

# **Gleichstellungskonzept**

**der Stiftung Universität Hildesheim**

**Verabschiedet durch den Senat am 03.12.2008**



	<b>Seite</b>
<b>1 Die Stiftung Universität Hildesheim</b>	1
<b>1.1 Neue Rahmenbedingungen für die Gleichstellung</b>	1
<b>1.2 Ziele der Gleichstellungspolitik</b>	2
<b>1.3 Doppelstrategie von Frauenförderung und Gender Mainstreaming</b>	3
<b>2 Standortbestimmung und Perspektiven</b>	3
<b>2.1 Wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal,     Studierende</b>	3
2.1.1 Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzen- positionen	3
2.1.2 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	5
2.1.3 Studierende: Abbau von Geschlechtsstereotypen	7
2.1.4 Förderung von Frauen in Führungspositionen im nicht- wissenschaftlichen Bereich	8
<b>2.2 Forschung und Lehre</b>	8
2.2.1 Förderung von Frauen- und Genderforschung	8
2.2.2 Integration von Gender in die Lehre	9
<b>2.3 Organisationskultur</b>	10
2.3.1 Steigerung des Frauenanteils in den Gremien	10
2.3.2 Implementierung von Gender Mainstreaming	11
2.3.3 Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie	11
2.3.4 Schutz vor sexualisierter Diskriminierung	12
<b>3 Gleichstellungsinstrumente und -strukturen</b>	12
<b>3.1 Anreizsystem</b>	12
<b>3.2 Strukturelle Verankerung im Qualitätsmanagement</b>	12
<b>3.3 Gleichstellungsbeauftragte</b>	13
<b>3.4 Kommission für Gleichstellung</b>	13
<b>4 Finanzierungs- und Umsetzungsplan unter Berücksichtigung der Mittel aus dem Professorinnenprogramm</b>	14

# 1 Die Stiftung Universität Hildesheim

Die Stiftung Universität Hildesheim ist Profiluniversität. Sie konzentriert sich in Forschung und Lehre auf die Bildungswissenschaften, die Kulturwissenschaften, die Informationswissenschaften und die Kommunikationswissenschaften und damit Fächer, die traditionsgemäß einen hohen Anteil an weiblichen Studierenden aufweisen.<sup>1</sup> Die Universität ist durch zahlreiche Kooperationsvereinbarungen mit lokalen und regionalen Wirtschaftsunternehmen und Kultureinrichtungen stark in der Region verankert. Gleichzeitig stehen Studierende und WissenschaftlerInnen<sup>2</sup> in regem Austausch mit Wissenschaftseinrichtungen in aller Welt, was von einer internationalen Ausrichtung zeugt. Der hohe Frauenanteil bei den Studierenden und die internationale Orientierung der Stiftung Universität Hildesheim (im Folgenden Universität Hildesheim) rücken sowohl die Gleichstellung der Geschlechter als auch die Anerkennung und Förderung von Diversität in den Fokus und wirken so Profil bildend, was im Leitbild der Universität zum Ausdruck kommt.

## 1.1 Neue Rahmenbedingungen für die Gleichstellung

Seit Mitte der 90er Jahre hat sich das deutsche Hochschulsystem grundlegend gewandelt. Mit der Schaffung des Europäischen Hochschulraums (Bolognaprozess) konkurrieren deutsche Hochschulen international um die besten Studierenden und WissenschaftlerInnen. Um angesichts des demografischen Wandels langfristig zukunftsfähig zu bleiben und sowohl den Bedarf des Arbeitsmarktes an qualifizierten Fachkräften als auch der Hochschulen an exzellenten NachwuchswissenschaftlerInnen decken zu können, setzt die Universität Hildesheim u. a. auf das bislang zum großen Teil brach liegende Potential der Frauen.<sup>3</sup> Die Prinzipien des Bolognaprozesses, das heißt die Umstellung auf BA- und MA-Studiengänge sowie die Modularisierung und Akkreditierung von Studiengängen verbunden mit der Forderung nach Qualitätssicherung, stellen die universitäre Gleichstellungspolitik vor neue Herausforderungen, bieten zugleich aber auch Chancen für deren effektivere Ausgestaltung. So steht die Universität Hildesheim mit der Einführung der Systemakkreditierung am Beginn der Etablierung eines umfassenden Qualitätsmanagementsystems. In diesem Kontext bietet sich die historische Chance, die Gleichstellung der Geschlechter dort als ein Qualitätskriterium zentral zu verankern.<sup>4</sup>

Mit der Einführung von Globalhaushalten haben die Universitäten an Autonomie gewonnen – das gilt umso mehr für Stiftungsuniversitäten wie die Universität Hildesheim. Den Zugewinn an Autonomie versteht die Universität Hildesheim auch als einen Zuwachs an Verantwortung für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter. Mit dem Übergang von der „Detailregelung und Feinsteuerung zur politischen Gesamtsteuerung“<sup>5</sup> kommen neue Steuerungsinstrumente wie formelgebundene Mittelvergabe, hochschulinterne Zielvereinbarungen zur Anwendung, die die Universität Hildesheim immer mehr im Sinne der

---

<sup>1</sup> Dem entsprechen die Fachbereiche Erziehungs- und Sozialwissenschaften (FB I), Kulturwissenschaften und ästhetische Kommunikation (FB II), Sprach- und Informationswissenschaften (III) und der Fachbereich Naturwissenschaften, Mathematik, Wirtschaft und Informatik (FB IV). Die beiden zu letzt genannten Fachbereiche sind zum 01.01.2009 aus dem ehemaligen Fachbereich Informations- und Kommunikationswissenschaften hervorgegangen. Alle Daten und Zielvorgaben beziehen sich noch auf die alte Struktur mit drei Fachbereichen.

<sup>2</sup> Zur Schreibweise: Das große „I“ steht für die männliche und weibliche Form.

<sup>3</sup> Vgl. Der Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Berlin 2007.

<sup>4</sup> Der Akkreditierungsrat fordert in seinen Beschlüssen (vom 29.02.2008) sowohl zu den *Kriterien der Systemakkreditierung* als auch in den *Kriterien für die Akkreditierung von Studiengängen* die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit ein und definiert diese so als Qualitätskriterium.

<sup>5</sup> Heike Kahlert, Gender Mainstreaming an Hochschulen: Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln, Opladen 2003, S. 26.

Gleichstellung nutzen wird. Auch angesichts der veränderten Entscheidungsstrukturen im Kontext der Hochschulreform, ist die Universität bemüht, ihre gleichstellungspolitischen Maßnahmen den veränderten Steuerungs- und Entscheidungsstrukturen anzupassen, um eine nachhaltige Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen.

Auf Landesebene ist die Universität Hildesheim der als Benchmarking Verbund konzipierten *Dialoginitiative Gleichstellung und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen* beigetreten und nutzt diesen, um wichtige Prozesse aus Gleichstellungsperspektive zu optimieren.

