



Zielvorgaben und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter

**Achte Fortschreibung des Gleichstellungsplans
der Universität Hildesheim**

Verabschiedet vom XXIII. Senat am 19.06.2024

Liebe Leserinnen und Leser,

der hier vorgelegte Gleichstellungsplan ist auch Ausdruck der gemeinsamen Bestrebungen aller Mitglieder der Universität Hildesheim zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Dies ist nicht nur eine Verpflichtung, sondern, wie auch im Zukunftskonzept dargelegt, ein ausdrückliches Ziel der Universität Hildesheim. Der vorliegende Gleichstellungsplan ist unter Mitwirkung einer Vielzahl von Universitätsangehörigen entstanden – diesen möchte ich hier ausdrücklich für ihr Engagement danken. Der Gleichstellungsplan spiegelt damit wider, dass der kulturelle Wandel zu einer geschlechter- und familiengerechten Hochschule kein Papiertiger ist, sondern von vielen Personen getragen und weitergetrieben wird. Machen auch Sie mit!

Prof. Dr. May-Britt Kallenrode
Präsidentin der Universität Hildesheim

Universität Hildesheim
Gleichstellungsbüro
Universitätsplatz 1, 31141 Hildesheim

Telefon: (05121) 883-92150
Telefax: (05121) 883-92151
E-Mail: gleichstellungsbuero@uni-hildesheim.de

Inhalt

Zielvorgaben und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter

Präambel	6
1. Einleitung	7
2. Zielvorgaben	8

Teil I

3. Wissenschaftliches Personal	
3.1. Professuren	12
3.2. Habilitationen	18
3.3. Promotionen	19
3.4. Wissenschaftliches Personal im akademischen Mittelbau	21
4. Absolvent*innen und Studierende	
4.1. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	28
4.2. Absolvent*innen	30
4.3. Studierende	31
5. Nichtwissenschaftliches Personal	
5.1. Mitarbeiter*innen im technischen und Verwaltungsdienst, im Bibliotheksdienst sowie im wissenschaftlichen Dienst in der Verwaltung, den zentralen Einrichtungen und Fachbereichen	33

Teil II

6. Strukturelle und Personelle Gleichstellungsstandards	38
----------------------------------------------------------------	----

Teil III

7. Berichte der Fachbereiche, zentralen Einrichtungen und zentralen Verwaltung	
7.1. Bericht des Fachbereichs 1: Erziehungs- und Sozialwissenschaften	48
7.2. Bericht des Fachbereichs 2: Kulturwissenschaften und Ästhetische Kommunikation	53
7.3. Bericht des Fachbereichs 3: Sprach- und Informationswissenschaften	60

7.4.	Bericht des Fachbereichs 4: Mathematik, Naturwissenschaften, Wirtschaft und Informatik	64
7.5.	Bericht der Universitätsbibliothek	73
7.6.	Bericht des Rechenzentrums	74
7.7.	Bericht der zentralen Verwaltung	75
8.	Inkrafttreten	78

Präambel

Die Stiftung Universität Hildesheim verpflichtet sich in ihrem Leitbild der Gleichstellung der Geschlechter. Dies bildet sich auch im Zukunftskonzept 2030 ab, in dem die Gleichstellung der Geschlechter als fünftes Ziel verankert ist.

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

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

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

1. Einleitung

Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiges Instrument zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes. In ihm werden die im Gleichstellungskonzept formulierten Ziele, die sich auf die Personalstruktur beziehen, konkretisiert und operationalisiert. Er enthält konkrete, nach Fachbereichen und zentralen Einrichtungen differenzierte Zielvorgaben für die unterschiedlichen Personal- und Mitgliedsgruppen. Das Erreichen dieser Zielvorgaben wird regelmäßig überprüft. Die hier festgelegten Maßnahmen wurden aus dem Gleichstellungskonzept übernommen und ergänzt und an der Struktur der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG ausgerichtet, deren Umsetzung die Universität Hildesheim auf freiwilliger Basis anstrebt.

Mit der achten Fortschreibung des Gleichstellungsplans¹ für den Berichtszeitraum 01.01.2020 bis 31.12.2022 beschreibt die Universität Hildesheim die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils in allen Mitglieds- und Beschäftigtengruppen sowie bei den Habilitationen, Promotionen und Promotionsstipendien im o. g. Zeitraum. Dabei wird der Entwicklungsstand der vorliegenden Fortschreibung des Gleichstellungsplans (Stichtag 01.12.2022) mit dem Stand der letzten Fortschreibung (Stichtag 01.12.2019) verglichen und die Entwicklung wird mit Blick auf die Zielvorgaben analysiert. Positive Entwicklungen werden dabei ebenso benannt wie Defizite. Darüber hinaus wird bei den Professuren, den Habilitationen und den Promotionen die Entwicklung an der Universität Hildesheim im Vergleich zu den Frauen- und Männeranteilen auf Bundesebene betrachtet.²

Diese Fortschreibung des Gleichstellungsplans orientiert sich zudem erstmals an den Gleichstellungsstandards der Europäischen Union, die im Rahmenprogramm „Horizon Europe guidance on gender equality plans“³ festgehalten wurden.

Dank der Einrichtung eines Gender-Controllings im Jahr 2016 konnten die Aufbereitung der Daten verbessert und die Auswertung des Datenmaterials erweitert werden. So wird auch in dieser Fortschreibung das Phänomen der gläsernen Decke und der Gender Pay-Gap bei variablen Leistungsbezügen bei den Professuren dargestellt und analysiert. Beim wissenschaftlichen Personal im akademischen Mittelbau wird der Fokus nicht mehr ausschließlich auf die quantitative Repräsentation von Frauen und Männern gelegt, sondern verstärkt auch auf die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben gerichtet. Hier wird insbesondere die Teilhabe von Frauen und Männern an den attraktiven und knappen Stellen, wie Vollzeitstellen, unbefristeten Stellen und Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in den Blick genommen, und es werden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern aufgezeigt.

Wie bereits in den vorherigen Fortschreibungen werden Maßnahmen zur Gleichstellung an der Struktur der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG ausgerichtet. Das bedeutet, dass die festgelegten Maßnahmen den von der DFG vorgegebenen Kategorien *strukturelle und personelle Gleichstellungsstandards* zugeordnet werden und dargelegt wird, ob es sich um geplante, beschlossene oder bereits implementierte Maßnahmen handelt.⁴

¹ Gemäß § 41, Abs. 2, Satz 1 NHG.

² Der Vergleich erfolgt mit den von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz veröffentlichten Daten und dem vom Center Of Excellence Women And Science veröffentlichten Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten.

³ European Union (2021) Horizon Europe guidance on gender equality plans, URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>.

⁴ Die Selbstverpflichtung der DFG auf die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurde von den Mitgliedsorganisationen am 05.07.2017 bestätigt und 2022 noch einmal erweitert. Darüber hinaus haben diese sich verpflichtet, zu den Themen

Eine zentrale Veränderung zu den vorherigen Berichten ergibt sich aus der Änderung des Personenstandsgesetzes, welches am 22. Dezember 2018 in Kraft getreten ist. Seitdem wurde die dritte Geschlechtsoption „divers“ eingeführt. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts wirkt sich nicht nur auf das Personenstandsrecht aus, sondern hat Folgen für viele weitere Bereiche. Dadurch erweitert sich auch das Verständnis von Gleichstellung und es ist ein erklärtes Ziel, die Rechte und Ansprüche derer, die sich den Geschlechterkategorien „weiblich“ und „männlich“ nicht zuordnen, anzuerkennen und zu vertreten. Dieser politische Auftrag wird die gleichstellungspolitische Arbeit und die damit verbundenen Diskussionen in den nächsten Jahren begleiten und eine zentrale Aufgabe darstellen. Da die dritte Geschlechtsoption erst seit 2019 miterfasst werden konnte, taucht die Kategorie „divers“ nur bei tatsächlichen Nennungen in der Darstellung auf. Fehlt die Kategorie divers, ist davon auszugehen, dass es keine Nennung gab. Die vorliegende Fortschreibung des Gleichstellungsplans orientiert sich dabei an den erhobenen Daten auf Bundesebene, die in einzelnen Kapiteln als Vergleichskategorie herangezogen werden.

Grundsätzlich wird nach Möglichkeit auch mit absoluten Zahlen gearbeitet, um transparent zu machen, dass vergleichsweise großen prozentualen Veränderungen möglicherweise kleine absolute Zahlen zu Grunde liegen. Dies sollte bei der Einordnung einzelner Ergebnisse und Trends berücksichtigt werden. Zu beachten ist dabei, dass die absoluten Zahlen in manchen Bereichen wie z. B. bei den Habilitationen so gering sind, dass Prozentangaben hier wenig aussagekräftig sind und hohen Schwankungen unterliegen. Eine valide Aussage in Bezug auf die Entwicklung der Geschlechteranteile ist an diesen Stellen kaum möglich.

Die vorliegende Fortschreibung des Gleichstellungsplans besteht aus drei Teilen: Im ersten Teil wird die Entwicklung des Frauenanteils nach Mitglieds- und Beschäftigtengruppen aufgeschlüsselt und für die gesamte Universität wie oben beschrieben analysiert. Im zweiten Teil werden vor dem Hintergrund der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG die getroffenen Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter dokumentiert und festgelegt. Der dritte Teil umfasst die Berichte der Fachbereiche, der zentralen Einrichtungen und der zentralen Verwaltung, die die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses, auf ihre jeweilige Organisationseinheit bezogen, beschreiben und gleichstellungsfördernde Maßnahmen dokumentieren und festlegen.

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

2. Zielvorgaben

Die Universität Hildesheim hat sich, unter Berücksichtigung der Vorgaben in § 21 Abs. 3 NHG, zum Ziel gesetzt, in allen Mitglieds- und Beschäftigtengruppen ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter zu erreichen. Grundsätzlich wird ein paritätisches Verhältnis der Geschlechter angestrebt (50% Frauen, 50% Männer), übergangsweise wird in Bereichen mit sehr starker Polarisierung der Studierenden mit einer Zielvorgabe von 40% bzw. 60% gearbeitet. Das bedeutet, jedes Geschlecht soll mit mindestens 40% vertreten sein.⁵ Angesichts dieses Verständnisses von Gleichstellung steht die Universität diesbezüglich vor einer doppelten Herausforderung. Sie muss das vorhandene wissenschaftliche Potenzial von Frauen nutzen, um die Zahl der Promotionen zu erhöhen und Frauen in der PostDoc-Phase auf dem Weg zu einer Professur besser zu unterstützen. Gleichzeitig sind mittelfristig mehr Studenten für von Frauen dominierte Studiengänge, wie zum Beispiel das Lehramt für Grund-, Haupt- und Realschulen und mehr Studentinnen für von Männern dominierte Studiengänge, wie zum Beispiel Wirtschaftsinformatik zu gewinnen. Darüber hinaus sind Frauen nach wie vor – trotz großer Fortschritte – auf Ebene der Professuren mit einem Anteil von knapp 39% unterrepräsentiert, ähnliches gilt für Führungspositionen in den zentralen Einrichtungen.

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

Bei den Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, den Promotionen, den Promotionsstipendien und den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften wird mit der Zielvorgabe 60% bzw. 40% gearbeitet. In Fachbereichen mit einem sehr hohen Frauenanteil (über 60%) bei den Studierenden beträgt die Zielvorgabe 60%, in Fachbereichen mit niedrigem Frauenanteil (unter 40%) beträgt die Zielvorgabe 40%. Die Zielvorgaben für Männer berechnen sich komplementär.

Daraus ergeben sich für die Fachbereiche für den jeweiligen Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, den Promotionen und den Promotionsstipendien folgende Zielvorgaben:

Fachbereich 1	60%
Fachbereich 2	60%
Fachbereich 3	60%
Fachbereich 4	40%

Für die Professuren und alle anderen wissenschaftlichen Beschäftigten (Senior Researcher, Senior Lecturer, LfbA), die Habilitationen sowie für das wissenschaftsstützende Personal beträgt die Zielvorgabe 50%.

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

Erneut müssen gemäß § 41 Abs. 2 Satz 1 des novellierten NHG im Gleichstellungsplan konkrete Zielvorgaben in Verbindung mit einer Zeitvorgabe festgelegt werden. Die Fachbereiche sind daher dazu aufgefordert, vor dem Hintergrund o. g. kurzfristiger und mittelfristiger Zielvorgaben für folgende Gruppen konkrete Zielvorgaben festzulegen:

- Professuren
- wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

⁵ Diese Formulierung der Zielvorgaben orientiert sich dabei weiterhin an einem binären Geschlechtssystem, um die Vergleichbarkeit der Daten – sowohl in den vorherigen Fortschreibungen als auch auf Bundesebene – zu gewährleisten.

- unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen
- Promotionen

Die Dokumentation der von den Fachbereichen beschlossenen kurzfristigen Zielvorgaben bis 2025 und mittelfristigen Zielvorgaben bis 2028 ist den jeweiligen Berichten der Fachbereiche angehängt.

Teil I

3. Wissenschaftliches Personal

3.1 Professuren

Bestandsaufnahme (inkl. Verwaltungsprofessuren, ohne Gastprofessuren), Stand: 01.12.2022

	W3/C4				W2/C3				W2 Verw.				W1			
	Σ	männl.	weibl.	% weibl.	Σ	männl.	weibl.	% weibl.	Σ	männl.	weibl.	% weibl.	Σ	männl.	weibl.	% weibl.
FB 1	12	8	4	33,3%	23	13	10	43,5%	2	1	1	50,0%	2	1	1	50,0%
FB 2	5	3	2	40,0%	9	6	3	33,3%	0	0	0		2	0	2	100,0%
FB 3	4	1	3	75,0%	12	6	6	50,0%	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%
FB 4	7	5	2	28,6%	8	8	0	0,0%	1	0	1	100,0%	2	2	0	0,0%
Σ	28	17	11	39,3%	52	33	19	36,5%	4	1	3	75,0%	7	3	4	57,1%

Professuren gesamt					Professuren ohne W1			
Σ	männl.	weibl.	% männl.	% weibl.	Σ	männl.	weibl.	% weibl.
39	23	16	59,0%	41,0%	37	22	15	40,5%
16	9	7	56,3%	43,8%	14	9	5	35,7%
18	7	11	38,9%	61,1%	17	7	10	58,8%
18	15	3	83,3%	16,7%	16	13	3	18,8%
91	54	37	59,3%	40,7%	84	51	33	39,3%

Abbildung 1a+1b: Professuren der einzelnen Fachbereiche nach Geschlecht

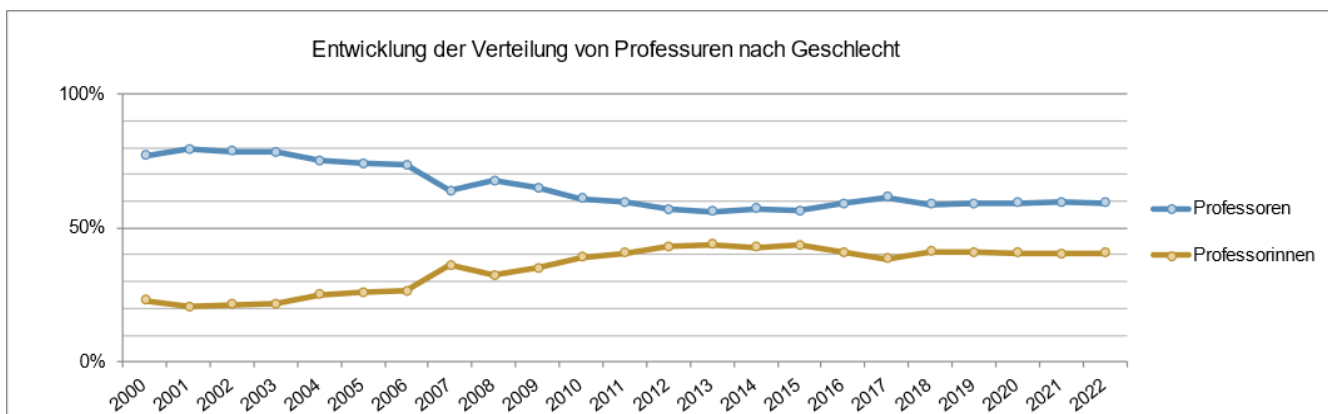


Abbildung 2: Entwicklung der Verteilung von Professuren nach Geschlecht

Entwicklung

Die Universität Hildesheim weist bei den Professuren (inklusive Juniorprofessuren) – trotz eines nahezu gleichbleibenden Frauenanteils von 40,7% – im Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt von 27,2% im Jahr 2021⁶ eine positive Bilanz auf.

In dem vom *Center of Excellence Women and Science* (CEWS) im Jahr 2023 veröffentlichten Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten führt die Universität Hildesheim innerhalb der Rangliste der Professuren die Mittelgruppe von insgesamt drei Gruppen an. Im letzten Ranking des CEWS aus

⁶ Vgl. Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihe 4.4.

dem Jahr 2019 lag die Universität Hildesheim im Mittelfeld der Mittelgruppe und in den Jahren 2011, 2013 und 2015 in der Spitzengruppe, der sie sich nun wieder annähert.

