die durch Arbeitszeitreduzierungen ermöglichten Stellenaufstockungen kamen i. d. R. den weiblichen Beschäftigten zu Gute.

Nachdem von der Gottfried Wilhelm Leibniz Bibliothek – Niedersächsische Landesbibliothek (GWLB) die Möglichkeit einer berufsbegleitenden Nachqualifizierung zur „Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste – Fachrichtung Bibliothek“ angekündigt worden war, sprach der Direktor der UB Hildesheim die GWLB mehrfach nach dem Stand der Umsetzungen an, da mehrere Mitarbeiterinnen der UB Interesse an einer Teilnahme signalisiert hatten. Leider erfolgte bis zum Ende des Berichtszeitraums noch kein Angebot für diese Nachqualifizierungsmaßnahme.

Dr. Ewald Brahms

Bericht des Rechenzentrums

Die Situation im Rechenzentrum hat sich seit dem letzten Bericht aus dem Jahr 2006 im Bereich der hauptamtlich Beschäftigten nur unwesentlich verändert:

▪ Es ist in diesem Sommer eine Stelle zur Betreuung der Arbeitsplatzrechner in den Fachbereichen I und II neu geschaffen worden. Die Stelle wurde zunächst intern durch Übernahme eines Auszubildenden (Herrn Schwarze) besetzt. Als dieser zum 1.10.08 zum Wehrdienst einberufen wurde, wurde die Stelle zur Suche nach einer Vertretung dann ausgeschrieben; in dem Verfahren gab es nur eine einzige Bewerberin, die aber de facto keine DV-Kenntnisse nachweisen konnte.

▪ Die vormals durch Herrn Kondouroujian besetzte Stelle eines Technikers für die Chipkarten-Infrastruktur und das Zentrale Verzeichnis wurde im Oktober 2007 mit Herrn Werner neu besetzt; es gab für diese Stelle keine weiblichen Bewerber.

Ansonsten sind die vorhandenen Stellen sämtlich langfristig besetzt. Hier ist eine aktive Frauenförderung durch Neueinstellung auf längere Sicht nicht möglich.

Zurzeit sind zwei Stellen im technischen Bereich (Netzwerktechnik, web Betreuung) in Aussicht gestellt; ob sich auf diese Stellen qualifizierte Frauen bewerben, ist nicht absehbar.

Im Bereich der Ausbildungsplätze betrug der Anteil der Frauen seit jeher zwischen 33% und 50%, obwohl der Anteil weiblicher Bewerber zumeist unter 10% lag. Bei den letzten Auswahlverfahren ist die Zahl der Bewerberinnen (und leider auch deren Eignung) weiter zurückgegangen; in Verbindung mit dem Rückgang der Auszubildenden insgesamt (von sechs in 2004 auf aktuell zwei) ist die Förderung von jungen Frauen wie früher hier kaum mehr möglich.

Im Bereich der studentischen Hilfskräfte hat das Rechenzentrum immer angestrebt, den Anteil weiblicher Hilfskräfte gerade auch im technischen Bereich zu erhöhen; dies ist bis einschließlich 2005 im wesentlichen gelungen, wie folgende Tabelle ausweist:

Datum	Anzahl Hilfskräfte	davon weiblich	in Prozent
O1.01.2003	15	9	60
01.01.2004	9	3	27,8
01.01.2005	11	5	56,3

Frappierend ist, dass die Quote aktuell auf 0 zurückgegangen ist. Es gibt seit Jahren praktisch keine Bewerbungen von Frauen selbst auf die Stellen, bei denen nur eingeschränkt technisches know how erwartet wird.

Dr. Dietmar Fox

Bericht der zentralen Verwaltung

Anteil der beschäftigten Frauen in den genannten Organisationseinheiten

In den genannten Bereichen werden überwiegend Frauen beschäftigt. Der Frauenanteil blieb im Vergleich zum Betrachtungszeitraum des vorangehenden Frauenförderplan mit 60,94 % (vormals 60%) nahezu konstant.

Einzig in Dezernat 4 für Bau- und Liegenschaften sind Frauen unterrepräsentiert. Dies ergibt sich aus dem Aufgabenspektrum des Dezernates. Die dort zu erledigenden Tätigkeiten betreffen zu einem erheblichen Anteil Hausmeister-, Garten- sowie Elektro- und Heizungsinstallationsarbeiten. Es wird versucht, den Anteil der Frauen im Dezernat zu erhöhen. Bei Bewerbungsverfahren werden Frauen ausdrücklich ermutigt, sich auf die ausgeschriebenen Stellen zu bewerben.