## **1.2 Ziele der Gleichstellungspolitik**

Vor dem beschriebenen gesellschafts- und wissenschaftspolitischen Hintergrund, auf Grundlage der EU-Gesetzgebung, des Grundgesetzes, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und des Niedersächsischen Hochschulgesetzes sowie der Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) *Frauen fördern* vom 14.11. 2006, den *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern* des Wissenschaftsrates vom 13.07. 2007 und den *forschungsorientierten Gleichstellungsstandards* der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG),<sup>6</sup> definiert die Universität Hildesheim das Gesamtziel ihres Gleichstellungsauftrags folgendermaßen:

**Frauen und Männer sind in Forschung und Lehre, im Studium sowie in der Verwaltung gleichgestellt. Aspekte der Frauen- und Genderforschung sind in Absprache mit den Fachbereichen in Forschung- und Lehre integriert.**<sup>7</sup>

Vor dem Hintergrund des hohen Frauenanteils an den meisten Studiengängen bedeutet dies, dass sich dieser auch in der Besetzung wissenschaftlicher Spitzenpositionen spiegeln soll, damit die Chancengleichheit gewahrt wird. Langfristig wird eine gleichmäßigere Verteilung von Männern und Frauen auf die angebotenen Studiengänge angestrebt.

Daraus ergeben sich folgende Handlungsfelder:

### in Bezug auf das Personal

- Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen
- Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
- Abbau von Geschlechterstereotypen
- Förderung von Frauen in Führungspositionen im nicht-wissenschaftlichen Bereich

### in Bezug auf Forschung und Lehre

- Förderung der Frauen- und Genderforschung
- Integration einer Genderperspektive in die Lehre.

### In Bezug auf die Studienbedingungen und Organisationskultur

- Erhöhung des Frauenanteils in Gremien
- Mainstreaming von Entscheidungsprozessen, Richtlinien und Verordnungen aus Geschlechterperspektive
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit familiären Aufgaben
- Schutz vor sexualisierter Diskriminierung

---

<sup>6</sup> Die DFG stellt fest, dass „Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity- Aspekten [...] ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung [ist]“.

<sup>7</sup> Die Formulierung von Zielen und Teilzielen als Beschreibung des erreichten Zustandes, entspricht der logical frame Planungsmethode. Diese ermöglicht es, den erwarteten Ergebnissen Indikatoren zuzuordnen und schafft so die Voraussetzungen für ein Monitoring. (vgl. Projekt IV)

### **1.3 Doppelstrategie von Frauenförderung und Gender Mainstreaming**

Erreichen will die Universität Hildesheim ihr Ziel durch die Doppelstrategie von Frauenförderung (bottom up Prinzip) und Gender Mainstreaming (GM, top down Prinzip). Sie will die Frauenförderung (oder ggf. auch Männerförderung) dort fortsetzen, wo es um die Erhöhung von Frauenanteilen beim wissenschaftlichen Nachwuchs, bei Wissenschaftlerinnen oder auch bei Führungspositionen in der Verwaltung geht. In diesem Zusammenhang haben sich Mentoring-Programme bewährt und sollen fortgesetzt werden.

Aus der Perspektive der Gleichstellung der Geschlechter ist die Strategie Frauenförderung jedoch ungenügend, denn mit ihr lassen sich die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Auswirkungen scheinbar geschlechtsneutraler Entscheidungen und Prozesse nicht erfassen, so dass es immer wieder zu unbeabsichtigten indirekten Diskriminierungen kommen kann. Zudem ist die nachträgliche Integration von Gender-Aspekten oft aufwendig und konfliktrichtig. Grundlage für Frauenförderung und GM ist eine geschlechtsdifferenzierte Datenerhebung. Diese hat die Universität Hildesheim auf fast allen Gebieten umgesetzt.

Die Universität Hildesheim versteht GM als Querschnittsaufgabe und verknüpft die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags mit strukturellen Reformen im Kontext des Bologna-Prozesses wie der Modularisierung und der Qualitätssicherung im Rahmen der Systemakkreditierung. Der Umstrukturierungsprozess eröffnet die Möglichkeit, gleichstellungsrelevante Inhalte und Kriterien zu integrieren, ohne parallele Systeme zu schaffen.

## **2 Standortbestimmung und Perspektiven**

Im Folgenden werden zunächst die Teilziele in Form von erwarteten Ergebnissen konkretisiert, dann wird die Situation im jeweiligen Bereich aus dieser Perspektive analysiert, bislang angewandte Handlungsstrategien erläutert und schließlich zukünftige Maßnahmen und Projekte<sup>8</sup> benannt. Mit der Schaffung des vierten Fachbereichs und der damit einhergehenden neuen Zuordnung von Instituten verändert sich die Verteilung von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen sowie männlichen und weiblichen Studierenden auf die Fachbereiche. Dem sprachwissenschaftlich orientierten Fachbereich III mit einem hohen Frauenanteil steht ein naturwissenschaftlich-technisch ausgerichteter Fachbereich IV mit geringem Frauenanteil gegenüber.<sup>9</sup>

### **2.1 Wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal, Studierende**

Die Zielvorgaben für das wissenschaftliche Personal orientieren sich am Kaskadenprinzip. Aufgrund der hohen Anzahl von Lehramtsstudierenden mit geringer Promotionsneigung richten sich die konkreten Zielvorgaben im Gleichstellungsplan nach dem fachgruppenspezifischen Bundesdurchschnitt.

#### **2.1.1 Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen**

Erwartetes Ergebnis Professorinnen (W2/W3): Die Anzahl der Professorinnen entspricht dem Frauenanteil an Habilitationen im Bundesdurchschnitt in der jeweiligen Fächergruppe.

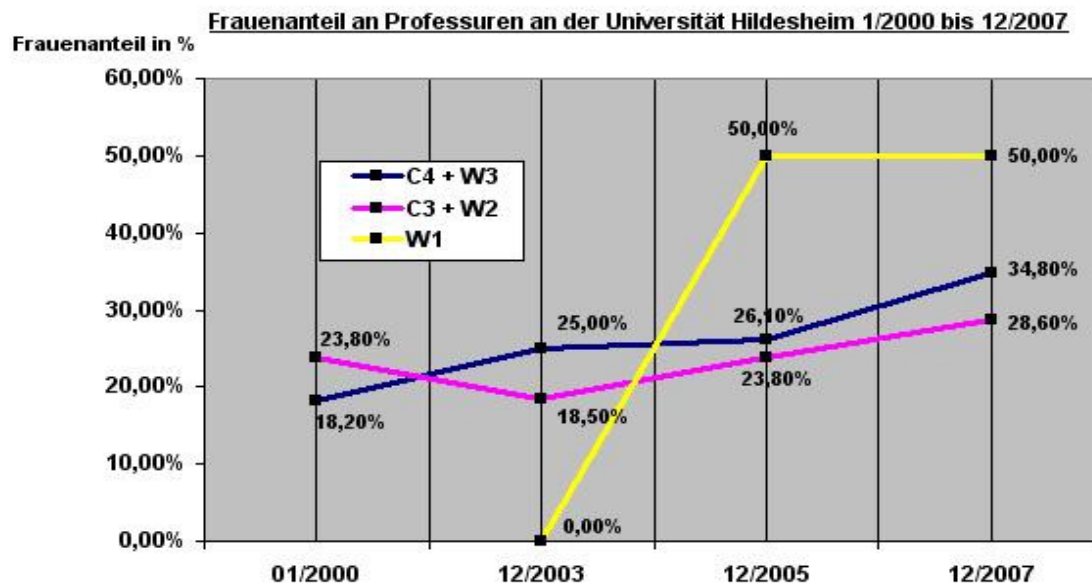
Erwartetes Ergebnis Juniorprofessorinnen: Die Anzahl der Juniorprofessorinnen entspricht dem Frauenanteil an den Promotionen im jeweiligen Fachbereich.

