



Gleichstellungskonzept für Parität

zur Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030

Universität Hildesheim

Verabschiedet vom akademischen Senat am: 10.07.2024

Beschlossen von der Hochschulleitung am: 30.07.2024

Impressum

Universität Hildesheim

Die Präsidentin

Universitätsplatz 1

31141 Hildesheim

www.uni-hildesheim.de

August 2024

Inhaltsverzeichnis

1. Struktur und Ausgangssituation an der Universität Hildesheim.....	1
1.1. Gleichstellung der Geschlechter.....	1
2. Stärken- und Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen auf zentraler und dezentraler Ebene	2
2.1. Frauen in Führungspositionen auf zentraler und dezentraler Ebene.....	3
2.2. Professuren.....	4
2.3. Wissenschaftlerinnen in der frühen Karrierephase	7
2.4. Studierende.....	9
2.5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung.....	9
2.6. Zusammenfassung: Stärken und Schwächen.....	10
3. Bilanzierung bisheriger Gleichstellungsstrategien und Ansätze.....	10
3.1. Steigerung des Frauenanteils an Professuren und auf Führungsebene	10
3.2. Förderung von Wissenschaftlerinnen in der frühen Karrierephase	12
3.3. Frauen in den MINT-Fächern.....	13
3.4. Geschlechter- und familiengerechte Organisationskultur.....	14
3.5. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung	15
3.6. Zusammenfassung: Stärken und Herausforderungen	16
4. Quantitative und qualitative Gleichstellungsziele.....	17
5. Schwerpunktsetzungen in der Gleichstellungsarbeit (2024-2030).....	17
5.1. Etablierung eines geschlechtergerechten Berufungs- und Bleibemanagements.....	18
5.2. Förderung und Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen i.d.f.K.	20
5.3. Weiterentwicklung des Gender-Controllings und Kooperation mit dem Qualitätsmanagement	21
5.4. Stärkung dezentraler Gleichstellungsstrukturen	22
5.5. Kulturwandel: geschlechter- und familiengerechte Hochschulkultur.....	23
6. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen	24
7. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität auf zentraler und dezentraler Ebene der Hochschule	24

Literatur- und Quellenverzeichnis

Anlagenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Leaky Pipeline	3
Abbildung 2: Entwicklung des Frauenanteils bei Professuren nach Fachbereichen von 2007 bis 2011	5
Abbildung 3: Entwicklung des Frauenanteils bei Professuren nach Besoldungsgruppen von 2007 bis 2023	5
Abbildung 4: Entwicklung der Frauenanteile an Neuberufungen von 2007 bis 2023	6
Abbildung 5: Entwicklung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal nach Fachbereichen von 2007 bis 2023.....	8
Abbildung 6: Entwicklung des Frauenanteils bei Promotionen von 2007 bis 2023.....	8

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Frauenanteile im Senat von 2011 bis 2023	4
Tabelle 2: Stärken-Schwächen-Analyse im Überblick.....	10
Tabelle 3: Zusammenfassung der Stärken und Herausforderungen in der strukturellen Verankerung von Gleichstellung an der UHi.....	16
Tabelle 4: Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen.....	24

Abkürzungsverzeichnis

auditfgh	Audit familiengerechte hochschule
BK	Berufungskommission
BM	Berufungsmanagement
CeLeB	Centrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung
GB	Gleichstellungsbeauftragte
Dez. GB	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
Dialoginitiative	Dialoginitiative geschlechtergerechte Hochschule
FB	Fachbereich(e)
FOG	Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards
FwN-Stelle	Stelle zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
GPG	Gender Pay Gap
KfG	Kommission für Gleichstellung
LfbA	Lehrkräfte für besondere Aufgaben
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik
MTV	Mitarbeitende in Technik und Verwaltung
NHG	Niedersächsisches Hochschulgesetz
MHLeistBVO	Hochschul-Leistungsbezügeverordnung
PE	Personalentwicklung
PP	Professorinnenprogramm
QM	Qualitätsmanagement
sBDG	Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
UHi	Universität Hildesheim
VZÄ	Vollzeitäquivalente
WISNA	Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
ZfG	Zentrum für Geschlechterforschung
ZVG	Zielvorgabe

1. Struktur und Ausgangssituation an der Universität Hildesheim

Die Universität Hildesheim (im folgenden UHi) ist eine junge Universität. Sie ist aus der 1946 gegründeten ‚Pädagogischen Hochschule Alfeld‘ hervorgegangen, ist seit 1989 Universität und seit 2003 Stiftung öffentlichen Rechts, was ihre Handlungsspielräume erweitert hat. Sie gliedert sich in vier Fachbereiche (FB): Erziehungs- und Sozialwissenschaften (1), Kulturwissenschaften und ästhetische Kommunikation (2), Sprach- und Informationswissenschaften (3) und Naturwissenschaften, Mathematik, Wirtschaft und Informatik (4), wobei die Lehramtsausbildung (Grund-, Haupt-, und Realschule) fachbereichsübergreifend organisiert und im Centrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung (CeLeB) gebündelt wird. Damit liegt der Fokus in weiten Teilen auf Fächern, die traditionsgemäß einen hohen Anteil an weiblichen Studierenden aufweisen.

Die UHi ist seit ihrer Stiftungswerdung im Jahr 2003 stark gewachsen: bis 2023 beim wissenschaftlichen Personal um 163% bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) um 103%. Zum 01.12.2023 waren insgesamt 907 Personen an der UHi beschäftigt, davon 585 als wissenschaftliches Personal und 322 als Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung. Unter das wissenschaftliche Personal fallen auch 97 Professuren, welche sich ungleich auf die vier Fachbereiche verteilen: 38 entfallen auf den FB 1, 20 auf FB 2, 19 auf FB 3 und 20 auf FB 4. Der Fachbereich Erziehungs- und Sozialwissenschaften ist somit doppelt so groß wie die anderen Fachbereiche. Von den 907 Beschäftigten waren 60,6% Frauen.¹ Die Anzahl der Studierenden ist seit dem Wintersemester (WS) 2007/2008 bis zum WS 2019/2020 von 4700 kontinuierlich bis auf 8765 gestiegen und weist seitdem – entsprechend dem Bundestrend – eine leicht fallende Tendenz auf. Im WS 2023/2024 waren 8220 Studierende eingeschrieben, davon 69% Frauen. Trotz des beeindruckenden Wachstums der UHi zählt sie in Niedersachsen eher zu den kleinen Universitäten.

Das Wachstum der UHi ist mit einer Weiterentwicklung des Profils in Studium, Lehre und Forschung verbunden, mit der die UHi auf aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen reagiert. Diese sind vor allem geprägt durch die Entwicklung hin zur Digitalisierung aller Lebensbereiche, der Internationalisierung des Hochschulwesens sowie die Entwicklung zu einer Einwanderungsgesellschaft. Geschärft wurde das Forschungsprofil im Kontext der hochschulweiten Diskussion des vom Senat im WS 2023/24 beschlossenen Hochschulentwicklungsplans – dem Zukunftskonzept 2030 – in dem die UHi sich als forschungsorientierte Hochschule versteht. In dem Zukunftskonzept wird das Forschungsprofil durch die Themenfelder ‚Bildung und gesellschaftliche Teilhabe‘, ‚Ästhetische Praxis‘ sowie ‚Künstliche Intelligenz (KI) im Alltag‘ definiert und mit dem strategischen Ziel eines DFG-Beitritts verbunden. Der UHi ist es in den letzten Jahren bereits gelungen, ihr Drittmittelaufkommen deutlich zu erhöhen, u.a. durch das Einwerben des DFG-Graduiertenkollegs ‚2477 Ästhetische Praxis‘ und der DFG-Kollegforschungsgruppe ‚Philosophieren in einer globalisierten Welt – historische und systematische Perspektiven‘. Die Schärfung des Forschungsprofils und die damit verbundene erhöhte Sichtbarkeit sowie der Ausbau der Forschungsinfrastruktur sollen die Wissenschaftler*innen darin unterstützen, sich noch erfolgreicher auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene um Forschungsmittel zu bewerben.

1.1. Gleichstellung der Geschlechter

Die Themen Gleichstellung und Diversität sind integraler Bestandteil sowohl des Leitbildes der UHi, der Universitätsentwicklungspläne ‚Minerva 20‘ und ‚Minerva 25‘ als auch des ‚Zukunftskonzeptes 2030‘. Im fünften Ziel des Zukunftskonzeptes heißt es zur Chancengleichheit: „Die Universität Hildesheim ist eine geschlechter- und familiengerechte, diskriminierungsfreie, diverse Hochschule, an

¹ Die Personalstatistik repräsentiert weiterhin ein binäres Geschlechtssystem. Bei den Studierenden liegt der Anteil derjenigen, die sich keinem Geschlecht zuordnen oder dazu keine Angaben machen, bei ca. 0,5%.

der alle Mitglieder und Angehörigen die gleichen Chancen haben“. Diese Selbstverpflichtung auf die Gleichstellung der Geschlechter manifestiert sich u.a. darin, dass Gleichstellung als Qualitätskriterium in die Qualifizierungswege von Wissenschaftler*innen in der frühen Karrierephase (im Folgenden: Wissenschaftler*innen i.d.f.K) einfließt. Darüber hinaus wurden im Sinne einer direkten Frauenförderung zahlreiche Personalentwicklungsmaßnahmen (PE-Maßnahmen) für Wissenschaftlerinnen in der Promotions- und Postdoc-Phase geschaffen. Der hohe Stellenwert der Gleichstellung war Motivation für die Bewerbung in den Professorinnenprogrammen I bis III. Die Gleichstellungskonzepte wurden jeweils positiv evaluiert, und es konnten insgesamt sieben Regelprofessuren eingeworben werden. Mit der Teilnahme an den bisherigen drei Professorinnenprogrammen hat die Debatte über Ziele, Strategien und Inhalte der Gleichstellungsarbeit an der UHi sowohl an Breite als auch an Dynamik gewonnen, was generell zu einer noch stärkeren Sensibilisierung hinsichtlich des Themas geführt hat.

Mit den so eingeworbenen Gleichstellungsmitteln konnten neue Gleichstellungsprojekte und Maßnahmen entwickelt werden, welche die Gleichstellung der Geschlechter zu einem Profilvermerkmal der UHi gemacht und so auch die Akzeptanz für das Thema erhöht haben. Zu den neuen Förderformaten gehört z.B. das ProKarriere-Mentoring für Studentinnen und Absolventinnen unter dem Motto ‚divers, international und digital‘. Wichtige gleichstellungspolitische Entwicklungen waren darüber hinaus die Etablierung und Verstetigung eines Gender-Controllings, die Reauditierung der UHi zur familiengerechten Hochschule, die Beteiligung am Niedersachsen-Technikum, einem Theorie-Praxis-Programm, das Abiturientinnen für ein Studium der MINT-Fächer gewinnen will, sowie die wiederholte Beteiligung an der Dialoginitiative geschlechtergerechte Hochschulkultur auf Landesebene.

Der hohe Anspruch an die eigene Organisation in Sachen Gleichstellung manifestiert sich auch in der freiwilligen Orientierung an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, wenngleich die UHi noch nicht DFG-Mitglied ist.

2. Stärken- und Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen auf zentraler und dezentraler Ebene

Die UHi strebt ein paritätisches Geschlechterverhältnis auf allen Qualifikationsstufen und Führungsebenen an. Angesichts der überwiegend hohen Frauenanteile bei den Studierenden und Absolvent*innen orientiert sich die UHi mit ihren Zielvorgaben (ZVG) für Wissenschaftlerinnen i.d.f.K. und Promotionen jedoch seit 2009 an einem modifizierten Kaskadenmodell.² Die ZVG für Frauenanteile liegen

- für Professorinnen und Führungspositionen hochschulweit bei 50%³,
- für Wissenschaftlerinnen i.d.f.K. und Promotionen in den FB, in welchen Frauen über 50% der Absolvent*innen stellen, bei 60% (FB 1-3),
- in FB, in denen sie weniger als 50% stellen, bei 40% (das gilt für FB 4),
- bei den Studierenden strebt die UHi in den jeweiligen Studiengängen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis an.

Das modifizierte Kaskadenmodell erlaubt es der Universität, Wissenschaftlerinnen i.d.f.K. über die 50%-Marke hinaus zu fördern und deren Potential zu nutzen. Die Leaky Pipeline zeigt, wie sich die Frauenanteile auf den unterschiedlichen Karrierestufen an der UHi im Bundesvergleich darstellen.

² Beim Kaskadenmodell orientieren sich die ZVG für Frauenanteile in einer Qualifikationsstufe an dem Frauenanteil auf der vorgängigen Qualifikationsstufe. Vor dem Hintergrund des Pools an tatsächlich verfügbaren Frauen können so realistische Zielvorgaben definiert werden. Liegt der Frauenanteil auf einer Qualifikationsstufe bereits bei über 50% stellt sich die Frage, wie die ZVG ermittelt werden soll.

³ Im Gleichstellungsplan – zuletzt verabschiedet durch den Senat am 19.6.2024 – geben die FB an, inwieweit sie sich innerhalb von drei Jahren dieser Vorgabe annähern wollen.

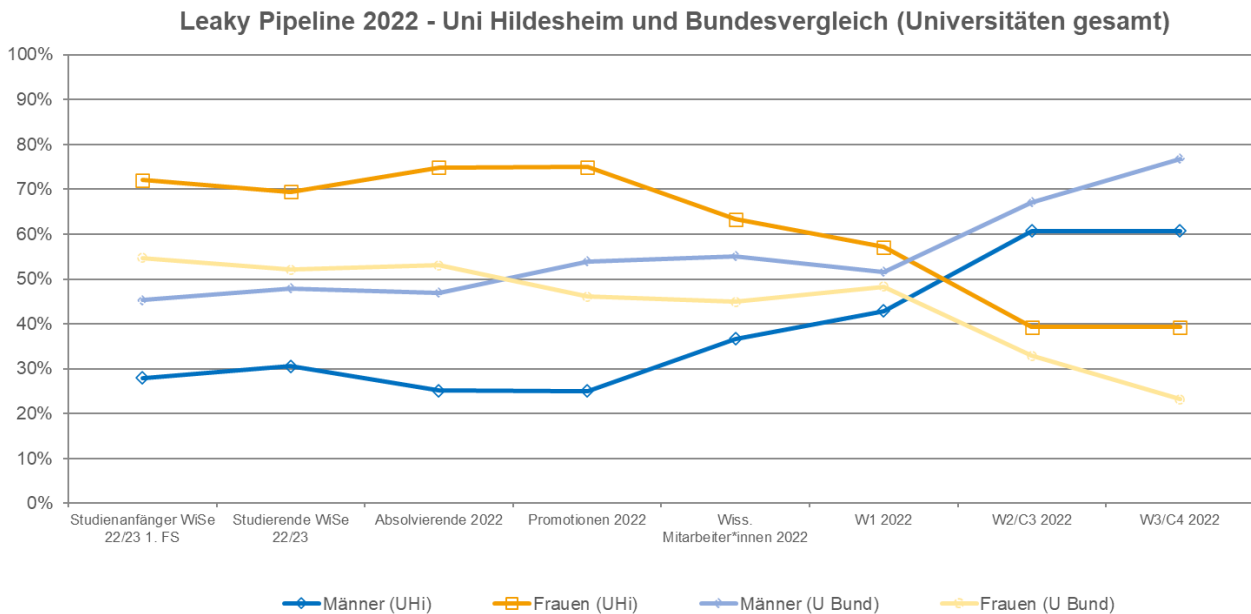


Abbildung 1: Leaky Pipeline (vgl. Destatis: Statistik des Hochschulpersonals Berichtsjahr 2022, Statistik der Prüfungen Prüfungsjahr 2022, Statistik der Studierenden WiSe 2022/2023 sowie Gender-Controlling UHi, Stichtag 01.12.2022)⁴

2.1. Frauen in Führungspositionen auf zentraler und dezentraler Ebene

Soweit die Daten dies erlauben und es sinnvoll erscheint, wird bei grafischen Darstellungen ein möglichst langer Betrachtungszeitraum gewählt.⁵ Der Fokus der folgenden Analysen liegt auf aktuellen Entwicklungen in den letzten fünf bzw. sechs Jahren.⁶

Den Führungskräften der UHi kommt eine hohe Verantwortung hinsichtlich der Organisationsentwicklung insbesondere der Weiterentwicklung einer geschlechter- und familiengerechten Hochschulkultur zu. Sie nehmen diesbezüglich eine Vorreiter- sowie Vorbildfunktion ein. Damit die unterschiedlichen Lebensrealitäten der Geschlechter in Entscheidungsprozesse einfließen können, strebt die UHi über die vom NHG in § 16 Absatz 6 vorgegebene 40% Soll-Vorgabe hinaus die paritätische Besetzung ihrer nicht aufgrund einer Wahl besetzten Organen an. Als Stiftungsuniversität ist der Stiftungsrat das höchste Entscheidungsgremium der UHi. Es besteht aus sieben Mitgliedern, wovon laut NHG § 60 Absatz 1 drei Frauen sein sollen. Eine Person wird vom Ministerium benannt und entzieht sich so dem Einflussbereich der UHi. Der Frauenanteil im Stiftungsrat schwankt i.d.R. zwischen drei und vier Personen. Aktuell ist er mit drei Frauen und vier Männern besetzt. Den Vorsitz hatte bislang immer ein Mann, die Stellvertretung eine Frau (s. Anlage 1). Die UHi wird seit Januar 2021 von einer Präsidentin geführt. Dem Präsidium gehören darüber hinaus zwei hauptberufliche Vizepräsidenten und zwei nebenberufliche Vizepräsidentinnen an. Damit bilden Frauen erstmals die Mehrheit in diesem Gremium. Im akademischen Senat, dem wichtigsten Selbstverwaltungsgremium auf zentraler Ebene, waren Frauen in allen Statusgruppen immer stark vertreten. Der aktuelle akademische Senat setzt sich allerdings aus zehn Männern und drei Frauen zusammen. Alle professoralen Positionen sind an Männer vergeben, wenngleich bei den Wahlvorschlägen gemäß NHG § 16 (5) Frauen zu 50% berücksichtigt waren. Das Wahlergebnis ist ungünstig, da das Amt der Senatorin deren Sichtbarkeit erhöht und sie ggf. als Kandidatin für Führungspositionen in den Blick rückt.