Dies gilt insbesondere auch für die neuen Stellen, welche dem Dezernat mit Blick auf die in den nächsten Jahren durchzuführenden Baumaßnahmen zugewiesen wurden.

Anteil der beschäftigten Frauen in Führungspositionen

Der Anteil der mit Frauen besetzten Führungspositionen blieb unverändert, mit Ausnahme der Leitung des Baudezernates. Die ausdrückliche Bemühung, Frauen für diese Führungsaufgabe zu gewinnen, blieb erfolglos.

Nach wie vor unterstehen aber vier von sechs Organisationseinheiten und damit der überwiegende Teil in der Verwaltung der Leitung von Frauen. Eine Organisationseinheit (Berichte und Statistiken) wurde nach Ausscheiden des Stelleninhabers aufgelöst und die Aufgaben auf verschiedene Organisationseinheiten verteilt.

Der Anteil der weiblichen Führungskräfte beträgt damit noch 66,66 %.

Von den drei Gruppenleitungen in der Verwaltung ist eine mit einer Sachgebietsleiterin besetzt.

Der Anteil innerhalb dieser Führungsebene beträgt somit 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

In der Verwaltung war bis zum 01.10.06 einzig die Stelle des hauptamtlichen Vizepräsidenten nach BesGr A15 bewertet. Nach dem Wechsel des Stelleninhabers in das Innenministerium und der Wiederbesetzung dieser Position erfolgte eine Besoldung nach W3, wie es § 32 Bundesbesoldungsgesetz in Verbindung mit § 2a des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes (NBG) vorschreiben.

Im Rahmen der letzten Zielvereinbarung zur Frauenförderung wurde darauf hingewiesen, dass das Amt der Dezernentin für Personal- und Rechtsangelegenheiten 2002 mit beabsichtigter A14-Position ausgewiesen wurde und die beamtenrechtlichen Voraussetzungen für eine Beförderung nach BesGr A 14 ab 01.01.2007 gegeben sind. Entsprechend dieser Empfehlung wurde die Beförderung der Dezernentin zum 01.01.07 umgesetzt.

Der Anteil der nach BesGr A 14 besoldeten weiblichen Personen beträgt damit 100 %.

Der Anteil der nach BesGr A 13 BBesO besoldeten weiblichen Personen betrug im vorangegangenen Berichtszeitraum 50 %. Dieser Anteil ist aufgrund der vorbenannten Beförderung entfallen.

b) Tarifbeschäftigte

Die Verträge sämtlicher Tarifbeschäftigten wurden mit Wirkung zum 01.1.06 in den neuen Tarifvertrag übergeleitet. Die bisherigen Eingruppierungen nach BAT wurden in entsprechende Entgeltgruppen überführt.

Beschäftigte, welche nach Vergütungsgruppe BAT I oder BAT Ia vergütet wurden, gab es in der Betrachtungsperiode insgesamt nicht in der Verwaltung.

Nachdem die Dezernentin für Studienangelegenheiten und Transfer im Frühjahr 2005 neben der ZSB die Leitung des Immatrikulations- und Prüfungsamts sowie des Technologietransfers übernommen hatte und ihr darüber hinaus im Berichtszeitraum die Koordinierungsstelle für die Umstellung der BA-/MA-Studiengänge unterstellt worden war, war die Stelle der Dezernentin neu zu bewerten. Mit dem genannten Verantwortungsbereich, welcher einen Mitarbeiterkreis von 18 Personen erfasst, ergab sich eine Bewertung nach E14 TV-L. Da die Dezernentin auch die persönlichen Voraussetzungen erfüllte, wurde sie zum 01.10.06 originär in BAT Ib und damit E14 TV-L eingruppiert.

Ferner werden die Leiterin des Akademischen Auslandsamtes sowie eine weitere Beschäftigte aus dem Gleichstellungsbüro aufgrund eines Bewährungsaufstieges nach E14 vergütet.

Der Anteil der Frauen in Vergütungsgruppe E14 TV-L ist damit von 50 % auf 75% gestiegen.

Der Anteil der Frauen, welche eine Vergütung nach E13/E13Ü erhalten, ist insgesamt bei rund 70 % verblieben.

Die Leiterin des Controllings erhielt einen Bewährungsaufstieg nach BAT IIa.

Bei der Entgeltgruppe 12 ist nach wie vor ein Anteil von 50% zu verzeichnen.

Innerhalb der Entgeltgruppe 11 beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten 37,5 %.