In den Jahren 2020 bis 2022 erfolgten an der Universität Hildesheim insgesamt 26 Ernennungen auf eine Professur (inklusive W1), davon wurden 10 Frauen und 16 Männer ernannt. Der Frauenanteil an den Ernennungen ist damit von 47% im letzten Berichtszeitraum auf 38,5% gesunken.

Der Frauenanteil an den Professuren (inklusive Juniorprofessuren) ist im Berichtszeitraum nahezu konstant geblieben und liegt bei 40,7%. Auffallend ist der Zuwachs des Frauenanteils von 25% auf 57% bei den Juniorprofessuren.⁷ Im vorletzten Berichtszeitraum lag dieser noch bei 67% und nähert sich diesem Wert wieder an. Der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren liegt damit über dem Bundesdurchschnitt von 48% im Jahr 2021.⁸ An dieser Stelle ist jedoch auf die geringe Fallzahl von lediglich sieben Juniorprofessuren an der Universität Hildesheim hinzuweisen, wodurch sich die Schwankungen deutlich in der Verteilung bemerkbar machen.

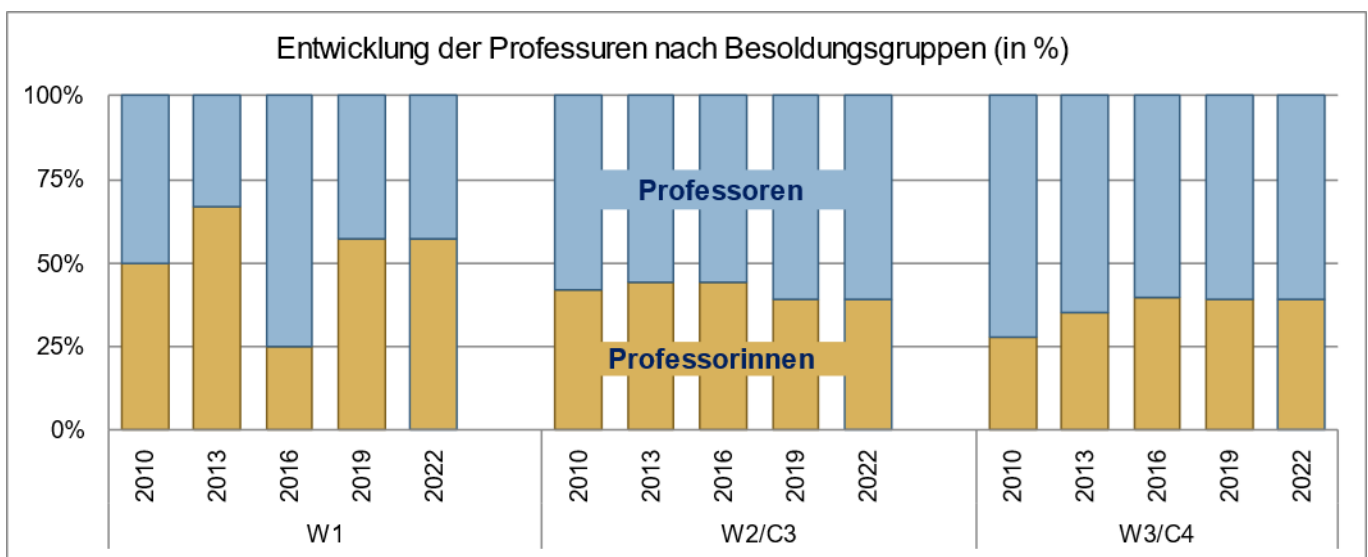


Abbildung 3: Entwicklung der Professuren nach Besoldungsgruppen

Betrachtet man die Verteilung der Geschlechter auf die verschiedenen Besoldungsgruppen, ist der Frauenanteil an den Professuren in der W1-Besoldung bis 2019 schwankend und pendelt sich seitdem bei 57% (vier Frauen, drei Männer) ein. Der Bundesdurchschnitt liegt im Vergleich bei 48%. Ein leichter Anstieg ist hingegen in der W3/C4 Besoldung zu verzeichnen, hier liegt die Universität Hildesheim im Trend der bundesweiten Verteilung der Geschlechter, mit 39% aber deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 23%.

Bei einer differenzierten Betrachtung nach Fachbereichen ergibt sich folgendes Bild:

Wie bereits in den letzten beiden Berichtszeiträumen erfüllt lediglich Fachbereich 3 die Zielvorgabe von 50%. Er ist mit einem gleichbleibenden Frauenanteil von knapp 61% maßgeblich für den hohen Frauenanteil an den Professuren der Universität Hildesheim insgesamt verantwortlich.

⁷ Bei fünf Professuren handelt es sich um Tenure-Track-Professuren aus dem BMBF-Programm. Zu berücksichtigen ist hier zudem die geringe Fallzahl, wodurch sich personelle Veränderungen deutlicher in der prozentualen Darstellung widerspiegeln. Trotz der Tatsache, dass die geringe Fallzahl einen entsprechenden Effekt hat, ist es von Relevanz, dies kritisch zu betrachten.

⁸ Vgl. „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Bonn 2023.

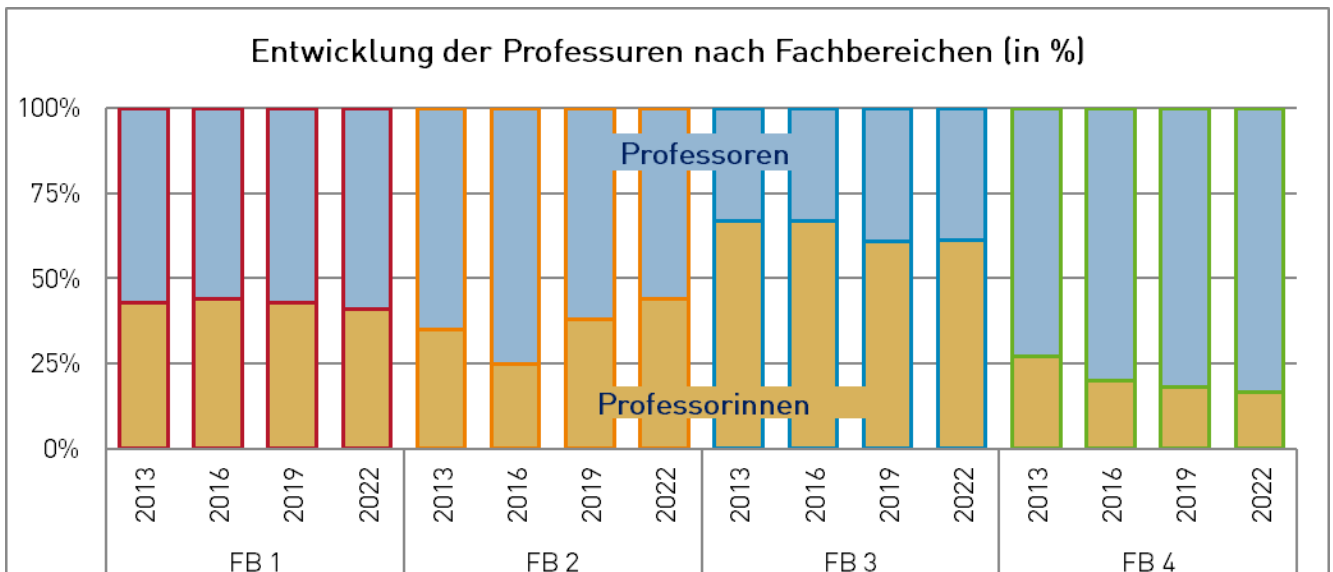


Abbildung 4: Entwicklung der Professuren nach Fachbereichen

Im Fachbereich 1 ist der Frauenanteil mit 41% leicht gesunken (vorher 43%) und hat sich von der Zielvorgabe minimal entfernt. Im Fachbereich 2 steigt der Frauenanteil in diesem Berichtszeitraum weiterhin auf 44% an. Damit liegt er leicht über Bundesdurchschnitt im Bereich der Sprach- und Kulturwissenschaften von 41,6% (2021).⁹ Im Fachbereich 4 ist der Frauenanteil von 18% auf 17% gesunken. Gemessen am bundesweiten Frauenanteil im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften von 17,6% (2021)¹⁰ liegt er knapp unter dem Durchschnitt.

Gender Pay-Gap bei den variablen Leistungsbezügen

Wie im vorherigen Bericht, wurde im Rahmen des Gender-Controllings erhoben, ob ein Gender Pay-Gap bei der Verteilung der variablen Leistungsbezüge nach § 3 und § 4 der Niedersächsischen Hochschul-Leistungsbezügeverordnung (NHLeistBVO) an die Professorinnen und Professoren (W2 und W3) besteht. In dieser Fortschreibung des Gleichstellungsplans finden allerdings die Verwalter*innen in der Grundgesamtheite keine Berücksichtigung. Darüber hinaus wurde nach Leistungszulagen differenziert, die im Laufe von Berufungs- und Bleibeverhandlungen gewährt wurden (§3 NHLeistBVO, Abb.5) und solchen, die aufgrund von herausragenden Leistungen gewährt wurden (§4 NHLeistBVO, Abb.6). Dabei zeigt sich, dass über alle Professuren die Veränderungen in dem Zeitraum eher gering waren. Seit 2019 liegen die Leistungszulagen nach §4 der W2-Professorinnen konstant über denen der W2-Professoren. Insgesamt (ohne Unterscheidung nach W2 oder W3) liegt die Differenz bei Leistungszulagen nach §3 für 2022 bei 186€ zugunsten der Männer und nach §4 bei 62€, ebenfalls zugunsten der Männer. Am größten ist die Differenz bei Leistungszulagen nach §4 bei W3-Professuren, sie liegt bei 299€ zu Gunsten der Männer.

⁹ Vgl. „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Bonn 2023.

¹⁰ Vgl. „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Bonn 2023.

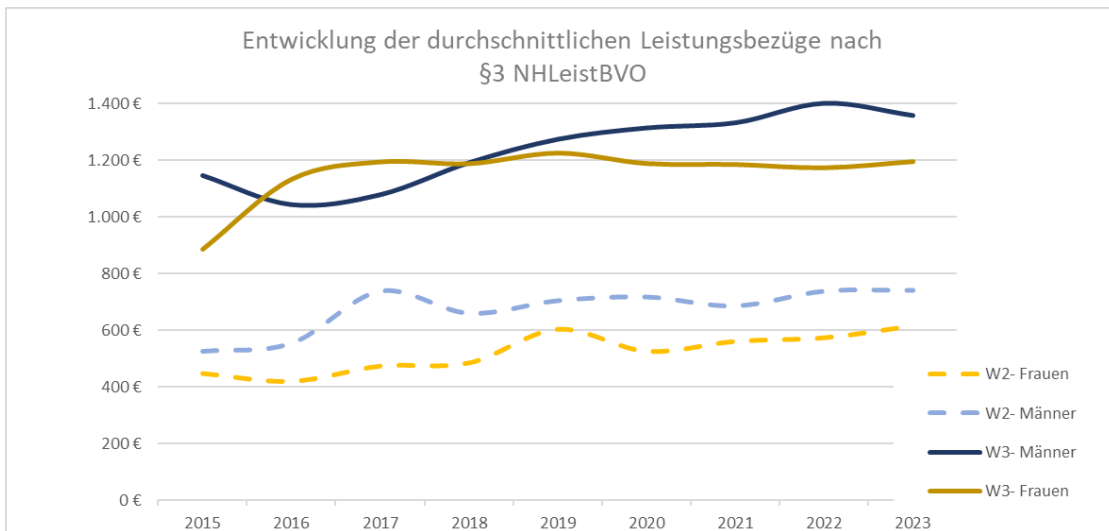


Abbildung 5: Entwicklung der durchschn. Leistungsbezüge nach §3 NHLeistBVO

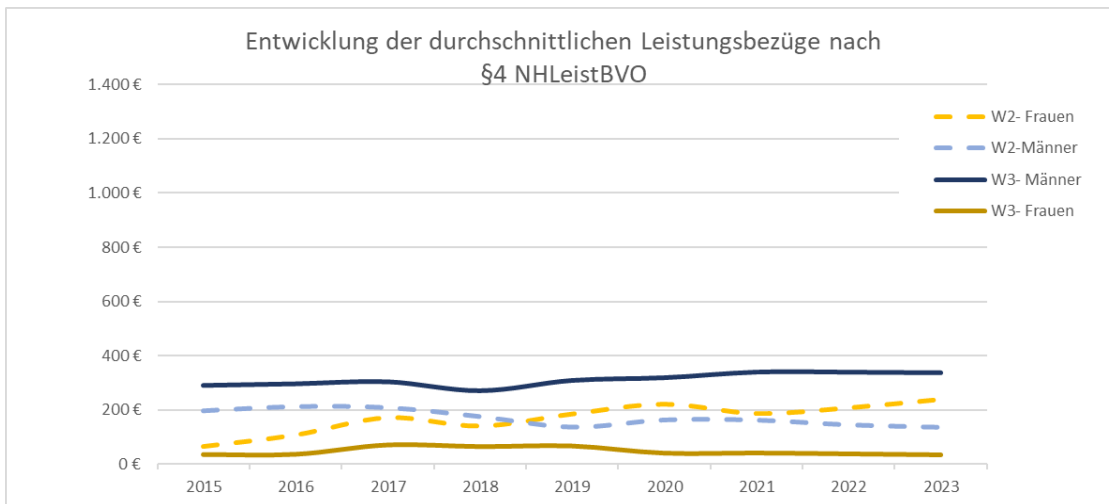


Abbildung 6: Entwicklung der durchschn. Leistungsbezüge nach § 4 NHLeistBVO

Die Universität ist weiterhin gehalten, dem Gender Pay-Gap zu Ungunsten von Frauen bei der Verteilung der variablen Leistungsbezüge entgegenzuwirken. Die Entwicklung wird jährlich beobachtet und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Präsidium diskutiert.

Leaky Pipeline¹¹

Wie im nachfolgenden Scherendiagramm zu erkennen ist, sind Frauen zu Beginn des Karriereverlaufs mit 72% bei den Studienanfänger*innen, 70% bei den Studierenden und 77% bei den Absolvent*innen der Universität Hildesheim deutlich überrepräsentiert. Bei der folgenden Qualifikationsstufe, der Promotion, nähern sich die Frauen- und Männeranteile an. Frauen sind hier mit 75% (63% in 2019) zwar stär-

¹¹ Mit der Bezeichnung „Leaky Pipeline“ wird das Phänomen der über den Karriereverlauf abnehmenden Frauenanteile beschrieben. Dabei werden über die verschiedenen Stufen einer Hochschulkarriere hinweg die Frauen- und Männeranteile dargestellt, um zu verdeutlichen, inwiefern sich die Aufstiegschancen von Frauen und Männern unterscheiden und an welcher Stelle im Karriereverlauf Frauen sozusagen „versickern“, d. h. Spitzenpositionen in der Wissenschaft nicht erreichen, sondern auf einer niedrigeren Karrierestufe verharren oder gar aus der Wissenschaft ausscheiden.

ker vertreten als Männer, der Frauenanteil bei den Promotionen liegt aber weiterhin unter dem der Absolvent*innen. Das vorhandene Potential an Absolventinnen wird also nicht vollständig ausgeschöpft.

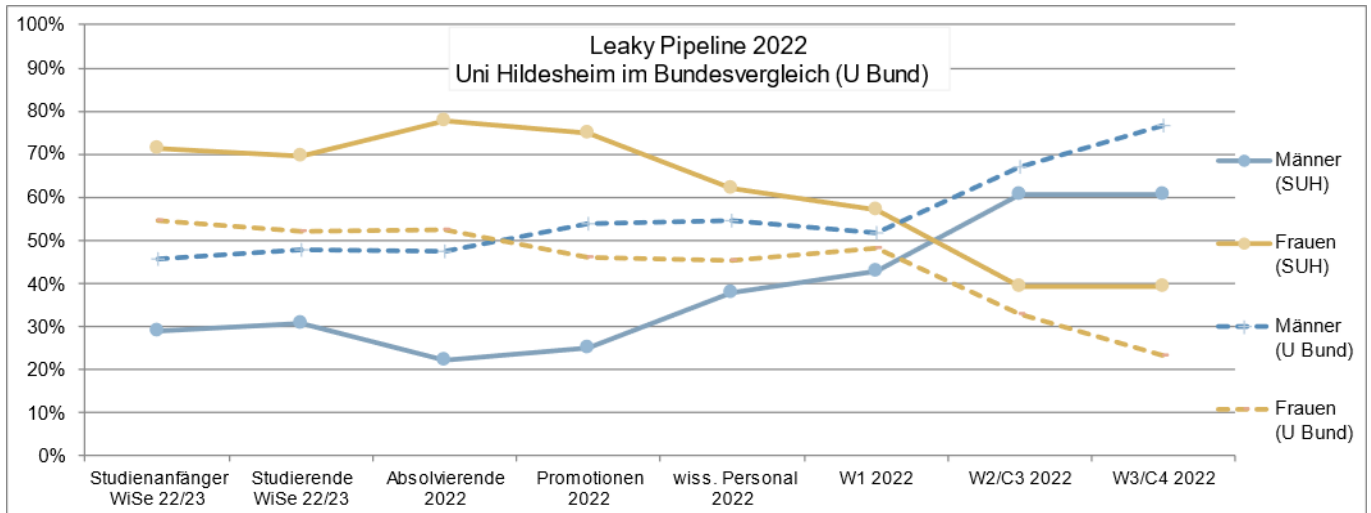


Abbildung 7: Leaky Pipeline an der UHi und im Bundesvergleich

Auch beim wissenschaftlichen Personal des akademischen Mittelbaus¹² sind Frauen mit 62% stärker vertreten als ihre männlichen Kollegen. An die sogenannte Gläserne Decke stoßen Frauen an der Universität Hildesheim in der Postdoc-Phase auf dem Weg zur Professur. So geht die Schere im Karriereverlauf ab der Juniorprofessur zu Ungunsten von Frauen auseinander, so dass Frauen bei den W3/C4-Professuren schließlich nur noch zu 39% vertreten sind.