⁴ Die Daten für das Jahr 2023 lagen für die Bundesebene noch nicht vor, daher endet die Leaky Pipeline 2022 und der Anstieg des Frauenanteils an Professuren im Jahr 2023 wird noch nicht abgebildet.

⁵ Die Aussagen bewegen sich auf einer deskriptiven Ebene. Es bleibt offen, ob sie aufgrund der geringen absoluten Zahlen statistisch signifikant sind.

⁶ Die Daten aus dem im Kontext Professorinnenprogramm III erstellten Gleichstellungszukunftskonzepts sind von 2018, so dass dieses Jahr als Referenzpunkt sinnvoll erscheint. Bei der summierenden Betrachtung von Zeiträumen ist 2019 als erste Jahr, damit 2018 sich nicht doppelt.

Jahr	Senat (insges./ professoral)	Frauenanteil (absolut)	Frauenanteil (in %)	davon professoral (absolut)	Frauenanteil professoral (in %)
2023	13/ 7	3	23	0	0
2021	13/7	8	62	3	43
2019	13/7	8	62	3	43
2017	13/7	7	54	3	43
2015	13/7	7	54	3	43
2013	13/7	7	54	4	57
2011	13/7	6	46	3	43

Tabelle 1: Frauenanteile im Senat von 2011 bis 2023 (Quelle: UHi, Dezernat 1)

Was die dezentrale Ebene betrifft, so hatte die UHi seit ihrer Stiftungswerdung pro Amtsperiode jeweils maximal eine Dekanin aufzuweisen. In der aktuellen Wahlperiode sind erstmals drei von vier Dekanatsleitungen mit einer Dekanin besetzt. Auf der zweiten Führungsebene – unter den Prodekan*innen sowie unter den Studiendekan*innen sind in drei FB mindestens eine der Positionen mit einer Frau besetzt. In den Fachbereichsräten bewegt sich der Frauenanteil zwischen 84% in FB 3 und 31% in FB 4, wobei Frauen in der Gruppe der Professor*innen (mit Ausnahme von FB 3) unterrepräsentiert sind (s. Anlage 2).

Analyse: Wird die Entwicklung der letzten fünf Jahren betrachtet, so ist die Bilanz positiv. Bemerkenswert ist der hohe Frauenanteil im Präsidium. Auf dezentraler Ebene ist der hohe Frauenanteil bei den Dekan*innen positiv hervorzuheben. Auch auf der zweiten (dezentralen) Führungsebene, welche als Sprungbrett für die Position der Dekan*in gilt, sind Frauen mit 50% präsent, was erwarten lässt, dass sich der positive Trend auf der ersten Führungsebene fortsetzt. Auf Hochschuleitungsebene und in den Fachbereichen (FB) hat sich das Potential für einen weiteren Kulturwandel deutlich erhöht. Im Stiftungsrat hat sich das Geschlechterverhältnis leicht zu Ungunsten von Frauen verschoben. Hier ist darauf zu achten, dass die nächste Ernennung eine Frau ist. Die gesetzlich vorgeschriebene Quote ist jedoch erreicht.

Der aktuell erstmalig geringe Frauenanteil im Senat sollte angesichts der positiven mittelfristigen Entwicklung nicht überbewertet werden. Bei der Wahl könnten informelle Strukturen eine Rolle gespielt haben (vgl. Wagner et al., 2021), welche immer noch Männer begünstigen. Hinzu kommt, dass die Erstellung der Wahllisten auf Ebene der FB erfolgt und aufgrund des Fehlens einer fachbereichsübergreifenden Struktur auf professoraler Ebene die Professorinnen aus dem Blick geraten sind. Davon abgesehen hat, angesichts stets hoher Frauenanteile im Senat, der Fokus auf der Suche nach Professorinnen für das Amt der Dekanin gelegen.

2.2. Professuren

Im Gleichstellungszukunftskonzept hat sich die UHi eine hochschulweite Zielvorgabe von 50% gesetzt. Die Standortbestimmung hinsichtlich der Repräsentanz und der Arbeitsbedingungen von Frauen auf Ebene der Professur soll – ebenso wie in den vorherigen Gleichstellungskonzepten – anhand der Indikatoren **Frauenanteile, Neuberufungsquote, Gender Pay Gap** erfolgen:

Der **Frauenanteil** der Professuren an der UHi hat sich seit 2007 von 32% auf 44% (Ende 2023) erhöht. Auf einen kontinuierlichen Anstieg auf 43% im Jahr 2015 folgte ein leichter Rückgang auf ca. 40%, wo der Frauenanteil dann acht Jahre lang stagnierte. Unter den 87 W2- und W3-Professuren sind neun (befristet besetzte) Verwaltungs- bzw. Stiftungsprofessuren, von denen sechs mit Frauen besetzt sind (Frauenanteile ohne Verwaltungsprofessuren s. Anlage 3). Alle Professuren werden in Vollzeit wahrgenommen. Der UHi ist es somit gelungen, ihren traditionell hohen Frauenanteil an Professuren nochmals zu steigern. Sie liegt deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 27,2% (2021) (vgl. GWK, 2022: S. 9), hat jedoch ihr selbstgesetztes Ziel von 50% noch nicht erreicht. Im

CEWS-Hochschulranking lag die UHi hinsichtlich ihres Frauenanteils an Professuren von 2011 bis 2015 im Spitzenfeld, 2017 dann im unteren Mittelfeld und ist 2021 wieder ins obere Mittelfeld aufgestiegen (vgl. Löther, 2023: S.10).⁷

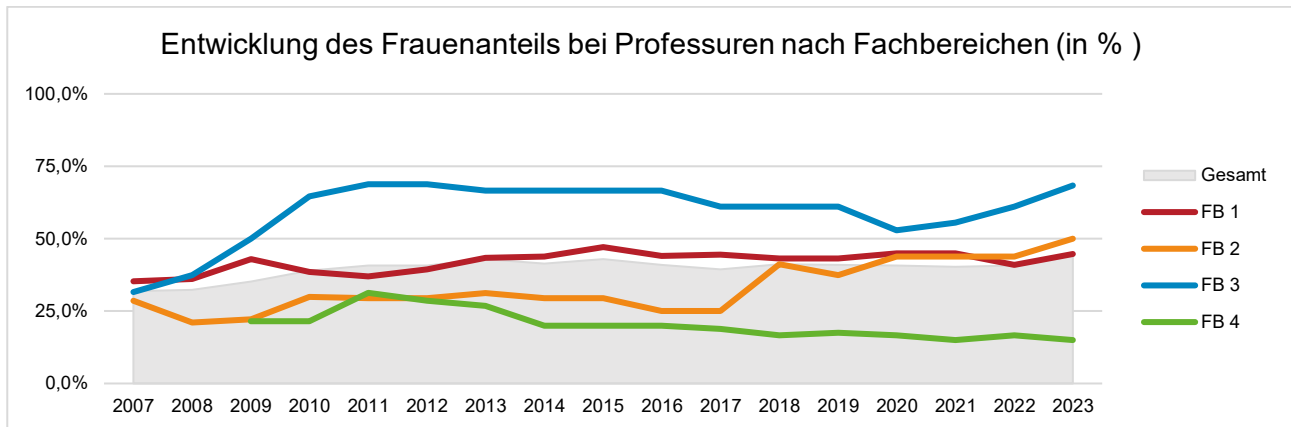


Abbildung 2: Entwicklung des Frauenanteils bei Professuren nach Fachbereichen von 2007 bis 2011 (vgl. Gender-Controlling UHi, Stichtag 01.12.2023)

Differenziert nach FB betrachtet liegt der Frauenanteil im FB 1 bei 45% (2018: 43%), im FB 2 bei 50% (2018: 41%) und im FB 3 bei 68% (2018: 61%). Im MINT-Fachbereich (FB 4) ist er von einem niedrigen Niveau von 17% auf ein noch niedrigeres von 15% gefallen.⁸ Damit haben zwei von vier FB ihren Frauenanteil erhöht, in einem ist er von einem sehr hohen Niveau auf 61% gefallen).

Analyse nach Fachbereichen und Besoldungsgruppen: Nach langer Stagnation hat die UHi ihren Frauenanteil an Professuren zuletzt deutlich steigern können. Zwei FB haben die (hochschulweite) Zielvorgabe von 50% erreicht bzw. überschritten, ein weiterer hat sich der Zielvorgabe angenähert, lediglich ein FB hat diesbezüglich eine leicht negative Entwicklung zu verzeichnen. Tatsächlich ist die Anzahl der Professorinnen in diesem FB gleichgeblieben. Der FB ist um drei Professuren gewachsen, die mit Männern besetzt wurden, so dass der Frauenanteil an Professuren entsprechend gesunken ist. Der ungefähr gleichbleibende Frauenanteil 2011 bis 2022 erklärt sich vor allem durch eine hohe Fluktuation, so haben allein in den letzten fünf Jahren trotz Bleibeverhandlungen neun von aktuell insgesamt 37 Professorinnen (ohne Verwaltungsprofessorinnen) die UHi verlassen, um Rufe an andere Hochschulen anzunehmen. Dies ist bedauerlich für die UHi, zeigt aber, dass Professorinnen der UHi bundesweit gefragt sind und spricht für hohe Standards in Forschung und Lehre.

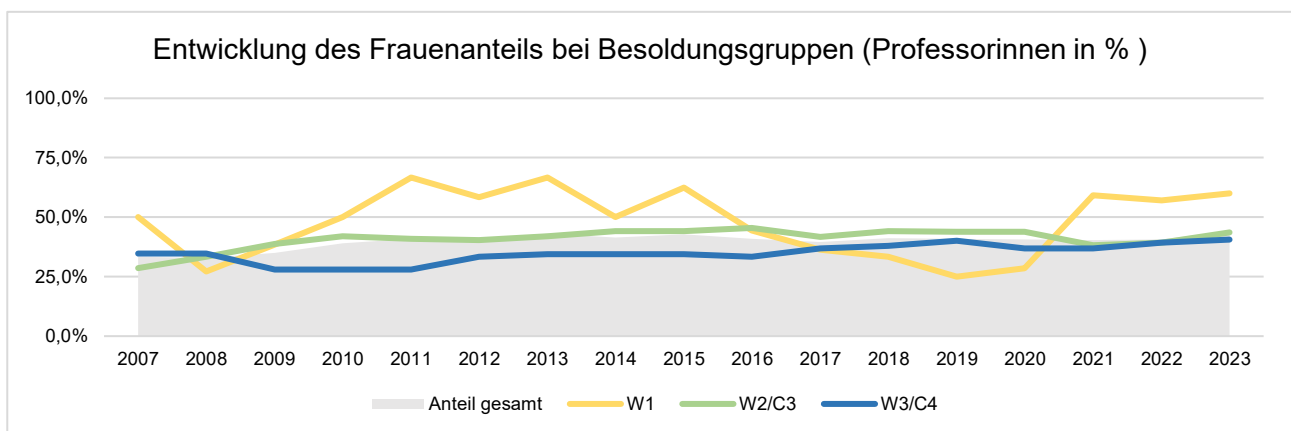


Abbildung 3: Entwicklung des Frauenanteils bei Professuren nach Besoldungsgruppen von 2007 bis 2023 (vgl. Gender-Controlling UHi, Stichtag der 01.12. des jeweiligen Jahres)

⁷ Im Jahr 2015 lag die UHi im Hochschulranking des CEWS insgesamt in der Spitzengruppe auf dem dritten Platz, konnte diesen aber aufgrund der zu geringen Anzahl an Juniorprofessuren und Habilitationen im Ranking 2017 nicht halten.

⁸ Die Anzahl an Professorinnen ist gleichgeblieben, wobei sich gleichzeitig die Anzahl der Professuren erhöht hat.

Die Betrachtung differenziert nach Besoldungsgruppen zeigt: Der Frauenanteil an W3/C4-Professorinnen ist von 35% im Jahr 2007 zunächst auf 29% im Jahr 2010 gefallen und dann kontinuierlich auf 40% im Jahr 2019 angestiegen. 2023 lag er bei 41%. Der Frauenanteil an W2-Professorinnen ist von 29% im Jahr 2007 auf 46% im Jahr 2016 gestiegen, und liegt 2023 nach einem kurzfristigen Rückgang auf 38% bei 44%. Der Frauenanteil an W1-Professorinnen ist von 50% im Jahr 2007 auf 67% im Jahr 2013 gestiegen, lag 2018 bei 33% und ist dann 2020 auf 29% gefallen. Bis 2023 ist er auf 60% gestiegen. Von den sechs Juniorprofessorinnen haben vier Tenure. Ebenso wie auf Bundesebene gilt auch an der UHi: je höher die Besoldungsgruppe, desto geringer ist der Frauenanteil. Es ist jedoch zu beachten, dass es sich um kleine Fallzahlen handelt.

Die Steigerung der Frauenanteile seit 2018 ist vor allem auf eine Steigerung bei den Juniorprofessuren zurückzuführen: Im Kontext der Teilnahme der UHi am BMBF-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA) wurden fünf W1-Professorinnen ausgeschrieben, von denen vier mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden konnten. Diese Professorinnen sind grundsätzlich mit Tenure-Track versehen, so dass die Steigerung potentiell nachhaltig ist.⁹ Allen WISNA-Professorinnen ist aus unterschiedlichen Fachperspektiven ein Fokus auf Digitalisierung gemeinsam. Sie sind Teil eines innovativen auf die Zukunft gerichteten Forschungsfeldes. Die UHi steht insofern vor der Herausforderung, diese Wissenschaftlerinnen dauerhaft an die UHi zu binden. Während von den von Frauen besetzten W3-Professorinnen nur eine befristet besetzt ist (Verwaltungsprofessur), sind es von den W2-Professorinnen fünf. Wenn es nicht gelingt, die Verwaltungsprofessuren langfristig mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen, könnte der Frauenanteil in dieser Besoldungsgruppe wieder sinken. An der UHi werden Erstberufene (W2 und W3) seit 2021 trotz der im NHG vorgesehen Möglichkeit einer fünfjährigen Befristung direkt unbefristet beschäftigt.

Die UHi nähert sich ihrem selbst gesetztem Ziel von einem Frauenanteil von 50% wieder an, hat es aber bislang nicht wie geplant erreicht. Dazu beigetragen hat:

- die Schwierigkeit, neuberufene Wissenschaftlerinnen an die UHi zu binden, insbesondere während der Covid-19-Pandemie.
- die Annahme externer Rufe von Wissenschaftlerinnen. Die UHi konnte vor dem Hintergrund der verfügbaren Ressourcen in einigen Fällen kein attraktives Bleibeangebot machen.
- die Schwierigkeit, im MINT-Bereich Professorinnen zu gewinnen. Es besteht große Konkurrenz um wenige Wissenschaftlerinnen.

Neuberufungsquote: Von 2019 bis 2023 wurden insgesamt 27 Professuren neu besetzt, davon 14 mit Wissenschaftlern und 13 mit Wissenschaftlerinnen, das ergibt bezogen auf die Jahre 2019-2023 eine Frauenberufungsquote von 48%. Damit hat sich die UHi ausgehend von einer vorherigen Quote von 45% für den Zeitraum 2012-2018 leicht verbessert und ihr Ziel von 50% fast erreicht.

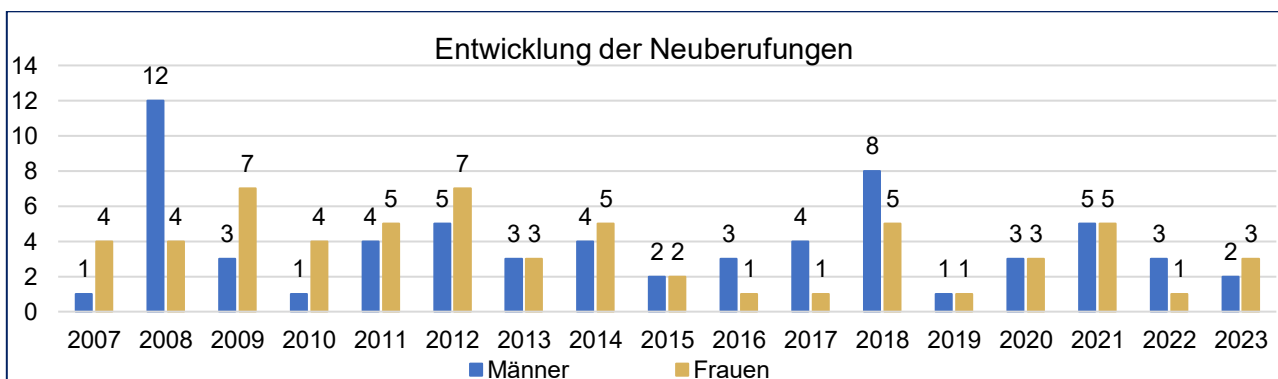


Abbildung 4: Entwicklung der Frauenanteile an Neuberufungen von 2007 bis 2023 (vgl. Gender-Controlling UHi, Stichtag 01.12. des jeweiligen Jahres)

⁹ Zu den Zielen des WISNA-Programms vgl. BuWiN, 2021: S.5

Gender Pay Gap (GPG): Der GPG bei den Leistungsbezügen (zu Ungunsten von Frauen) gemäß §3 und 4 NHLeistBVO¹⁰ hat sich über beide Paragraphen bei W2-Professuren von 208,- Euro im Jahr 2018 auf 23,- Euro 2023 reduziert. Davon entfallen 125,- Euro auf Berufungs- und Bleibeverhandlungen (§3). Bei den besonderen Leistungen gibt es einen GPG von 103,- Euro zu Gunsten von Frauen. Bei W3-Professuren ist der GPG für beide Paragraphen von 207,- Euro im Jahr 2018 auf 462,- Euro im Jahr 2023 angestiegen.¹¹ Davon entfallen 300,- Euro auf besondere Leistungen (§4) und 162 Euro auf Berufungs- und Bleibeverhandlungen (§3). Die Erwartung auf eine kontinuierliche Angleichung der Leistungsbezüge hat sich somit nur teilweise erfüllt. Die größte Differenz zwischen den Geschlechtern gibt es (mit 300,- Euro) bei den Zulagen für besondere Leistungen bei W3-Professuren und mit 162,- Euro bei Berufungs- und Bleibeverhandlungen von W3-Professuren (s. Anlage 4).