Berufliche Förderung von Frauen

In den genannten Bereichen fanden zahlreiche Maßnahmen zur Förderung von Frauen statt:

a) Weiterbildung

Die Gruppenleiterin der Finanzbuchhaltung absolvierte im Berichtszeitraum einen Zertifizierungslehrgang „Besteuerung der Hochschulen im Rahmen der hochschulübergreifenden Weiterbildung.

Die Leiterin des Dezernates für Studienangelegenheiten und Transfer ist Mitglied der Coachinggruppe der LeiterInnen der niedersächsischen Studienberatungsstellen und nimmt regelmäßig an studienberatungsspezifischen Fortbildungsmaßnahmen der Koordinierungsstelle für Studienberatung in Niedersachsen teil. Schließlich finden im Dezernat für Studienangelegenheiten und Transfer studiengangs- und studienberatungsspezifische Weiterbildungen statt.

Die Leiterin des Akademischen Auslandsamtes nahm an mehreren Veranstaltungen des DAAD sowie an Tagungen der Leiter der Akademischen Auslandsämter in Deutschland teil.

Die Dezernentin für Personal- und Rechtsangelegenheiten hat Veranstaltungen im Bereich des neuen Tarif- und des öffentlichen Dienstrechts besucht. Ferner nahm sie an einem CHE-Seminar zur Budgetierung von Personalkosten und an der von der Wirtschaftswoche organisierten Tagung zum Thema „Unternehmen Hochschule“ teil.

Sämtliche Führungskräfte der Verwaltung und der zentralen Einrichtungen absolvierten eine ganztätige Schulung zur Suchtprävention.

In allen genannten Einrichtungen nahmen die Beschäftigten fachspezifische Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen wahr und nutzten in Arbeitsgruppen mit anderen Hochschulen fachliche Austauschmöglichkeiten.

Ergänzend wurden über das Zentrum für Fernstudium und Weiterbildung gezielte Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen, zum Beispiel im Bereich der Gesprächsführung, Rhetorik für Frauen sowie im Bereich des Konfliktmanagements angeboten. Ferner nahmen die Userinnen regelmäßig an Schulungen des SAP-Kompetenzzentrums „ccc“ in Hannover bzw. der HIS zu deren Produkten teil.

Seitens der Leiterinnen und Leiter der genannten Organisationseinheiten wird die Teilnahme von Frauen an Weiterbildungsprogrammen ausdrücklich unterstützt.

b) Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Im Betrachtungszeitraum beantragten 7 Frauen in der Verwaltung Elternzeit, davon nahmen 6 die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung wahr. Die verbleibende Kollegin hat ihre Teilzeittätigkeit im Verlauf des Jahres 2008 aufgenommen.

c) Teilzeitbeschäftigung zur Wahrnehmung von Pflegeaufgaben

Einer Mitarbeiterin wurde die Möglichkeit eröffnet, ihre Arbeitszeit befristet zu reduzieren, um die Betreuung einer pflegebedürftigen Familienangehörigen wahrnehmen zu können.

Ergebnis und weitere Planungen

Insgesamt ist festzuhalten, dass der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl überwiegt. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte ist dabei deutlich gestiegen. In den oberen Vergütungs- und Besoldungsgruppen sind Frauen deutlich stärker, in mehreren Fällen sogar überwiegend vertreten.

Im genannten Zeitraum wurde die Weiterbildung von Frauen gezielt und intensiv gefördert. Zur weiteren Qualifizierung der weiblichen Beschäftigten sollen auch in Zukunft verstärkt Se-

minare und Weiterbildungsmöglichkeiten für Führungskräfte angeboten werden. Zudem soll der bereits begonnene Organisationsentwicklungsprozess in den einzelnen Bereichen fortgeführt werden. Dieser ist nicht nur auf eine Optimierung der Konditionen am Arbeitsplatz ausgerichtet, sondern beinhaltet auch eine gezielte berufliche Weiterentwicklung in den Organisationseinheiten, unter Berücksichtigung der individuellen Stärken und Schwerpunkte der Beschäftigten.

In diese Zielsetzung fügt sich die Möglichkeit einer familiengerechten Universität ein. Anlässlich dieses Projektes wurde eine Lenkungsgruppe zusammengestellt, an der mehrere Personen aus der Verwaltung beteiligt sind, die Projektkoordination liegt beim Gleichstellungsbüro.