---

<sup>8</sup> Für Projekte werden - im Gegensatz zu Maßnahmen – zusätzliche Ressourcen benötigt.

<sup>9</sup> Für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans ist eine neue Datenbasis geschaffen worden.

Die Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen ist vorrangiges Ziel der Universität Hildesheim. Bislang hat die Universität Hildesheim den Generationswechsel auf den Professuren erfolgreich genutzt und einen großen Teil der frei gewordenen Stellen mit Frauen besetzt. Mit 28,6 % an den W2/C3 Professuren (bundesweit 2006 15,9%) und 34,8% an W3/C4 Professuren (bundesweit 2006 11%)<sup>10</sup> weist sie im bundesweiten Vergleich einen sehr hohen Frauenanteil auf, der sich vor dem Hintergrund hoher Frauenanteile in den meisten Studiengängen zwar etwas relativiert, aber dennoch herausragend ist. Auch mit einem Frauenanteil von 50% an Juniorprofessuren liegt die Universität Hildesheim deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 29%. (Bericht BLK 2007: 35)<sup>11</sup>



Es ist bemerkenswert, dass der Professorinnenanteil bei den am besten dotierten Professuren am höchsten ist. Das widerspricht dem bundesweiten Trend, dass die meisten Professorinnen sich auf schlechter dotierten Positionen befinden.

Die Empfehlungen des Wissenschaftsrates aufgreifend, fördert die Universität Hildesheim die Transparenz von Berufungsverfahren und damit auch die Chancengleichheit von Frauen, indem sie den Verfahrensablauf konsequent formalisiert hat. Dazu gehört die

- Entwicklung eines Berufungsleitfadens von Personaldezernat und Gleichstellungsbüro.
- die verpflichtende Teilnahme externer Mitglieder an Berufungskommissionen, durch die der Anteil stimmberechtigter Frauen in Berufungskommissionen ggf. erhöht wird.
- die Begutachtung der Ausschreibungstexte durch die Kommission für Gleichstellung (KfG).
- die Forderung von Gender- und Diversitykompetenzen in der Lehre bei der Ausschreibung von Professuren.

<sup>10</sup> Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: Zwölfte Fortschreibung des Datenmaterials (2006/2007) zu Frauen in Hochschulen und außerschulischen Forschungseinrichtungen, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (Hg.), Heft 3, Bonn 2007. Die aktuellsten Daten beziehen sich auf das Jahr 2006.

<sup>11</sup> Der Frauenanteil an Professuren insgesamt betrug an der Universität Hildesheim 2007 32,0% und lag damit fast doppelt so hoch wie der Bundesdurchschnitt von 16,3%. (Vgl. Statistisches Bundesamt)

- die gezielte Ansprache potenzieller Bewerberinnen.

Die genannten Maßnahmen werden fortgesetzt und in Zukunft ergänzt durch:

- eine erneute Überarbeitung des Berufungsleitfadens im Rahmen des Qualitätsmanagements.
- transparente Kriterien für Zulagen sowie Transparenz der Besoldung von Professorinnen und Professoren (inklusive Zulagen und Stellenausstattung zum Beispiel durch die Berechnung von Durchschnittswerten nach Geschlecht für jede Besoldungsgruppe).
- die Entwicklung transparenter Kriterien für die Entfristung von Professuren und die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten am Entscheidungsprozess.

Der Frauenanteil an Habilitationen ist aufgrund der geringen Anzahl großen Schwankungen unterworfen. Seit 2001 haben sich insgesamt 10 Männer und 7 Frauen habilitiert - das entspricht einem Frauenanteil von 42,2 %. 2007 betrug der Frauenanteil an Habilitationen sogar 75%, was vor dem Bundesdurchschnitt von 24% im gleichen Jahr ein ausgezeichnetes Ergebnis ist.<sup>12</sup> Um den Frauenanteil an Habilitationen langfristig auf hohem Niveau zu stabilisieren, müssen zunächst mehr Frauen promovieren.

### 2.1.2 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Erwartetes Ergebnis: Der Frauenanteil entspricht dem fachgruppenspezifischen Bundesdurchschnitt an Absolventinnen.

Die konsequente Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist Voraussetzung für die Erhöhung des Frauenanteils an wissenschaftlichen Spitzenpositionen. Der dafür bereits seit 2003 im Gleichstellungsplan ausgewiesene Indikator ist der Frauenanteil an befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnenstellen (TVL E13), die der Qualifikation dienen. An den FB II und III ist der Frauenanteil seit 2003 rückläufig und in FB III auf 21,1% gefallen. Er korrespondiert dort jedoch mit einem hohen Frauenanteil auf wenig Karriere fördernden LfBA-Stellen. Umgekehrt hat sich der Trend in FB I, wo der Frauenanteil auf 63,4 % gestiegen ist. Handlungsbedarf besteht demnach in den technisch orientierten Teilen des ehemaligen FB III, heute Fachbereich IV aber auch im alten (und neuen) FB II, wo angesichts eines Studierendenanteils von fast 80% nur 50 % der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen mit Frauen besetzt sind.