Habilitationen: Habilitationen und Juniorprofessuren stellen derzeit alternative Karriereschritte auf dem Weg zu einer W2- oder W3-Professur dar, wobei die Habilitation, abhängig von der jeweiligen Fachkultur, zum Teil erheblich an Bedeutung verloren hat. In vielen Fächern wird die erforderliche Qualifikation – auch angesichts internationaler Bewerbungen – inzwischen überwiegend in Form von habilitationsäquivalenten Leistungen erbracht. Die Anzahl der Postdocs, welche diese nachweisen können, ist unbekannt und schwer zu ermitteln.

Vor diesem Hintergrund sind die folgenden Zahlen zu interpretieren. Von 2014 bis 2018 haben sich 17 Personen habilitiert, darunter vier Frauen, was einem Frauenanteil von 23,5% entspricht. Von 2019 bis 2023 wiederum waren es 14 Personen, darunter 50% Frauen. Addiert man angesichts der geringen absoluten Zahlen die Anzahlen beider Zeiträume, so haben sich an der UHi 31 Nachwuchswissenschaftler*innen habilitiert. Davon waren elf Frauen, was einem Frauenanteil von 36% entspricht (s. Anlage 5) und über dem Bundesdurchschnitt von 33,9% (2021) liegt (vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2023).

2.3. Wissenschaftlerinnen in der frühen Karrierephase

Unter Wissenschaftlerinnen i.d.f.K. fallen jene Beschäftigten, die lange Zeit als ‚wissenschaftlicher Nachwuchs‘ bezeichnet wurden.¹² Das sind: wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in der Promotions- und Postdoc-Phase mit unterschiedlicher Lehrverpflichtung und in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen, zuweilen schon in fortgeschrittenem Alter und ohne klare Perspektive auf eine Professur, so dass die Bezeichnung ‚Nachwuchs‘ irreführend ist und von vielen als diskriminierend wahrgenommen wurde. Als Indikatoren für die Beschreibung und Analyse des Frauenanteils an dieser Gruppe sowie ihrer Beschäftigungssituation dienen Frauenanteile generell, Promotionen sowie Beschäftigungsbedingungen (konkret: Beschäftigungsumfang, Befristung, Lehrverpflichtung).

Frauenanteile: Die ZVG für die Frauenanteile der Wissenschaftler*innen i.d.f.K. liegen gemäß dem aktuellen Gleichstellungsplan für die FB 1-3 bei 60% und für FB 4 bei 40%. Insgesamt ist der Frauenanteil an wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen-Stellen von 48% im Jahr 2007 auf 65% im Jahr 2017 gestiegen, 2023 liegt er mit 63% leicht darunter. In drei der vier FB zeichnet sich eine positive Entwicklung ab: Die Frauenanteile haben sich auf einem hohen Niveau stabilisiert und die ZVG wurden erreicht. Lediglich in dem MINT-FB ist der Frauenanteil von 39% im Jahr 2018 auf 30% im Jahr 2023 gefallen.

¹⁰ §3 NHLeistBVO sind Leistungsbezügen, die nach Berufungs- und Bleibeverhandlungen gewährt werden, §4 NHLeistBVO sind Bezüge, die aufgrund von besonderen Leistungen gewährt werden.

¹¹ Die Berechnung des GPG erfolgt ohne Verwaltungsprofessuren, da diese Personen keine Zulagen bekommen. Hier hat sich die Systematik der Darstellung seit dem Zukunftskonzept geändert.

¹² Zur Problematik der Bezeichnung ‚wissenschaftlicher Nachwuchs‘ vgl. BuWiN, 2021: S. 7

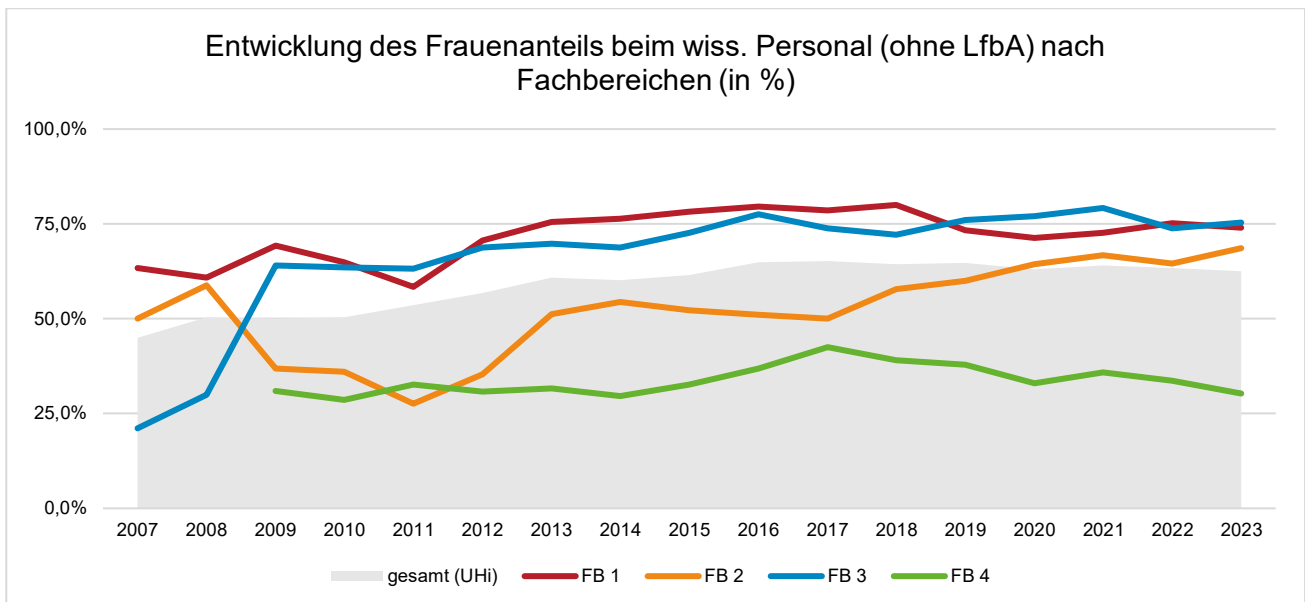


Abbildung 5: Entwicklung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal nach Fachbereichen von 2007 bis 2023 (vgl. Gender-Controlling UHi, Stichtag 01.12. des jeweiligen Jahres)

Promotionen: Die Anzahl der Promotionen insgesamt ist von acht im Jahr 2003 auf 54 im Jahr 2019 deutlich angestiegen und lag 2023 bei 44. In drei der vier FB liegt der Frauenanteil deutlich über 50%. Auffallend ist, dass von acht Promotionen in FB 4 nur eine von einer Frau eingereicht wurde. Betrachtet man die letzten fünf Jahre (2019-2023), lag der Frauenanteil an Promotionen hochschulweit bei 62% und blieb ähnlich hoch wie im vorherigen Fünfjahreszeitraum (66%). Aufgrund der vergleichsweise geringen absoluten Zahlen sollten geringe Schwankungen der Anteile nicht überinterpretiert werden.

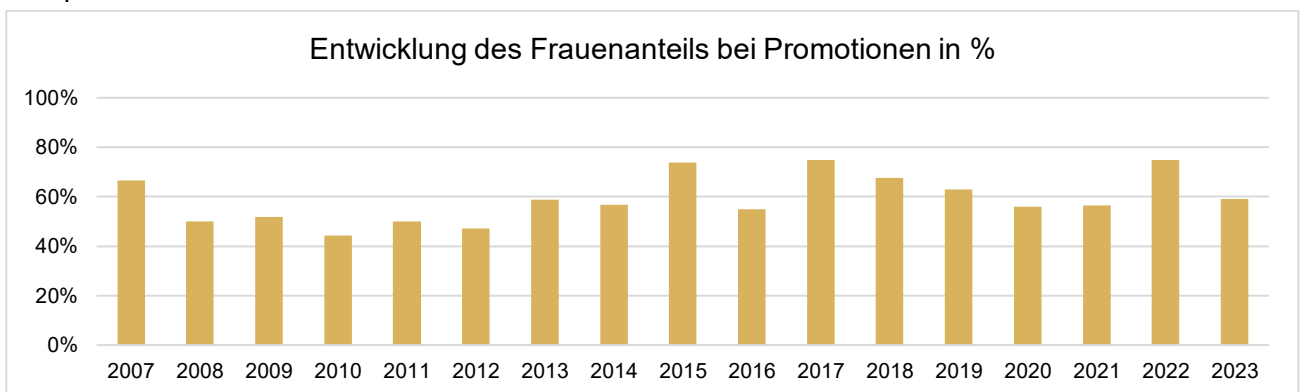


Abbildung 6: Entwicklung des Frauenanteiles bei Promotionen von 2007 bis 2023 (vgl. Gender-Controlling der UHi, Stichtag jeweils der 01.12. des jeweiligen Jahres)

Beschäftigungsbedingungen: Bei der Betrachtung der Beschäftigungsbedingungen im Geschlechtervergleich zeigt sich, dass diese sich etwas angeglichen haben. Der Prozentsatz männlicher Wissenschaftler i.d.f.K., die in Vollzeit arbeiten, ist von 64% im Jahr 2018 auf 57% im Jahr 2023 gefallen. Gleichzeitig hat sich der Prozentsatz, der in Vollzeit arbeitenden Wissenschaftlerinnen i.d.f.K. von 29% auf 35% erhöht. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der unbefristet beschäftigten Männer von 23% auf 20% gefallen, während der Frauenanteil sich von 11% auf 12% erhöht hat. Eine Analyse der Alterskohorten zeigt, dass der Unterschied in der Alterskohorte ab 52 Jahren am größten ist. Die Differenz beträgt 18 Prozentpunkte zu Ungunsten von Frauen. In jüngeren Kohorten ist das Verhältnis nahezu ausgeglichen, sodass die begründete Erwartung besteht, dass sich die Lücke mittelfristig schließt und die Beschäftigungsbedingungen der Geschlechter sich angleichen (s. Anlage 6 u. 7).

Zudem unterscheiden sich die Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs nach dem Lehrdeputat. Die meisten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen weisen bei einer Vollzeitbeschäftigung ein Lehrdeputat von zehn Semesterwochenstunden auf.¹³ Die selteneren Stellen zur Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Karrierephase (FwN-Stellen) haben lediglich ein Deputat von vier Semesterwochenstunden. Insgesamt verfügt die UHi über 89 dieser attraktiven Qualifikationsstellen (s. Anlage 8)). Im Jahr 2023 verfügen 27% der Männer und 20% der Frauen über eine FwN-Stelle, 2018 waren es noch 20% der Männer und 13% der Frauen. Somit ist zwar ein Anstieg in absoluten Zahlen der FwN-Beschäftigten zu verzeichnen, die Differenz hat sich aber leicht zu Ungunsten von Wissenschaftlerinnen i.d.f.K. entwickelt.

2.4. Studierende

Der Männeranteil an den Studierenden ist von 27% im WS 2013/14 auf 30% im WS 2018/19 und 31% im WS 2023/24 angestiegen. Der Frauenanteil ist entsprechend zurückgegangen. Die MINT-Fächer, in denen Frauen bundesweit unterrepräsentiert sind, werden an der UHi vor allem im Kontext des Lehramtsstudiums für Grund-, Haupt-, und Realschule unterrichtet. Die Lehramtsfächer zeichnen sich, mit Ausnahme der MINT-Fächer, durch hohe Frauenanteile bei den Studierenden aus. Die UHi weist außerhalb des Lehramts wenige selbständige Studiengänge im MINT-Bereich auf, dazu gehören die Wirtschaftsinformatik (BSc u. MSc) sowie die auslaufenden Studiengänge Informationsmanagement/-technologie (IMIT, BSc u. MSc) und die neuen Studiengänge Angewandte Informatik (BSc u. MSc). Während der Frauenanteil im BSc Wirtschaftsinformatik seit WS 2013/2014 ungefähr gleich geblieben ist, ist er im MSc um ca. zehn Prozent gewachsen. Die Angewandte Informatik weist mit 20% im BSc und 43% im MSc vergleichsweise hohe Frauenanteile auf. Im polyvalenten BA-Lehramt ist der Männeranteil ungefähr gleich geblieben, während er sich im Master of Education deutlich erhöht hat (s. Anlage 9). Insgesamt hat die UHi sich einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis minimal angenähert.

2.5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Betrachtet man die Stellen in Technik und Verwaltung nach Dienstgruppen, sind Frauen im höheren und im mittleren Dienst überrepräsentiert, im gehobenen Dienst mit annähernd 50% vertreten und im einfachen Dienst unterrepräsentiert (s. Anlage 10). Der hohe Frauenanteil im höheren Dienst erklärt sich vor allem durch den Ausbau von Stabsstellen, die einen Hochschulabschluss bzw. eine Promotion voraussetzen. Hier haben sich in den letzten Jahren Beschäftigungsmöglichkeiten für hochqualifizierte Frauen in wissenschaftsnahen Arbeitsfeldern ergeben. Der hohe Frauenanteil im mittleren Dienst ist auf die dort angesiedelten Stellen in den Sekretariaten, welche fast durchgängig mit Frauen besetzt sind, zurückzuführen. Im einfachen Dienst gibt es nur noch eine Stelle, die mit einem Mann besetzt ist. Auf der mittleren Führungsebene ist bereits ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis realisiert: Zwei von vier Dezernatsleitungen und fünf von sieben Stabsstellen oder Abteilungen sind mit Frauen besetzt.

¹³ Dies hängt mit der Herkunft der UHi aus einer Pädagogischen Hochschule zusammen.

2.6. Zusammenfassung: Stärken und Schwächen

Bereich	Stärken	Schwächen
Führung	<ul style="list-style-type: none"> Hoher Frauenanteil im Präsidium und bei Dekan*innen 	<ul style="list-style-type: none"> Aktuell niedriger Frauenanteil an Professor*innen im Senat
Professuren	<ul style="list-style-type: none"> Deutlich gestiegener Frauenanteil bei den Professuren 	<ul style="list-style-type: none"> Relativ viele Professorinnen sind befristet beschäftigt, geringer Frauenanteil an Professuren im MINT-FB
Wissenschaftlerinnen i.d.f.K.	<ul style="list-style-type: none"> Gleichbleibend hoher Frauenanteil Tendenzielle Angleichung der Beschäftigungsbedingungen von Männern und Frauen 	<ul style="list-style-type: none"> Ungleiche Arbeitsbedingungen hinsichtlich Vollzeit- und unbefristeter Beschäftigung, sowie FwN-Stellen Wenig Promotionen in den MINT-Fächern
Studierende	<ul style="list-style-type: none"> Gestiegener Frauenanteil im MSc Wirtschaftsinformatik 	<ul style="list-style-type: none"> geringer Frauenanteil in MINT-Fächern auf allen Ebenen
MTV	<ul style="list-style-type: none"> Hohe Frauenanteile abgesehen vom einfachen Dienst 	<ul style="list-style-type: none"> Geringe Frauenanteile im einfachen Dienst

Tabelle 2: Stärken-Schwächen-Analyse im Überblick

Insgesamt gilt bundesweit und somit auch für die UHi, dass die Frauenanteile mit der Höhe der Qualifikationsstufe sinken. Der hohe Frauenanteil an Studierenden steigt bei den Absolvent*innen und setzt sich im Mittelbau mit einem hohen Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen fort. Es fällt auf, dass der Frauenanteil erst nach der Juniorprofessur und nicht bereits nach der Promotion deutlich sinkt. Da die meisten Juniorprofessuren mit Tenure-Track versehen sind, könnte sich die Schere in Zukunft tendenziell schließen. Bei der Juniorprofessur handelt es sich nur um einen Qualifizierungsweg zur Professur. Postdocs, die sich über Haushalts- oder Drittmittel finanzieren, werden von der Leaky Pipeline (vgl. Abb. 1) nicht separat erfasst. Hier bedarf es einer nach Promovendinnen und Postdocs differenzierten Datenerhebung. Der hohe Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau insgesamt sowie die hohe Steigerungsrate bei Promotionen von Frauen zeigt, dass es ein großes Potential an qualifizierten Frauen gibt, welches es zu nutzen gilt.

3. Bilanzierung bisheriger Gleichstellungsstrategien und Ansätze

Die UHi hat sich bereits an drei Professorinnenprogrammen beteiligt und arbeitet kontinuierlich an der Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter. Im Folgenden soll die Laufzeit des PP III (2019-2023) reflektiert werden.

3.1. Steigerung des Frauenanteils an Professuren und auf Führungsebene

Über die gesetzlichen Regelungen der Bevorzugung von Wissenschaftlerinnen bei gleichwertiger Qualifikation hinaus (vgl. NHG § 21 Absatz 3) hat die UHi vielfältige Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils bei Professuren ergriffen, wobei die Teilnahme der UHi am WISNA-Programm einen Professionalisierungsschub hinsichtlich der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren vor allem für Juniorprofessuren, aber auch darüber hinaus bewirkt hat. Die Formalisierung und Standardisierung von Instrumenten und Prozessen hat die Transparenz von und die Chancengleichheit in Berufungsverfahren erhöht, wovon auch die Gleichstellung der Geschlechter profitiert hat.¹⁴ Tenure-

¹⁴ Die im Kontext der Bewerbung geforderten Qualitätsstandards gelten nicht nur für die WISNA-Professuren selbst, sondern für alle Tenure-Track-Berufungsverfahren.