Dr. Christoph Strutz

Statistischer Anhang

Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur (01.01.2006 – 31.12.2007)

Fachbereich I

Beschäftigte am 31.12.2007 nach BVL-Gruppe und Arbeitszeitumfang

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	4	3	1	25,00	4	3	1	25,00					4	3	1	25,00				
Prof.	C 3	4	2	2	50,00	4	2	2	50,00					3	2	1	33,33	1	0	1	100,00
Prof.	C 2																				
Prof.	W 3	6	4	2	33,33	4	3	1	25,00	2	1	1	50,00	6	4	2	33,33				
Prof.	W 2	2	1	1	50,00					2	1	1	50,00	2	1	1	50,00				
Zwischensumme:		16	10	6	37,50																
Prof.in.V	W2-W3	2	0	2	100,00					2	0	2	100,00	2	0	2	100,00				
JProf.	W 1	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00	1	1	0	0,00				
AD	A 15	2	2	0	0,00	2	2	0						2	2	0	0,00				
AOR	A 14	2	2	0	0,00	2	2	0						2	2	0	0,00				
AR	A 13	6	3	3	50,00	6	3	3						6	3	3	50,00				
WAng.	E15	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
WAng.	E14																				
WAng.	E13 UE	25	10	15	60,00	5	2	3	60,00	20	8	12	60,00	14	6	8	57,14	11	4	7	63,64
WAng.	E13	21	7	14	66,67					21	7	14	66,67	7	2	5	71,43	14	5	9	64,29
Wang.	E11	3	0	3	100,00					3	0	3	100,00					3	0	3	100,00
LfbA	E13 UE	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00					2	2	0	0,00				
LfbA	E13	6	4	2	33,33	1	1	0	0,00	5	3	2	40,00	1	1	0	0,00	5	3	2	40,00
LfbA	E12																				
LfbA	E11	6	1	5	83,33	6	1	5	83,33									6	1	5	83,33
LfbA	E10																				
MTV	E10	1	1	0	0,00	1	1	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	E8																				
MTV	E7																				
MTV	E6																				
MTV	E5	9	0	9	100,00	7	0	7	100,00	2	0	2	100,00	2	0	2	100,00	7	0	7	100,00
Zwischensumme:		104	45	59	56,73																
Ex. LB		88	54	34	38,64																
sHK MA		18	6	12	66,67																
sHK		116	21	95	81,90																
		326	126	200	61,35	45	23	22	48,89	59	22	37	62,71	56	31	25	44,6429	48	14	34	70,83

Fachbereich II

Beschäftigte am 31.12.2007 nach BVL-Gruppe und Arbeitszeitumfang

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	5	4	1	20,00	5	4	1	20,00					5	4	1	20,00				
Prof.	C 2																				
Prof.	W 3	1	0	1	100,00					1	0	1	100,00	1	0	1	100,00				
Prof.	W 2	3	2	1	33,33	2	2	0	0,00	1	0	1	100,00	3	2	1	33,33				
Zwischensumme:		12	9	3	25,00																
Prof. in V.	W2-W3	6	5	1	16,67					6	5	1	16,67	4	3	1	25,00	2	2	0	0,00
JProf.	W 1	2	1	1	50,00					2	1	1	50,00	2	1	1	50,00				
AOR	A 14	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00					2	2	0	0,00				
AR	A 13	4	0	4	100,00	2	0	2	100,00	2	0	2	100,00	3	0	3	100,00	1	0	1	100,00
StR	A12	1	0	1	100,00					1	0	1		1	0	1					
WAng.	E 15																				
WAng.	E 14																				
WAng.	E 13 UE	18	8	10	55,56	5	2	3	60,00	13	6	7	53,85	8	5	3	37,50	10	3	7	70,00
WAng.	E13	7	4	3	42,86					7	4	3	42,86	4	2	2	50,00	3	2	1	33,33
WAng.	E11	1	0	1	100,00					1	0	1	100,00	1	0	1	100,00				
LfbA	E13	6	3	3	50,00					6	3	3	50,00	1	0	1	100,00	5	3	2	40,00
LfbA	E11	31	19	12	38,71	31	19	12	38,71					2	2	0	0,00	29	17	12	41,38
LfbA	E10	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00									2	2	0	0,00
MTV	E13	2	2	0	0,00	2	2	0										2	2	0	0,00
MTV	E12	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
MTV	E10																				
MTV	E11	2	0	2	100,00	2	0	2	100,00					2	0	2	100,00				
MTV	E 9	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00	1	1	0	0,00				
MTV	E 8	2	1	1	50,00	1	0	1	100,00	1	1	0		1	0	1	100,00	1	1	0	
MTV	E 7																				
MTV	E 6	3	2	1	33,33	2	1	1	50,00	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00	2	1	1	50,00
MTV	E 5	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 4																				
MTV	E 3																				
Zwischensumme:		119	69	50	42,02																
Ex. LB		87	45	42	48,28																
sHK MA		4	2	2	50,00																
sHK		97	26	71	73,20																
		295	133	162	54,92	63	38	25	39,68	44	22	22	50,00	47	27	20	42,5532	60	33	27	45,00