Glasdecken-Index

Der Glasdecken-Index (Glass-Ceiling-Index/GCI) wurde 2006 durch die „She-Figures“, der regelmäßigen Statistik der EU-Kommission zu Geschlechtergleichheit in der Wissenschaft, eingeführt. Er ist ein international eingesetzter Indikator, der das Phänomen der Gläsernen Decke und die immer noch schlechteren Aufstiegschancen von Frauen sichtbar macht. Der Frauenanteil auf der Ebene der Professuren wird dabei in Relation zum Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal (inklusive Professuren) gesetzt. Ein idealer Wert 1 zeigt an, dass der Frauenanteil bei den Professuren genauso hoch ist wie jener der gesamten Gruppe des wissenschaftlichen Personals. Liegt der Wert unter 1 ist eine Gläserne Decke vorhanden, je geringer der Wert, desto dicker die Gläserne Decke bzw. geringer die Aufstiegschancen von Frauen. Liegt der Wert über 1, sind Frauen auf der Ebene der Professuren stärker vertreten als im gesamten wissenschaftlichen Personal, haben also bessere Aufstiegschancen als Männer. Für das Jahr 2022 wurde der Glasdecken-Index vom Gender-Controlling der Universität Hildesheim erneut erhoben, um die Aufstiegschancen von Frauen und Männern sichtbar zu machen.

¹² Hier sind alle wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen) und die LfBA erfasst.

Glass-Ceiling-Index

Datenbasis: 01.12.2022

	Index	% Prof'innen	% wiss. Mitarbeiterinnen
Glass-Ceiling Index Professorengruppe gesamt	0,70	41%	58%
Glass-Ceiling Index C4/W3 Professorengruppe	0,67	39%	
Glass-Ceiling Index C3/W2 Professorengruppe	0,67	39%	
Glass-Ceiling Index W1 Professorengruppe	0,98	57%	

Abbildung 8: Glas-Ceiling Index nach Professorengruppe

	Index	% Prof'innen	% wiss. Mitarbeiterinnen (ohne Prof'innen)
Glass-Ceiling Index Professorengruppe FB 1 gesamt	0,55	41%	74%
Glass-Ceiling Index Professorengruppe FB 2 gesamt	0,78	44%	56%
Glass-Ceiling Index Professorengruppe FB 3 gesamt	0,88	61%	69%
Glass-Ceiling Index Professorengruppe FB 4 gesamt	0,48	17%	35%

Abbildung 9: Glas-Ceiling Index nach Fachbereichen

Für die gesamte Universität liegt der Index bezogen auf alle Professuren mit 0,7 unter dem Wert von 1, d. h. es ist eine Gläserne Decke vorhanden, die Frauen die Aufstiegschancen erschwert. Zu beobachten ist, dass sich besonders der Wert für die W1-Professuren verändert hat, war hier in 2019 die die Gläserne Decke für Frauen besonders dick (der Wert lag bei 0,42), liegt der Wert in 2022 bei 0,98. Gesunken ist der Wert hingegen bei der W2/C3-Professorengruppen (vormals 0,76) und liegt nun bei 0,67. In der Professorengruppe W3/C4 gab es keine Veränderungen, der Wert liegt weiterhin bei 0,67. Bei einer nach Fachbereichen differenzierten Betrachtung ist festzustellen, dass in allen Fachbereichen eine Gläserne Decke vorhanden ist und damit die Aufstiegschancen von Frauen schlechter als die von Männern sind. Im Fachbereich 3 liegt der Index mit einem Wert von 0,88 jedoch am nächsten zum Wert von 1. Frauen und Männer haben hier also im Vergleich zu den anderen Fachbereichen die besten Aufstiegschancen.

3.2 Habilitationen

Bestandsaufnahme

	Habilitationen (alle FB)			Frauenanteil Ø 5 Jahre
	Σ	männl.	weibl.	
2003	3	2	1	
2004	1	1	0	
2005	2	1	1	
2006	1	1	0	
2007	4	1	3	45,5%
2008	2	1	1	
2009	1	0	1	
2010	3	2	1	
2011	1	1	0	
2012	3	2	1	40,0%
2013	3	2	1	
2014	5	4	1	
2015	2	2	0	
2016	2	1	1	
2017	4	4	0	18,8%
2018	4	2	2	
2019	1	1	0	
2020	0	0	0	
2021	6	2	4	
2022	2	1	1	53,8%
Σ	50	31	19	38,0%

Abbildung 10: Habilitationen aller Fachbereiche

Entwicklung

Der Frauenanteil bei den Habilitationen liegt an der Universität Hildesheim mit 53,8% (2018 – 2022) oberhalb des zuletzt erhobenen bundesweiten Frauenanteils bei den Habilitationen im Jahr 2021 mit gut 34%.¹³ Auffallend ist hier das Jahr 2020, in dem keine Habilitationen erbracht wurden. Dies könnte auf die Corona-Pandemie und die damit verbundenen zusätzlichen Belastungen zurückzuführen sein, denn im Folgejahr gibt es einen deutlichen Anstieg.

Nachdem der Frauenanteil in den vorherigen drei Berichtszeiträumen kontinuierlich gesunken war, ist er in diesem Berichtszeitraum deutlich gestiegen. Die Zielvorgabe von 50% ist damit knapp erfüllt worden. Aufgrund der geringen absoluten Zahl an Habilitationen sind die Prozentsätze allerdings wenig aussagekräftig und hohen Schwankungen unterworfen.

¹³ Vgl. „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Bonn 2023.

3.3 Promotionen

Bestandsaufnahme Promotionen 2022

Promotionen Studienjahr 2022					
	Σ	männl.	weibl.	% männl.	% weibl.
FB 1	19	2	17	11%	89%
FB 2	13	5	8	38%	62%
FB 3	7	1	6	14%	86%
FB 4	9	4	5	44%	56%
Σ	48	12	36	25%	75%

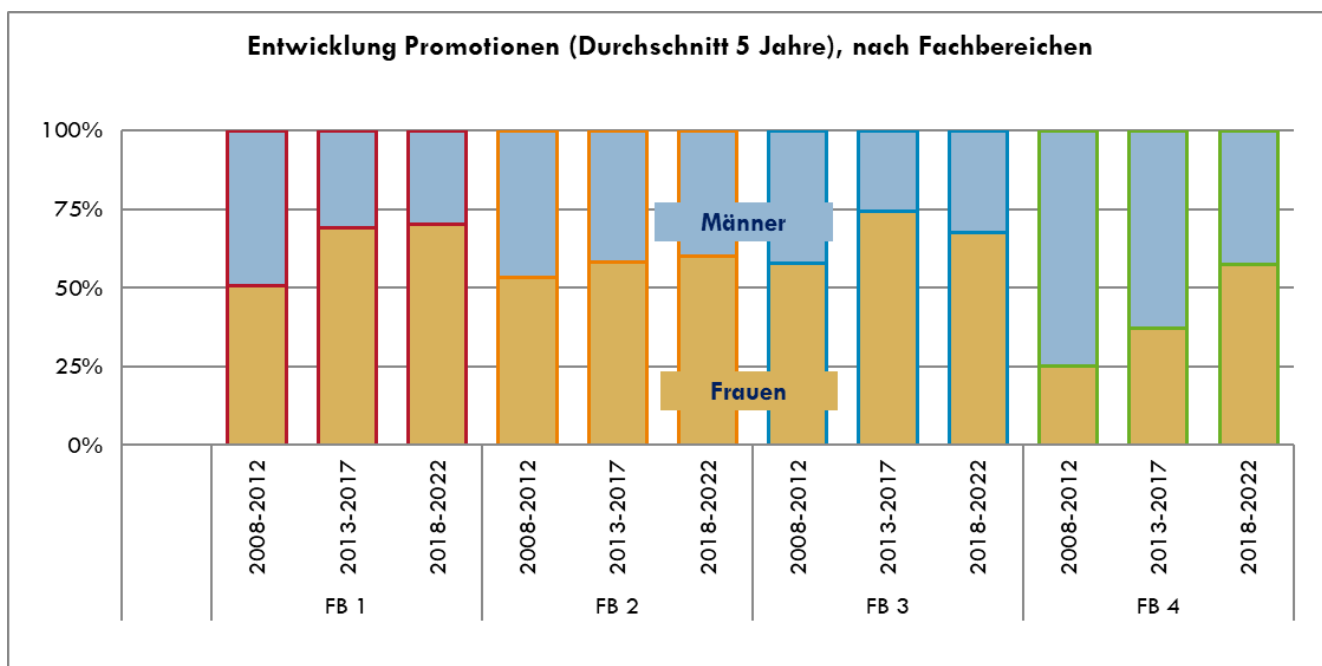


Abbildung 12: Entwicklung der Promotionen nach Fachbereichen

Entwicklung

Nachdem der Frauenanteil an den Promotionen in den vergangenen Berichtszeiträumen (Studienjahre 2012-2016) kontinuierlich bis auf 63% (2019) gestiegen ist, ist im gegenwärtigen Berichtszeitraum ein erneuter Anstieg auf 75% zu verzeichnen. Gemessen am bundesweiten Frauenanteil von 46,1% im Jahr 2022¹⁴ weist er somit eine sehr positive Bilanz auf. Im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des CEWS ist die Universität in den vergangenen Jahren innerhalb der Rangliste der Promotionen von der Schlussgruppe (2013) über die Mittelgruppe (2017) in die Spitzengruppe (2019) aufgerückt und befindet sich in diesem Berichtszeitraum in der ersten Hälfte der Mittelgruppe (2022).

¹⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt (2023) Frauenanteil nach akademischer Laufbahn, URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html>.

In den Fachbereichen ist der Frauenanteil an den Promotionen durchweg gestiegen. In Fachbereich 1 liegt er bei 70%, und in Fachbereich 2 ist er auf 62% gestiegen. In Fachbereich 4 ist der Frauenanteil deutlich gestiegen und zwar von 49% auf 56%. Auch in Fachbereich 3 ist ein Anstieg von 80% auf 86% zu verzeichnen.

Die Fachbereiche 1, 2 und 3 haben ihre Zielvorgabe von 60% erfüllt. Fachbereich 1, der einen hohen Frauenanteil unter den Masterstudierenden hat, schöpft damit das Potenzial an qualifizierten Frauen auf der vorherigen Qualifikationsstufe weiterhin aus. Fachbereich 4 hat seine Zielvorgabe von 40% sogar deutlich überstiegen.

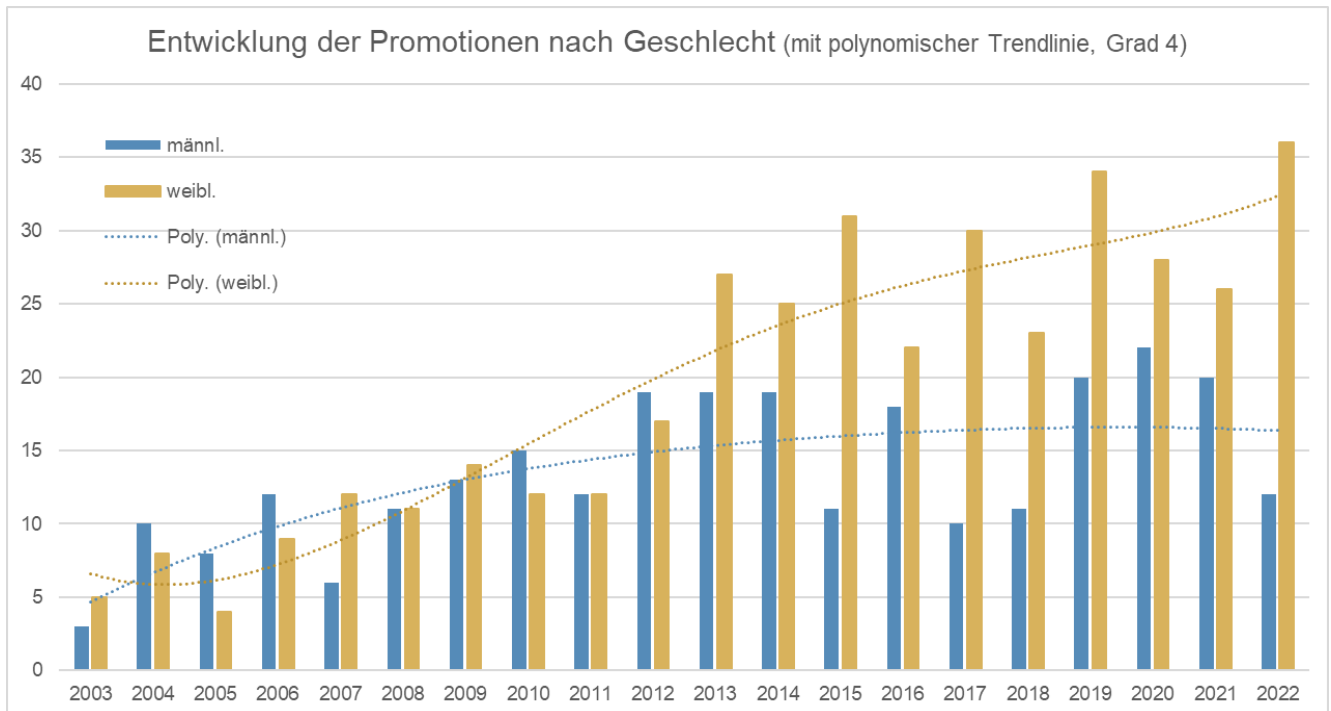


Abbildung 13: Entwicklungen der Promotionen nach Geschlecht (in absoluten Zahlen)

Betrachtet man die Entwicklung der Promotionen differenziert nach Geschlecht über die Jahre 2003 bis 2022, zeigt sich, dass die Steigerungsrate der Promotionen von Frauen deutlich größer ist als die der Männer. Dies betrifft sowohl die absoluten Zahlen als auch die Steigerungsrate an sich. Waren es noch im Jahr 2003 nur fünf Promotionen von Frauen, waren es im Jahr 2022 bereits 36. Im Jahr 2003 promovierten drei Männer, im Jahr 2022 waren es 12. Der Trend wird in einer bereinigten Darstellung als Entwicklungsverlauf mithilfe der polynomischen Trendlinie dargestellt.

Wichtig ist es zudem die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses im Rahmen der Promotionskollegs und Promotionsstipendien im Blick zu behalten. Aufgrund der Datenlage kann an dieser Stelle jedoch keine verlässliche Aussage getroffen werden.