Track-Professuren verbessern die Planbarkeit von Karrierewegen. Dies ist besonders für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtig und betrifft Wissenschaftlerinnen in besonderer Weise, da sich für sie die Familiengründung nicht beliebig verschieben lässt. Hinzukommen:

- Die Einführung des Instruments der Potentialanalyse: Dies erlaubt es, die individuelle Leistung von Wissenschaftler*innen im jeweiligen Kontext des wissenschaftlichen Alters und der Erbringung zu sehen. Darunter fallen auch die Arbeitsbedingungen und die familiäre Situation. Es herrscht allerdings noch Unsicherheit bei der Anwendung.
- Der Abschluss von Zielvereinbarungen, in denen die Evaluationskriterien für den jeweiligen Zeitraum konkretisiert werden.
- Ein Gewinn an Sachkompetenz durch die Einrichtung eines Tenure-Boards (seit 2021) und das Einfordern externer Gutachten für die Zwischen- und Endevaluation von Juniorprofessor*innen.
- Die konsequente Anwendung von Befangenheitsregeln in Anlehnung an die Empfehlungen der DFG in allen Berufungsverfahren.

Dazu kommt für alle Professuren:

- **Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bei Unterrepräsentation:** Die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen ist inzwischen in vielen Berufungskommissionen (BK) gängige Praxis und war bereits in einigen Fällen erfolgreich. Es besteht jedoch noch kein systematisches Monitoring zwecks Erfolgskontrolle. Bislang wird die Unterrepräsentation in der BK ad hoc festgestellt. Es bedarf noch eines eindeutigen Kriteriums für Unterrepräsentation. Zudem gilt es ein transparentes formales Verfahren zu entwickeln, das die Verantwortlichkeiten regelt und die Dokumentation des Prozesses sicherstellt. Erste Regelungen finden sich in dem Merkblatt der Kommission für Gleichstellung (KfG) zur geschlechtergerechten Anwendung des Berufungsleitfadens von 2017, der jedoch nicht immer allen Kommissionsmitgliedern bekannt ist.
- **Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen und des wissenschaftlichen Alters:** Familiäre Verpflichtungen (Care-Aufgaben) finden in Berufungsverfahren u.a. bei der Bewertung von Publikationsleistungen Berücksichtigung, sofern die Bewerbung entsprechende Informationen enthält. Da das Kriterium für alle Geschlechter gilt, ist die Bewertung bei Wissenschaftlern manchmal ambivalent, da Frauen immer noch den Großteil der Care-Arbeit leisten. Das wissenschaftliche Alter setzt die Beschäftigung in der Wissenschaft in Beziehung zu den Leistungen in Forschung und Lehre und berücksichtigt so durch Care-Arbeit geprägte Lebensläufe, die oft gerade Frauen aufweisen.
- **Besetzung von Verwaltungsprofessuren bevorzugt mit Frauen:** Ziel ist es, Wissenschaftlerinnen i.d.f.K. die Möglichkeit zu geben, sich für eine unbefristete Professur zu qualifizieren. Wie die Auswertung der Personalstatistik zeigt, sind viele Verwaltungsprofessuren mit Frauen besetzt. Es gibt bislang noch kein einheitliches fachbereichsübergreifendes systematisches Vorgehen. Die FB priorisieren die Maßnahme unterschiedlich.
- **Personalentwicklungsmaßnahmen für Professorinnen:** Die Maßnahmen richten sich vor allem an Wissenschaftlerinnen, die auf zentraler oder dezentraler Ebene Führungspositionen übernehmen wollen, stehen aber allen Professorinnen offen. Am häufigsten werden individuelle Coaching-Maßnahmen nachgefragt. Von 2019 bis 2023 wurden 21 Anträge gestellt, von denen 19 bewilligt wurden. Die Evaluationen sind durchweg positiv. Ergänzt werden individuelle Entwicklungsmaßnahmen durch Möglichkeiten der fachbereichsübergreifenden Vernetzung.

Stärken und Herausforderungen: Der Frauenanteil an Professuren ist bis zum Jahr 2023 angestiegen. Dies spricht für eine positive Wirkung der o.g. Maßnahmen. Damit die Entwicklung nachhaltig ist, bedarf es ihrer hochschulweiten systematischen Umsetzung und Erweiterung. Insbesondere für W2- und W3-Berufungsverfahren bedarf es eines umfassenden geschlechtergerechten Berufungs- und Bleibemanagements (s. Kapitel 5.1).

3.2. Förderung von Wissenschaftlerinnen in der frühen Karrierephase

Mit seiner Etablierung im Jahr 2019 hat das Graduiertenzentrum zur Bündelung und Sichtbarmachung von PE-Maßnahmen beigetragen. Es hat selbst eine wichtige Rolle in der Beratung aller Geschlechter übernommen und Wissenschaftler*innen i.d.f.K. durch zahlreiche Veranstaltungen unterstützt, so dass das Gleichstellungsbüro komplementär seinen Fokus auf individuelle PE-Maßnahmen legen konnte.

Personalentwicklungsmaßnahmen: Im Zuge der Professorinnenprogramme I-III ist das Maßnahmenpaket von PE-Maßnahmen sowohl für Promovendinnen als auch für Postdocs weiterentwickelt und etabliert worden.¹⁵ Zu den PE-Maßnahmen gehören:

- das Tagungsmentoring (Ziel: frühzeitige Integration in die Scientific Community),
- Mittel für studentische Hilfskräfte (Ziel: Unterstützung bei Qualifizierungsarbeiten),
- das Coaching-Angebot (Ziel: individuelle Unterstützung in der Qualifizierungsphase),
- das Proof-Reading englischer wiss. Texte (Ziel: Qualitätssicherung),
- die Studienabschluss-Stipendien für Studentinnen mit Familienverantwortung,
- Promotionsanschubstipendien,
- Promotionsabschluss-Stipendien,
- Forschungsanschubstipendien sowie
- eine Postdoc-Stelle (Verfassen wissenschaftlicher Anträge).

Alle Maßnahmen werden im Sinne der Qualitätssicherung von den Teilnehmerinnen nach Abschluss evaluiert. Darüber hinaus hat das Gleichstellungsbüro im März 2024 das Maßnahmenpaket insgesamt evaluiert, um festzustellen, inwieweit es den Bedarfen der Zielgruppen entspricht bzw. welche Bedarfe darüber hinaus bestehen. Die Befragung aller Wissenschaftler*innen i.d.f.K und der LfBA-Umfrage weist eine Beteiligung von 48% auf, darunter finden sich überproportional viele Postdocs. Dies spricht für den Wunsch nach Begleitung und Unterstützung in dieser – im Vergleich zur Promotion sehr unsicheren, wenig strukturierten – Karrierephase. Die Ergebnisse zeigen, dass die Angebote in hohem Maße mit den tatsächlichen Bedarfen korrespondieren und nur geringer Anpassungsbedarf besteht. Die schwankende Nachfrage nach Stipendien hängt mit der als zu niedrig wahrgenommenen Stipendienhöhe zusammen.¹⁶ Die Stipendiensätze wurden mittlerweile erhöht. Als Alternative zum Forschungsanschubstipendium soll es in Zukunft 65%-Stellen zum Verfassen eines Forschungsantrags geben. Darüber hinaus wurde Kritik an den Rahmenbedingungen wie dem WissZeitVG, die außerhalb des Gestaltungsspielraums der UHi liegen, geübt, aber auch Kritik an als intransparenten wahrgenommenen internen Prozessen, z.B. in Stellenbesetzungsverfahren, geäußert. Die PE-Maßnahmen werden trotz hochschulweiter Bewerbung von den Angehörigen der FB unterschiedlich genutzt.

¹⁵ Antragsberechtigt sind auch Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfBA). Sie zeichnen sich durch eine Lehrverpflichtung von mindestens 12 Semesterwochenstunden aus. Die UHi überdenkt zurzeit ihre Praxis, forschungsstarke Wissenschaftler*innen i.d.f.K. als LfBA zu entlasten, da aus dieser Position kaum Möglichkeiten bestehen, Drittmittel einzuwerben.

¹⁶ Bisherig Orientierung an der DFG, das heißt 1365,- Euro plus Kinderzuschläge. Die DFG vergibt keine Promotionsstipendien mehr und hat ihre Sätze seit 2014 nicht mehr angepasst.

Geschlechtergerechte Beschäftigungsbedingungen: Im Sinne der Chancengleichheit der Geschlechter sollen Frauen bevorzugt entfristet, in Vollzeit beschäftigt und mit FwN-Stellen ausgestattet werden, bis ihr Anteil prozentual dem der Männer entspricht. Die Zahlen in Kapitel 2.3 zeigen, dass es Fortschritte gibt, und deuten gleichzeitig darauf hin, dass die Maßnahme bislang noch nicht überall konsequent umgesetzt wird.

ProKarriere-Mentoring: Das Projekt Prokarriere-Mentoring für Studentinnen und Absolventinnen: ‚divers, international, digital‘ adressiert den Übergang zwischen Studium und Beruf. Es hat sich zum Ziel gesetzt, Studentinnen und Absolventinnen zu ermutigen zu promovieren.¹⁷ Besonderes Augenmerk gilt Studentinnen mit unterrepräsentierten Biographien. Bislang sind neun Durchläufe des Programms mit jeweils 18 Teilnehmerinnen abgeschlossen. Das Programm ist gut etabliert, von den Teilnehmerinnen positiv evaluiert und hat zur positiven Entwicklung der Promotionsrate von Frauen beigetragen. Individuelle Rückmeldungen zeigen, dass sich tatsächlich viele Teilnehmerinnen für eine Promotion entschieden haben oder sich auf einer ihrer Qualifikation entsprechenden Stelle etabliert haben. Das ProKarriere-Mentoring orientiert sich an den Qualitätsstandards des Forum Mentoring und sichert so die Qualität des Programms. Hilfreich wäre darüber hinaus eine systematische Verbleibstudie, um mittel- und langfristige Effekte des Programms noch besser sichtbar zu machen.

Stärken und Herausforderungen: Die PE-Maßnahmen adressieren die tatsächlichen Bedarfe der Wissenschaftlerinnen i.d.f.K. und sind laut Evaluation der Adressatinnen kurzfristig hilfreich. Die Maßnahmen sind z.T. kleinteilig, und die mittel- und langfristige Wirkung ist – trotz positiver Evaluation durch die Teilnehmerinnen – in vielen Fällen schwierig einzuschätzen.¹⁸ Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, PE-Maßnahmen noch stärker mit der strukturellen Verankerung von Gleichstellung zu verschränken.¹⁹ Darüber hinaus gilt es, den Übergang von der Promotionsphase in die Postdoc-Phase zu begleiten, die Postdoc-Phase in ihrer Differenziertheit statistisch abzubilden und stärker zu strukturieren.

3.3. Frauen in den MINT-Fächern

Als Universität mit einem durch ihr Profil bedingten sehr hohen Frauenanteil verfolgt die UHi das Ziel, mehr Studentinnen für die MINT-Fächer und -Studiengänge zu gewinnen und diese später auf Mitarbeiter*innenstellen zu beschäftigen. Die wichtigsten Projekte und Maßnahmen zur Förderung von Frauen in den MINT-Fächern sind bislang:

- Der Zukunftstag für Mädchen und Jungen. Hier gewinnen beide Geschlechter Einblicke in für sie untypische Studiengänge. Es besteht eine hohe Nachfrage, die mittelfristige Wirkung ist allerdings unklar.
- Die Beteiligung der UHi am Niedersachsen-Technikum seit 2019. Bislang konnten zwei Studentinnen gewonnen werden. Die Bemühungen werden intensiviert.
- Eine im Gleichstellungsbüro angesiedelte MINT-Koordinatorin (mit dem Aufgabenschwerpunkt der Gewinnung und Förderung von Studentinnen in MINT-Fächern) identifiziert in Kooperation mit dem FB 4 Bedarfe, Ziele, Maßnahmen und entwickelt Indikatoren. Dies ist aufgrund fehlender Ressourcen im FB und dem Fehlen einer hochschulweiten Studieren-

¹⁷ Das Motto bezieht sich sowohl auf die Zielgruppe als auch auf das Programm.

¹⁸ In der Evaluationsforschung wird zwischen Output, Outcome und Impact von Maßnahmen unterschieden. Die *Schwierigkeit* liegt darin in einem komplexen Gefüge, eine Veränderung auf einer dieser Ebenen tatsächlich der Umsetzung einer bestimmten Maßnahme zuschreiben zu können (vgl. hierzu Löther; Steinweg; Lipinsky, 2021).

¹⁹ Offen ist, inwieweit PE-Maßnahmen für Männer aus Haushaltsmitteln, und PE-Maßnahmen für Frauen aus Mitteln des PP III finanziert werden. Möglicherweise könnte hierüber das Gender Budgeting Aufschluss geben.

den-Marketingstrategie trotz vereinzelter gelungener Kooperationen insgesamt mäßig erfolgreich, so dass es nicht sinnvoll erscheint, das Projekt in dieser Form fortzusetzen. Erschwerend kommt hinzu, dass die Zielgruppe der Studentinnen der MINT-Fächer auf Grund der Größe der betreffenden Studiengänge eher klein ist und die Studentinnen zudem häufig nicht aufgrund ihres Geschlechts angesprochen werden möchten. Es bedarf eines Strategiewechsels. Im Hinblick auf die Steigerung der Repräsentanz von Frauen in den MINT-Fächern (auf allen Qualifikationsstufen) gilt es – wo immer möglich – Gleichstellung als Querschnittsthema in Projekte, Maßnahmen und Strukturen zu integrieren.

3.4. Geschlechter- und familiengerechte Organisationskultur

Eine geschlechter- und familiengerechte Organisationskultur ist eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung der Potentiale aller Mitglieder der UHi. Um den Kulturwandel voranzutreiben ist eine geschlechterparitätische Besetzung von Führungspositionen und der Entscheidungsgremien hilfreich. Wie bereits dargestellt, hat die UHi hier – abgesehen von der aktuellen Besetzung des Senats – eine überwiegend positive Entwicklung zu verzeichnen. Zu bedenken ist jedoch, dass einzelne Professorinnen in männerdominierten Fächern durch interne Gremienbeteiligungen, aber auch durch externe Vernetzungsanforderungen (z.B. geschlechterparitätische Besetzung bei Podien im Kontext wissenschaftlicher Tagungen) sehr viel stärker belastet sein können als ihre männlichen Kollegen. Hier gilt es im Einzelfall Entlastung zu schaffen – im Idealfall über die Gewinnung weiterer Professorinnen. Darüber hinaus sind in diesem Kontext vor allem folgende Handlungsfelder von Bedeutung:

Vereinbarkeit von Studium/ Beruf mit Care-Aufgaben: Die UHi ist 2024 von der beruf und familie GmbH zum sechsten Mal als familiengerechte Hochschule (re)auditert worden. Das Feld ist mit der Entfristung der Mitarbeiter*innenstelle dauerhaft und nachhaltig als Arbeitsschwerpunkt etabliert worden. Meilensteine bei der Umsetzung des letzten Handlungsprogramms waren:

- die Erarbeitung eines Leitfadens für Mitarbeiter*innengespräche unter Berücksichtigung von Vereinbarkeitsaspekten,
- die Überarbeitung des Familienkodex für Wissenschaft und Verwaltung (noch in Arbeit),
- die Ausweitung der Möglichkeit des Teilzeitstudiums,
- die Selbstverpflichtung der UHi in den Leitlinien aus dem Jahr 2017, die Beschäftigungsmöglichkeiten nach § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG (familienpolitische Komponente) nach Möglichkeit auszuschöpfen sowie
- die Einführung von Studienabschluss-Stipendien für Studentinnen mit Familienaufgaben.

Eine Notfallkinderbetreuung (Flexi) ist seit 2008 etabliert. Die Betreuungszeiten werden jährlich den Bedarfen angepasst. Entwicklungsbedarf gibt es bei der Vernetzung mit anderen Hochschulen und dem Zugang zu Datenbanken mit Good Practices.

Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (sBDG): 2023 wurde die Leitlinie zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt aktualisiert und am 15.11.2023 vom Senat verabschiedet. Mit dieser wurde das Beschwerdeverfahren auf Grundlage der Erfahrung ab 2013, dem Grundsatzpapier der bukof (2022) und aktuellen Forschungsergebnissen weiterentwickelt (vgl. Pantelmann & Blackmore, 2023). Die Arbeit mit geschulten Erstansprechpersonen jeder Statusgruppe und unterschiedlicher Geschlechter, die sich regelmäßig austauschen, hat sich bewährt und wurde beibehalten. Die Richtlinie wird regelmäßig evaluiert und aktualisiert. Bislang ist es aufgrund knapper Ressourcen nicht gelungen, die eingehenden Beschwerden systematisch zu dokumentieren.

Verwendung einer geschlechtergerechten inklusiven Sprache: Die aktuelle Diskussion um Geschlechtervielfalt hatte die Überarbeitung des Leitfadens zur geschlechtergerechten Sprache erforderlich gemacht. Er wurde am 22.03.2023 vom Senat verabschiedet und enthält Empfehlungen für den Sprachgebrauch in Verwaltung und Wissenschaft. Er wurde breit kommuniziert und die Anwendung in Schulungen eingeübt. Noch werden die Empfehlungen nicht von allen angenommen. Eine Evaluation ist alle zwei Jahre geplant.