Fachbereich III

Beschäftigte am 31.12.2007 nach BVL-Gruppe und Arbeitszeitumfang

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	5	2	3	60,00	5	2	3	60,00					5	2	3	60,00				
Prof.	C 3	4	3	1	25,00	4	3	1	25,00					4	3	1	25,00				
Prof.	C 2	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
HD.	C 2	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
Prof.	W 3	4	3	1	25,00	2	1	1	50,00	2	2	0	0,00	4	3	1	25,00				
Prof.	W 2	3	3	0	0,00	2	2	0	0,00	1	1	0	0,00	3	3	0	0,00				
Zwischensumme:		18	13	5	27,78																
Prof. in V.	W2-W3	1	0	1	100,00					1	0	1	100,00	1	0	1	100,00				
JProf.	W 1	1	0	1	100,00					1	0	1	100,00	1	0	1	100,00				
WAss.	C 1	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00	1	1	0	0,00				
AD	A 15																				
AOR	A 14	3	3	0	0,00	3	3	0	0,00					3	3	0	0,00				
AR	A 13	3	2	1	33,33	2	1	1	50,00	1	1	0		2	1	1	50,00	1	1	0	0,00
StR	A 12	1	0	1	100,00					1	0	1	100,00	1	0	1	100,00				
Wang.	E 15																				
WAng	E 14	1	1	0	0,00	1	1	0						1	1	0	0,00				
WAng.	E13 UE	28	21	7	25,00	2	1	1	50,00	26	20	6	23,08	24	18	6	25,00	4	3	1	25,00
WAng.	E13	12	10	2	16,67					12	10	2	16,67	8	7	1	12,50	4	3	1	25,00
WAng.	E11	1	0	1	100,00					1	0	1	100,00	1	0	1	100,00				
LfbA	E14	8	6	2	25,00	8	6	2	25,00					7	5	2	28,57	1	1	0	0,00
LfbA	E13 UE	1	0	1	100,00					1	0	1	100,00					1	0	1	100,00
LfbA	E13	11	3	8	72,73					11	3	8	72,73	7	3	4	57,14	4	0	4	100,00
LfbA	E12																				
LfbA	E11	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00									1	0	1	100,00
LfbA	E10																				
Lekt.	E 14	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00					2	2	0	0,00				
Lekt.	E 13	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00									1	0	1	100,00
MTV	E13	1	0	1	100,00					1	0	1	100,00					1	0	1	100,00
MTV	E11	4	4	0	0,00	2	2	0	0,00	2	2	0		4	4	0	0,00				
MTV	E10	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
MTV	E 9																				
MTV	E 8	4	0	4	100,00	4	0	4	100,00									4	0	4	100,00
MTV	E 7																				
MTV	E 6	1	0	1	100,00					1	0	1	100,00					1	0	1	100,00
MTV	E 5	11	0	11	100,00	7	0	7	100,00	4	0	4	100,00	3	0	3		8	0	8	100,00
MTV	E 4																				
MTV	E 3	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00									1	0	1	100,00
Zwischensumme		117	67	50	42,74																
Ex.LB		77	49	28	36,36																
sHK MA		18	8	10	55,56																
sHK		93	42	51	54,84																
		305	166	139	45,57	50	27	23	46,00	67	40	27	40,30	85	59	26	30,5882	32	8	24	75,00

Zentrum für Fernstudium und Weiterbildung

Beschäftigte am 31.12.2007 nach BVL-Gruppe und Arbeitszeitumfang

		Beschäftigte gesamt				unbefristet Beschäftigte				befristet Beschäftigte				Vollzeit-Beschäftigte				Teilzeit-Beschäftigte			
Status	BVL-Gruppe	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.
WAng.	E15	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
WAng.	E14	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00					1	1	0	0,00	1	1	0	0,00
WAng.	E13 UE	5	1	4	80,00	4	1	3	75,00	1	0	1	100,00					5	1	4	80,00
MTV	E5	2	0	2	100,00	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00					2	0	2	100,00
Zwischensumme:		10	4	6	60,00																
Ex.LB		4	0	4	100,00																
sHK MA		1	0	1	100,00																
sHK		6	0	6	100																
		21	4	17	80,95	7	3	4	57,14	2	0	2	0,00	1	1	0	0,00	8	2	6	75,00