<b>Wissenschaftliche Angestellte nach TVL 13 (befristet)</b>						
	2003		2005		2007	
	gesamt	Frauenanteil in %	gesamt	Frauenanteil in %	gesamt	Frauenanteil in %
FB I	34	61,8	29	51,7	41	63,4
FB II	13	76,9	19	52,6	20	50,0
FB III	24	33,3	32	34,4	38	21,1
Gesamt	71	54,9	80	45,0	99	44,4

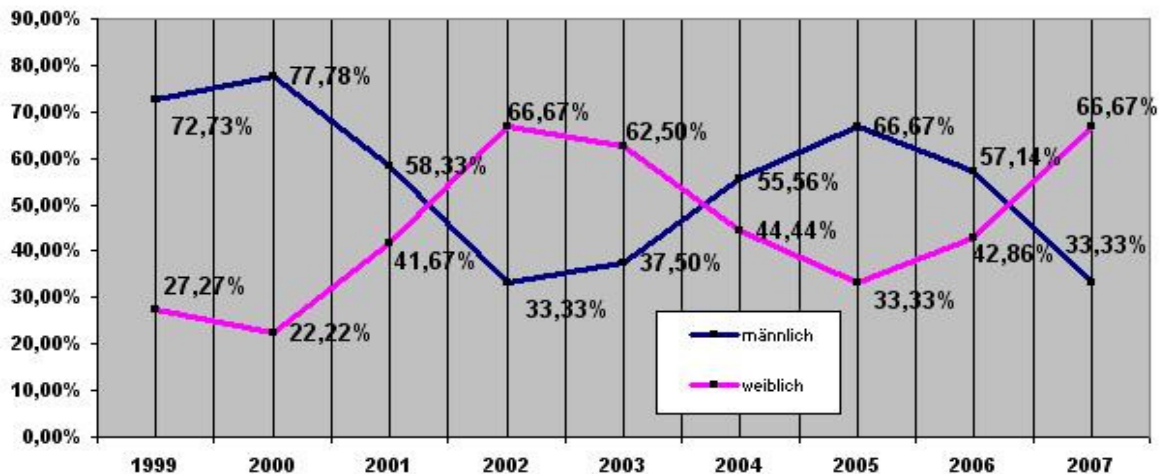
Aufgrund des hohen Anteils an Lehramtsstudierenden mit geringer Promotionsneigung war die Promotionsquote der Universität Hildesheim lange Zeit niedrig, hat sich aber in den letzten Jahren insgesamt kontinuierlich erhöht. Der Frauenanteil an Promotionen hat

<sup>12</sup> <http://www.cews.org/statistik/hochschulen.php?aid=50&cid=18>Vgl. Webseite CEWS, Zitiert nach statistisches Bundesamt



sich wie die Graphik zeigt – mit Schwankungen - für den Zeitraum 1999 bis 2007 positiv entwickelt und ist von drei, das entspricht 27,3% auf zur Zeit zwölf, das sind 66,6%, gestiegen. Ein Abgleich mit den Zielvorgaben für die Fachbereiche zeigt, dass alle drei Fachbereiche ihre im Frauenförderplan (neu: Gleichstellungsplan) formulierten Zielvorgaben erfüllt haben.

**Promotionen - Studienjahr 1999 bis 2007 - Universität Hildesheim**



Bislang hat die Universität Hildesheim weibliche Absolventinnen mit dem Mentoring-Programm ProDoc, das Frauen zur Promotion motivieren sollte, erfolgreich gefördert.<sup>13</sup> Zudem hat die Universität mehrere Graduiertenkollegs eingerichtet, die zum Teil einen Frauenanteil von über 70 % aufweisen. Vor dem Hintergrund ausgeprägter Schwankungen gilt es nun, den hohen Frauenanteil an Promovendinnen zu stabilisieren.

Die Universität wird auch in Zukunft besonders den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs fördern und zwar durch:

- die verstärkte Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Stellenbesetzungsverfahren in den Fachbereichen mit rückläufigen Frauenanteilen.
- die Durchführung eines Mentoring-Programms, das Frauen zur Promotion ermutigen und Wege der Finanzierung aufzeigen soll. (Vgl. Projekt I)
- ein Tagungs- und Publikations-Mentoring, das Frauen bei Veröffentlichungen unterstützt und ihnen finanzielle Zuschüsse für die Teilnahme an wissenschaftlichen Fachtagungen gewährt und so den Eintritt in die Scientific Community erleichtert. Finanziert werden soll es durch eine Aufstockung des Gender Vorab.
- auf die Fachbereiche zugeschnittene Maßnahmen zur Vermittlung von für die Wissenschaft relevanten Schlüsselqualifikationen sowie zur Karriereplanung.

Gebündelt und koordiniert werden, sollen die genannten Maßnahmen durch die Einrichtung eines Graduierten Services (Modellprojekt „Graduate Schools“) mit Gender und Di-

<sup>13</sup> Astrid Franzke, ProDoc-Mentoring für Frauen auf dem Weg in die Promotion, Abschlussbericht, Hildesheim 2007. Mehrere Teilnehmerinnen promovieren zurzeit im Rahmen des Promotionskollegs „Interkulturalität“.

versity Management als Qualitätskriterium, der insbesondere Frauen sowohl beim Promovieren als auch beim Übergang in das Berufsleben unterstützt.<sup>14</sup>

*Projekt I: Das Mentoring Programm ProDoc wird überarbeitet und 2009 mit neuer Zielgruppe wieder aufgenommen. Der Fokus liegt auf Studentinnen mit Migrationshintergrund der Master-Studiengängen aller vier Fachbereiche bezieht aber auch Frauen ohne Migrationshintergrund ein. Das Projekt soll die Teilnehmerinnen motivieren, sich für eine Promotion zu entscheiden und sich ggf. für eines der Graduiertenförderprogramme an der Universität zu bewerben. Die Finanzierung soll zum Teil aus Mitteln des Professorinnenprogramms erfolgen.*

### **2.1.3 Studierende: Abbau von Geschlechterstereotypen**

Erwartetes Ergebnis Studierende: Langfristig verteilen sich die Studierenden gleichmäßiger über die unterschiedlichen Studiengänge. Geschlechterstereotypen sind weniger wirksam.

Ergebnisse der Arbeitsmarkt- und Professionalisierungsforschung zeigen, dass sich Frauen immer noch in wenigen Berufen bzw. Studiengängen konzentrieren und mit ihren Abschlüssen schlechtere Arbeitsmarktchancen haben als Männer, die lukrativere Studiengänge wie z.B. Informatik bevorzugen. Die geschlechtshierarchische Segregation des Arbeitsmarktes setzt sich in frauendominierten Arbeitsfeldern wie die Medizin und das Lehramt fort und wird durch die Vermittlung von Geschlechterstereotypen perpetuiert.<sup>15</sup> Vor diesem Hintergrund strebt die Universität Hildesheim ausgewogenere Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Studiengängen an und versucht, Geschlechtsstereotypisierungen entgegenzuwirken. Aus Perspektive des Abbaus von Geschlechterstereotypen interessieren vor allem Studiengänge mit sehr hohen bzw. niedrigen Anteilen eines Geschlechts.