Kooperation mit dem Zentrum für Geschlechterforschung (ZfG): An der UHi besteht traditionell eine enge Kooperation des Gleichstellungsbüros mit der Geschlechterforschung. Letztere bündelt die Frauen- und Geschlechterforschung aller FB und generiert Wissen, das u.a. für die Gleichstellungsarbeit unmittelbar relevant ist. Das gilt u.a. für die Handlungsfelder Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt und eine geschlechtergerechte Sprache (z.B. Projekt GenDisS, Genderbezogene Diskriminierung). So gibt es einen engen Austausch von Theorie und Praxis, von dem beide Seiten profitieren. Zudem fördert das Gleichstellungsbüro Lehrveranstaltungen mit Genderbezug im Rahmen des Gender Vorab finanziell. Die Mittel werden nur in geringem Maße abgerufen. Rückmeldungen deuten darauf hin, dass das Instrument zu wenig flexibel ist und die Veranstaltungen aus den Budgets der jeweiligen Institute finanziert werden. In Kooperation mit der Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst vergibt die UHi seit 2012 das Transdisziplinäre Genderzertifikat.

Zusammenfassung: Stärken und Herausforderungen: Mit der Fortsetzung des audit familiengerechte Hochschule, der Verabschiedung der Leitlinie zum Schutz vor sBDG sowie des Leitfadens geschlechtergerechte Sprache hat die Uni sich klar zugunsten einer geschlechter- und familiengerechten Hochschulkultur positioniert. Diesem Anspruch gilt es in den nächsten Jahren gerecht zu werden. Insbesondere in den Freitext-Anmerkungen der Bedarfserhebung und Evaluation der PE-Maßnahmen zeigt sich ein großes Potential für die Forschung, aber auch Frustration über zuweilen intransparent erscheinende Prozesse betreffend die Förderung wissenschaftlicher Karrieren.

3.5. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung

Mit der Wahl dezentraler Gleichstellungsbeauftragten (erstmalig 2021) ist es gelungen, die Gleichstellung besser in den FB und der Verwaltung zu verankern und dort Diskussionen anzuregen. Vernetzt sind die hauptberufliche und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Plenum der Gleichstellungsbeauftragten. Das Amt der dezentralen GB ist für Angehörige aller Statusgruppen zugänglich. Befristet beschäftigte Promovendinnen müssen im Interesse der eigenen Karriere abwägen, inwieweit sie sich für Gleichstellungsinteressen einsetzen. Die Regelung kritische Entscheidungen bei der zentralen GB zu belassen hat sich bewährt. Im Sinne einer Professionalisierung finden regelmäßig Weiterbildungen statt. Wenngleich die dezentralen GB entlastet werden, reichen die Ressourcen nur für die Begleitung von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren. Darüberhinausgehende Aufgaben, wie die Umsetzung von Maßnahmen auf Ebene der FB und ein entsprechendes Monitoring sind nicht leistbar. Dazu bedarf es zusätzlicher Ressourcen.

Qualitätsmanagement: Die Verankerung von Gleichstellung in den Instrumenten des Qualitätsmanagements (QM) wurde fortgeführt. Fragen zur Gleichstellung, zur Vereinbarkeit und zu Diskriminierung waren in die letzte Befragung der Studierenden zu den Studienbedingungen von 2022 integriert. Da die Lehrevaluationen ausschließlich zum Feedback der Lehrenden dienen, soll diskutiert werden, darüber hinaus ein Instrument zur Qualitätssicherung der Lehre zu entwickeln. Darin werden ggf. auch Fragen zur Gender- und Diversity-Kompetenz der Lehrenden einfließen. Davon ab-

gesehen unterstützt das QM – soweit es die Ressourcen erlauben – das Gleichstellungsbüro methodisch bei der Konzeption von eigenen Fragebögen. Eine Herausforderung stellt die Evaluation qualitativer Maßnahmen dar.

Gender-Controlling: Das Gender-Controlling wurde zunächst als Projekt finanziert, aus Mitteln des PP II eingeführt und ist inzwischen gut etabliert. Über die von der Hochschulstatistik geforderten Daten hinaus stellt das Gender-Controlling u.a. regelmäßig Daten zum GPG zur Verfügung, berechnet den Glas Ceiling-Index und analysiert die Arbeitsbedingungen von Wissenschaftler*innen i.d.f.K. Neben den Daten für den Gleichstellungsplan liefert das Gender-Controlling jährlich Monitoring-Daten an die FB, die diese befähigen sollen, Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren besser steuern zu können. Die Daten werden von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt und diskutiert. Es gilt, die Steuerungswirksamkeit der Monitoring-Daten zu verbessern. Nach wie vor ist die Verfügbarkeit von Daten zu Promovendinnen und Postdocs eine Herausforderung. Sie finden sich beide in der Gruppe Wissenschaftler*innen i.d.f.K., haben aber doch unterschiedliche Bedarfe.

Stärken und Herausforderungen: Die UHi hat solide Strukturen auf dezentraler Ebene aufgebaut, gleichzeitig werden die dez. GB häufig durch mangelnde zeitliche Ressourcen ausgebremst, so dass eine Begleitung bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen i.d.R. nicht geleistet werden kann. Die Zusammenarbeit mit dem QM funktioniert gut. Das Controlling liefert alle steuerungsrelevanten Daten, könnte in Absprache mit den Dekanaten ihre Darstellung verbessern, so dass das Wesentliche noch schneller zu erfassen ist und sich besser einprägt.

3.6. Zusammenfassung: Stärken und Herausforderungen

Ziel	Stärke	Herausforderung
Erhöhung des Frauenanteils an Professuren	<ul style="list-style-type: none"> Professionalisierung der Rekrutierung von Juniorprofessor*innen Aktive Rekrutierung im Rahmen von Berufungskommissionen 	<ul style="list-style-type: none"> Formalisierung und Standardisierung von Prozessen (z.B. aktive Rekrutierung) Konsequente und einheitliche Anwendung der Tools Monitoring einzelner Berufungsverfahren Etablierung einer Willkommenskultur Entwicklung eines Onboardingkonzepts
Förderung von Wissenschaftlerinnen i.d.f.k.	<ul style="list-style-type: none"> PE-Maßnahmen Prokarriere-Mentoring moderiert den Übergang vom Studium in die Promotionsphase 	<ul style="list-style-type: none"> Mittel- und langfristige Wirkung unklar Keine systematische Unterstützung beim Übergang in die Postdoc-Phase Strukturierung und Begleitung der Postdoc-Phase
Geschlechtergerechte Organisationskultur	<ul style="list-style-type: none"> 6. Auditierung als fgh Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache Leitlinie sBGD Repräsentanz von Frauen in Gremien 	<ul style="list-style-type: none"> Vernetzung mit anderen Hochschulen Regelmäßige Evaluation der Leitlinie und des Leitfadens Fachbereichsübergreifende Sensibilisierung Einschätzung des Kulturwandels hinsichtlich Geschlechter- und Familiengerechtigkeit
Strategische Verankerung von Gleichstellung	<ul style="list-style-type: none"> Etablierung dezentraler Strukturen Kooperation mit dem QM Gender-Controlling etabliert, gute Datenlage 	<ul style="list-style-type: none"> Bessere Ausstattung bzw. Unterstützung der dez. GB Übersichtlichere Präsentation der Daten Verbesserung des Steuerungswirkung

Tabelle 3: Zusammenfassung der Stärken und Herausforderungen in der strukturellen Verankerung von Gleichstellung an der UHi

4. Quantitative und qualitative Gleichstellungsziele

Quantitative Ziele: Die UHi weist in drei von vier FB auf allen Qualifikationsstufen – außer der Professur Frauenanteile von über 50 Prozent auf, so dass sich das Kaskadenmodell zur Festlegung von ZVG nur bedingt anbietet. Angesichts der überwiegend hohen Frauenanteile bei den Studierenden und Absolvent*innen hat sich die UHi bislang in ihren Gleichstellungsplänen mit ihren ZVG für Wissenschaftlerinnen i.d.f.K. und Promotionen an einem modifizierten Kaskadenmodell orientiert. Dieser Referenzrahmen (vgl. Kapitel 2) hat sich grundsätzlich bewährt und soll auch weiterhin gelten. Im Einzelnen ist beabsichtigt:

- Die UHi will ihren Frauenanteil an Professuren über die befristeten Verwaltungs-, Stiftungs- und W1-Professuren hinaus nachhaltig erhöhen.
- Bei den Wissenschaftlerinnen i.d.f.K. soll der Frauenanteil bei den Promovendinnen erhöht, mindestens aber gehalten werden.
- Der Übergang von der Promotionsphase in die Postdoc-Phase soll ausgestaltet und die Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase begleitet und unterstützt werden.
- Die dezentrale Ebene soll gestärkt werden, da viele Maßnahmen dort umgesetzt werden.
- Auf Ebene der Studierenden strebt die UHi ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis an und bewertet eine Annäherung an 50% als Erfolg, das heißt, es gilt mehr Frauen für MINT-Fächer zu gewinnen. Die Förderung von Frauen in den MINT-Fächern soll in alle Projekte und Maßnahmen als Querschnittsthema integriert werden

Qualitative Ziele: Wie im Zukunftskonzept 2030 formuliert, hat die UHi sich zum Ziel gesetzt, „eine geschlechter- und familiengerechte, diskriminierungsfreie, diverse Hochschule, an der alle Mitglieder und Angehörigen die gleichen Chancen haben“ zu sein. Zum Einlösen dieses Anspruchs gehört die Entwicklung einer Kultur der gegenseitigen Anerkennung, die Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache, die konsequente Verfolgung von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, um nur einige Handlungsfelder zu nennen.

Auf strategischer Ebene hat sich die Verbindung von Gender Mainstreaming und Frauenförderung bewährt und soll fortgesetzt werden. Letztere soll u.a. durch die Weiterentwicklung des Gender Controlling mit Organisationsentwicklungsprozessen verzahnt werden. Die UHi konzipiert ihre Gleichstellungsmaßnahmen und Projekte intersektional, das heißt, sie berücksichtigt – ausgehend von der Kategorie Geschlecht – je nach Relevanz andere Kategorien sozialer Ungleichheit.

5. Schwerpunktsetzungen in der Gleichstellungsarbeit (2024-2030)

Wie das Zukunftskonzept 2030 zeigt, hat die UHi sich zum Ziel gesetzt, sich als forschungsstarke Profiluniversität mit den Schwerpunkten ‚Bildung und gesellschaftliche Teilhabe‘, ‚Ästhetische Praxis‘ und ‚Künstliche Intelligenz (KI) im Alltag‘ zu etablieren. In diesem Prozess gilt es, die Forschungsorientierung geschlechtergerecht auszugestalten. Forschungsorientierung bedeutet, auf professoraler Ebene exzellente Professor*innen zu gewinnen, die zur Entwicklung der aktuellen Forschungsschwerpunkte beitragen können und dabei gleichzeitig den Frauenanteil nachhaltig zu erhöhen. Dies kann nur mit einem geschlechtergerechten Berufsmanagement und aktiver Rekrutierung als einem wichtigen Instrument gelingen (erster Handlungsschwerpunkt).

Forschung findet nicht nur auf professoraler Ebene statt, sondern auch und von Wissenschaftler*innen in der frühen Karrierephase (vgl. Löther, 2022).²⁰ Hier gilt es, die Attraktivität wissenschaftlicher Karrieren durch bessere Planbarkeit und gute – das heißt alle Geschlechter fördernde – Arbeitsbe-

²⁰ Laut Andrea Löther der Anteil von Professor*innen am wissenschaftlichen Personal 2020 bei 12%, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeitende stellten 84% des wiss. Personals (vgl. Löther, 2022, S. 6).

dingungen zu erhöhen. Ergänzt werden soll dieser Organisationsentwicklungsprozess durch die Einrichtung und Weiterentwicklung von PE-Maßnahmen, Mentoringprojekten etc. Wichtig ist hierbei die Verschränkung von Individualmaßnahmen und Organisationsentwicklungsprozessen (vgl. Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur, 2016). Auf der Karriereentwicklung von Wissenschaftler*innen i.d.f.K. soll daher der zweite Handlungsschwerpunkt der UHi liegen.

Zur Steuerung des Prozesses der Gewinnung von Wissenschaftler*innen i.d.f.K. bedarf es regelmäßig nach Geschlecht differenzierter Personaldaten und einer permanenten Evaluation von Strukturen, Maßnahmen, Verfahren und Prozessen aus Geschlechterperspektive. Da viele Gleichstellungsmaßnahmen auf die Ebene der FB zielen, gilt es, dezentrale Strukturen durch zeitliche Ressourcen und Expertise zu stärken. Gleichzeitig gilt es, an der UHi einen Steuerungszirkel zu etablieren, der sicherstellt, dass die gleichstellungsrelevanten Daten und Monitoring- und Evaluationsergebnisse in Entscheidungsfindungsprozesse auf allen Ebenen einfließen (Handlungsschwerpunkt drei und vier). Die Weiterentwicklung der geschlechter- und familiengerechten Hochschulkultur ist eine wesentliche Voraussetzung für den Ausbau der Forschungsorientierung der UHi. Leistung bzw. Exzellenz in der Forschung kann nur vor dem Hintergrund von Chancengleichheit in einem diskriminierungsfreien, Diversität fördernden Umfeld sichtbar und wirksam werden (Handlungsschwerpunkt fünf).

5.1. Etablierung eines geschlechtergerechten Berufungs- und Bleibemanagements

Berufungsmanagement: Um den Frauenanteil an Professuren zu erhöhen, arbeitet die UHi daran, Geschlechtergerechtigkeit in ihrem Berufungsmanagement (BM) besser systematisch zu verankern. „Geschlechtergerecht“ ist hier zu verstehen als die Berücksichtigung der unterschiedlichen sozialen Positionierungen der Geschlechter und die Reflektion des Implicit Bias in Berufungskommissionen (BK). Bei der Weiterentwicklung ihres BM orientiert sich die UHi vor allem sowohl an den aktuellen Empfehlungen der Dialoginitiative aus dem Jahr 2023 als auch deren Empfehlungen von 2011 (vgl. Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur, 2023; LNHF 2011), der Selbstverpflichtung der Hochschulrektorenkonferenz vom 14.05.2024 (vgl. 38. Mitgliederversammlung der HRK, 2024), den Empfehlungen des Wissenschaftsrates 2012 (vgl. Wissenschaftsrat, 2012) und Good Practices anderer Universitäten (vgl. Dömling & Schröder, 2011). Zudem gilt es, die Zugewinne an Verfahrenstransparenz und die Entwicklung neuer Instrumente zur Gewinnung von Juniorprofessorinnen für die Berufungsverfahren für W2- und W3-Professuren fruchtbar zu machen. Die UHi wird das Tenure-Track-Modell ausbauen und strebt an, ein Drittel der Professuren als Tenure-Track-Professuren auszuscheiden. Auf diese Weise gewinnt sie frühzeitig qualifiziertes Personal und erhöht gleichzeitig die Planbarkeit von Karrieren, was insbesondere Wissenschaftlerinnen wichtig ist.

Als verhältnismäßig kleine Universität verfügt die UHi aktuell nicht über ein professionelles Berufungsmanagement in Form einer Stabstelle. Vielmehr sind die Aufgaben auf unterschiedliche Akteur*innen verteilt. Abgebildet wird der Berufungsprozess im Berufungsleitfaden, dieser verweist auf Instrumente wie Profildokumente²¹, aktive Rekrutierung u.a. und dient den Vorsitzenden von BK zur Orientierung. Im Zuge der Weiterentwicklung des BM werden der Berufungsleitfaden und die Instrumente zurzeit u.a. aus Gleichstellungsperspektive überarbeitet (bis Ende 2024). Hierbei schließt sich die UHi der Einschätzung der HRK an, dass auf die Gleichstellung der Geschlechter ausgerichtete Instrumente auch zum Abbau von Disparitäten in anderen Vielfaltsdimensionen beitragen. Über die bereits in Kapitel 3 genannten Maßnahmen hinaus plant die UHi folgende neue Maßnahmen:

- frühzeitige und systematische Einbeziehung von Gleichstellungsperspektiven in Gesprächen mit den Instituten,

²¹ Profildokumente stellen die Entwicklungsperspektiven des ausschreibenden Instituts dar, vor allem in Bezug auf Forschung, Lehre und Personalstruktur.

- Aufnahme von Gleichstellung als Reflexionskategorie in die Profildokumente (in der Umsetzung),
- Formalisierung der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen, das bedeutet die Entwicklung von Kriterien für die Nachrekrutierung, die Klärung von Zuständigkeiten und die Dokumentation des Prozesses²²,
- Schaffung von mehr Transparenz durch Klärung von Rollen und Zuständigkeiten im Verfahrensablauf,
- Erstellen standardisierter Vorlagen unter der Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten für die Dokumentation einzelner Prozessschritte in BK,
- Einführung eines Monitorings von Auswahlprozessen (Frauenanteile unter den Bewerbungen, Einladungen, der Liste, den Berufungen, Ressourcenausstattung) einschließlich eines Monitorings der aktiven Rekrutierung, um deren Wirksamkeit beurteilen zu können. Das MWK plant diesbezüglich eine Vereinheitlichung des Monitorings in Niedersachsen.
- Sensibilisierung der BK für den Implicit Bias (kurzfristig) durch das Erarbeiten eigener Materialien, den Rückgriff auf Materialien anderer Hochschulen²³ sowie einen im Kontext der Dialoginitiative III entstehenden Videos und (mittelfristig) Schulungen,
- Schaffung von mehr Verfahrenstransparenz für Bewerber*innen (Webseite).

Bleibemanagement: Sind die Professorinnen berufen, geht es darum, ihnen und ihren Familien das Ankommen zu erleichtern und sie in ihrer Integration in das Institut sowie Lehr- und Forschungskontexten zu unterstützen. Hier gilt es, die Potentiale der UHi als eher kleine und überschaubare Einrichtung mit kurzen Wegen zur Geltung zu bringen. Dies gelingt in vielen Fällen bereits gut, soll aber in Richtung einer Willkommenskultur verallgemeinert werden.