Universitätsbibliothek

Beschäftigte am 31.12.2007 nach BVL-Gruppe und Arbeitszeitumfang

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.
BD	A 15	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
BR	A 13	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00									1	1	0	0,00
BA	A 11	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00					2	2	0	0,00				
BOI	A 10	1	1	0	0,00	1	1		0,00					1	1	0	0,00				
BI	A 9	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00					1	0	1	100,00				
BOS	A 7	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00					1	0	1	100,00				
MTV	E9	11	2	9	81,82	11	2	9	81,82					1	0	1	100,00	10	2	8	80,00
MTV	E6	10	1	9	90,00	10	1	9	90,00					1	1	0	0,00	9	0	9	100,00
MTV	E5	3	0	3	100,00	1	0	1	100,00	2	0	2	100,00					3	0	3	100,00
MTV	E2	7	2	5	71,43					7	2	5	71,43					7	2	5	71,43
AZUBI		1	0	1	100,00					1	0	1	100,00	1	0	1	100,00				
Zwischensumme:		39	10	29	74,36																
sHK		20	6	14	70																
		59	16	43	72,88	29	8	21	72,41	10	2	8	80,00	9	5	4	44,44	30	5	25	83,33

Rechenzentrum

Beschäftigte am 31.12.2007 nach BVL-Gruppe und Arbeitszeitumfang

		Beschäftigte gesamt				unbefristet Beschäftigte				befristet Beschäftigte				Vollzeit-Beschäftigte				Teilzeit-Beschäftigte			
Status	BVL-Gruppe	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.
AD	A 15	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
AR	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	5	5	0	0,00	4	4	0	0,00	1	1	0	0,00	5	5	0	0,00				
MTV	E8	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00	1	1	0	0,00				
MTV	E6	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00					1	0	1	100,00				
AZUBI		2	2	0	0,00					2	2	0	0,00	2	2	0	0,00				
Zwischensumme:		12	11	1	8,33																
sHK		11	11	0	0																
		23	22	1	4,35	8	7	1	12,50	4	4	0	0,00	11	10	1	9,09	1	1	0	0,00

Verwaltung

Beschäftigte am 31.12.2007 nach BVL-Gruppe und Arbeitszeitumfang

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.
P	W 3	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00	1	1	0	0,00				
HVP	W 3	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00	1	1	0	0,00				
VP	A 15																				
AOR	A 14	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00					1	0	1	100,00				
RR	A 13	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
AR	A 13	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
RI	A 9	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
WAng.	E13UE	1	0	1	100,00					1	0	1	100,00	1	0	1	100,00				
MTV	E14	3	1	2	66,67	3	1	2	66,67					2	1	1	50,00	1	0	1	100,00
MTV	E13 UE	8	2	6	75,00	7	2	5	71,43	1	0	1		2	1	1	50,00	6	1	5	83,33
MTV	E13	6	2	4	66,67	3	2	1	33,33	3	0	3	100,00	4	2	2	50,00	2	0	2	100,00
MTV	E12	2	1	1	50,00	2	1	1	50,00					2	1	1	50,00				
MTV	E11	8	5	3	37,50	5	4	1	20,00	3	1	2	66,67	7	5	2	28,57	1	0	1	100,00
MTV	E10																				
MTV	E9	14	4	10	71,43	14	4	10	71,43					7	4	3	42,86	7	0	7	100,00
MTV	E8	6	4	2	33,33	3	2	1	33,33	3	2	1	33,33	3	3	0	0,00	3	1	2	66,67
MTV	E7	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
MTV	E6	13	5	8	61,54	12	5	7	58,33	1	0	1	100,00	8	5	3	37,50	5	0	5	100,00
MTV	E5	10	2	8	80,00	8	1	7	87,50	2	1	1	50,00	7	1	6	85,71	3	1	2	66,67
MTV	E4	2	0	2	100,00	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00
MTV	E3	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
MTV	E2UE	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00									1	1	0	0,00
Zwischensumme:		82	34	48	58,54																
Ex.LB		9	2	7	77,78																
sHK		32	13	19	59,38																
sHK MA		5	1	4	80,00																
		128	50	78	60,94	65	28	37	56,92	17	6	11	64,71	52	30	22	42,31	30	4	26	86,67