Bedingt durch ihr Profil weist die Universität Hildesheim im WS 2008/09 einen Frauenanteil von 76,9 % auf. Von den 4894 Studierenden sind 1842, (das entspricht 37,6%)<sup>16</sup> in den für das Lehramt an Grund und Hauptschulen sowie Realschulen relevanten Studiengänge eingeschrieben, davon 76,3% Frauen im polyvalenten BA- und 86,3% Frauen im darauf aufbauenden MA-Studiengang, der für das Lehramt qualifiziert.<sup>17</sup> Der Frauenanteil unter den Lehramtsstudierenden ist konstant hoch – verstärkt wurde diese Entwicklung durch die Übernahme der Lehramtsstudierenden der Universität Hannover. Auch die Kulturwissenschaften weisen einen hohen Frauenanteil und kontinuierlich steigenden Anteil an weiblichen Studierenden auf, der im Studiengang *Kulturwissenschaften und Ästhetische Praxis (Diplom)* mit 82,2 % den Höhepunkt erreicht. In den Informations- und Kommunikationswissenschaften gibt es eine starke Binnendifferenzierung, das heißt einen hohen Frauenanteil in den Übersetzungsstudiengängen, der je nach Studiengang zwischen ca. 82% und 100% variiert und einen unterdurchschnittlichen in Informationsmanagement/ Informationstechnologie (B Sc und M Sc), der jedoch mit 27,0 % bzw. 23,4 % immer noch über dem Bundesdurchschnitt liegt. Die Wirtschaftsinformatik weist mit 15,9%

---

14 Entsprechende Anträge wurden bereits im Herbst 2007 bei EFRE und dem BMBF im Programm „Frauen an die Spitze“ gestellt.

15 Die Professionalisierungsforschung hat aufgezeigt, dass mit der Feminisierung eines Studiengangs, die Abwertung des entsprechenden Berufsfeldes einhergeht.

<sup>16</sup> Die Zahlen der Universität Hildesheim beziehen sich auf das WS 08/09.

<sup>17</sup> Die Lehramtsstudiengänge werden von allen drei Fachbereichen bedient, das bedeutet, es gibt viele kleine Fächer, die überwiegend dem Lehramt zuarbeiten.

den geringsten Frauenanteil aller Studiengänge an der Universität Hildesheim auf, fällt jedoch auf Grund der geringen Studierendenzahlen quantitativ wenig ins Gewicht.

Unter dem Gesichtspunkt des Abbaus von Geschlechterstereotypen sieht die Universität vor allem im Bereich der Lehramtsausbildung aber auch im Bereich der Informationsmanagement/ Informationstechnologie sowie Wirtschaftsinformatik Handlungsbedarf und beabsichtigt mittelfristig entsprechende Projekte zu initiieren. Die Fächer IMIT und Wirtschaftsinformatik führen bereits spezielle Informationsveranstaltungen für Abiturientinnen durch, um so deren Interesse für das Fach zu wecken. Auf keinem der oben genannten Gebiete sind jedoch kurzfristig Erfolge zu erwarten. Mittel- bis langfristig könnten sich aber gerade durch eine Veränderung der Lehrerbildung Wirkungen erzielen lassen.

*Projekt II: „Männer ins Lehramt für Grund und Hauptschulen“ (Arbeitstitel)*

*Die Universität Hildesheim will die Diskussion auf nationaler Ebene vorantreiben sowie ihre eigenen Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten reflektieren, um in Kooperation mit Schulen, der Agentur für Arbeit und anderen Akteuren ein Konzept entwickeln, das das Lehramtsstudium für Grund und Hauptschulen für Männer attraktiver macht. Gleichzeitig sollen im Bereich der Lehrerweiterbildung verstärkt Frauen für Schulleitungs- und Funktionsstellen qualifiziert werden. Es handelt sich um ein Pilotprojekt innovativen Charakters, für das die Universität Hildesheim über ausgezeichnete Voraussetzungen verfügt.<sup>18</sup> Teilweise soll das Projekt mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm finanziert werden.*

#### **2.1.4 Förderung von Frauen in Führungspositionen im nicht-wissenschaftlichen Bereich**

Erwartetes Ergebnis: In den höheren Vergütungsstufen (ab TVL E 11) herrscht ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis (50:50).

Erwartetes Ergebnis: Sekretariatsmitarbeiterinnen werden ihrem Stellenprofil entsprechend vergütet.

In allen Einheiten nimmt der Frauenanteil mit der Höhe der Vergütungsgruppe ab. In niedrigeren Vergütungsstufen sind Frauen überrepräsentiert und arbeiten zudem oft teilzeit. Diese Stellen sind nicht Existenz sichernd und aus diesem Grund für Männer wenig attraktiv. Im Sekretariatsbereich entspricht die Eingruppierung außerdem nicht immer dem geforderten Qualifikations- und Tätigkeitsprofil, viele Sekretariatskräfte sind als Schreibkräfte eingestuft, üben aber höherwertige Tätigkeiten aus.

Die Hochschulleitung ist bestrebt, die Frauenanteile in den höheren Vergütungsgruppen zu erhöhen und eine dem Tätigkeitsprofil angemessene Vergütung zu gewähren, indem sie in Zukunft

- qualifizierte Frauen ausdrücklich ermutigt, sich auf freiwerdende Stellen zu bewerben und sie ggf. durch bedarfsorientierte Weiterbildungen für neue Aufgaben befähigt.
- im Dialog mit dem Personaldezernat, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat und anderen Beteiligten werden unter Berücksichtigung der jeweiligen Fachkultur Richtlinien für die Eingruppierung im Sekretariatsbereich erarbeitet.

---

<sup>18</sup> Dazu kommt das *Kompetenzzentrum Pädagogik der frühen Kindheit*, das einbezogen werden soll.

## 2.2 Forschung und Lehre

### 2.2.1 Förderung von Frauen- und Genderforschung

Erwartetes Ergebnis: Frauen- und Genderforschung ist institutionell verankert.

Mit der Gründung des Zentrums für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterstudien (ZIF) gemeinsam mit der Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst (HAWK) im Jahr 2001 hat die Universität Hildesheim einen wichtigen Schritt in Richtung institutioneller Verankerung von Frauen- und Genderforschung getan.

Das ZIF veranstaltet regelmäßig

- Vorträge, Fachtagungen, Workshops, sowie Forschungskolloquien
- wirbt Gender-Gastprofessuren im Rahmen des Maria-Goeppert-Mayer-Programms ein
- berät WissenschaftlerInnen beider Hochschulen bei Integration von Gender-Perspektiven in Forschungsprojekte.

Seitdem die Finanzierung des ZIF durch das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur sukzessive reduziert wird, übernehmen die beiden Hochschulen die entsprechenden Anteile an den laufenden Kosten sowie die Gegenfinanzierung der eingeworbenen Gender-Professuren. 2010 wird über den Fortbestand des ZIF entschieden.

Neben den vom ZIF eingeworbenen Gastprofessuren hat die Universität die Frauen- und Genderforschung vor allem durch die eigene Akquise von drei Gastprofessuren über das Maria-Goeppert-Mayer-Programm gefördert. Eine davon wird zur Zeit verstetigt.