Angesichts der relativ hohen Fluktuation von Wissenschaftlerinnen in den letzten fünf Jahren und der Konkurrenz vor allem um Wissenschaftlerinnen, muss die UHi sich auch beim Halten der Professorinnen auf ihre Stärken als kleine Profilveranstaltung mit hohem Potential zur interdisziplinären Vernetzung in einem familienfreundlichen Umfeld besinnen. Mit dem Ausbau der Willkommenskultur in Form eines strukturierten Onboardings, kurzen Dienstwegen und einer Ermöglichungskultur beabsichtigt die UHi, neue Professorinnen mittel- und langfristige an die Hochschule zu binden.

Die Attraktivität der UHi als Arbeitgeberin hängt nicht zuletzt auch von einer geschlechtergerechten Besoldung ab. Die UHi erhebt den Gender Pay Gap (GPG) in der W-Besoldung jährlich, analysiert ihn und versucht, ihn mittelfristig zu schließen. Bei den Berufungs- und Bleibebehandlungen sieht die HSL es als ihre Verantwortung an, Wissenschaftlerinnen ebenso gute Angebote zu unterbreiten wie Wissenschaftlern (§3 der NHLeistBVO). Geringe Zulagen sind nicht dem mangelnden Verhandlungsgeschick der Bewerberin zuzuschreiben. Zwecks Selbstkontrolle werden die Angebote von der HSL dokumentiert und jährlich differenziert nach Geschlecht evaluiert. Um den GPG bei Zulagen für besondere Leistungen (§4 der NHLeistBVO) bei W3-Professuren zu schließen, sollen insbesondere Wissenschaftlerinnen darin unterstützt werden, große Forschungsanträge zu verfassen. Zudem informiert die HSL jährlich über die Möglichkeit, Zulagen zu beantragen.

Sind die Wissenschaftlerinnen gut angekommen und etabliert, gilt es, sie auf die Beteiligung an Gremien und Übernahme von Führungspositionen vorzubereiten. Hierzu gehört neben der persönlichen wertschätzenden Ansprache die

²² Hierbei wird sich die UHi an den Handlungsempfehlungen zur aktiven Rekrutierung in Berufungsverfahren von Steinweg/Poggenburg von 2023 orientieren.

²³ Vgl. Informationen der Universitäten Heidelberg (https://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/karriere/online_tutorial_genderbias.html), Bonn (<https://www.gleichstellung.uni-bonn.de/de/universitaetskultur/unconscious-bias>) und Hamburg (<https://www.min.uni-hamburg.de/ueber-die-fakultaet/gleichstellung/pdf/unconscious-bias-min.pdf>).

- Schaffung von analogen und digitalen Räumen für die fachbereichsübergreifende und statusübergreifende Vernetzung, geplant sind in diesem Zusammenhang auch Treffen von Postdocs und Professorinnen,
- Fortsetzung und bedarfsorientierte Weiterentwicklung des Angebots von PE-Maßnahmen insbesondere von Coaching (finanziert aus Mitteln des PP IV),
- Schaffung von Freiräumen für Forschung z.B. durch die Entlastung von Verwaltungstätigkeiten, oder Mittel für Hilfskräfte. Wie der Strategieprozess gezeigt hat, ist die knappste Ressource der Wissenschaftler*innen Zeit. Da sie immer noch einen Großteil der Care-Aufgaben übernehmen, sind Wissenschaftlerinnen besonders betroffen.

5.2. Förderung und Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen i.d.f.K.

Die verstärkte Ausrichtung auf Forschung der UHi verleiht der PE von Wissenschaftler*innen i.d.f.K. neue Dringlichkeit. Vor diesem Hintergrund hat die UHi in ihrem Zukunftskonzept eine Neuausrichtung der Forschungsförderung und eine Neustrukturierung der Karrierewege beschlossen, diese gilt es geschlechtergerecht auszugestalten. Die frühen Karrierephasen umfassen sowohl Wissenschaftlerinnen in der Promotionsphase als auch in der Postdoc-Phase, wobei die UHi gemäß dem Europäischen Referenzrahmen in der Postdoc-Phase zwischen einer frühen und einer späten Phase unterscheidet (vgl. Jauch et al. 2023, S. 10). Während die Promotionsphase klar strukturiert ist, zeichnet sich die Postdoc-Phase durch eine Diversifizierung der Qualifizierungswege zur Professur (Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung, Postdoc-Stelle aus Haushaltsmitteln/ Drittmittelprojekte) aus. Für jeden Qualifikationsweg gilt es, Qualitätsstandards zu definieren, wobei Geschlechtergerechtigkeit jeweils ein Qualitätskriterium ist. Bei der (geschlechtergerechten) Ausgestaltung der Karrierewege orientiert sich die UHi vor allem an UniWiND (2023), den FOG der DFG und den Empfehlungen des CEWS (vgl. DFG, 2022; Löther, 2022).

Um den hohen Frauenanteil an Promotionen aufrechtzuerhalten und insgesamt die Anzahl von Promotionen und Qualifikationsarbeiten (Postdoc-Phase) zu steigern, plant die UHi ihr Angebot an PE-Maßnahmen (s. Kapitel 3.2) weiterzuentwickeln und bedarfsgerecht auszudifferenzieren. Hierfür werden Mittel aus dem PP IV benötigt. Die PE-Maßnahmen werden fortlaufend evaluiert. Für die unterschiedlichen Stipendienarten sollen jeweils Erfolgskriterien entwickelt und erprobt werden.

Postdocs: Die Postdoc-Phase ist aus Gleichstellungsperspektive besonders relevant, da hier der Wissenschaft sehr viele Frauen verloren gehen (vgl. Leaky Pipeline, Kapitel 2), vor allem in der späten Post-Doc-Phase (vgl. Löther, 2022, S. 8), das heißt, diese Phase gilt es besonders in den Blick zu nehmen. Generell wirken sich Transparenz und Formalisierung von Prozessen im Sinne der Gleichstellung aus. Geplant ist für die PostDocs darüber hinaus:

- Eine dauerhafte Ergänzung des aktuellen Maßnahmenpakets um die Vergabe von Postdoc-Stellen zum Verfassen von Forschungsanträgen an Stelle von Stipendien. Hierzu werden Mittel aus dem PP IV benötigt.
- Eine Verbesserung der Datenlage, um Aufschluss darüber zu gewinnen, wer sich in welcher Postdoc-Phase befindet, um entsprechende Unterstützungsangebote bereitzustellen und Strukturen anpassen zu können.
- In der Regel werden Postdoc-Stellen öffentlich ausgeschrieben. Stellenbesetzungsverfahren werden formalisiert. Analog zu Berufungsverfahren sollen Befangenheiten vermieden werden. Bei einer Unterrepräsentation von Wissenschaftlerinnen am Institut bzw. am Fachbereich²⁴ werden Frauen aktiv rekrutiert.

²⁴ Manche Institute sind so klein, dass das Institut als Referenz nicht sinnvoll erscheint.

- Werden Stellen von Wissenschaftler*innen i.d.f.K. entfristet, gibt es ein transparentes geschlechtergerechtes Verfahren unter Rückgriff auf externe Expertise, die die ZVG des Gleichstellungsplans berücksichtigt.
- Der gesamte Qualifikationsprozess wird formalisiert und strukturiert. Es werden verbindliche Qualitätsstandards etabliert. Orientierung bieten zum einen die Standards der W1-Berufungsverfahren wie z.B. die von der HRK empfohlenen potentialorientierten Kriterien, zum anderen (bewährte) Instrumente aus der Promotionsphase.
- Der Übergang von der Promotions- in die Postdoc-Phase soll geschlechtergerecht gestaltet werden. Dies geschieht vor allem durch regelmäßige Gespräche mit den Betreuungspersonen über Perspektiven in der Wissenschaft, die Beratung des Graduiertenzentrums und ein (neues) Mentoring Programm.
- Im Kontext der Neuausrichtung und des Ausbaus der Förderinfrastruktur wurde 2024 eine neue Stelle zur Postdoc-Beratung geschaffen. Die Stelleninhaberin begleitet und unterstützt Postdocs beim Verfassen von Drittmittelanträgen und geht ggf. auf Wissenschaftlerinnen zu.
- Es werden mehr FwN-Stellen geschaffen. Bei der Besetzung werden ZVG für den Anteil von Wissenschaftlerinnen berücksichtigt.

Promovendinnen: Angesichts des angestrebten DFG-Beitritts will die UHi die Anzahl der Promotionen weiter steigern und insbesondere Frauen ermutigen zu promovieren und sie möglichst darüber hinaus für die Wissenschaft zu gewinnen. Die Promotionsvereinbarungen haben sich bewährt, werden regelmäßig evaluiert und weiterentwickelt. Die Selbstverpflichtung der UHi auf gute geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen (vgl. Universität Hildesheim, 2017) gilt weiterhin. Um den außerhalb von Graduiertenkollegs promovierenden Wissenschaftlerinnen sowie Postdocs eine fördernde Struktur bieten, soll in Kooperation mit dem Graduiertenzentrum und der Forschungsförderung jeweils ein **Mentoring-Projekt für Promovendinnen und Postdocs** entwickelt werden.²⁵ Die Koordination soll in einer Hand liegen, damit Synergieeffekte optimal genutzt werden können. (Für das Mentoring-Projekt bedarf es Mittel aus dem PP IV.) Das Projekt soll mit den bereits bestehenden PE-Maßnahmen verknüpft werden, einen Raum zum Peer-Group-Austausch bieten und aus einer individuellen Mentoring-Beziehung bestehen. Die Begleitung und Unterstützung während der Promotionsphase sollen Promovendinnen dazu ermutigen, sich für eine wissenschaftliche Karriere zu entscheiden und den Übergang in die Postdoc-Phase moderieren. Postdocs sollen in ihrem Vorhaben bestärkt und unterstützt werden. Ein besonderer Fokus soll auf der Gewinnung von Teilnehmerinnen der MINT-Fächer liegen.

Bezüglich des Mentoring kann bereits auf Erfahrungen aus dem **Projekt ProKarriere Mentoring** für Studentinnen in der Studienabschlussphase und Absolventinnen zurückgegriffen werden. Das Programm hat sich bewährt und soll fortgesetzt werden (auch hierzu bedarf es Mittel aus dem PP IV.).

5.3. Weiterentwicklung des Gender-Controllings und Kooperation mit dem Qualitätsmanagement

Im Jahr 2017 hat die UHi ein Gender-Controlling etabliert. Die Datenanalysen und die Aufbereitung der Daten für den Gleichstellungsplan wurden in Kooperation mit den Dekanaten und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (GB) permanent weiterentwickelt und haben inzwischen eine hohe Qualität erreicht. Optimierungspotential gibt es noch in Bezug auf die Darstellung der Daten für das

²⁵ Mentoring-Programme haben sich als Förderinstrumente bewährt (vgl. DFG, 2022, S. 10). Die Qualitätssicherung orientiert sich an den Standards des Forum Mentoring und den Handlungsempfehlungen zur Qualitätssicherung von Mentoring in der Wissenschaft (vgl. Steinweg & Strohmann, 2023).

Monitoring in den FB, die Erfassung von Stipendiat*innen und der Verbesserung der Steuerungswirkung der Daten. Konkrete neue Maßnahmen sind:

- Die Darstellung der Daten für das jährliche Monitoring wird in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten regelmäßig den Bedarfen angepasst. Zunächst wird die Datenerhebung - differenziert nach Geschlecht - bei den Wissenschaftler*innen i.d.f.K. ausdifferenziert. Das bezieht sich sowohl auf die Unterscheidung von Promovierenden und Postdocs als auch auf die Ausdifferenzierung im Postdoc-Bereich.
- Die UHi erhöht die Wirksamkeit der Datenanalysen aus dem Gleichstellungsplan und dem Monitoring hinsichtlich von Steuerungsprozessen auf zentraler und dezentraler Ebene. Die Ergebnisse sollen systematisch in alle Personalentscheidungen und Organisationsentwicklungsprozesse einfließen.
- Die Monitoring-Daten werden jährlich in der Hochschulleitung unter Beteiligung der GB in ihrer Bedeutung für anstehende Personal- und Organisationsentwicklungsentscheidungen diskutiert.
- Ebenso werden die Monitoring-Daten auf Fachbereichsebene in ihrer Bedeutung für anstehende Personal- und Organisationsentwicklungsentscheidungen unter Beteiligung der dezentralen GB bewertet. Die Dekanate werden ggf. unterstützend einbezogen.

Abhängig von dem Grad der Zielerreichung in Bezug auf die quantitativen ZVG gilt es immer wieder zu reflektieren, inwieweit die angewandten Maßnahmen geeignet sind, die Ziele zu erreichen. Hierbei sind die (hochschulpolitischen und rechtlichen) Rahmenbedingungen zu berücksichtigen und möglichst von den Wirkungen der Maßnahmen zu trennen.

Eine Herausforderung stellt die Beurteilung der Veränderung der Hochschulkultur dar. Hier plant die UHi für die jeweiligen Handlungsfelder (vor allem Vereinbarkeit, sBDG, geschlechtergerechte Sprache) in Kooperation mit dem QM Indikatoren zu entwickeln, die Aussagen über den diesbezüglichen Fortschritt erlauben. Das QM wird auch in Zukunft Fragen zu Gleichstellung, Vereinbarkeit, Diversität und Diskriminierungserfahrungen in seine Befragungen integrieren, Zielgruppe der Befragungen sind jedoch ausschließlich die Studierenden.

5.4. Stärkung dezentraler Gleichstellungsstrukturen

Mit der Einführung dezentraler GB im Jahr 2021 ist der UHi ein erster wichtiger Schritt in Richtung Dezentralisierung der Gleichstellungsarbeit gelungen. Nach zwei Jahren wurde die Dezentralisierung erstmals evaluiert und einige Regelungen den Bedarfen angepasst. Angesichts des Befundes, dass für alle Maßnahmen, die über die Begleitung von Personalentscheidungen hinaus gehen, keine Ressourcen für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und Standards zur Verfügung stehen, soll auf zentraler Ebene im Gleichstellungsbüro **eine Referent*innen-Stelle** eingerichtet werden. Diese wird zum einen die zentrale GB bei der Umsetzung und dem Monitoring der Maßnahmen aus dem PP IV, zum anderen die dezentralen GB bei der Umsetzung von Maßnahmen, dem Monitoring, der Öffentlichkeitsarbeit sowie bei dem Aufbau eines Wissensmanagements auf dezentraler Ebene unterstützen. Die Person wäre flexibel nach Bedarf in allen vier FB einsetzbar (sie würde aus Mitteln des PP IV finanziert werden). Darüber hinaus wird die Stärkung dezentraler Strukturen erfolgen durch:

- Die Verankerung der dez. Struktur in den Richtlinien für Gleichstellung der Geschlechter.
- Eine weitere Professionalisierung der dez. GB durch Weiterbildungen und Vernetzung.
- Eine Vernetzung der dezentralen GB mit den Dekanaten und regelmäßige Rücksprachen der dezentralen GB mit dem/der Dekan*in sollte erfolgen.
- Monitoring der Umsetzung qualitativer und quantitativer Maßnahmen

- Einrichtung eines Fonds aus Mitteln des PP IV, aus dem die FB kleinere Maßnahmen wie Workshops oder Publikationen finanzieren können.

5.5. Kulturwandel: geschlechter- und familiengerechte Hochschulkultur

Auch Hochschulen gelten nach Joan Acker als Gendered Organizations (vgl. Acker, 1990). Das heißt, ungleiche Geschlechterverhältnisse sind in ihre Praktiken und Strukturen entgegen dem meritokratischen Selbstverständnis eingeschrieben. Geschlechtergerechtigkeit bedeutet in diesem Kontext, Praktiken und Strukturen immer wieder aus Perspektive von Anerkennung und Marginalisierung zu befragen. Das gilt auch für informelle Strukturen, die schwierig zu adressieren sind.

Um diesen komplexen Kulturwandel in Richtung geschlechtergerechter Hochschulkultur möglichst effektiv und entlang hochschulübergreifender Qualitätsstandards zu gestalten, beteiligt sich die UHi seit 2007 an der *Dialoginitiative* des niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur, der Landeshochschulkonferenz und der Landeskonferenz der GB an Hochschulen in Niedersachsen. In diesem Kontext hat die UHi bereits eine Selbstverpflichtung zum Abbau des GPG unterzeichnet. Die UHi unterstützt die Erarbeitung weiterer landesweiter Vereinbarungen zur aktiven Rekrutierung und zum Monitoring von Berufungsverfahren und beabsichtigt diese zu unterzeichnen.

Ein wichtiger Schritt in Richtung Kulturwandel ist die paritätische Besetzung von Führungspositionen und Entscheidungsgremien mit Frauen.²⁶ Um die Präsenz von Frauen weiter zu erhöhen und nachhaltig abzusichern, bedarf es weiterhin der regelmäßigen Sensibilisierung der Beteiligten. Darüber hinaus kommt Führungskräften aller Geschlechter eine Vorbild- und Schlüsselrolle bei der Umsetzung von Geschlechter- und Familiengerechtigkeit in der UHi zu. Sie sollen im Kontext von Zielvereinbarungen ermunterterden, an Führungskräftebildungen teilzunehmen, in denen auch Aspekte von Geschlechter- und Familiengerechtigkeit thematisiert wird.

Vor dem Hintergrund, dass Frauen immer noch den Großteil der Care-Arbeit übernehmen, ist Familiengerechtigkeit eine wichtige Voraussetzung für die Partizipation von Frauen auf allen Ebenen. In dem neuen Handlungsprogramm des auditfgh (verabschiedet Ende Juni 2024) erneuert die UHi ihre Selbstverpflichtung zum familiengerechten Führen (Familienkodex) und setzt einen neuen Akzent auf Pflege. Darüber hinaus wird die UHi 2025 dem Verein Familie in der Hochschule beitreten, um sich so hochschulspezifisch besser zu vernetzen und von den *good practices* anderer Hochschulen profitieren zu können. Bewährte Strukturen wie die Lenkungsgruppe des auditfgh sollen nach dessen Auslaufen beibehalten werden. Zudem werden an Zielgruppen orientierte Strukturen etabliert, die an der regelmäßigen Evaluation der Maßnahmen mitwirken.