Universität Hildesheim gesamt

Beschäftigte am 31.12.2007 nach BVL-Gruppe und Arbeitszeitumfang

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	12	8	4	33,33	12	8	4	33,33					12	8	4	33,33				
Prof.	C 3	13	9	4	30,77	13	9	4	30,77					12	9	3	25,00	1	0	1	100,00
Prof.	C 2	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
HD	C 2	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
Prof.	W 3	11	7	4	36,36	6	4	2	33,33	5	3	2	40,00	11	7	4	36,36				
Prof.	W 2	8	6	2	25,00	4	4	0	0,00	4	2	2	50,00	8	6	2	25,00				
Zwischensumme:		46	32	14	30,43																
Prof.i.V.		9	5	4	44,44					9	5	4	44,44	7	3	4	57,14	2	2	0	0,00
JProf.	W 1	4	2	2	50,00					4	2	2	50,00	4	2	2	50,00				
WAss.	C 1	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00	1	1	0	0,00				
AD	A 15	3	3	0	0,00	3	3	0	0,00					3	3	0	0,00				
AOR	A 14	8	7	1	12,50	8	7	1	12,50					8	7	1	12,50				
AR	A 13	15	7	8	53,33	12	6	6	50,00	3	1	2	66,67	13	6	7	53,85	2	1	1	50,00
StR	A 12	2	0	2	100,00					2	0	2	100,00	2	0	2	100,00				
WAng.	E 15	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00					2	2	0	0,00				
WAng.	E 14	3	3	0	0,00	3	3	0	0,00					2	2	0	0,00	1	1	0	0,00
WAng.	13 UE	77	40	37	48,05	16	6	10	62,50	61	34	27	44,26	47	29	18	38,30	30	11	19	63,33
WAng.	E 13	40	21	19	47,50					40	21	19	47,50	19	11	8	42,11	21	10	11	52,38
WAng.	E 12	0																			
WAng.	E 11	5	0	5	100,00					5	0	5	100,00	2	0	2	100,00	3	0	3	100,00
Lekt.	E 14	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00					2	2	0	0,00				
Lekt.	E 13	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00									1	0	1	100,00
LfbA	E 14	8	6	2	25,00	8	6	2	25,00					7	5	2	28,57	1	1	0	0,00
LfbA	E 13UE	3	2	1	33,33	2	2	0	0,00	1	0	1	100,00	2	2	0	0,00	1	0	1	100,00
LfbA	E 13	23	10	13	56,52	1	1	0	0,00	22	9	13	59,09	9	4	5	55,56	14	6	8	57,14
LfbA	E 12																				
LfbA	E 11	38	20	18	47,37	38	20	18	47,37					4	2	2	50,00	34	18	16	47,06
LfbA	E 10	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00									2	2	0	0,00

Universität Hildesheim gesamt

Beschäftigte am 31.12.2007 nach BVL-Gruppe und Arbeitszeitumfang

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.
P	W 3	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00	1	1	0	0,00				
VP	A 15	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00	1	1	0	0,00				
RR	A 13	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
OAR	A 13	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
RI	A 9	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
BD	A 15	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
BR	A 13	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00									1	1	0	0,00
BA	A 11	2	2	0	0,00	2	2	0	0,00					2	2	0	0,00				
BOI	A 10	1	1	0	0,00	1	1		0,00					1	1	0	0,00				
BI	A 9	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00					1	0	1	100,00				
BOS	A 7	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00					1	0	1	100,00				
MTV	E 14	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00				0,00				0,00	1	1	0	0,00
MTV	E 13UE	8	2	6	75,00	7	2	5	71,43	1	0	1	100,00	2	1	1	50,00	6	1	5	83,33
MTV	E 13	9	4	5	55,56	5	4	1	20,00	4	0	4	100,00	4	2	2	50,00	5	2	3	60,00
MTV	E 12	3	2	1	33,33	3	2	1	33,33					3	2	1	33,33				
MTV	E 11	19	14	5	26,32	13	10	3	23,08	6	4	2	33,33	18	14	4	22,22	1	0	1	100,00
MTV	E 10	2	2	0	0,00	2	2	0						2	2	0					
MTV	E 9	27	8	19	70,37	21	6	15	71,43	6	2	4	66,67	9	5	4	44,44	18	3	15	83,33
MTV	E 8	13	6	7	53,85	8	2	6	75,00	5	4	1	20,00	5	4	1	20,00	8	2	6	75,00
MTV	E 7	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00					1	1	0	0,00				
MTV	E 6	28	8	20	71,43	25	7	18	72,00	3	1	2	66,67	11	7	4	36,36	17	1	16	94,12
MTV	E 5	39	2	37	94,87	27	1	26	96,30	12	1	11	91,67	10	1	9	90,00	29	1	28	96,55
MTV	E 4	2	0	2	100,00	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00	1	0	1	100,00
MTV	E 3	2	1	1	50,00	2	1	1	50,00									2	1	1	50,00
MTV	E 2	7	2	5	71,43					7	2	5	71,43					7	2	5	71,43
MTV	E 2UE	1	1	0	0,00	1	1	0	0,00									1	1	0	0,00
AZUBI		3	2	1	33,33					3	2	1	33,33	3	2	1	33,33				
Zwischensumme:		469	231	238	50,75																
ex. LB		265	150	115	43,40																
sHK		373	119	256	68,63																
sHK (MA)		46	17	29	63,04																
		1153	517	638	55,33	262	135	127	48,47	207	96	111	53,62	259	163	96	37,0656	210	68	142	67,62