Darüber hinaus sind einige Professorinnen und Professoren bereits auf dem Gebiet der Frauen- und Genderforschung tätig. Diese ist jedoch nicht Teil ihrer Denomination, das heißt nur an die Person nicht aber an die Professur gebunden und steht bei jeder Neuberufung zur Disposition. Vor diesem Hintergrund soll in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fachbereichen die Ausschreibung einer Professur mit Gender als Teildomination diskutiert werden.

Ergänzt werden soll die Maßnahme in Zukunft durch

- die jährliche Vergabe eines Promotionsstipendiums für Frauen- und Genderforschung jährlich. Vorgeschlagen werden können PromovendInnen aller Fachbereiche. Die Vergabe erfolgt durch die KfG.
- die Förderung von Forschungsprojekten, die die Geschlechterverhältnisse an der Universität Hildesheim analysieren und so den Zugang der Studierenden zu dem Thema fördern. Der Arbeitskreis Genderforschung soll hierzu Ideen entwickeln.
- die jährliche Auslobung eines Preises im Wert von 800,- Euro für die beste BA, oder MA Arbeit zu einem Thema der Frauen- und Genderforschung. Die erste Ausschreibung erfolgt 2009 und wird vom Gleichstellungsbüro finanziert.

### 2.2.2 Integration von Gender in die Lehre

Erwartetes Ergebnis: Inhalte der Frauen- und Genderforschung sind in der Lehre vertreten und in Absprache mit den Fachbereichen in dafür geeignete Module der jeweiligen Studiengänge integriert.

Angesichts des Festschreibens von Lehrinhalten im Kontext der Umstellung aller Studiengänge auf BA und MA ist es wünschenswert, auch Fragen der Frauen- und Genderforschung in dafür geeignete Module zu integrieren – insbesondere vor dem Hintergrund eines geringen Genderbewusstseins der Studierenden, die die Institution Universität ten-

denziell als einen geschlechtsneutralen Ort wahrnehmen, der allen gleiche Chancen gewährt.

Da die Neukonzeption der Studiengänge unter hohem Zeitdruck und zudem in allen Studiengängen parallel abläuft, war bislang eine Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte kaum möglich. Es besteht daher ein Nachholbedarf im Zuge der noch anstehenden Akkreditierungen bzw. bei den Reakkreditierungen.

Vorweisen kann die Universität Hildesheim bislang:

- die regelmäßige Vergabe von Lehraufträgen im Rahmen des Gender Vorab
- Ringvorlesungen zu Genderthemen initiiert von dem Arbeitskreis Frauen- und Genderforschung.
- Pflege und Ausbau des Buchbestandes des ehemaligen Institutes *Frau und Gesellschaft*
- die Integration von Genderaspekten in mehrere Studiengänge
- die Forderung von Gender- und Diversitykompetenzen in der Lehre bei der Ausschreibung von Professuren.

Mit den genannten Maßnahmen ist die Verankerung von Frauen- und Genderforschung in die Lehre nur teilweise gelungen. In Anbetracht der Defizite sollen zukünftig die oben genannten Aktivitäten fortgesetzt und durch zusätzliche Angebote ergänzt werden, wie durch:

- die Beratung und Unterstützung der Fachbereiche bei der Integration von Inhalten der Frauen- und Genderforschung in die Lehre - bei den Lehramtsstudiengängen in Kooperation mit der Kommission für Lehrerbildung. (vgl. Projekt III)
- die Zusammenarbeit des Zentrums für Fernstudium und Weiterbildung mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem ZIF bei der Integration von Genderaspekten in Module für soziale Kompetenzen und beim Entwurf eines Moduls zum Thema „gender and diversity“.
- Ausstellungen, Vorträge und Tagungen zu Gender-Themen z.B. „Women in Politics“ (Prof. Dr. Claudia Derichs 2009) und „Gender in Curricula“ (Prof. Dr. Toni Tholen 2009) u.a.

#### Projekt III: „Gender-Kompetenz“ (Arbeitstitel)

*Im Rahmen eines Projektes „Gender-Kompetenz“ sollen den Fachbereichen praktische Angebote unterbreitet werden, wie sie Gender-Perspektiven in Lehrveranstaltungen und Module integrieren können. Zielgruppe sind interessierte DozentInnen aller Fachbereiche. Das Programm soll teilweise aus Mitteln aus dem Professorinnenprogramm finanziert werden.*

## **2.3 Organisationskultur**

### **2.3.1 Steigerung des Frauenanteils in den Gremien**

Erwartetes Ergebnis: Der Anteil an stimmberechtigten Frauen in Universitätsgremien beträgt mindestens 40%. (vgl. NHG § 16 (5), (6))

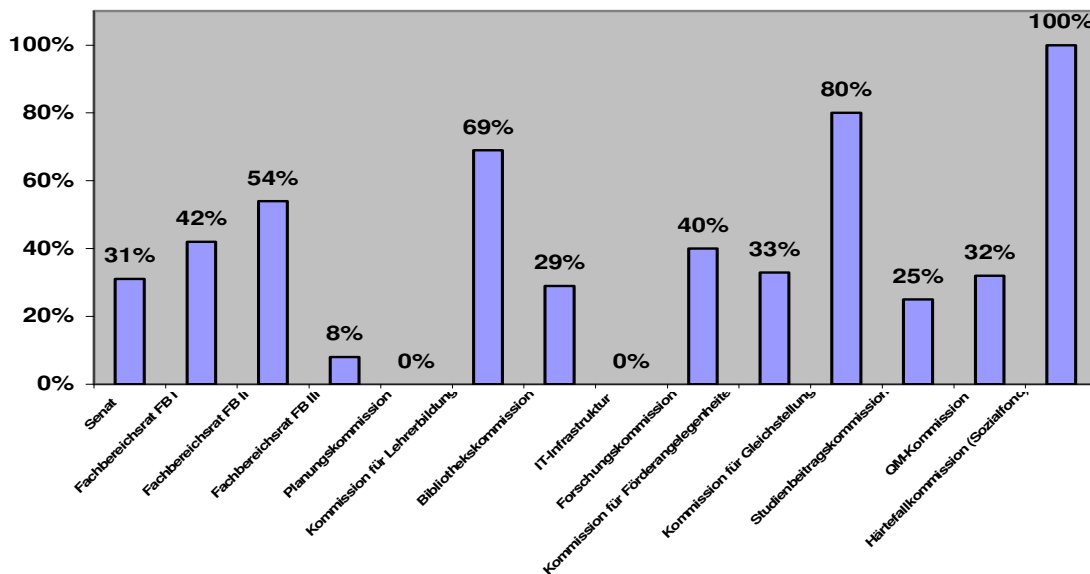
Das Präsidium der Universität Hildesheim ist paritätisch mit Männern und Frauen besetzt. Der Frauenanteil im Senat, einem der Fachbereichsräte und den meisten Senatskommissionen liegt noch unter 40%.