3.4 Wissenschaftliches Personal im akademischen Mittelbau

3.4.1 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in den Fachbereichen (TV-L E 12 - 15 und A 12 - 15)

Bestandsaufnahme

	Wiss. Mitarbeiter*innen (Personen)				Wiss. Mitarbeiter*innen (VZÄ)			
	Σ	männl.	weibl.	% weibl.	Σ	männl.	weibl.	% weibl.
FB 1	181	45	136	75,1%	131,42	31,38	100,04	76,1%
FB 2	62	22	40	64,5%	42,23	16,88	25,35	60,0%
FB 3	61	16	45	73,8%	50,2	14,4	35,8	71,3%
FB 4	101	67	34	33,7%	89,35	60,53	28,82	32,3%
Σ	405	150	255	63,0%	313,2	123,19	190,01	60,7%

Abbildung 15: Wissenschaftliches Personal im akademischen Mittelbau (ohne LfBA) nach Fachbereichen, 2022

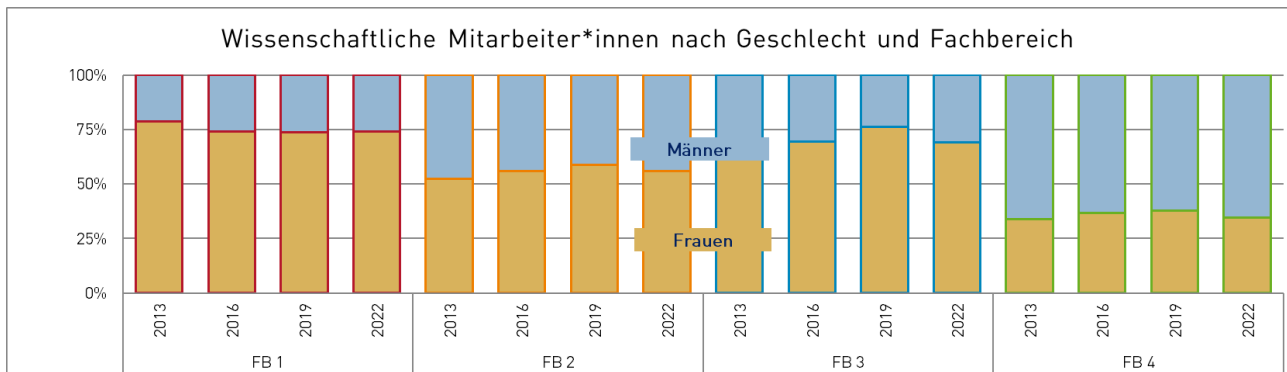


Abbildung 16: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach Geschlecht und Fachbereich, 2013-2022

Entwicklung

Auch in diesem Berichtszeitraum ist die Anzahl der Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in den Fachbereichen deutlich angestiegen und zwar von 373 auf 405 Stellen. Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist, in diesem Zeitraum minimal um einen Prozentpunkt gesunken und beträgt nun 63%. Betrachtet man nicht die Personen, sondern die Vollzeitäquivalente, die mit dieser Fortschreibung erneut erfasst wurden, liegt der Frauenanteil bei 60,7% und ist somit nahezu identisch mit dem vorherigen Berichtszeitraum. Dies liegt daran, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen weiterhin zu einem deutlich höheren Prozentsatz in Teilzeit beschäftigt sind als ihre männlichen Kollegen (siehe auch Abbildung 17b).

Bei einer differenzierten Betrachtung der Fachbereiche ergibt sich folgendes Bild:

Der Frauenanteil im Fachbereich 1 ist leicht gestiegen und liegt mit 75,1% weiterhin deutlich über der Zielvorgabe von 60%. Der Männeranteil hingegen liegt entsprechend mit 24,9% deutlich unter der Zielvorgabe von 40% und sollte weiterhin im Blick behalten werden. Im Fachbereich 2 wird die Zielvorgabe von 60% mit einem Frauenanteil von 64,5% überschritten. Im Fachbereich 3 hat der Anteil leicht abgenommen, liegt mit 73,8% (zuvor 76%) aber dennoch deutlich über der Zielvorgabe von 60%. Das bedeutet, dass auch hier der Männeranteil mit 26,2% unter der Zielvorgabe von 40% liegt,

eine leichte Annäherung jedoch stattfindet. Die Entwicklung sollte, wie im Fachbereich 1, weiterhin beobachtet werden. In Fachbereich 4 ist der Frauenanteil leicht gesunken (von 38% auf 33,7%), die Zielvorgaben von 40% wird somit noch nicht erreicht.

Trotz des insgesamt hohen Frauenanteils ist die Verteilung von Frauen und Männern auf unbefristete und befristete Stellen wie auf Voll- und Teilzeitstelle weiterhin nachteilig für Frauen und soll daher im Folgenden in den Blick genommen werden.

Befristung (bezogen auf die Personenzählung)											
	Männer						Frauen				
	Gesamt	Σ	unbefr.	befristet	% unbefr.	% befristet	Σ	unbefr.	befristet	% unbefr.	% befristet
FB 1	181	45	7	38	15,6%	84,4%	136	11	125	8,1%	91,9%
FB 2	62	22	7	15	31,8%	68,2%	40	3	37	7,5%	92,5%
FB 3	61	16	3	13	18,8%	81,3%	45	7	38	15,6%	84,4%
FB 4	101	67	11	56	16,4%	83,6%	34	2	32	5,9%	94,1%
Σ	405	150	28	122	18,7%	81,3%	255	23	232	9,0%	91,0%

Arbeitszeitumfang (bezogen auf die Personenzählung)											
	Männer						Frauen				
	Gesamt	Σ	Vollzeit	Teilzeit	Anteil Vollz.	Anteil Teilz.	Σ	Vollzeit	Teilzeit	Anteil Vollz.	Anteil Teilz.
FB 1	181	45	12	33	26,7%	73,3%	136	36	100	26,5%	73,5%
FB 2	62	22	9	13	40,9%	59,1%	40	7	33	17,5%	82,5%
FB 3	61	16	12	4	75,0%	25,0%	45	17	28	37,8%	62,2%
FB 4	101	67	51	16	76,1%	23,9%	34	22	12	64,7%	35,3%
Σ	405	150	84	66	56,0%	44,0%	255	82	173	32,2%	67,8%

Abbildung 17a+b Befristungen und Arbeitszeiten des wissenschaftlichen Personals im akademischen Mittelbau (in den Fachbereichen) nach Geschlecht, 2022

Von den insgesamt 255 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind 9% auf unbefristeten Stellen beschäftigt, während von 150 wissenschaftlichen Mitarbeitern 18,7% unbefristet beschäftigt sind. Der Anteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist gleichbleibend, wohingegen der Anteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern abgenommen hat (vormals waren es 24%). Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum ist die Differenz zwischen beiden Geschlechtern von 15 auf 9,7 Prozentpunkte gesunken. Der in der letzten Fortschreibung festgestellte Trend, dass sich diese Differenz seit 2010 deutlich zu Ungunsten von Frauen entwickle, scheint sich somit langsam abzuschwächen.

Betrachtet man in diesem Kontext noch einmal explizit die Befristungssituation vom wissenschaftlichen Personal, das durch die Finanzhilfe finanziert wird (Abb. 18a), wird deutlich, dass hier bei den Frauen der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse prozentual höher, als bei den Männern (ca.82% zu ca.66%). Bei den Männern ist der prozentuale Anteil des wissenschaftlichen Personals in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis fast doppelt so hoch, wie bei den Frauen.

Befristungssituation von durch Finanzhilfe finanziertem wissenschaftlichen Personal

	Befristung (bezogen auf die Personenzählung) - nur Finanzhilfe										
	Gesamt	Männer						Frauen			
		Σ	unbefr.	befristet	% unbefr.	% befristet	Σ	unbefr.	befristet	% unbefr.	% befristet
FB 1	84	20	5	15	25,0%	75,0%	64	10	54	15,6%	84,4%
FB 2	22	10	7	3	70,0%	30,0%	12	3	9	25,0%	75,0%
FB 3	33	7	2	5	28,6%	71,4%	26	6	20	23,1%	76,9%
FB 4	45	30	9	21	30,0%	70,0%	15	2	13	13,3%	86,7%
Σ	184	67	23	44	34,3%	65,7%	117	21	96	17,9%	82,1%

Abbildung 18a: Befristungssituation von durch Finanzhilfe finanziertem wiss. Personal

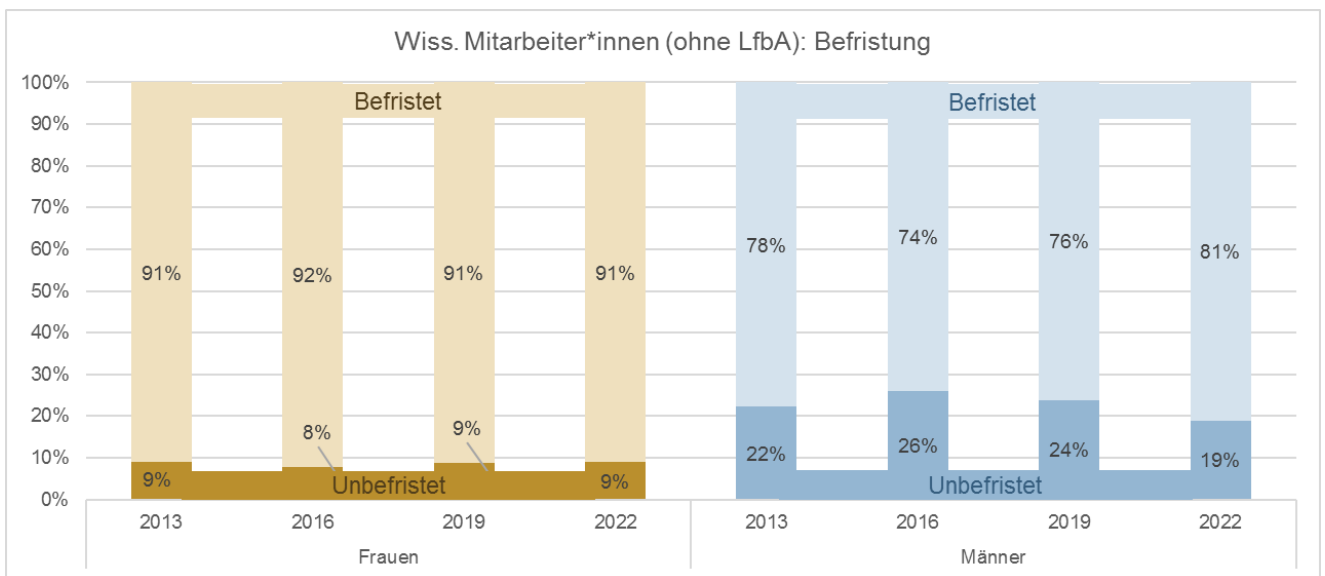


Abbildung 18b: Befristungen der wiss. Mitarbeiter*innen

Es wird jedoch auch deutlich, dass der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse insgesamt zugenommen hat. Auf Bundesebene¹⁵ kann bei der Differenzierung zwischen den Geschlechtern festgestellt werden, dass sich 37,1% der männlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden, während dies bei den weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen nur auf 28,3% zutrifft. Die Differenz beträgt hier also 8,8 Prozentpunkte und ist somit etwas niedriger als an der Universität Hildesheim.

Bei einer Differenzierung nach Fachbereichen ergibt sich folgendes Bild: In Fachbereich 3 profitieren Männer um 3,2 Prozentpunkte mehr als Frauen an den unbefristeten Stellen (im vorherigen Berichtszeitraum waren es acht Prozentpunkte). In Fachbereich 4 liegt die Differenz bei 10,5 Prozentpunkten, das ist ein Rückgang um knapp neun Prozentpunkte seit dem letzten Berichtszeitraum. Im Fachbe-

¹⁵ Die Bundesdaten stammen in dieser Fortschreibung des Gleichstellungsplans aus dem statistischen Bericht zum Hochschulpersonal und enthält auch die Daten der ehemaligen Fachserie 11 Reihe 4.4 „Personal an Hochschulen“, die nicht mehr in Berichtsform fortgesetzt und letztmalig 2021 veröffentlicht wurde. Die Bundesdaten sind auf der folgenden Website zu entnehmen:
 URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-hochschulpersonal-2110440227005.html>.

reich 2 ist sie um fast 10 Prozentpunkte gesunken, liegt aber immer noch bei 24,3. Im Fachbereich 1 ist sie hingegen nur leicht auf 7,5 Prozentpunkte gestiegen.

Zieht man in Betracht, dass die meisten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in der PostDoc-Phase entfristet werden, trägt das Verschwinden von Nachwuchswissenschaftlerinnen aus der Wissenschaft nach der Promotion zu dem geringen Frauenanteil auf entfristeten Stellen bei – sowohl als Ursache als auch als Wirkung.

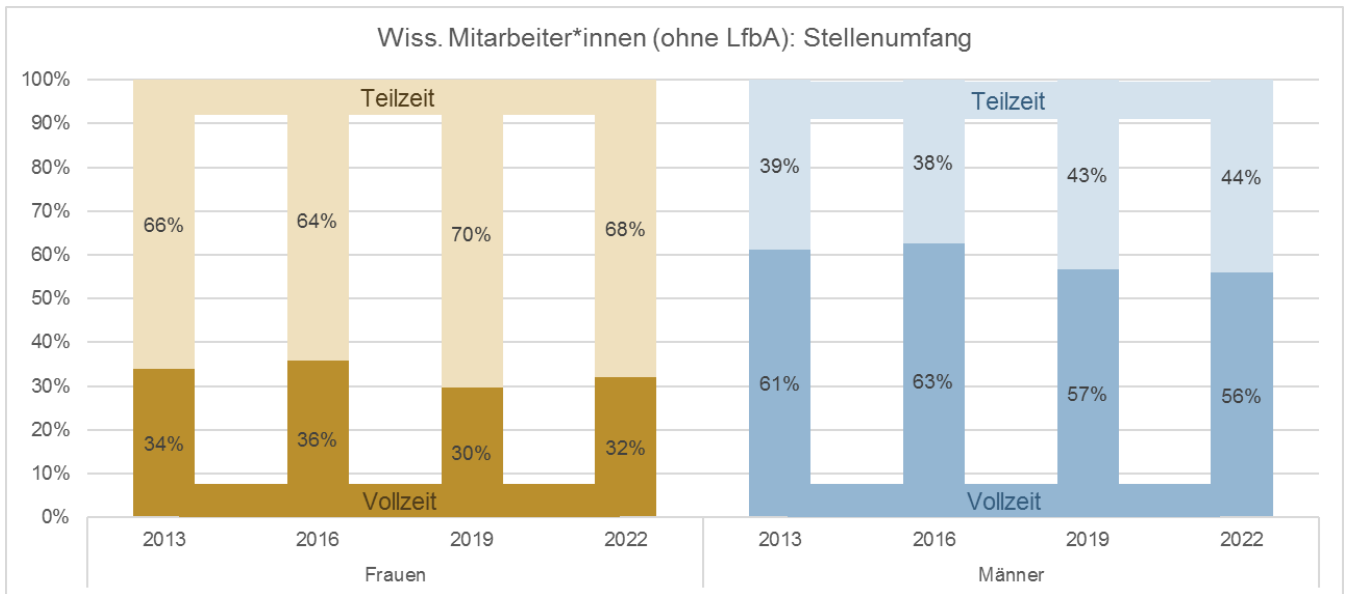


Abbildung 19: Stellenumfang der wiss. Mitarbeiterinnen

32% der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen haben eine Vollzeitstelle, während 56% der wissenschaftlichen Mitarbeiter in Vollzeit beschäftigt sind. Diese Differenz von 24 Prozentpunkten ist seit dem letzten Berichtszeitraum um drei Prozentpunkte gesunken. Bundesweit sind 49% der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und 69% der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter in Vollzeit beschäftigt, die Differenz liegt also bei 20 Prozentpunkten.¹⁶

Es ist so, dass in allen Fachbereichen Männer stärker von den Vollzeitstellen profitieren als Frauen, die Differenz ist hier im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum allerdings in fast allen Fachbereichen zurückgegangen. Die geringste Differenz besteht im Fachbereich 1, hier haben 26,5% der weiblichen Beschäftigten eine Vollzeitstelle, bei den männlichen Kollegen sind es 26,7%. In den anderen Fachbereichen fällt die Differenz hingegen deutlich höher aus: In Fachbereich 2 sind 17,5% der Frauen und 40,9% der Männer in Vollzeit beschäftigt, in Fachbereich 3 sind es 37,8% im Vergleich zu 75% und in Fachbereich 4 sind es 64,7% der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und 76,1% der wissenschaftlichen Mitarbeiter.

Im Berichtszeitraum (Stichtag 01.12.2022) sind 81 von den insgesamt 405 Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen als Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (FwN-Stellen) vergeben. Von den 150 wissenschaftlichen Mitarbeitern haben 21,3% eine dieser attraktiven FwN-Stellen inne, bei den 255 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind es 16,1%. In diesem Fortschreibungszeitraum ist einer Differenz von knapp 5% Prozentpunkten festzustellen, im vorherigen Berichtszeitraum waren es hingegen nicht einmal ein Prozentpunkt.

¹⁶ Vgl. Statistisches Bundesamt (2023) Statistik des Hochschulpersonals 2022, URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publicationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-hochschulpersonal-2110440227005.html>.

FwN-Stellen als Teil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen

	FwN-Stellen: Männer			FwN-Stellen: Frauen		
	FwN	WiMi ohne FwN	Anteil FwN	FwN	WiMi ohne FwN	Anteil FwN
FB 1	10	35	22,2%	30	136	18,1%
FB 2	1	21	4,5%	2	40	4,8%
FB 3	5	11	31,3%	9	45	16,7%
FB 4	16	51	23,9%	8	34	19,0%
Σ	32	118	21,3%	49	255	16,1%

Abbildung 20: FwN – Stellen nach Geschlecht

Betrachtet man die Verteilung der FwN-Stellen innerhalb der Fachbereiche, ergibt sich folgendes Bild: Im Fachbereich 1 profitieren Männer mit einem Anteil von 22,2% etwas stärker als Frauen mit 18,1% von den FwN-Stellen. Im Fachbereich 2 stehen insgesamt drei FwN-Stellen zur Verfügung, wovon zwei an Frauen und eine an einen Mann vergeben wurde. Innerhalb der einzelnen Geschlechtskategorien bedeutet dies, dass hier 4,5% der wissenschaftlichen Mitarbeiter und 4,8% der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen eine FwN-Stelle besetzen, dies ist der geringste Wert aller Fachbereiche. Im Fachbereich 3 und 4 haben knapp 31% bzw. 24% der wissenschaftlichen Mitarbeiter und 16,7% bzw. 19% der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen eine FwN-Stelle inne.