Voraussetzung für erfolgreiches Studieren und Forschen ist ein wirksamer Schutz vor Diskriminierung, sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sowie Machtmissbrauch. Es gilt die 2023 verabschiedete *Leitlinie zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt* konsequent umzusetzen, Fälle systematisch zu dokumentieren und den Gremien regelmäßig zu berichten. Gleiches gilt in Bezug auf Machtmissbrauch für die *Ordnung zur Sicherung guter wissenschaftlichen Praxis* an der Universität Hildesheim, die ebenfalls 2023 vom Senat verabschiedet wurde.²⁷ Beide werden regelmäßig evaluiert.

Gerade angesichts der verstärkten Forschungsorientierung sieht es die UHi als ihre Verantwortung an darauf hinzuwirken, dass die Gleichstellung der Geschlechter und Nicht-Diskriminierung generell Voraussetzungen für die Bestenauswahl im Sinne von Exzellenz gesehen werden und zusammengehören.

²⁶ In der Literatur gelten i.d.R. 30% Frauenanteil in Führungspositionen als kritische Masse (vgl. Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina e. V., 2022, S.18), um einen Kulturwandel zu bewirken. Als Profiluniversität mit hohen Frauenanteilen auf allen Qualifikationsstufen geht die UHi darüber hinaus und sich das Ziel 50% gesetzt.

²⁷ Vgl. hierzu auch die Empfehlung der 38. Mitgliederversammlung der HRK am 14.Mai 2024 in Fulda zu Macht und Verantwortung.

6. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen²⁸

Handlungsfeld/ Zielgruppe	Maßnahme/Projekt	Budget in Euro
Professorinnen	<ul style="list-style-type: none"> • PE-Maßnahmen für Professorinnen • Maßnahmenpaket geschlechtergerechtes Berufsmanagement • Etablierung einer Willkommenskultur/ Onboardingkonzept 	24000
Wissenschaftlerinnen i.d.f.K Promovendinnen und Postdocs	PE-Maßnahmen für alle <ul style="list-style-type: none"> • Tagungsmentoring, 45000 • Coaching (Promovendinnen) 30000 • Coaching (Postdocs) 18000 • Mittel für Hilfskräfte 60000 • proof reading 20000 • Promotionsanschub-Stipendien 126000 • Promotionsabschluss-Stipendien 115200 • Mentoring-Projekt für Promovierende und Postdocs (100%-Stelle TVL E 13 plus Sachmittel) für 4,5 Jahre 462150 • Postdoc-Stellen zum Verfassen von Forschungsanträgen (TVL E 13, 18 Monate) (3x) 270000 • Geschlechtergerechte Neustrukturierung der Postdoc-Phase 	
Studierende	<ul style="list-style-type: none"> • ProKarriere-Mentoring für Studierende in der Studienabschluss-Phase (75%-Stelle TVL E 13 plus Sachmittel/) für 4 Jahre 329000 • Mittel für eine externe Verbleibstudie 20000 • Studienabschluss-Stipendien für Studentinnen mit Kind (10 x p.a a 1000 Euro) 40000 	
Gender-Controlling	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der Datendarstellung für das jährliche Monitoring • Verbesserung der Steuerungswirkung der Daten 	
Dezentralisierung	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung zentralen und dezentralen GB bei der Umsetzung und beim Monitoring von Maßnahmen (75%-Stelle TVL E 13 plus Sachmittel) für 4,5 Jahre 292500 • Sachmittel für die Arbeit der dezentralen GB 15000 • Mittel für Weiterbildung der dez. GB (Professionalisierung) 12000 • Vernetzung der dez. GB mit den Dekanaten/ regelmäßige Rücksprachen mit Dekan*innen 	
Genderforschung	<ul style="list-style-type: none"> • Fortführung der ZFG /Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro (25% Stelle TVL E6 und Sachmittel) 42000 • Förderung der Gender-Forschung/Gender Vorab 18000 	
Organisationskultur	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an der Dialoginitiative auditfgh (50% Stelle TVL E 13 plus Sachmittel) 150000 • Finanzierung der Flexi (flexible Kinderbetreuung für Notfälle) 275000 • Umsetzung der Richtlinie zum Schutz vor sBDG 	
Insgesamt (Eigenanteil/DLR/MWK-Zuschuss)	p.a.	2363850 472820

Tabelle 4: Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen

7. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität auf zentraler und dezentraler Ebene der Hochschule

Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags ist Teil des Selbstverständnisses der Universität Hildesheim, was sich sowohl im Leitbild der Universität als auch dem Zukunftskonzept 2023 spiegelt. Um das Thema nach innen und außen noch sichtbarer zu machen, wurde im Jahr 2023 im Präsidium

²⁸ Ein Teil der Maßnahmen wird bis 9/2025 bzw. 8/2026 aus Mittel des PP III finanziert. Der Vollständigkeit halber sind auch strukturelle Maßnahmen aufgenommen, die keiner zusätzlichen Finanzierung bedürfen.

das Ressort Internationalisierung um die Zuständigkeit für Chancengleichheit erweitert. Darüber hinaus gibt es zu den Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie einen direkten Austausch sowohl mit dem hauptberuflichen Vizepräsidenten, als auch dem Leiter des auidfgh und der Präsidentin. Verantwortlich für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags zeichnet grundsätzlich die Hochschulleitung, abhängig von dem Handlungsfeld die zuständige Vizepräsident*in. Beraten und unterstützt wird das Präsidiumsmitglied durch die hauptberufliche GB (für acht Jahre gewählt). Das Büro der GB ist zurzeit mit vier unbefristeten Stellen (2,5 VZÄ) und zwei Projektstellen (1,5 VZÄ, finanziert aus Mitteln des PP III) ausgestattet. Das jährliche Budget für Gleichstellung – einschließlich der Mittel aus dem PP III – beträgt ca. 330 000 Euro und soll im Falle einer erfolgreichen Bewerbung im PP IV auf 473000 Euro aufgestockt werden.²⁹ Die Mitarbeiterinnen unterstützen die GB bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags. Die FB und die Verwaltung verfügen jeweils über eine für jeweils zwei Jahre gewählte eigene dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, die im Plenum der Gleichstellungsbeauftragten untereinander und mit der hauptberuflichen GB vernetzt sind. Strategische Gleichstellungsfragen werden in der KfG, in der alle FB repräsentiert sind, beraten. Die UHi ist bestrebt, die im Konzept für Parität 2030 genannten, aktuellen und geplanten Gleichstellungsmaßnahmen sofern sie sich bewähren langfristig zu etablieren.

Die Inhalte des Konzepts für Parität wurden im Plenum der Gleichstellungsbeauftragten diskutiert, mehrfach in der Kommission für Gleichstellung beraten und dem Senat zur Annahme empfohlen. Das Konzept wurde nach ausführlicher Diskussion am 10.07.2024 in zweiter Lesung vom akademischen Senat der UHi verabschiedet und am 30.07.2024 von der Hochschulleitung beschlossen.

²⁹ Die UHI beabsichtigt drei Regelprofessuren geltend zu machen. Dies ist die Grundlage für die Kalkulation der Budgets in Kapitel 6.

Literatur- und Quellenverzeichnis

- Acker, J. (1990): *HIERARCHIES, JOBS, BODIES: A Theory of Gendered Organizations*. In: Gender & Society. Vol. 4, Issue 2. Sage Publications. S.139-158.
- Bukof (Hrsg.) (2022): *Grundsatzpapier zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen*. Aktualisierte und erweiterte Neuauflage Juni 2022.
- BuWiN, Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.) (2021): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. wbv Publikation. Bielefeld.
- Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina e. V. (Hrsg.) (2022): *Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen*. Halle (Saale).
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft e. V. (Hrsg.) (2022): *Die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards – Zusammenfassung und Empfehlungen 2022*. Bonn.
- Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur (2016): *Handlungsempfehlungen der 2. Runde der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“*. MWK, LHK, Iakog Niedersachsen (Hrsg.). Hannover.
- Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur (2023): *Handlungsempfehlungen zur 3. Projektphase der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“*. MWK, LHK, Iakog Niedersachsen (Hrsg.). Hannover.
- Dömling, M.; Schröder, T. (2011): *Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen*. In: HIS:Forum Hochschule. 2/ 2011. Hannover.
- GWK, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2022): *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 27. Fortschreibung des Datenmaterials (2021/2022) zu Frauen in Hochschulen und außerschulischen Forschungseinrichtungen*. Bonn.
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.) (2024): *Beschluss der 38. Mitgliederversammlung der HRK am 14. Mai 2024 in Fulda. Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen – Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen*. Berlin/Bonn.
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.) (2024): *Empfehlung der 38. Mitgliederversammlung der HRK am 14. Mai 2024 in Fulda. Macht und Verantwortung*. Berlin/Bonn.
- Jauch, L.; Barth S.; Herberger, S. (2023): *Perspektiven von Postdocs im Deutschen Wissenschaftssystem: Kulturwandel durch Struktur und Personalentwicklung*. UniWiND Publikationen. Band 13. Freiburg.
- LNHF, Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (Hrsg.) (2011): *Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren. Ergebnisse des Benchmarking-Verbundes an niedersächsischen Hochschulen*. Hannover
- Löther, A. (2023): *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023*. In: CEWSpublik (no. 28).
- Löther, A. (2022): *Gleichstellungspolitische Aspekte von Personalstrukturen auf dem Weg zur Professur sowie befristeter Beschäftigung in der Wissenschaft*. Sonderauswertung für die GWK. In: CEWSpublik (no. 26) | Datenreport.
- Löther, A.; Steinweg, N.; Lipinsky, A.; Meyer, H. (2021): *Gut oder unzureichend? Wirkung und Wirkungsmessung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen*. In: *Forschung & Lehre* (3). S.188-189.
- Pantelmann, H.; Blackmore, S. (Hrsg.) (2023): *Sexualisierte B Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext: Herausforderungen, Umgangsweisen und Prävention*. Springer Fachmedien: Wiesbaden.

- Steinweg, N.; Poggenburg, K. (2023): *Handlungsempfehlungen zur aktiven Rekrutierung in Berufungsverfahren*. In: CEWSpublik (no. 27). S. 102-112.
- Steinweg, N.; Strohmann, H. (2023): *Handlungsempfehlungen zur Qualitätssicherung von Mentoring in der Wissenschaft*. In: CEWSpublik (no. 27). S. 88-98.
- Wagner, L.; Paulitz, T.; Dölemeyer, A.; Fousse, J. (2021): *Jenseits der Gläsernen Decke. Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung. Handreichung für Hochschul- und Gleichstellungspolitik*. Darmstadt/Holzwinden.
- Wissenschaftsrat (Hg.) (2012): *Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen*. Drs. 2218-12. Bremen.
- Universität Hildesheim (2017): *Leitlinien Wissenschaft als Beruf attraktiv machen - Gute und faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den akademischen Mittelbau*. Universitätsverlag Hildesheim. Hildesheim.

Anlagenverzeichnis

Anlage 1: Frauenanteile im Stiftungsrat von 2007 bis 2023.....	I
Anlage 2: Frauenanteile in Führungspositionen und Gremien auf Fachbereichsebene	II
Anlage 3: Frauenanteile an Professuren nach Besoldungsgruppen und Fachbereichen	III
Anlage 4: Entwicklung der durchschnittlichen Leistungsbezüge nach §3 und 4§ nach NHLeistBVO von 2015 bis 2023	IV
Anlage 5: Entwicklung der Habilitationen nach Geschlecht von 2004 bis 2023	V
Anlage 6: Entfristungsquote des wissenschaftlichen Personals (ohne LfbA) nach Geschlecht von 2010 bis 2023.....	VI
Anlage 7: Teilzeitquote des wissenschaftlichen Personals (ohne LfbA) nach Geschlecht von 2010 bis 2023	VII
Anlage 8: Entwicklung der Frauenanteile an FwN-Stellen nach Geschlecht von 2010 bis 2023 ..	VIII
Anlage 9: Frauen- und Männeranteile an Studierenden nach Studiengängen von WS 2019/20 bis WS 2023/2024.....	IX
Anlage 10: Entwicklung des Frauenanteils an Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung nach Dienstgruppen von 2011 bis 2023	X

Anlage 1: Frauenanteile im Stiftungsrat von 2007 bis 2023

Jahr	Σ	Frauenanteil	Frauenanteil in %
01.12.2023	7	4	57,1
01.12.2021	7	4	57,1
01.12.2019	7	3	42,9
01.12.2017	7	3	42,9
01.12.2015	7	3	42,9
01.12.2013	7	2	28,6
01.12.2011	7	1	14,3
01.12.2009	7	1	14,3
01.12.2007	7	1	14,3

Anlage 2: Frauenanteile in Führungspositionen und Gremien auf Fachbereichsebene

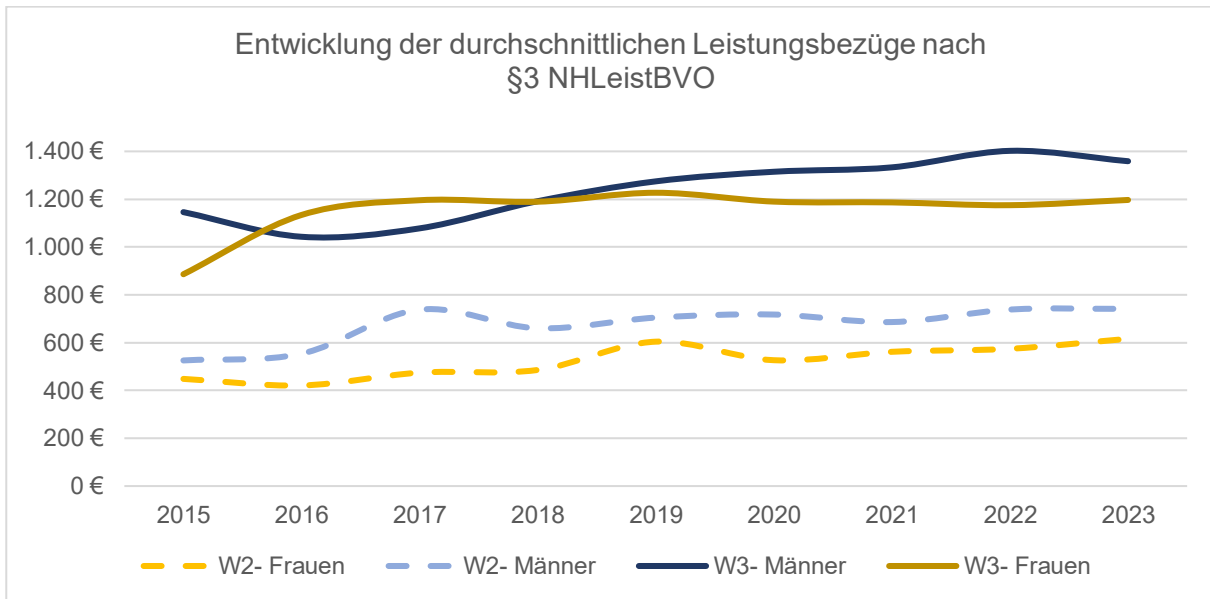
	Jahr	FB 1 insges.	davon Frauenan- teil	in %	davon professo- ral	in % (vom Frauenanteil)	Dekanat insges.	davon Frauenan- teil	in %
Fachbereich 1	2023	13	6	46	2	33	3	3	100
	2021	13	7	54	3	43	3	1	33
	2019	12	7	58	3	43	3	3	100
	2017	12	8	67	4	50	3	3	100
	2015	12	8	67	3	38	3	2	67
	2013	12	6	50	3	50	3	0	0
	2011	11	5	45	3	60	3	0	0
	2009						3	0	0
	Jahr	FB 2 insges.	davon Frauenan- teil	in %	davon professo- ral	in % (vom Frauenanteil)	Dekanat insges.	davon Frauenan- teil	in %
Fachbereich 2	2023	13	6	46	2	33	3	0	0
	2021	13	7	54	3	43	3	1	33
	2019	13	8	62	4	50	3	1	33
	2017	13	6	46	3	50	3	0	0
	2015	13	6	46	2	33	3	0	0
	2013	13	8	62	4	50	3	0	0
	2011	13	6	46	2	33	3	0	0
	2009	13							
	Jahr	FB 3 insges.	davon Frauenan- teil	in %	davon professo- ral	in % (vom Frauenanteil)	Dekanat insges.	davon Frauenan- teil	in %
Fachbereich 3	2023	13	11	84	5	45	3	2	67
	2021	13	11	84	5	45	3	1	33
	2019	13	10	77	6	60	3	1	33
	2017	13	7	54	2	29	3	1	33
	2015	13	10	77	5	50	3	2	67
	2013	13	9	69	4	44	3	1	33
	2011	12	8	67	3	38	3	0	0
	2009								
	Jahr	FB 4 insges.	davon Frauenan- teil	in %	davon professo- ral	in % (vom Frauenanteil)	Dekanat insges.	davon Frauenan- teil	in %
Fachbereich 4	2023	13	4	31	1	25	3	3	100
	2021	13	4	31	1	25	3	2	67
	2019	12	3	25	1	33	3	0	0
	2017	12	4	33	2	50	3	0	0
	2015	13	3	23	1	33	3	0	0
	2013	13	5	38	3	60	3	0	0
	2011	12	3	25	3	100	3	0	0
	2009	13	2	15	1	50	3	0	0