In Zukunft wird die Hochschulleitung

- qualifizierte Frauen ermutigen, sich zur Wahl aufstellen zu lassen.

- wenn Frauen aufgrund ihrer Unterrepräsentation überdurchschnittlich mit Gremienarbeit belastet sind, sollen sie in anderen Bereichen entlastet werden.

#### **Frauenanteil in Gremien der Universität Hildesheim August 2008**



### **2.3.2 Implementierung von Gender Mainstreaming**

Erwartetes Ergebnis: In Verfahrensweisen, Entscheidungsprozessen, Dokumenten und der Mittelzuweisung spiegeln sich gleichermaßen die Interessen von Frauen und Männern.

In einem Beschluss hat der Senat bereits die KfG aufgefordert, ein Konzept für Gender Mainstreaming zu entwickeln. In Anbetracht des hohen Aufwandes einer umfassenden Umsetzung eines solchen Konzeptes wird die Universität die Anwendung des GM zunächst auf einem Gebiet ausprobieren. Gender Budgeting soll an einem Institut getestet werden, um festzustellen, ob Studentinnen und Studenten gemäß ihres Anteils an den Studierenden vom Budget des Instituts profitieren.

### **2.3.3 Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie**

Erwartetes Ergebnis: Menschen mit und ohne familiäre Verpflichtungen haben die gleichen Chancen.

Viele angehende WissenschaftlerInnen sehen sich vor die Alternative von Kind oder Karriere gestellt und verzichten entweder auf Kinder oder auf ihre Karriere und gehen damit der Wissenschaft verloren. Für Studierende hat sich die Vereinbarkeitsproblematik angesichts der relativ starren Struktur der neu geschaffenen BA- und MA-Studiengänge verschärft. Vor diesem Hintergrund ist die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie Bestandteil der aktiven Gleichstellungspolitik und des Strebens nach Exzellenz der Universität Hildesheim.

Die Universität Hildesheim hat im Dezember 2007 eine flexible Kinderbetreuungseinrichtung für die Kinder der Studierenden eröffnet, die sehr gut angenommen worden ist und ab WS 2008/09 auch für Kinder von Beschäftigten offen ist. Defizite bestehen weiterhin bei der Betreuung der Kinder von Verwaltungsangestellten und WissenschaftlerInnen zumal die Arbeitsbelastung im Wissenschaftsbereich oft 40 Wochenstunden überschreitet.

Im November 2008 ist der Universität Hildesheim das Grundzertifikat zum audit familien-gerechte hochschule von der *berufundfamilie gGmbH* verliehen worden. In diesem Zusammenhang wurden Defizite analysiert, Strategien und Maßnahmen erarbeitet, die innerhalb der nächsten drei Jahre umgesetzt werden. Zu den wichtigsten zählen die:

- Entwicklung und Erprobung eines Teilzeit-Studienangebotes in einem Studiengang.
- Erarbeitung von Standards für eine familienbewusste Ausgestaltung von Studien- und Prüfungsordnungen.
- Einführung von Telearbeit als Pilotprojekt.

Die Umsetzung der Maßnahmen wird von einer Lenkungsgruppe begleitet, der die Projektleitung regelmäßig Bericht erstattet.

### **2.3.4 Schutz vor sexualisierter Diskriminierung**

Beschwerden über sexuelle Belästigung sind zwar selten, kommen aber immer wieder vor. Zudem lässt sich die Dunkelziffer nur schwer einschätzen. Die Universität Hildesheim ist bestrebt, allen Studierenden und Beschäftigten optimale Studien- und Arbeitsbedingungen zu bieten und ahndet jede Art von sexueller Belästigung und Diskriminierung auf Grund von Geschlecht konsequent. Zu diesem Zweck ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung geplant, die gleichzeitig Betroffene ermutigen soll, sich zu melden.

## **3 Gleichstellungsinstrumente und –strukturen**

### **3.1 Anreizsystem**

Die Universität Hildesheim wird die sog. neuen Steuerungsinstrumente für die Gleichstellung nutzen und bei der internen Mittelallokation Gleichstellungskriterien berücksichtigen. Sie wird ein Bonussystem einführen, das Fachbereiche, die die Gleichstellung der Geschlechter fördern, in dem sie zum Beispiel Frauen auf Professuren berufen, mit einem noch festzulegenden Bonus belohnt.

### **3.2 Strukturelle Verankerung im Qualitätsmanagement**

Die Universität Hildesheim ist bestrebt, die Gleichstellung der Geschlechter als Qualitätskriterium im Qualitätsmanagement zu verankern. In einem ersten Schritt in Richtung Integration von Gleichstellungskriterien in Akkreditierungsprozesse von Studiengängen, haben Qualitätsmanager und Gleichstellungsbeauftragte einige Prozesse identifiziert, in die Gleichstellungskriterien integriert werden. Darunter fällt der „Leitfaden zur Entwicklung und Weiterentwicklung von Studiengängen“. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt in der zentralen QM-Kommission mit.

In einem zweiten Schritt soll der Gleichstellungsplan zu einem umfassenden Monitoring Instrument der im Gleichstellungskonzept formulierten Ziele weiter entwickelt werden und langfristig in das allgemeine Berichtswesen integriert werden. Der neue Gleichstellungsplan enthält konkrete fachbereichsspezifische Zielvorgaben, die alle zwei Jahre auf Basis von Datenerhebungen überprüft und alle vier Jahre fortgeschrieben werden. Die Fachbereiche haben eine Berichtspflicht. Bislang bezieht sich das Monitoring nur auf die Frauenanteile am Personal und bei den Studierenden, es soll aber mittels der Erarbeitung von Indikatoren schrittweise auf andere Teilziele im Bereich Gleichstellung ausgedehnt werden. Der Grad der Umsetzung des Gleichstellungsplans ist bereits Bestandteil des Zielerreichungsberichts der Hochschule an das Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK), das heißt die entsprechenden Daten werden bereits jährlich erhoben.

### Projekt IV: Aufbau eines Monitoringsystems

*Gemeinsam mit VertreterInnen der Fachbereiche und in Absprache mit dem Qualitätsmanagement und Controlling sollen für die „erwarteten Ergebnisse“ des Gleichstellungskonzeptes Indikatoren entwickelt werden, die regelmäßig nachgehalten werden können. Die Finanzierung des Projektes soll aus Mitteln des Professorinnenprogramms erfolgen.*

Ergänzt wird das Gleichstellungskonzept durch „Richtlinien zur Gleichstellung von Männern und Frauen“ (im Folgenden Richtlinien zur Gleichstellung), die Verfahren festlegen, die die Gleichstellung der Geschlechter fördern und den vom NHG vorgeschriebenen Gleichstellungsplan. Dieser enthält konkrete Vorgaben für jede Beschäftigtengruppe und jeden Fachbereich, aus denen Indikatoren abgeleitet werden können. Der Gleichstellungsplan werden zur Zeit fortgeschrieben, die Richtlinien zur Gleichstellung werden zur Zeit überarbeitet. Dazu kommt die Grundordnung der Universität Hildesheim, in der die Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit abgesteckt werden.