Statistischer Anhang

Bestandsaufnahme der Studierenden (Wintersemester 2007/08)

Universität Hildesheim Studierende im WS 2007/08 Stand:20.11.2007																		
Studiengang / Fachsemester	Stud. gesamt	davon männl.	weibl.	Fachsemester 1. m	1. w	1. ges	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	> 10	Beurlaubte	Stud. i.d. Regelstudienzeit incl.Beurlaubte
Grundständige Studiengänge:																		
Lehramt an Grund-, Haupt- u. Realschulen (auslaufendes Lehrangebot)	217	49	168								1		15	132	17	47	5	21
LGHR Erweiterungsprüfung (auslaufendes Lehrangebot)	3	1	2						1			1				1		1
2-Fach - Bachelor - Studierende insgesamt	1288	268	1020	111	423	534		345	2	324	3	60					20	1228
2-Fach - Master - Studierende insgesamt	278	43	235	43	235	278												278
Erziehungswiss. Fachrichtung Erziehungswissenschaft BA	120	12	108	3	46	49	6	27	1	31		5					1	115
Erziehungswiss. Fachrichtung Sozialpädagogik/ Org.päd. BA	188	24	164	10	68	78		45		48	1	11	1	3			1	172
Pädagogische Psychologie BSc	105	10	95	3	26	29		29		32	1	7		5			2	93
Erziehungswiss. Fachrichtung Erziehungswissenschaft MA	36	3	33	2	21	23	1	9		2		1						33
Erziehungswiss. Fachrichtung Sozialpädagogik/ Org.päd. MA	55	5	50	2	21	23	1	25	2	3							1	52
Pädagogische Psychologie MSc	37	3	34	2	21	23	3	11										37
Sozialpädagogik Dipl. (auslaufendes Studienangebot)	96	22	74										1	4	10	80	1	5
Philosophie Magister artium (auslaufendes Studienangebot)	8	3	5											3		3	2	4
Philosophie - Künste - Medien BA	68	23	45	7	25	32		11		16	1	6					2	62
Philosophie - Künste - Medien MA	2	2		2		2												2
Kulturwissenschaften und ästhetische Praxis Dipl.	698	132	566	21	97	118	4	106	9	86	20	61	47	45	32	88	82	572
Kreatives Schreiben u. Kulturjournalismus Dipl.	77	31	46	6	7	13		17	1	10	1	8	4	7	2	7	7	67
Szenische Künste Dipl.	77	28	49	3	11	14		15	1	12	2	10	2	5	5	7	4	65
Int. Fachkommunikation Dipl.	117	21	96	4	7	11		18	3	10	9	6	6	13	11	20	10	86
Int. Kommunikation und Übersetzen BA	386	42	344	23	149	172		48	59	14	19	10	3	1	1		59	371
Int. Fachkommunikation - Sprachen und Technik MA	28		28		14	14		5	1	4		4						20
Internationales Informationsmanagement Magister artium	459	110	349	19	71	90		74	8	52	30	25	39	26	25	42	48	389
Informationsmanagement/Informationstechnologie B Sc	166	126	40	25	10	35	6	22		38	1	26	4	12	2	18	2	103
Informationsmanagement/Informationstechnologie M Sc	59	46	13	14	5	19	2	7	4	15	4	5	1	1			1	33
Wirtschaftsinformatik BSc	38	31	7	31	7	38												38
Informatik Diplom	1	1														1		
Transdisziplinäre Anthropologie MSc	6	2	4	1	4	5		1										6
Weiterbildende Studiengänge:																		3847
Fernstud. Ev. Theologie	18	4	14					18										18
Fernstud. Kath. Theologie	10	4	6						10									10
Informationstechnologie (BIT) M Sc	10	8	2	2	1	3									1	5	1	3
Organization Studies MA	2		2									1					1	
Promotion	38	14	24															
Summe:	4691	1068	3623	334	1269	1603	23	833	102	697	93	247	123	257	106	319	250	31
Darstellendes Spiel (Lehramt Gymnasien)*																		
*Anm.: Gemeinsamer Studiengang mit HBK Braunschweig, TU Braunschweig, U Hannover, HMTH Hannover. Die Studierenden sind an der HBK Braunschweig immatrikuliert.																		