3.5.2 Lehrkräfte für besondere Aufgaben in den Fachbereichen (TV-L E 11 - 14)

Bestandsaufnahme

Lehrkräfte für besondere Aufgaben nach Fachbereichen (TV-L)

Stichtag 01.12.2022

	LfbA (Personen)				LfbA (VZÄ)				bezogen auf die Personenzählung					
	Σ	männl.	weibl.	% weibl.	Σ	männl.	weibl.	% weibl.	Befristung: Männer			Befristung: Frauen		
									unbefr.	befristet	% unbefr.	unbefr.	befristet	% unbefr.
FB 1	28	9	19	67,9%	23,6	8,15	15,45	65,5%	9	0	100,0%	18	1	94,7%
FB 2	29	18	11	37,9%	18,57	12,44	6,13	33,0%	18	0	100,0%	11	0	100,0%
FB 3	14	7	7	50,0%	13,5	7	6,5	48,1%	7	0	100,0%	6	1	85,7%
FB 4	3	1	2	66,7%	2,5	1	1,5	60,0%	1	0	0,0%	2	0	100,0%
Σ	74	35	39	52,7%	58,17	28,59	29,58	50,9%	35	0	100,0%	37	2	94,9%

Abbildung 21: LfbA – Stellen nach Geschlecht und Fachbereichen

Entwicklung

Die Anzahl der Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) ist im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum von 68 auf 74 gestiegen. Gleichzeitig ist auch die Anzahl der Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in den Fachbereichen deutlich angestiegen (vgl. S. 26), so dass sich der Stellenpool im akademischen Mittelbau insgesamt vergrößert hat.

Der Frauenanteil bei den LfbA ist in diesem Berichtszeitraum um 1,2 Prozentpunkte auf 52,7% gestiegen und erfüllt somit die Zielvorgabe von 50%. Betrachtet man nicht die Personen, sondern die Vollzeitäquivalente, liegt der Frauenanteil mit 50,9% ebenfalls über den Zielvorgaben, ist hier im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum jedoch um 1,4 Prozentpunkte gesunken.

Gemäß den Leitlinien „Wissenschaft als Beruf attraktiv machen“¹⁷ der Universität Hildesheim sollen LfbA auf Dauerstellen beschäftigt werden. Diese unbefristete berufliche Perspektive im Wissenschaftsbetrieb macht die Stellen der LfbA für Wissenschaftler*innen durchaus attraktiv, wenngleich sie aufgrund des hohen Lehrdeputats kaum als Sprungbrett für eine wissenschaftliche Karriere geeignet sind. Zum Stichtag (01.12.2022) waren von den 74 Stellen für LfbA nur zwei Stellen befristet besetzt, diese jedoch mit Frauen.

Betrachtet man die Verteilung der LfbA-Stellen nach Geschlecht innerhalb der Fachbereiche, ergibt sich folgendes Bild:

Im Fachbereich 1 werden 19 der 28 LfbA-Stellen von Frauen besetzt, dies entspricht einem Anteil von 67,9% und ist zugleich der höchste Wert im Vergleich der vier Fachbereiche. Gegensätzlich gestaltet es sich hingegen im Fachbereich 2, dort sind 37,9% der 29 LfbA-Stellen durch Wissenschaftlerinnen besetzt. In Fachbereich 3 ist die Hälfte der 14 LfbA-Stellen und in Fachbereich 4 sind zwei von drei LfbA-Stellen durch Frauen besetzt. Dies entspricht 66,7%, ist aber aufgrund der niedrigen Gesamtzahl nicht aussagekräftig. Über die Fachbereiche verteilt bedeutet dies, dass 52,7% der LfbA-Stellen durch Wissenschaftlerinnen besetzt sind.

3.5.3 Arbeitsbedingungen der wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben in den Fachbereichen und weiteren universitären Einrichtungen¹⁸

In diesem Abschnitt soll auf einige kritischen Punkte bei den Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und LfbA in den Fachbereichen und weiteren universitären Einrichtungen eingegangen werden. Daher wird im Folgenden, wie auch im vorherigen Bericht, eine nach Beschäftigungsgrad differenzierte Betrachtung der Arbeitszeit der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und LfbA vorgenommen.

	Σ	männl.	weibl.	% männl.	% weibl.
Uni gesamt	505	192	313	38,0%	62,0%
Vollzeit	212	106	106	50,0%	50,0%
Teilzeit	293	86	207	29,4%	70,6%
Teilzeit, davon (Beschäftigungsumfang):					
75% - 99%	92	20	72	21,7%	78,3%
51% - 74%	77	29	48	37,7%	62,3%
50%	101	28	73	27,7%	72,3%
bis 49%	23	9	14	39,1%	60,9%

Abbildung 22: Beschäftigungsumfang wiss. Personal (mit LfbA, ohne Prof.), Vollzeit- und Teilzeitstellen (2022)

¹⁷ Vgl. Leitlinie „Wissenschaft als Beruf attraktiv machen – Gute und faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den akademischen Mittelbau“, Stiftung Universität Hildesheim 2017, S. 30.

¹⁸ Hier sind auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen bzw. Mitarbeiter*innen im wissenschaftlichen Dienst in der Verwaltung, dem Rechenzentrum und sonstigen universitären Einrichtungen erfasst.

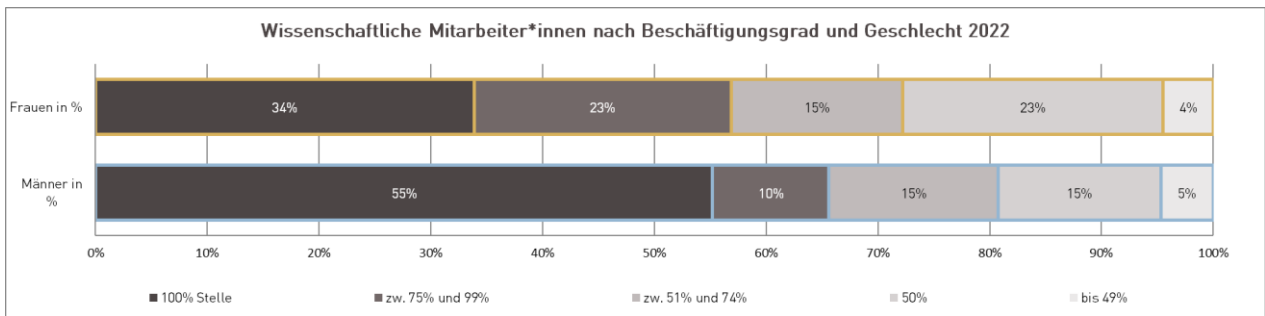


Abbildung 23: Beschäftigungsgrad des wiss. Personals (mit LfbA, ohne Prof) nach Geschlecht

In diesem Berichtszeitraum sind von 192 Männern 55% in Vollzeit beschäftigt, während von 313 Frauen nur rund ein Drittel eine Vollzeitstelle hat. Bei den vollzeitnahen Stellen mit einem Beschäftigungsumfang zwischen 75 und 99% sind Frauen mit einem Anteil von 75% deutlich stärker vertreten als Männer. Bei Stellen mit einem Beschäftigungsumfang zwischen 51 und 74% sind die Frauen ebenfalls stärker repräsentiert (62,3%), bei den 50%-Stellen liegt der Anteil mit knapp 72% noch einmal höher.

Die Diskrepanz bezüglich der Partizipation von Frauen und Männern an Voll- und Teilzeitstellen bestätigt auch die aktuelle Befragung zur Beschäftigungssituation des akademischen Mittelbaus an der Universität Hildesheim, die die *Konferenz der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen (KWM)* im Jahr 2019 durchgeführt hat. Ein weiteres, in diesem Kontext relevantes Ergebnis der dritten Befragung ist weiterhin, dass die Beschäftigten des akademischen Mittelbaus erheblich mehr Arbeitsstunden leisten als vertraglich festgelegt. Dabei „besteht ein hoch signifikanter linearer Zusammenhang zwischen dem Stellenumfang und der Überstundenzahl. Je geringer der Stellenumfang, desto mehr Überstunden leistet der/die Beschäftigte.“¹⁹ Damit leisten Frauen deutlich mehr Überstunden als Männer, da sie signifikant häufiger in Teilzeit beschäftigt sind.

Ein weiterer kritischer Punkt bei den Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und LfbA ist – wie in Abschnitt 3.5.1 und 3.5.2 deutlich wird – die Verteilung von unbefristeten Stellen zu Ungunsten von Frauen. Laut der dritten Befragung der KWM besteht statistisch auf einem hoch signifikanten Niveau ein Zusammenhang, wonach befristet beschäftigte Personen, und damit vor allem Frauen, häufiger daran denken ihren Beruf aufzugeben als Mitarbeiter*innen mit einer unbefristeten Stelle²⁰. Ein weiterer Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und einer Befristung zeigt sich auch im Rahmen der Befragung bei einer positiven Einschätzung bezüglich der Vereinbarkeit von Promotion/Beruf/Karriere und Familie. Hier verdeutlicht sich der Umstand, dass Frauen (50%) ihren Kinderwunsch signifikant öfter zurückstellen als Männer (24%). Laut der Befragung liegt dies u. a. in der Tatsache begründet, dass Frauen häufiger in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis stehen als Männer²¹.

Vor dem Hintergrund, dass Frauen vermehrt in Teilzeit und auf befristeten Stellen arbeiten und sich damit in unsicheren prekären Beschäftigungsverhältnissen befinden, ist auch das erneute Ergebnis der dritten Befragung zu sehen, dass sich befristet beschäftigte Angestellte signifikant häufiger als

¹⁹ Vgl. Ergebnisse der dritten Befragung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen der Stiftung Universität Hildesheim, S. 9.

²⁰ Vgl. Ergebnisse der dritten Befragung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen der Stiftung Universität Hildesheim, S. 49.

²¹ Vgl. Ergebnisse der dritten Befragung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen der Stiftung Universität Hildesheim, S. 61.

emotional erschöpft bezeichnen und unter Konzentrationsproblemen leiden. Zudem fühlen sich Frauen etwas häufiger als ihre männlichen Kollegen auch körperlich erschöpft²².

Arbeitsbedingungen während der Corona-Pandemie

Neben den strukturellen Herausforderungen hat besonders die Corona-Pandemie die Beschäftigten an der Universität Hildesheim gefordert²³. So gibt etwa die Hälfte der Beschäftigten, die als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeitende tätig sind, an, dass sich die Zeit für die Forschung verringert habe. Knapp 80% der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen gibt zudem an, dass sich der Zeitaufwand für die (Online-)Lehre in Zeiten der Pandemie erhöht habe. Diese Tendenzen sind besonders mit Blick auf den weiteren Karriereverlauf in der Wissenschaft problematisch und bedeuten besonders für Wissenschaftlerinnen einen Nachteil. In diesem Zusammenhang wird vielfach auf den Gender-Publication-Gap verwiesen, der während der Pandemie nachweislich gewachsen ist²⁴.

Fazit ist also, dass Frauen deutlich stärker von unsicheren prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen sind als ihre männlichen Kollegen. Um hier Abhilfe zu schaffen, ist die Universität gehalten, Frauen und Männern die gleichen beruflichen Chancen zu ermöglichen, indem sie sich verstärkt um eine geschlechtergerechte Verteilung bei der Vergabe von attraktiven Stellen einsetzt. Frauen sollen daher bei gleichwertiger Qualifikation bei der Entfristung von Stellen solange bevorzugt berücksichtigt werden, bis in jedem Fachbereich prozentual genauso viele Frauen wie Männer eine unbefristete Stelle als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in und LfbA haben. Mit der gleichen Intention sollten Frauen bei der Vergabe von FwN-Stellen und Vollzeitstellen berücksichtigt werden und sollten Aufstockungen von Stellen zunächst Frauen angeboten werden. Zudem sollten mehr Frauen zum Verbleib in der Wissenschaft auch nach der Promotion ermutigt werden.

4. Absolvent*innen und Studierende

4.1 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Bestandsaufnahme

Einen ersten Eindruck in das wissenschaftliche Arbeiten und in perspektivische wissenschaftliche Laufbahnen erhalten Studierende im Rahmen einer Beschäftigung als studentische Hilfskraft oder in

²² Vgl. Ergebnisse der dritten Befragung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen der Stiftung Universität Hildesheim, S. 56

²³ Siehe hierzu: Befragung „Arbeiten an der Universität Hildesheim in Zeiten von Corona“ – Ergebnisbericht (2021). URL: https://www.uni-hildesheim.de/media/qm/Akkreditierung/Ablauf/intranet_hsoeff/2021-01-14_Arbeiten_Corona_SUH_014.pdf

²⁴ Siehe beispielhaft: Forschung und Lehre (2021) „Gender Publication Gap“ 2020 größer geworden, URL: <https://www.forschung-und-lehre.de/forschung/gender-publication-gap-2020-groesser-geworden-4086>

einem nächsten Schritt als Absolvent*innen mit einer Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft an der Universität. Daher ist es wichtig auch hier einen Blick auf die Geschlechterverhältnisse zu werfen.

Entwicklung

Der Männeranteil liegt bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften mit rund 29% bzw. 30% unter der Zielvorgabe von 40%. Der Frauenanteil der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte liegt bei knapp 71% bzw. 70% und ist damit nahezu identisch zum vorherigen Berichtszeitraum. Das vorhandene Potenzial an Studentinnen von knapp 70% und an Absolventinnen von 78% wird damit noch nicht ganz, jedoch nahezu voll ausgeschöpft. Das vorhandene Potential an Studenten von rund 30% und an Absolventen von 21% wird voll ausgeschöpft.

In den einzelnen Fachbereichen ist dabei auffällig, dass Fachbereich 3 die Stellen der wissenschaftlichen Hilfskräfte zu 100% weiblich und Fachbereich 4 diese zu 100% männlich besetzt hat. Dabei ist jedoch auf die geringe Fallzahl von gerade einmal zwei bzw. einer WHK-Stelle hinzuweisen. In Fachbereich 2 sind vier der fünf WHK-Stellen von Frauen besetzt, dies entspricht 80%. In Fachbereich 1 stehen die meisten WHK-Stellen zur Verfügung²⁵, hier sind 9 der 14 Stellen durch Frauen besetzt, was einem Anteil von 64,3% entspricht.

Stichtag 01.12.2022	Wiss. Hilfskräfte				
	Σ	männl.	weibl.	% männl.	% weibl.
FB 1	14	5	9	35,7%	64,3%
FB 2	5	1	4	20,0%	80,0%
FB 3	2	0	2	0,0%	100,0%
FB 4	1	1	0	100,0%	0,0%
Universitätsbibliothek	0	0	0		
Verwaltung	0	0	0		
sonst. univ. Einrichtungen	2	0	2	0,0%	100,0%
Σ	24	7	17	29,2%	70,8%

Abbildung 26: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Geschlecht und Fachbereich / Einrichtung

²⁵ Dies liegt am dort angesiedelten Promotionskolleg, in dem die Stipendiat*innen z.T. als wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt sind, da sie u.a. für die Betreuung des Allgemeinen Schulpraktikums zuständig sind.

Stichtag 01.12.2022	Stud. Hilfskräfte				
	Σ	männl.	weibl.	% männl.	% weibl.
FB 1	99	24	75	24,2%	75,8%
FB 2	36	12	24	33,3%	66,7%
FB 3	26	3	23	11,5%	88,5%
FB 4	78	35	43	44,9%	55,1%
Universitätsbibliothek	23	9	14	39,1%	60,9%
Verwaltung	71	22	49	31,0%	69,0%
sonst. univ. Einrichtungen	20	2	18	10,0%	90,0%
Σ	353	107	246	30,3%	69,7%

Anmerkungen: 1 Person fällt unter "Divers/o.A.", Person ist nicht im Datensatz enthalten

4.2 Absolvent*innen

Bestandsaufnahme

	2013			2016			2019			2022		
	männl.	weibl.	weibl. in %	männl.	weibl.	weibl. in %	männl.	weibl.	weibl. in %	männl.	weibl.	weibl. in %
2-F-BA	84	383	82%	89	287	76%	91	296	76%	89	291	77%
Mono BA	72	386	84%	106	381	78%	111	474	81%	121	429	78%
MA Ed.	72	317	81%	45	161	78%	87	295	77%	40	245	86%
Mono MA	57	247	81%	75	306	80%	75	306	80%	113	309	73%
Gesamt	285	1.333	82%	315	1.135	78%	364	1.371	79%	363	1.274	78%

Abbildung 28: Entwicklung der Absolvent*innen nach Abschlussbereichen und Studienjahren

Entwicklung

Nachdem der Anteil der Absolventinnen aller Studiengänge seit der ersten Fortschreibung des Gleichstellungsplans nahezu konstant bei rund 82% lag, ist er im letzten Berichtszeitraum um vier Prozentpunkte gesunken und liegt in diesem Berichtszeitraum bei 78%.