### **3.3 Gleichstellungsbeauftragte**

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt die im NHG vorgesehenen Aufgaben wahr. Sie wird durch die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte vertreten. Dieses System hat sich bewährt, erweist sich angesichts der gestiegenen Zahl von Berufungsverfahren und vor allem in Anbetracht der zahlreichen strukturellen Veränderungen im Kontext des Bologna-Prozesses als unzureichend, so dass die Einführung eines Systems mit dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Diskussion steht. Ziel ist vor allem die Verbesserung der Kommunikation mit den Fachbereichen, die Unterstützung bei der Integration von Gender in Module und Studienordnungen der neu akkreditierten Studiengänge und bei Bedarf Entlastung bei Berufungsverfahren.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt bei gleichstellungsrelevanten Belangen an den Sitzungen des Präsidiums und der erweiterten Hochschulleitung in beratender Funktion teil. Personell ist das Gleichstellungsbüro mit der Gleichstellungsbeauftragten (75%) ihrer Referentin (50%), einer Sachbearbeiterin (100%) und einem eigenen Etat ausgestattet.

### **3.4 Kommission für Gleichstellung**

Die Kommission für Gleichstellung unterstützt und berät die Gleichstellungsbeauftragte bei ihrer Arbeit. Sie setzt sich aus Mitgliedern unterschiedlicher Fachbereiche und Statusgruppen zusammen und wird vom Präsidenten / der Präsidentin geleitet. Näheres regeln die Richtlinien zur Gleichstellung.

Das große Engagement der Universität Hildesheim in puncto Gleichstellung der Geschlechter spiegelt sich seit langem in zusätzlichen Mittelzuweisungen durch das MWK im Rahmen der formelgebundenen Mittelzuweisung.



## 4 Finanzierungsplan unter Berücksichtigung der Mittel aus dem Professorinnenprogramm

Die Universität bewirbt sich mit einer Vorgriffsprofessur (W2) und zwei Regelberufungen, davon eine W2 (130 000 €) und eine W3 (150 000€). Die so frei werden Mittel inklusiv Zuschüsse des MWK betragen maximal ca. 220 000€. Vor dem Hintergrund der im Gleichstellungskonzept benannten Defizite an der Universität Hildesheim sollen zum einen Frauen zur Promotion ermutigt (ProDoc Mentoring) und beim Promovieren gefördert werden (Graduiertenkolleg). Zum anderen soll die Integration von Gender-Perspektiven in Forschung und Lehre vorangetrieben werden (Gender-Kompetenz, Promotionskolleg), um so langfristig zum Abbau von Geschlechtsstereotypen beizutragen und letztlich auch mehr Frauen für Technik und Naturwissenschaften und mehr Männer für die Lehramtsstudiengänge zu gewinnen. Die Wirksamkeit von Projekte und Maßnahmen soll durch ein Monitoringsystem nachgehalten werden.

### Investitionen in bereits laufende bzw. fortzusetzende Gleichstellungsmaßnahmen<sup>19</sup>

Projekt / Jahr	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Zentrum für interdisziplinäre Frauenstudien (ZIF)	20000	25000	25000	25000	25000	25000
Gender-Vorab	3000	3000	3000	3000	3000	3000
Professuren / Maria-Goeppert-Mayer Programm (ZIF)	8750 2860	8870	0	0	0	0
Lehrauftrag / Maria-Goeppert-Mayer Programm	2500	0	0	0	0	0
Audit familiengerechte Hochschule (inkl. Personal)	23000	26500	265000	26500	26500	26500
<b>Insgesamt</b>	<b>60 100</b>	<b>63 370</b>	<b>54 500</b>	<b>54 500</b>	<b>54 500</b>	<b>54 500</b>

### Initiierung neuer Projekte und Maßnahmen nach Prioritäten<sup>20</sup>

Projekt / Jahr	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ProDoc Mentoring mit Focus auf Frauen mit Migrationshintergrund	23310	46620	7700	0	0	0
2 Durchläufe	0	0	34965	46620	3885	0
„Gender-Kompetenz“	17433	34072	0	0	0	0
Tagungs- und Publikationsmentoring	1500	3000	3000	3000	3000	3000
Promotionskolleg „Gender und Bildung“	0	145200	143000	143200	48177	0
„Männer in die Grund- und Hauptschule“	0	0	0	0	33533	16766
„Aufbau eines Monitoringsystems“	0	0	0	0	31533	15767
<b>insgesamt</b>	<b>42 243</b>	<b>228 892</b>	<b>188 935</b>	<b>192 620</b>	<b>120 128</b>	<b>35 533</b>

<sup>19</sup> Die roten Zahlen verweisen auf noch nicht bewilligte Mittel. Über die Weiterfinanzierung des ZIF über das Jahr 2010 hinaus ist noch zu entscheiden.

<sup>20</sup> Die ersten Projekte können frühestens in der 2. Jahreshälfte starten, daher fließt 2009 nur mit sechs Monaten ein.

## Umsetzungsplan für neue Projekte und Maßnahmen nach Prioritäten

P	Projektbezeichnung	Laufzeit / Monat	Kosten (nach Kostenarten pro Projekt, gerundet)	Kosten insges.	III/09	IV/09	I/10	II/10	III/10	IV/10	I/11	II/11	III/11	IV/11	I/12	II/12	III/12	IV/12	I/13	II/13	III/13	IV/13	I/14	II/14
1	Projekt: Mentoring: ProDoc mit Focus auf Frauen mit Migrationshintergrund	20	2/3 TVL 13 =62700 Sachmittel u. Ausstattung 15000	77700	■	■	■	■	■	■	■													
	2. Durchlauf	20	s.o	77700								■	■	■	■	■	■	■	■					
2	Projekt: "Gender-Kompetenz"	18	1/2 TVL 13= 42300 Sachmittel u. Ausstattung=10000	52300	■	■	■	■	■	■														
3	Maßnahme: Tagungs- und Publikationsmentoring	60	3000 pro Jahr	15000	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4	Fachbereichsübergreifendes Promotionskolleg "Gender und Bildung"	40	8 Stip. a 1000€ pro Monat =312000, 1/2 wiss. MA =93600, Sachmittel ca. 28000	433600					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■			
5	Projekt: "Männer in die Grund- und Hauptschule"	18	1/2 TVL 13= 42300, Sachmittel u. Ausstattung=8000	50300															■	■	■	■	■	■
6	Projekt: Aufbau eines Monitoringsystems für das Gleichstellungskonzept	18	1/2 TVL 13== 42300 Sachmittel u. Ausstattung=5000	47300															■	■	■	■	■	■