Anlage 3: Frauenanteile an Professuren nach Besoldungsgruppen und Fachbereichen

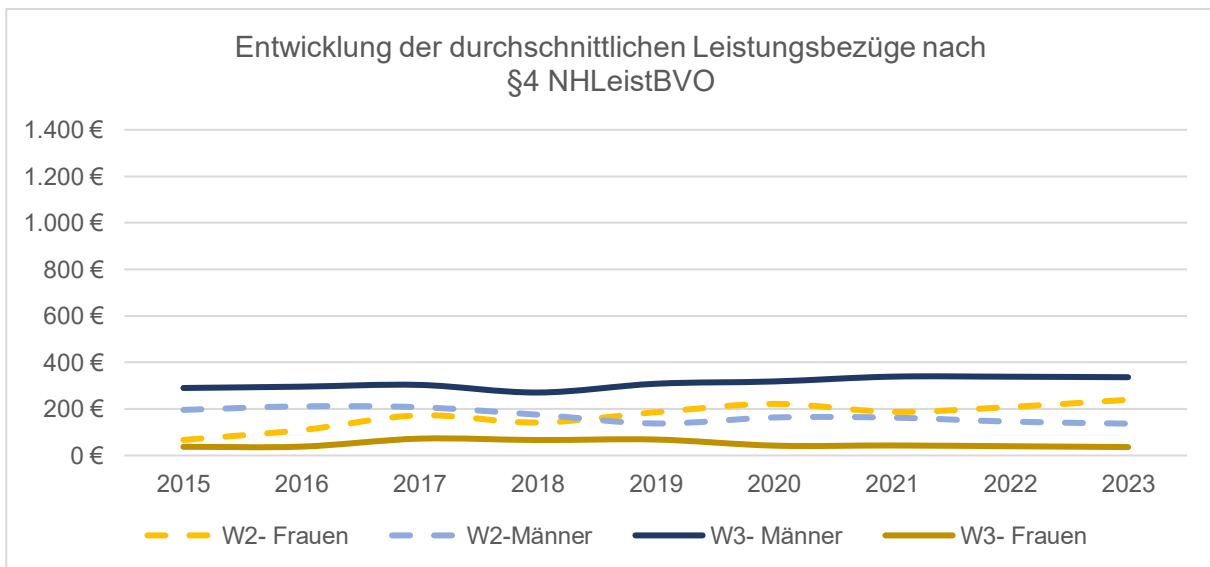
	W3/C4				W2/C3				W1				Professuren gesamt					Professuren ohne W1			
	Σ	männl.	weibl.	% weibl.	Σ	männl.	weibl.	% weibl.	Σ	männl.	weibl.	% weibl.	Σ	männl.	weibl.	% männl.	% weibl.	Σ	männl.	weibl.	% weibl.
FB 1	13	8	5	38,5%	22	13	9	40,9%	1	0	1	100,0%	36	21	15	58,3%	41,7%	35	21	14	40,0%
FB 2	5	3	2	40,0%	10	6	4	40,0%	4	1	3	75,0%	19	10	9	52,6%	47,4%	15	9	6	40,0%
FB 3	4	1	3	75,0%	10	5	5	50,0%	2	0	2	100,0%	16	6	10	37,5%	62,5%	14	6	8	57,1%
FB 4	8	6	2	25,0%	6	5	1	16,7%	3	3	0	0,0%	17	14	3	82,4%	17,6%	14	11	3	21,4%
Σ	30	18	12	40,0%	48	29	19	39,6%	10	4	6	60,0%	88	51	37	58,0%	42,0%	78	47	31	39,7%

Quelle: Gender-Controlling UHi, Stand: 01.12.2023 (vorl. Daten); Bestandsaufnahme (ohne Verwaltungsprofessuren und Gastprofessuren)

Anlage 4: Entwicklung der durchschnittlichen Leistungsbezüge nach §3 und 4§ nach NHLeistBVO von 2015 bis 2023



Quelle: Gender-Controlling UHi, Stand: 01.12.2023 (vorl. Daten)



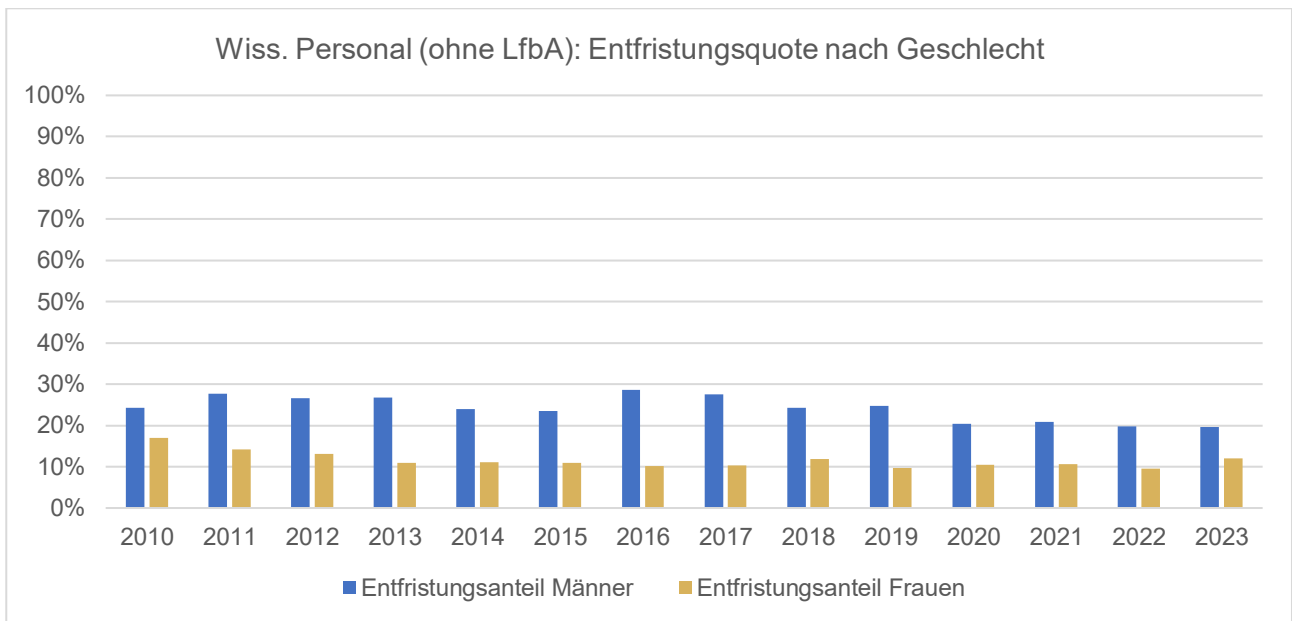
Quelle: Gender-Controlling UHi, Stand: 01.12.2023 (vorl. Daten)

Anlage 5: Entwicklung der Habilitationen nach Geschlecht von 2004 bis 2023

	Habilitationen (alle FB)			Frauenanteil Ø 5 Jahre
	Σ	männl.	weibl.	
2004	1	1	0	
2005	2	1	1	
2006	1	1	0	
2007	4	1	3	
2008	2	1	1	50,0%
2009	1	0	1	
2010	3	2	1	
2011	1	1	0	
2012	3	2	1	
2013	3	2	1	36,4%
2014	5	4	1	
2015	2	2	0	
2016	2	1	1	
2017	4	4	0	
2018	4	2	2	23,5%
2019	1	1	0	
2020	0	0	0	
2021	6	2	4	
2022	2	1	1	
2023	5	3	2	50,0%
Σ	52	32	20	38,5%
Mittelwert	2,6	1,6	1	

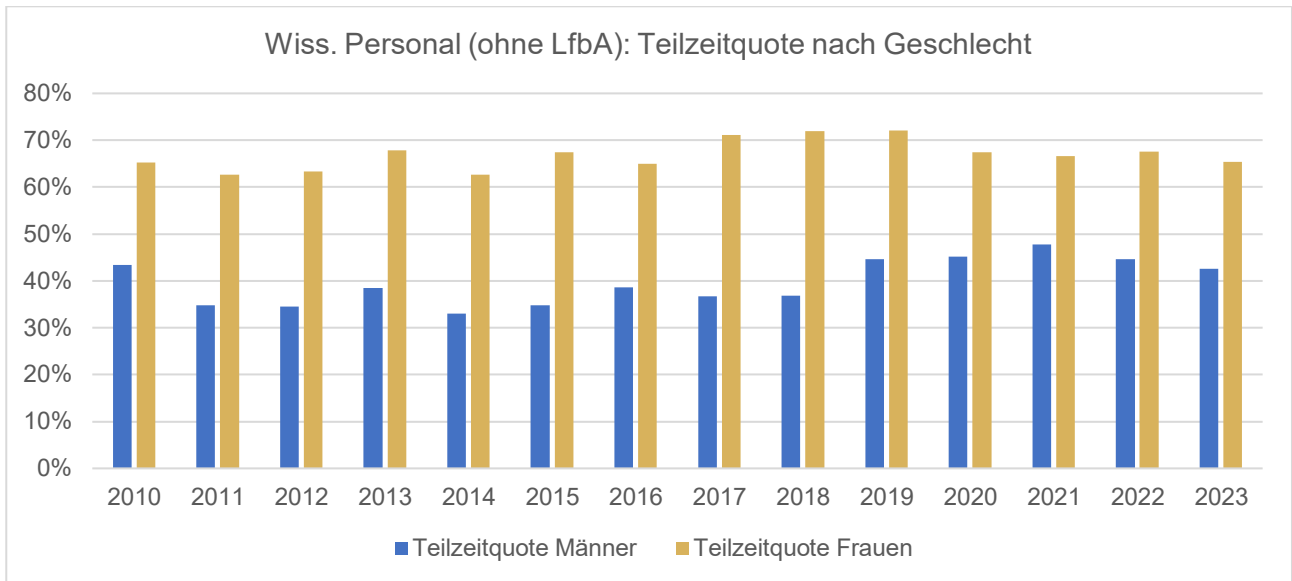
Quelle: Gender-Controlling UHi, Stand: 01.12.2023 (vorl. Daten)

Anlage 6: Entfristungsquote des wissenschaftlichen Personals (ohne LfBA) nach Geschlecht von 2010 bis 2023



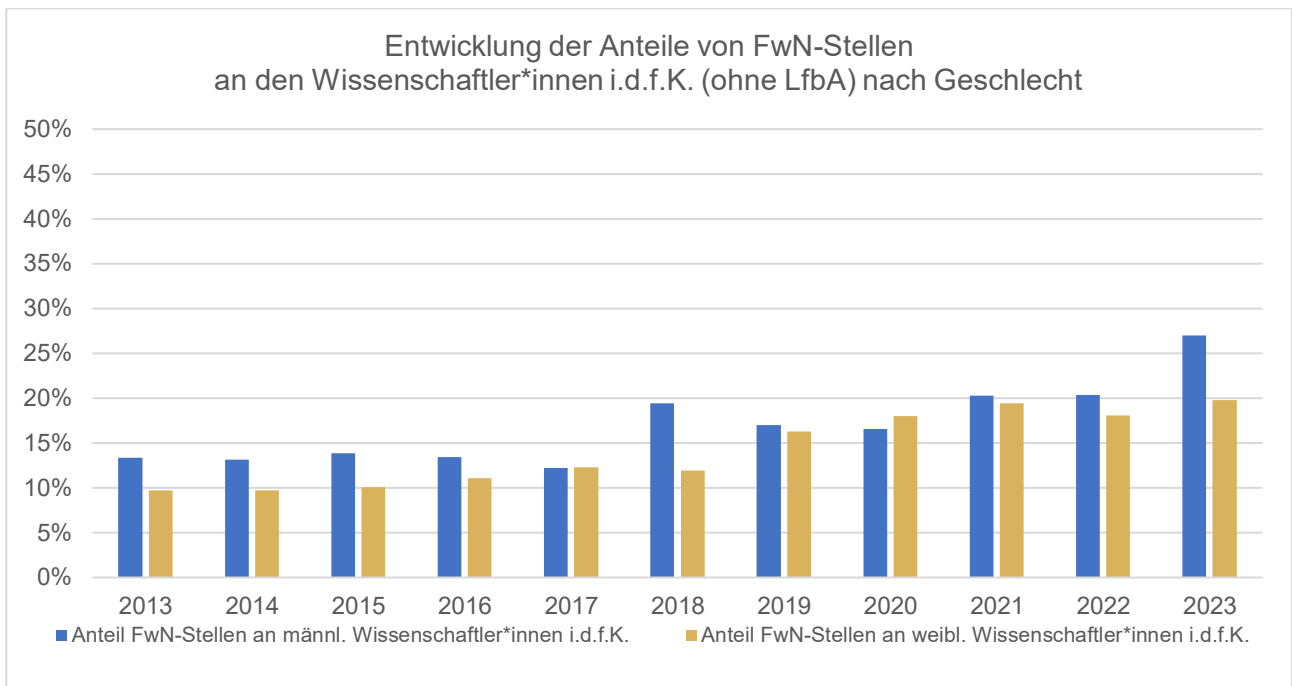
Quelle: Gender-Controlling UHi, Stand: 01.12.2023 (vorl. Daten)

Anlage 7: Teilzeitquote des wissenschaftlichen Personals (ohne LfBA) nach Geschlecht von 2010 bis 2023



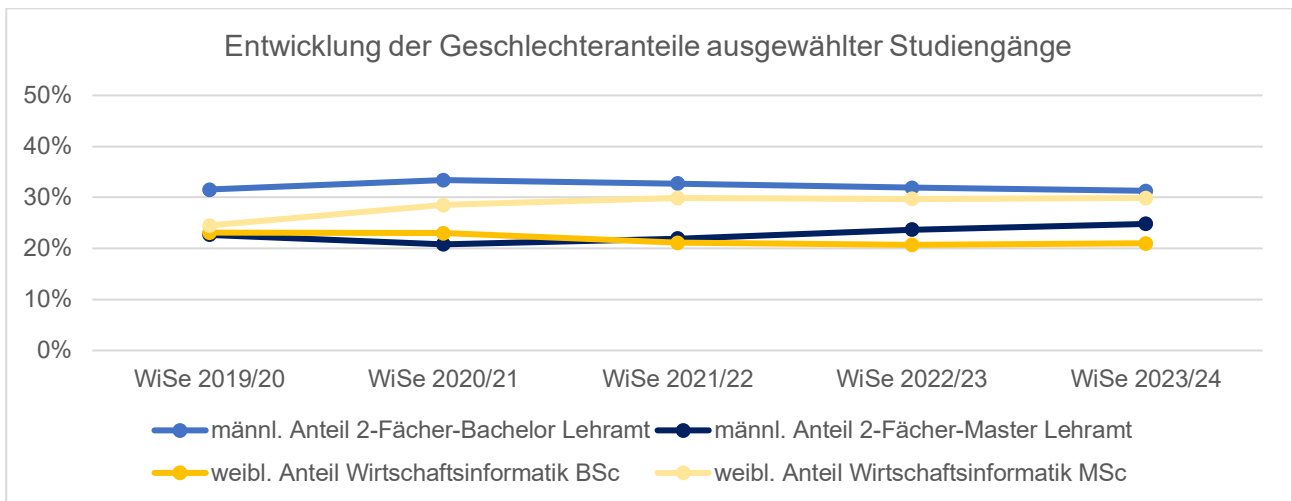
Quelle: Gender-Controlling UHi, Stand: 01.12.2023 (vorl. Daten)

Anlage 8: Entwicklung der Frauenanteile an FwN-Stellen nach Geschlecht von 2010 bis 2023



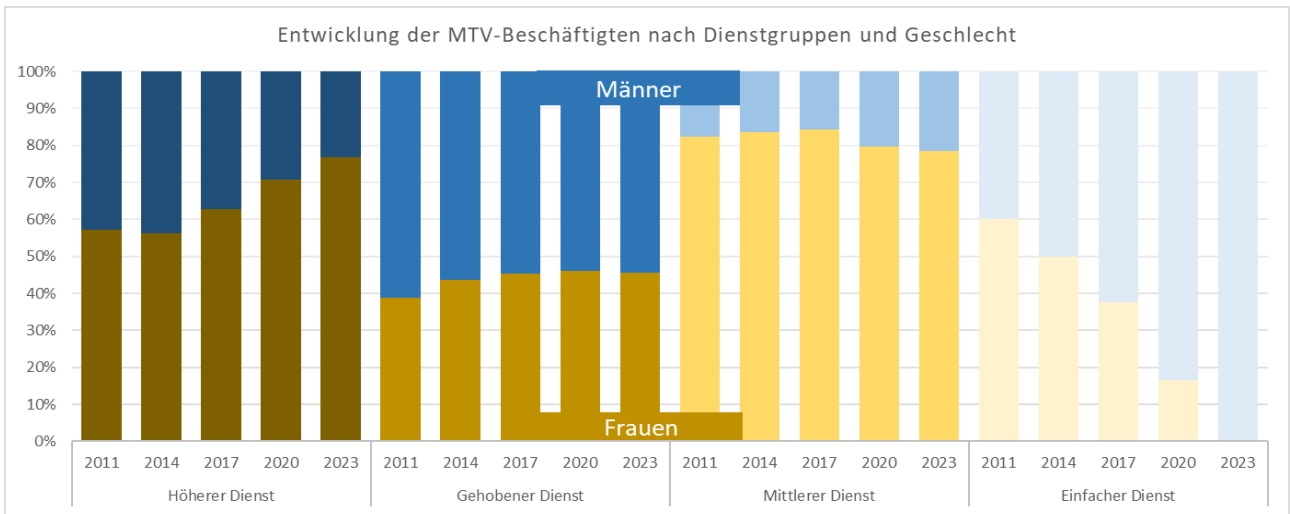
Quelle: Gender-Controlling UHi, Stand: 01.12.2023 (vorl. Daten)

Anlage 9: Frauen- und Männeranteile an Studierenden nach Studiengängen von WS 2019/20 bis WS 2023/2024



Quelle: Gender-Controlling UHi, Stand: 01.12.2023 (vorl. Daten)

Anlage 10: Entwicklung des Frauenanteils an Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung nach Dienstgruppen von 2011 bis 2023



Quelle: Gender-Controlling UHi, Stand: 01.12.2023 (vorl. Daten)