Betrachtet man die Absolvent*innen der Lehramts-, Bachelor- und Masterstudiengänge getrennt, ergibt sich folgendes Bild:

Nachdem der Frauenanteil bei den Lehramtsstudiengängen (BA und MA) im vorherigen Berichtszeitraum um sechs Prozentpunkte gesunken und der Männeranteil somit entsprechend gestiegen ist, kann in diesem Berichtszeitraum mit einer Erhöhung des Frauenanteils um einen Prozentpunkt keine große Veränderung festgestellt werden. Dies spiegelt die Entwicklung des weiterhin leicht steigenden Männer- und sinkenden Frauenanteils bei den Studierenden in den Lehramtsstudiengängen wider (vgl. S. 30). Bei den Bachelorstudiengängen ist der Frauenanteil ebenfalls um drei Prozentpunkte gestiegen, bei den Masterstudiengängen hingegen um einen Prozentpunkt gefallen.

4.3 Studierende

Bestandsaufnahme

Studiengänge	Studierende WiSe 2019/2020					Studierende WiSe 2022/2023						
	Σ	männl.	weibl.	% männl.	% weibl.	Σ	Σ ohne div./o.A.	männl.	weibl.	div./o.A.	% männl.	% weibl.
2-Fach Bachelor	2.276,5	775,5	1.501,0	34,1%	65,9%	2.298,5	2.295,5	796,5	1.499,0	3,0	34,7%	65,3%
2-Fach Master (viersemestrig)	869,0	197,0	672,0	22,7%	77,3%	874,0	874,0	207,0	667,0	0,0	23,7%	76,3%
Erweiterungsstudium LGHR	9,0	3,5	5,5	38,9%	61,1%	11,0	11,0	4,5	6,5	0,0	40,9%	59,1%
Erziehungswissenschaften BA	446,0	75,0	371,0	16,8%	83,2%	339,0	339,0	73,0	266,0	0,0	21,5%	78,5%
Erziehungswissenschaften MA	187,0	18,0	169,0	9,6%	90,4%	155,0	155,0	13,0	142,0	0,0	8,4%	91,6%
Sozial- und Organisationspädagogik BA	502,0	89,0	413,0	17,7%	82,3%	410,0	408,0	73,0	335,0	2,0	17,9%	82,1%
Sozial- und Organisationspädagogik MA	148,0	11,0	137,0	7,4%	92,6%	143,0	143,0	16,0	127,0	0,0	11,2%	88,8%
Soziale Dienste MA						13,0	13,0	3,0	10,0	0,0	23,1%	76,9%
Psychologie BSc	324,0	47,0	277,0	14,5%	85,5%	393,0	390,0	68,0	322,0	3,0	17,4%	82,6%
Psychologie MSc	206,0	26,0	180,0	12,6%	87,4%	114,0	114,0	15,0	99,0	0,0	13,2%	86,8%
Psychologie KLIPPS MSc						53,0	53,0	6,0	47,0	0,0	11,3%	88,7%
Sportwissenschaft SGLL MSc						39,0	39,0	20,0	19,0	0,0	51,3%	48,7%
Philosophie-Künste-Medien BA	161,0	54,0	107,0	33,5%	66,5%	113,0	113,0	41,0	72,0	0,0	36,3%	63,7%
Philosophie und Künste interkulturell MA	36,0	15,0	21,0	41,7%	58,3%	41,0	41,0	17,0	24,0	0,0	41,5%	58,5%
Kulturwissenschaften und künstlerische Praxis BA*	465,0	88,0	377,0	18,9%	81,1%	400,0	389,0	72,0	317,0	11,0	18,5%	81,5%
Kulturvermittlung MA	112,0	17,0	95,0	15,2%	84,8%	123,0	123,0	20,0	103,0	0,0	16,3%	83,7%
Literarisches Schreiben und Kulturjournalismus BA**	92,0	33,0	59,0	35,9%	64,1%	108,0	105,0	42,0	63,0	3,0	40,0%	60,0%
Literarisches Schreiben und Lektorieren MA	59,0	22,0	37,0	37,3%	62,7%	66,0	66,0	16,0	50,0	0,0	24,2%	75,8%
Szenische Künste BA	126,0	45,0	81,0	35,7%	64,3%	123,0	113,0	37,0	76,0	10,0	32,7%	67,3%
Inszenierung der Künste und Medien MA	102,0	17,0	85,0	16,7%	83,3%	90,0	88,0	17,0	71,0	2,0	19,3%	80,7%
Barrierefreie Kommunikation MA	25,0	2,0	23,0	8,0%	92,0%	67,0	67,0	10,0	57,0	0,0	14,9%	85,1%
Internationale Kommunikation und Übersetzen BA	465,0	60,0	405,0	12,9%	87,1%	411,0	410,0	72,0	338,0	1,0	17,6%	82,4%
Int. Fachkommunikation - Sprachen u. Technik MA	52,0	9,0	43,0	17,3%	82,7%	41,0	41,0	8,0	33,0	0,0	19,5%	80,5%
Internationales Informationsmanagement BA	401,0	114,0	287,0	28,4%	71,6%	298,0	297,0	96,0	201,0	1,0	32,3%	67,7%
IIM - Informationswissenschaften MA	79,0	11,0	68,0	13,9%	86,1%	60,0	60,0	11,0	49,0	0,0	18,3%	81,7%
IIM - Sprachwiss. u. interkult. Kommunikation MA	52,0	6,0	46,0	11,5%	88,5%	45,0	45,0	3,0	42,0	0,0	6,7%	93,3%
Deutsch als Zweitsprache/Fremdsprache MA	71,0	9,0	62,0	12,7%	87,3%	98,0	97,0	17,0	80,0	1,0	17,5%	82,5%
Medientext und Medienübersetzung MA	66,0	6,0	60,0	9,1%	90,9%	101,0	101,0	10,0	91,0	0,0	9,9%	90,1%
Informationsmanagement/-technologie BSc	223,0	163,0	60,0	73,1%	26,9%	220,0	219,0	164,0	55,0	1,0	74,9%	25,1%
Informationsmanagement/-technologie MSc	257,0	170,0	87,0	66,1%	33,9%	284,0	284,0	166,0	118,0	0,0	58,5%	41,5%
Umwelt, Naturschutz und Nachhaltigkeit MSc***	71,0	25,0	46,0	35,2%	64,8%	94,0	94,0	22,0	72,0	0,0	23,4%	76,6%
Wirtschaftsinformatik BSc	290,0	223,0	67,0	76,9%	23,1%	222,0	222,0	176,0	46,0	0,0	79,3%	20,7%
Wirtschaftsinformatik MSc	102,0	77,0	25,0	75,5%	24,5%	148,0	148,0	104,0	44,0	0,0	70,3%	29,7%
Auslaufende Studiengänge	92,0	34,0	58,0	37,0%	63,0%	11,0	11,0	4,0	7,0	0,0	36,4%	63,6%
Σ	8.366,5	2.442,0	5.924,5	29,2%	70,8%	8.006,5	7.968,5	2.420,0	5.548,5	38,0	30,4%	69,6%
Weiterbildende Studiengänge												
Inklusive Pädagogik und Kommunikation MA	29	3	26	10,3%	89,7%	30	30	3	27	0	10,0%	90,0%
Musik.Welt-Kult. Diversität i.d. musikalischen Bildung MA	51	30	21	58,8%	41,2%	59	59	33	26	0	55,9%	44,1%
Rechtspsychologie MSc						14	14	5	9	0	35,7%	64,3%
Promotion (ohne strukturierte Promotionsstudieng.)	231	88	143	38,1%	61,9%	208	206	71	135	2	34,5%	65,5%
Promotion (nur strukturierte Promotionsstudieng.)	20	2	18	10,0%	90,0%	5	5	1	4	0	20,0%	80,0%
Σ	8.698	2.565	6.133	29,5%	70,5%	8.323	8.283	2.533	5.750	40	30,6%	69,4%

Austauschstudierende wurden auf die Studiengänge verteilt

* ehem. "Kulturwissenschaften und ästhetische Praxis BA", Studierende des alten und neuen Studiengangs wurden summiert

** ehem. "Kreatives Schreiben und Kulturjournalismus BA", Studierende des alten und neuen Studiengangs wurden summiert

*** ehem. "Umwelt, Naturschutz und Nachhaltigkeitsbildung MSc", Studierende des alten und neuen Studiengangs wurden summiert

Abbildung 29: Bestandsaufnahme Studierende

Entwicklung

Wie bereits in den letzten vier Berichtszeiträumen hat die Universität Hildesheim aufgrund ihres Profils mit knapp 70% einen nahezu unverändert hohen Anteil an weiblichen Studierenden und mit 30% einen entsprechend niedrigen Anteil an männlichen Studierenden. Der Männeranteil an den Studierenden ist in diesem Berichtszeitraum um knapp einen Prozentpunkt gestiegen (im letzten Berichtszeitraum waren es knapp zwei Prozentpunkte). Ob sich hier eine langsame Entwicklung hin zu einer ausgewogenen Verteilung der Geschlechter auf die Studiengänge andeutet oder ob es sich um zufällige Schwankungen handelt, kann noch nicht eindeutig gesagt werden. Außerdem ist nicht auszuschließen, dass strukturelle Faktoren, wie beispielweise der Ausbau des Studiengangs Psychologie, der

stark von Frauen nachgefragt ist, und die Einführung der englischsprachigen Studienvariante Data Analytics, eine Rolle spielen.

In den meisten Studiengängen bewegt sich der Frauenanteil nach wie vor zwischen 50% und 90% und weist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum wenige Schwankungen auf.

In den männlich dominierten Studiengängen *Informationsmanagement/ Informationstechnologie* (IM/IT) und *Wirtschaftsinformatik* sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert. Ein weiterhin positiver Trend ist allerdings im Master-Studiengang IM/IT, welcher in diesem Berichtszeitraum gemeinsam mit dem Master-Studiengang *Data Analytics* erhoben wurde, zu verzeichnen. Hier ist der Frauenanteil erneut angestiegen und liegt nun bei 41,5%. Der Studiengang IM/IT liegt damit mit seinem Frauenanteil weit über dem Bundesdurchschnitt von 29% bei den Studierenden der MINT-Fächer (Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften).²⁶

Auch im Master-Studiengang *Wirtschaftsinformatik* ist der Frauenanteil (um fünf Prozentpunkte) gestiegen und liegt nun bei 29,7% (Näheres vgl. Bericht des Fachbereich 4, S. 64).

Der Übergang von Frauen vom BA- zum MA-, bzw. MSc-Studiengang gelingt in nahezu allen Studiengängen gut. In den meisten Fällen liegt der Frauenanteil in den MA-/MSc-Studiengängen sogar über dem der entsprechenden BA-Studiengänge. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass der Männeranteil im Übergang vom BA zum MA bzw. MSc in den meisten Studiengängen abnimmt. Insbesondere in den weiblich dominierten Studiengängen sollte hier gegengesteuert werden.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass mit Blick auf eine ausgewogene Verteilung der Geschlechter besonders im Studiengang IM/IT in diesem Berichtszeitraum eine positive Entwicklung stattgefunden hat. Um diese Entwicklung hier, aber auch in anderen Studiengängen weiter zu befördern, sind die Fachbereiche nach wie vor gehalten, Konzepte und Maßnahmen zu entwickeln, um einerseits junge Männer für ein Studium in bislang eher weiblich dominierten Studiengängen und andererseits junge Frauen für bislang eher männlich dominierten Studiengängen zu gewinnen. Die Kooperation des Fachbereich 4 und des Gleichstellungsbüros im Rahmen des Projekts „Frauen in den MINT-Fächern“, der Zukunftstag für Mädchen und Jungen sowie die Kooperation des Instituts für Betriebswirtschaft und Wirtschaftsinformatik mit dem Gleichstellungsbüro im vom BMBF geförderten Forschungsprojekt „BeSt F:IT“ sind dabei Schritte in diese Richtung.

²⁶ Vgl. „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Bonn 2019.

5. Nichtwissenschaftliches Personal

5.1 Mitarbeiter*innen im technischen und Verwaltungsdienst, im Bibliotheksdienst sowie im wissenschaftlichen Dienst in der Verwaltung, den zentralen Einrichtungen und Fachbereichen²⁷

Entwicklung

Der Anteil von Frauen im gesamten technischen und Verwaltungsdienst, im Bibliotheksdienst sowie im wissenschaftlichen Dienst in der Verwaltung, den zentralen Einrichtungen und Fachbereichen (kurz MTV-Beschäftigte) ist im Berichtszeitraum um einen Prozentpunkt gestiegen und beläuft sich auf 64%. Er ist erwartungsgemäß in diesem vorrangig von Frauen besetzten Arbeitsbereich hoch und übererfüllt die Zielvorgabe von 50%.

Eine differenzierte Betrachtung nach Dienstgruppen verdeutlicht, dass Frauen besonders im mittleren Dienst (80,2%) und im höheren Dienst (72,1%) überrepräsentiert sind. Im gehobenen Dienst ist eine paritätische Verteilung nahezu erreicht, der Frauenanteil beläuft sich hier auf 51,2%. Die Angaben im einfachen Dienst sind an dieser Stelle gesondert zu betrachten, da sie aufgrund der geringen Fallzahl höheren Schwankungen unterliegen. Derzeit beläuft sich der Frauenanteil auf 12,5%.

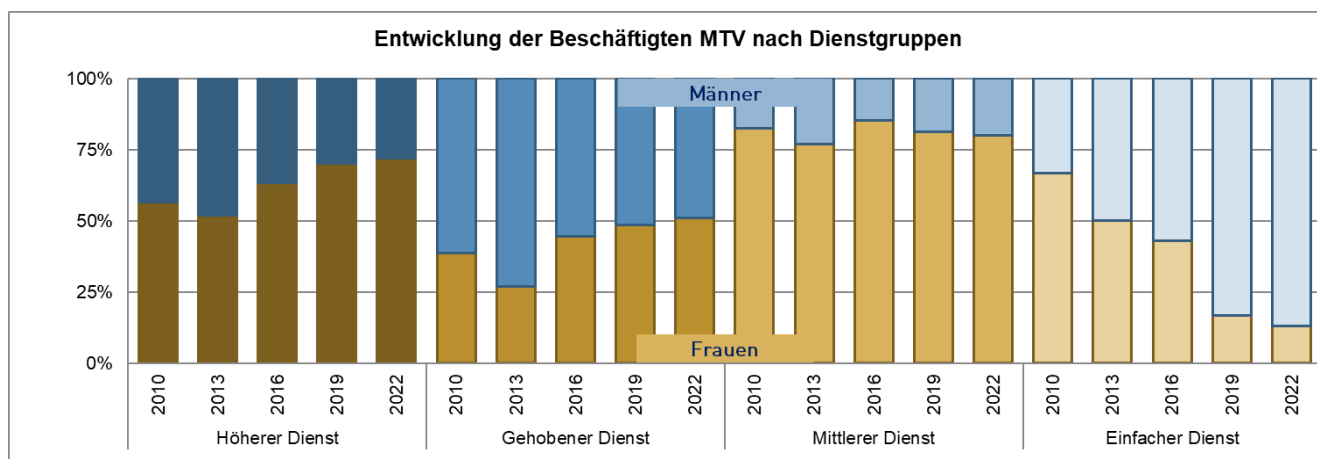


Abbildung 30: Entwicklung der MTV-Beschäftigten nach Dienstgruppen

Bei der Betrachtung von MTV-Beschäftigten nach Dienstgruppen zeigt sich folgendes Bild: Frauen sind im höheren Dienst (E 13-15 und A 13-15) weiterhin überrepräsentiert und im mittleren Dienst (E 5-8 und A 5-8) stark überrepräsentiert. In diesen beiden Dienstgruppen besteht also Handlungsbedarf bezüglich der Einstellung von Männern. In der Dienstgruppen gehobener Dienst (E 9-12 und A 9-12) gibt es eine nahezu paritätische Verteilung mit einem Frauenanteil von 49%. In der Dienstgruppe einfacher Dienst (E 1-4 und A 1-4) hingegen sind Frauen noch stärker unterrepräsentiert als in den vergangenen

²⁷ Hier sind auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen bzw. Mitarbeiter*innen im wissenschaftlichen Dienst in der Verwaltung und den zentralen Einrichtungen miteingefasst.

Berichtszeiträumen. Auch wenn hier die sehr geringe absolute Fallzahl zu berücksichtigen ist, sollten verstärkt Frauen eingestellt werden.

Leistungspositionen:

Bei den Leistungspositionen sieht die Verteilung der Geschlechter wie folgt aus: In der Hochschulleitung sind von sechs Stellen bzw. Ämtern drei mit Männern besetzt, d.h. der Frauenanteil beträgt 50% und erreicht somit erstmals eine paritätische Verteilung. Die zentralen Einrichtungen (Bibliothek, Rechenzentrum) werden, wie bereits in den vier letzten Berichtszeiträumen, von Männern geleitet. Die Leitung der Verwaltung ist ebenfalls nach wie vor männlich besetzt.

Von den vier Dezernaten und sieben Stabsstellen²⁸ der Verwaltung und dem Gleichstellungsbüro unterstehen acht der Leitung von Frauen, d. h. der Frauenanteil in der mittleren Führungsebene liegt bei knapp 36% (vgl. Bericht der zentralen Verwaltung, S. 75). Allerdings ist hier die Anzahl so gering, dass sich jede kleine Änderung prozentual gleich spürbar auswirkt.

Unterscheidung nach Entgeltgruppen:

Da es sich bei den W3-Stellen um unbefristete Stellen handelt, sind hier einerseits nur wenige Veränderungen zu verzeichnen, andererseits wirkt sich jede kleine Veränderung aufgrund der geringen Anzahl von insgesamt drei Stellen prozentual gleich deutlich aus. Von den drei Stellen sind zwei mit Männern und eine mit einer Frau besetzt, dies entspricht einem Anteil von 33,3%.

Bei den MTV-Beschäftigten beläuft sich der Frauenanteil im Berichtszeitraum auf insgesamt 64%. Hier lohnt jedoch eine differenzierte Betrachtung der Laufbahngruppen, da die Vergütung der Beschäftigten in diesem Bereich sehr unterschiedlich ist:

In der Laufbahngruppe 1 (Entgeltgruppe 1 – 9) ist der Frauenanteil mit gut 73% konstant geblieben und nach wie vor sehr hoch. In den Entgeltgruppen 5 und 6, in denen insbesondere die Angestellten in den Sekretariaten eingruppiert sind, liegt der Frauenanteil in den Fachbereichen auch in diesem Berichtszeitraum weiterhin bei nahezu 100%, in der Entgeltgruppe 5 sind es weiterhin 100% und in der Entgeltgruppe 6 nun knapp 97%.

Nachdem der Frauenanteil in der Entgeltgruppe 9 in den letzten Berichtszeiträumen von 70% auf 54,5% stetig gesunken ist und im letzten Berichtszeitraum einen leichten Anstieg auf 58% verzeichnet wurde, liegt er nun erneut bei knapp 65%. Diese Entwicklung sollte dennoch weiter beobachtet werden, da es sich hier um die am höchsten vergütete Entgeltgruppe der Laufbahngruppe 1 handelt.

In der Laufbahngruppe 2, die mit den Entgeltgruppen 10 – 15 die höher dotierten Vergütungsgruppen umfasst, liegt der Anteil an weiblichen Beschäftigten mit knapp 55% unter dem der Laufbahngruppe 1.

Betrachtet man die Entgeltgruppen 13, 14 und 15, also die am höchsten dotierten Vergütungsgruppen der Laufbahngruppe 2 gesondert, liegt der Frauenanteil mit 72% weiterhin über dem der gesamten Laufbahngruppe (55%). Bezogen auf die Entgeltgruppen 13 und 14 ist die Verwaltung gehalten hier freie Stellen mit Männern zu besetzen.

²⁸ Das Controlling, das Green Office und das Qualitätsmanagement werden hier nicht mehr als einzelne Stabsstellen aufgeführt, sie sind der Stabsstelle Hochschulentwicklung zugeordnet.

Auszubildende:

Nachdem im letzten Berichtszeitraum an der Universität insgesamt vier Auszubildende beschäftigt waren, sind es in diesem Berichtszeitraum fünf Auszubildende – eine Frau und vier Männer im Rechenzentrum und ein Mann in der Bibliothek.

In der Bibliothek, einem eher weiblich dominierten Ausbildungs- und Arbeitsbereich, wurde der Ausbildungsplatz zum / zur *Fachangestellten für Medien- und Informationsdienst - Fachrichtung Bibliothek* im Berichtszeitraum erstmals mit einem Mann besetzt (vgl. Bericht der Bibliothek, S. 73).

Teil II

Strukturelle und personelle Gleichstellungsstandards

Einleitung

Dieser zweite Teil des Gleichstellungsplans orientiert sich an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, die sich die nachhaltige Verankerung von Gleichstellung und Chancengleichheit in der Wissenschaft zum Ziel setzt und so vor allem dem „Drop-out“ von Wissenschaftlerinnen entgegenwirken will. Der nachfolgende Maßnahmenkatalog benennt spezifische strukturelle und personelle Maßnahmen, die jeweils in unterschiedliche Handlungsfelder gegliedert sind. Hierzu wird zudem angegeben, ob die jeweiligen Maßnahmen geplant sind, sich in der Umsetzung befinden oder bereits umgesetzt worden sind. Die Einrichtungen, die für die jeweilige Umsetzung verantwortlich sind, werden ebenfalls aufgeführt, wobei die erstgenannte Einrichtung hierbei die Hauptverantwortung trägt. Die Entwicklungen in den vergangenen zwei Berichtszeiträumen (2016-2022) und die Perspektiven werden in der jeweils letzten Spalte der Tabelle abgebildet und dokumentieren den bisherigen Prozess. Dieser Maßnahmenkatalog dient als konkrete Handlungsempfehlungen und Referenzkapitel, an dem sich die Einrichtungen und Fachbereiche orientieren sollten, um einen Beitrag zur nachhaltigen Verankerung von Gleichstellung und Chancengleichheit auf allen Ebenen der Universität Hildesheim zu leisten. Die Maßnahmen, die die Fachbereiche betreffen, sind zu diesem Zweck in der Tabelle blau hinterlegt worden.

Strukturelle Gleichstellungsstandards

Handlungsfelder	Ziele und Maßnahmen	beschlossen	Status ²⁹			Verantwortlich für die Umsetzung	Entwicklungen / Perspektiven ³⁰	
			g	iU	u			
Implementierung in interne Strukturen und Prozesse	Diversität der Geschlechter bildet sich im Leitbild der Universität ab		X			GB, Hochschulleitung und Senat	Das Leitbild muss überarbeitet werden und die Gleichstellung von Männern und Frauen durch die Gleichstellung der Geschlechter ersetzt werden.	
	Zukunftskonzept 2030				X	GB, Hochschulleitung und Senat	Die Fortschreibung von Minerva 2025	
	Gleichstellung ist im QM verankert	Gleichstellungszukunftskonzept Senat am 22.05.2019				X	QM Kommission, GB, dez. GB	
	Gleichstellungsaspekte und Aspekte der Familienfreundlichkeit sind in der Studiengangsevaluation und der Evaluation der Studienbedingungen integriert	Gleichstellungszukunftskonzept Senat am 22.05.2019				X	QM Kommission, GB	Es besteht die Möglichkeit gezielte Fragen zu Geschlechteraspekten in die Umfrage zu integrieren und Sonderauswertungen zu erfragen

²⁹ Der Status wird hier jeweils in geplant (g), in Umsetzung (iU) und umgesetzt (u) unterschieden.

³⁰ Es handelt es sich um die Entwicklung in den letzten beiden Berichtszeiträumen (2016 – 2022), also seit der 6. Fortschreibung des Gleichstellungsplans bis zur hier vorliegenden Fortschreibung.

Handlungsfelder	Ziele und Maßnahmen	beschlossen	Status			Verantwortlich für die Umsetzung	Entwicklungen / Perspektiven
			g	iU	u		
Implementierung in interne Strukturen und Prozesse	Ein Gleichstellungskonzept für Parität ist verabschiedet		X			GB, Hochschulleitung und Senat	Das Gleichstellungskonzept wird positiv evaluiert.
	Ein Anreizsystem zur Umsetzung von Vorgaben aus dem Gleichstellungsplan wird implementiert	6. Fortschreibung des Gleichstellungsplans Senat am 16.05.2018	X			GB, Hochschulleitung und KfG	
	Die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter ist überarbeitet	Ergibt sich aus der Anpassung der Grundordnung	X			GB, Hochschulleitung und Senat	Dezentrale Strukturen werden in die Richtlinie integriert
	Der Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache ist aktualisiert				X	GB, KfG, Senat	
	Daten zu Absolvent*innen und Studienabbrecher*innen werden nach Geschlecht differenziert erhoben	6. Fortschreibung des Gleichstellungsplans Senat am 16.05.2018	X			Dez. 3	Es ist noch keine Umsetzung erfolgt.
	Das Gendercontrolling wird weiter entwickelt	Unterstützt durch den HVP			X	Hochschulleitung, Controlling, GB	Das Gender-Controlling nimmt verstärkt die Postdoc-Phase, den Gender-Pay-Gap, die Promotionskollegs und die Promotionsstipendien in den Blick

Handlungsfelder	Ziele und Maßnahmen	beschlossen	Status			Verantwortlich für die Umsetzung	Entwicklungen / Perspektiven
			g	iU	u		
Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	Die SUH führt das Zertifikat audit familiengerechte Hochschule und lässt sich regelm. reauditieren	Hochschulleitung 2007, 2011, 2014, 2018, 2021, 2023		X	X		Erneute Auditierungen fanden in 2021 und 2024 statt
	Die Infrastruktur des Campus ist familiengerecht	Zielvereinbarung audit fgh 2008			(X) ³¹		In die neue Mensa wurde ein Familienbereich integriert. Alle Standorte der SUH werden mit einem Stillraum ausgestattet.
	Der Kodex für familiengerechtes Führen ist überarbeitet			X		Hochschulleitung und Führungskräfte	
	Die Institute und Fachbereiche prüfen die Ausschreibungstexte für Professuren aus Perspektive einer geschlechtergerechten Formulierung des Ausschreibungstextes.		X			Fachbereiche und dez. GB	Dies soll in Kooperation mit den dez. GB erfolgen
	Die KfG nimmt Stellung zu den Ausschreibungstexten von Professuren	Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter Senat am 10.07. + 06.11.2013			X	KfG	Die Form der Umsetzung soll diskutiert werden

³¹ Wenn das Kreuz in dieser Spalte in Klammern gesetzt wurde, dann handelt es sich um eine teilweise Umsetzung.

Handlungsfelder	Ziele und Maßnahmen	beschlossen	Status			Verantwortlich für die Umsetzung	Entwicklungen / Perspektiven
			g	iU	u		
Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	Transparente Kriterien für die Entfristung von Stellen sind entwickelt	6. Fortschreibung des Gleichstellungsplans Senat am 16.05.2018	X			Hochschulleitung, Dez.1, GB, KWM, PR	
	Kriterien für professorale Leistungszulagen sind festgelegt und im Intranet zugänglich	6. Fortschreibung des Gleichstellungsplans Senat am 16.05.2018		X			Sie wurden überarbeitet. Es bedarf eines fortlaufenden Monitorings des Prozesses.
	Die professoralen Leistungsbezüge werden geschlechtergerecht vergeben. Dies wird regelmäßig überprüft.	6. Fortschreibung des Gleichstellungsplans Senat am 16.05.2018	X			Hochschulleitung, GB, Controlling	Jährliche Erhebung des Gender Pay-Gap bei den professoralen Leistungsbezügen. Gegebenenfalls müssen die Kriterien für die Vergabe von professoralen Leistungsbezügen angepasst werden.

Personelle Gleichstellungsstandards

Handlungsfelder	Ziele und Maßnahmen	beschlossen	Status			Verantwortlich für die Umsetzung	Entwicklungen / Perspektiven
			g	iU	u		
Personal und die Verteilung von Ressourcen	Es wird ein gender- und diversitätssensibles Personalentwicklungskonzept erstellt	6. Fortschreibung des Gleichstellungsplans Senat am 16.05.2018		X		Dez 1, PR, GB, Weiterbildungsreferentin	Ein Konzept mit einem Schwerpunkt im MTV-Bereich ist erstellt worden.
	Bei der Besetzung der Stellen und Ämter in der Hochschulleitung werden Frauen aufgefordert sich zu bewerben bzw. zu kandidieren	6. Fortschreibung des Gleichstellungsplans Senat am 16.05.2018		X		Hochschulleitung	
	Qualifizierte Frauen werden nach der Promotion gezielt gefördert ³²	6. Fortschreibung des Gleichstellungsplans Senat am 16.05.2018	schwer überprüfbar			Fachbereiche	Frauen sind in der Post-Doc-Phase deutlich unterrepräsentiert; Es sollen Stipendien/ Stellen geschaffen werden, die es den Wissenschaftlerinnen ermöglichen Drittmittel für eine eigene Stelle einzuwerben

³² Interessant wäre eine Analyse der Faktoren, die promovierte Frauen dazu veranlassen in der Wissenschaft zu bleiben.

Handlungsfelder	Ziele und Maßnahmen	beschlossen	Status			Verantwortlich für die Umsetzung	Entwicklungen / Perspektiven
			g	iU	u		
Personal und die Verteilung von Ressourcen	Promovierte Wissenschaftlerinnen werden bei der Entwicklung von Drittmittelprojekten unterstützt	6. Fortschreibung des Gleichstellungsplans Senat am 16.05.2018	schwer überprüfbar (keine Daten)			Fachbereiche Graduiertenzentrum Forschungsförderung	
	Senior Researcher/Lecturer-Stellen werden unigesamt mindestens zu 50% an Frauen vergeben	6. Fortschreibung des Gleichstellungsplans Senat am 16.05.2018		X		Hochschulleitung, Fachbereiche, Institute	Dies wurde bislang nicht umgesetzt
	Bei der Entfristung von Stellen für wiss. Mitarbeiter*innen sollen Frauen bevorzugt berücksichtigt werden, bis in jedem FB prozentual genauso viele Frauen wie Männer auf Stellen für wiss. Mitarbeiter*innen entfristet sind	6. Fortschreibung des Gleichstellungsplans Senat am 16.05.2018	X			Hochschulleitung, Fachbereiche, Dez. 1, GB	Vergleiche dazu Kap. 3.5.1 in diesem Gleichstellungsplan
	Bei der Vergabe von Vollzeitstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sollen Frauen bevorzugt berücksichtigt werden, bis in jedem Fachbereich prozentual genauso viele Frauen wie Männer eine Vollzeitstelle haben	6. Fortschreibung des Gleichstellungsplans 16.05.2018	X			Hochschulleitung, Fachbereiche, Dez. 1, Dez. GB	Bislang wurde dies nur unzureichend umgesetzt (vgl. Kap. 3.5.1 und 3.5.2).

Handlungsfelder	Ziele und Maßnahmen	beschlossen	Status			Verantwortlich für die Umsetzung	Entwicklungen / Perspektiven
			g	iU	u		
Personal und die Verteilung von Ressourcen	Bei der Aufstockung von Stellen für wiss. Mitarbeiter*innen sollen Frauen bevorzugt berücksichtigt werden.	6. Fortschreibung des Gleichstellungsplans Senat am 16.05.2018	schwer überprüfbar			Hochschulleitung, Fachbereiche, Dez. 1, Dez. GB	Der Prozess sollte formalisiert und dokumentiert werden.
	Entwicklungsmöglichkeiten für Sekretär*innen werden ausgebaut. Es werden ihnen Karriereperspektiven, wie beispielsweise die Verwaltungsprüfung I, angeboten und Weiterbildungsmöglichkeiten aufgezeigt.	6. Fortschreibung des Gleichstellungsplans Senat am 16.05.2018	X			Hochschulleitung	Es wurde die neue Stellenkategorie der Assistenz geschaffen.
	Qualifizierte Frauen werden ermutigt und unterstützt, sich auf freiwerdende höherwertige Stellen, insbesondere im Leitungsbereich, zu bewerben und sind ggf. durch bedarfsorientierte Weiterbildungen für neue Aufgaben zu befähigen.	6. Fortschreibung des Gleichstellungsplans Senat am 16.05.2018	schwierig einzuschätzen			alle Organisationseinheiten	Der Prozess sollte formalisiert und dokumentiert werden.
	Aktualisiertes Konzept für das ProKarriere-Mentoring für Studentinnen im Übergang vom Studium zur Promotion oder in den Beruf	Gleichstellungszukunftskonzept Senat am 22.05.2019		X		GB	Weiterentwicklung mit den Schwerpunkten divers, international und digital ist erfolgt

Handlungsfelder	Ziele und Maßnahmen	beschlossen	Status			Verantwortlich für die Umsetzung	Entwicklungen / Perspektiven
			g	iU	u		
Personal und die Verteilung von Ressourcen	Beschäftigte und Studierende werden über Ansprechpartner*innen und das Beschwerdeverfahren im Falle von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt informiert	Leitlinie zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt Senat am 10.07.2013			X	GB	Die Öffentlichkeitsarbeit wurde intensiviert; Zukünftig noch stärkere Einbindung der dez. GB
	Bei Stellenbesetzungsverfahren und Vertragsverlängerungen werden covid-bedingte geschlechtspezifische Ungleichheiten wie der Gender Publication Gap und der Gender Care Gap berücksichtigt		X			Fachbereiche Dezernat 1, Hochschulleitung	Das hängt vor allem von der ausschreibenden Organisationseinheit ab.
Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	Führungskräfteschulung zum „gender-bias“		X			Hochschulleitung	
	Orientierung an den Empfehlungen der Dialoginitiative zu geschlechtergerechten Berufungsverfahren		X				
Gender Trainings	Weiterbildungen zu diskriminierungsfreier Kommunikation / geschlechtergerechten Sprache			X		GSB und Weiterbildung	

Handlungsfelder	Ziele und Maßnahmen	beschlossen	Status			Verantwortlich für die Umsetzung	Entwicklungen / Perspektiven
			g	iU	u		
	Weiterbildung zu geschlechtsbezogener Diskriminierung					GSB und Fachbereiche	
	Genderzertifikat für Studierende			X		ZFG	
	Regelmäßige Workshops und Weiterbildungen zum Thema sBDG			X		GSB	
	Genderkompetenztrainings für Leitungs- und Führungspersonen					Hochschulleitung	

Teil III

**Berichte und Zielvorgaben
der Fachbereiche, zentralen Einrichtungen
und zentralen Wissenschaftsadministration**

7. Berichte der Fachbereiche, zentralen Einrichtungen und zentraler Verwaltung

7.1 Bericht des Fachbereichs 1: Erziehungs- und Sozialwissenschaften

Im Folgenden wird über die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse bei den Studierenden, Mitarbeiter*innen und Professor*innen des Fachbereichs 1 (FB 1) in den letzten zwei Jahren berichtet.

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Studierenden

Bei der Gruppe der Studierenden ergeben sich im Vergleich der Daten vom Wintersemester (WiSe) 2019/2020 und denen vom Wintersemester 2022/2023 nur geringfügige Veränderungen in den Lehramtsfächern des FB 1 sowie in den vier eigenständigen Fächern des Fachbereiches. Der Frauenanteil im Fach Erziehungswissenschaften sank im Bachelorstudiengang leicht von 83,2% Frauenanteil im WiSe 2019/2020 auf 78,6% im WS 2022/2023. Im Masterstudiengang Erziehungswissenschaft ist der Frauenanteil von 90,4% (WiSe 2019/2020) auf 91,6% leicht gestiegen. Im Fach Psychologie sehen wir weiterhin einen leichten Rückgang des Anteils weiblicher Studierender von 85,5% (WiSe 2019/2020) auf 82,5% (WS 22/23) im Bachelor sowie einen ebenfalls leichten Rückgang von 87,4% (WiSe 2019/2020) zu 86,8% (WiSe 2022/2023) im Master Psychologie. Der Frauenanteil im Master-Studiengang Psychologie mit Schwerpunkt Klinische Psychologie und Psychotherapie, der im WiSe19/20 noch nicht bestand, liegt bei 88,7%. In der Sozial- und Organisationspädagogik gibt es einen fast gleichbleibenden Frauenanteil von 82,3% (WiSe 2019/2020) zu 82,1% (WiSe 2022/2023) im Bachelor sowie einen Rückgang von 92,6% (WiSe 2019/2020) auf 88,8% (WiSe 2022/2023) im Master zu verzeichnen. Im Master-Studiengang Sport, Gesundheit und Leistung über die Lebensspanne befinden sich im WiSe 2022/2023 48,7% weibliche Studierende, im WiSe 2019/2020 waren dies 46,67 %. Im Zwei-Fächer-Bachelor ist die Entwicklung von 65,9% Frauenanteil (WiSe 2019/2020) zu 65,3% weiterhin leicht rückläufig, im Master of Education sank der Anteil weiblicher Studierender leicht von 77,3% (WiSe 2019/2020) auf 76,3% (WiSe 2022/2023). Generell ist darauf hinzuweisen, dass im Vergleich mit den bundesweiten relativen Geschlechteranteilen (lt. destatis für das WiSe 2022/2023) die Fächer Erziehungswissenschaft (bundesweiter Frauenanteil 78,3%), Psychologie (bundesweiter Anteil 75,8%), Sportwissenschaft (bundesweiter Anteil 38,9%) sowie Sozialpädagogik (81,9%) die Frauenanteile an der Universität Hildesheim noch immer etwas höher liegen. Nach wie vor strebt der Fachbereich einen höheren Anteil männlicher Studierender an.

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Beschäftigten

Bei der Entwicklung des wissenschaftlichen Personals im FB 1 sind nur geringfügige Veränderungen zu vermerken.

○ **Professuren**

Bei den Professuren (inklusive Verwaltungsprofessuren, ohne Gastprofessuren) liegt der Frauenanteil im FB 1 generell mit 41,0% (2022) weiterhin deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 28,0% (vgl. destatis für 2022). Allerdings hat sich diese Quote seit 2019 (43,2%) leicht verringert und damit von der Zielvorgabe für 2025 (45%) und der langfristigen Zielvorgabe von 50% wieder geringfügig entfernt. Die aktuelle Quote erklärt sich sicher aus der Tatsache, dass nur sehr wenige Professuren innerhalb des Erhebungszeitraumes neu besetzt wurden. Mit Blick auf die Zielvorgaben müssen längere Zeiträume betrachtet werden und grundsätzlich ist die Quote von 41,0% Frauenanteil positiv zu bewerten.

○ **Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben**

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (WiMi) und Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbA) gab es kaum Veränderung in Bezug auf den Anteil weiblicher Beschäftigter.

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist von 73,8% (2019) auf 74,2% (2022) leicht gestiegen. Damit liegt der Anteil männlichen Personals weiterhin unter den langfristig angestrebten 40,0%.

Bei den LfbA-Stellen hat sich der Frauenanteil von 68,4% (von insgesamt 19 Personen, 2019) auf 67,9% (von insgesamt 28 Personen, 2022) geringfügig verringert.

Das vollzeitbeschäftigte wissenschaftliche Personal (WiMi und LfbA) bestand 2019 zu 64,4% aus Frauen und 2022 zu 71,2%. Das teilzeitbeschäftigte wissenschaftliche Personal (WiMi und LfbA) bestand 2019 zu 77,4% aus Frauen, 2022 zu 75,5%. Es besteht weiterhin eine erhebliche Differenz zu der Zielquote (Männeranteil von 40%) bzw. zu den Zielvorgaben für 2025 (Männeranteil von 30,0%).

Der Frauenanteil beim unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Personal (WiMi und LfbA) ist von 64,9% (2019) auf 64,4% (2022) ungefähr gleichbleibend. Insgesamt erfreulich ist die Steigerung der Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (FwN) von 27 (in 2019) auf 40 (in 2022). Der Frauenanteil bei den FwN-Stellen ist nach wie vor hoch (81,5% in 2019; 75,0% in 2022).

○ **MTV**

Im FB 1 gibt es insgesamt 24 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, 2019 waren es 15 Personen. Von den im Jahr 2022 Beschäftigten in Technik und Verwaltung waren 20 Personen in Teilzeit und vier

in Vollzeit beschäftigt. Nur drei Personen waren befristet angestellt. Der Frauenanteil lag 2022 bei 91,7%). Zum Vergleich: 2019 waren alle 15 Mitglieder der MTV-Gruppe weiblich, 12 Personen waren damals teilzeitbeschäftigt, und nur insgesamt zwei Personen waren befristet angestellt. Vor dem Hintergrund der deutlichen Zunahme an Studierenden und wissenschaftlichem Personal in den letzten Jahren an der Universität Hildesheim wäre eine weitere Zunahme an Personal im MTV-Bereich angemessen. Durch eine höhere Attraktivität der Stellen im MTV-Bereich könnte auch der Anteil männlicher Angestellter gesteigert werden.

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei Promotionen und Habilitationen

○ Promotionen

Bei den Promotionen liegt der FB 1 seit einigen Jahren bei ca. 20 Promotionen pro Jahr, was sehr erfreulich ist. Der Anteil der Promovendinnen betrug in den Jahren 2019 und 2020 75,0% respektive 52,6%. In den Jahren 2021 und 2022 lag der Frauenanteil bei 70,8% bzw. bei 89,5%. Der Anteil der Promovendinnen lag durchschnittlich deutlich über den angestrebten 60,0%. Dies bedeutet eine Erhöhung im Vergleich zum Zeitraum 2012-2016 (im Mittel lag der Frauenanteil damals bei 64%, 2018-2019 lag er im Mittel bei etwa 70%), was im Vergleich zu 2016-2017 aber keine große Veränderung bedeutet (im Mittel waren es damals etwa 68,0%). Allerdings ist der Geschlechteranteil insbesondere bei den Promotionen generell schwer zu beeinflussen, so dass hier ein Mehr oder Weniger an Frauen/Männern multifaktoriell begründet und positiv in die eine oder andere Richtung interpretiert werden kann. Zudem sollten auch weiterhin Promotionen von Frauen positiv bewertet werden, auch wenn die Zielmarke von 40,0% Männeranteil nicht erreicht wird.

○ Habilitationen

In den Jahren 2018 und 2019 wurden am FB 1 zwei Habilitationsverfahren durchgeführt, beide von Männern. 2020 wurde am FB 1 keine Person habilitiert und 2021 gab es zwei Verfahren (ein Mann und eine Frau), in 2022 habilitierten drei Personen (eine Frau und zwei Männer). In den Jahren 2016 und 2017 kam es zu drei Habilitationen, davon eine von einer Frau (für den Zeitraum 2016-2019 entspricht das einen Frauenanteil von etwa 20,0%; 2012-2016 lag der Frauenanteil bei insg. 12 Habilitationen bei etwa 33,0%). Aufgrund der geringen absoluten Zahlen sowie der abnehmenden Bedeutung der Habilitation sollten hier keine weiteren Interpretationen erfolgen. Die Entwicklung kann im Blick behalten werden.

Dokumentation gleichstellungsfördernder Maßnahmen

Zahlreiche Mitglieder des FB 1 haben die Angebote des Gleichstellungsbüros (Tagungsmentoring, Mittel für die Unterstützung durch Hilfskräfte,

Promotionsabschlussstipendien, Stipendium zum Verfassen eines Forschungsantrags) genutzt. Darüber hinaus haben sich mehrere Institute des FB 1 im Rahmen der gleichstellungsfördernden Maßnahmen mit Angeboten am Girls' Day / Boys' Day / „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ beteiligt, unter anderem mit dem Ziel, mehr Männer für das Fach Erziehungswissenschaft zu gewinnen.

In der Abteilung Allgemeine Erziehungswissenschaft wurde darüber hinaus eine Professur für „Gender und Bildungskulturen“ neu und inzwischen entfristet besetzt, an die auch die Leitung des Zentrums für Geschlechterforschung gekoppelt ist. Im Rahmen des Zentrums findet Forschung zu Gender und Gleichberechtigung statt. Es wird eine jährliche Tagung ausgerichtet.

Zudem wurden Lehrveranstaltungen zu dem Themenfeld Gender/Geschlecht im Lehrplan verankert (z. B. „Einführung in die Gendertheorien“, „Let's Play Gender?! Geschlechtertheoretische Analysen eines Videophänomens“, „Gerechtigkeit und Geschlecht als Themen biblischer und ethischer Theologie“, „Projektband (Pädagogik) - Digitalisierung der Lehre“ – unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten und deren Auswirkungen auf den Digitalisierungsprozess“). Es gibt außerdem ein Genderzertifikat, an dem sich verschiedene Einheiten beteiligen, z. B. beteiligt sich die Abteilung Allgemeine Erziehungswissenschaft mit einem regelmäßigen Angebot. Mit der Überarbeitung von Studiengangsbroschüren (durch Text- und Bildauswahl) und der Anpassung von Studienordnungen, beispielsweise in der Psychologie, werden nun explizit auch mehr männliche Interessierte angesprochen.

Die Institute unterstützen außerdem sehr engagiert und individuell Mitarbeiter*innen mit Kind durch z. B. sehr flexible Arbeitszeiten und -orte.

Und schließlich wurden in ausgewählten Berufungsverfahren gezielt potenziell geeignete Personen angesprochen und zu einer Bewerbung motiviert.

Geplante Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Im Rahmen von Einstellungsverfahren gehen wir selbstverständlich nach dem Grundsatz der Bestenauslese vor. Sofern gleichqualifizierte Bewerber*innen vorhanden sind, wird der/die Bewerber*in des jeweils (im Sinne der Zielvorgaben) unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugt ausgewählt. Im Vorfeld können gezielt geeignete Personen zu einer Bewerbung eingeladen werden. Weiterhin werden Nachwuchswissenschaftlerinnen motiviert und unterstützt, die Angebote des Gleichstellungsbüros in Anspruch zu nehmen. Durch die Wahl eines/r dezentralen Gleichstellungsbeauftragten seit 01.01.2021 ist das Thema Gleichstellung personell im Fachbereich vertreten. Es besteht damit die Möglichkeit, hier neue Maßnahmen zu entwickeln und das Thema stärker im Fokus zu haben.

Fachbereich 1 ³³

Wissenschaftliche Karrierestufen	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler				Zielvorgabe für 2025		Zielvorgabe für 2028		langfristige Zielvorgabe gemäß Gleichstellungsplan*	
	Anzahl		Anteil in %		in %		in %		in %	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (am 01.12.2022)	9	19	32,1%	67,9%						
- davon unbefristet beschäftigt	9	18	33,3%	66,7%						
- davon befristet beschäftigt	0	1	0,0%	100,0%						
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (am 01.12.2022)	45	136	24,9%	75,1%	30%	70%	30%	70%	40%	60%
- davon unbefristet beschäftigt	7	11	38,9%	61,1%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	40%	60%
- davon befristet beschäftigt	38	125	23,3%	76,7%						
- davon Vollzeit beschäftigt	12	36	25,0%	75,0%						
- davon Teilzeit beschäftigt	33	100	24,8%	75,2%						
- davon wissenschaftliche Mitarbeiter*innen FwN	10	30	25,0%	75,0%						
- davon aus Finanzhilfe finanziert	20	64	23,8%	76,2%						
- davon aus Drittmitteln + sonstigen Mitteln finanziert	25	72	25,8%	74,2%						
Anzahl der Promotionen (von 2020-2022)	18	43	29,5%	70,5%	40%	60%	35%	65%	40%	60%
Promovierende (eingeschriebene Promotionsstudierende im WiSe 2022/23)	24	51	32,0%	68,0%						
Anzahl der Habilitationen (von 2020-2022)	2	1	66,7%	33,3%						
Juniorprofessuren W1 (am 01.12.2022)	1	1	50,0%	50,0%						
Professuren C3/W2 (am 01.12.2022)	14	11	56,0%	44,0%						
Professuren C4/W3 (am 01.12.2022)	8	4	66,7%	33,3%						
Professuren gesamt (am 01.12.2022)	23	16	59,0%	41,0%	55%	45%	55%	45%	50%	50%
Neuberufungen Professuren im Jahr 2022	2	0	100,0%	0,0%						
- davon W3 Professuren	0	0	0,0%	0,0%						
Leitungspositionen: Stimmberechtigte Mitglieder des Dekanats (im SoSe 2023)	1	2	33,3%	66,7%						
Fachbereichsrat (stimmberechtigte Mitglieder) (im SoSe 2023)	6	7	46,2%	53,8%						

³³ Die Angaben zu den Zielvorgaben für die Jahre 2025 und 2028, sowie die Angaben zu den Leitungspositionen und dem Fachbereichsrat wurden durch die Fachbereiche ergänzt. Bei den Angaben zu den Leitungspositionen und den Fachbereichsratsmitgliedern handelt es sich um eine Momentaufnahme von Wahlämtern. Alle anderen Daten wurden der Meldung zur amtlichen Statistik, der Beschäftigtendatenbank und der Studierendenstatistik entnommen.

7.2 Bericht des Fachbereichs 2: Kulturwissenschaften und Ästhetische Kommunikation

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Studierenden

Studierende

(Studierendenstatistik Dez. 3, PDF)

Studiengänge	Studierende WiSe 2019/2020					Studierende WiSe 2022/2023						
	Σ	männl.	weibl.	% männl.	% weibl.	Σ	Σ ohne div./o.A.	männl.	weibl.	div./o.A.	% männl.	% weibl.
2-Fach Bachelor	2.276,5	775,5	1.501,0	34,1%	65,9%	2.298,5	2.295,5	796,5	1.499,0	3,0	34,7%	65,3%
2-Fach Master (viersemestrig)	869,0	197,0	672,0	22,7%	77,3%	874,0	874,0	207,0	667,0	0,0	23,7%	76,3%
Erweiterungsstudium LGHR	9,0	3,5	5,5	38,9%	61,1%	11,0	11,0	4,5	6,5	0,0	40,9%	59,1%
Erziehungswissenschaften BA	446,0	75,0	371,0	16,8%	83,2%	339,0	339,0	73,0	266,0	0,0	21,5%	78,5%
Erziehungswissenschaften MA	187,0	18,0	169,0	9,6%	90,4%	155,0	155,0	13,0	142,0	0,0	8,4%	91,6%
Sozial- und Organisationspädagogik BA	502,0	89,0	413,0	17,7%	82,3%	410,0	408,0	73,0	335,0	2,0	17,9%	82,1%
Sozial- und Organisationspädagogik MA	148,0	11,0	137,0	7,4%	92,6%	143,0	143,0	16,0	127,0	0,0	11,2%	88,8%
Soziale Dienste MA						13,0	13,0	3,0	10,0	0,0	23,1%	76,9%
Psychologie BSc	324,0	47,0	277,0	14,5%	85,5%	393,0	390,0	68,0	322,0	3,0	17,4%	82,6%
Psychologie MSc	206,0	26,0	180,0	12,6%	87,4%	114,0	114,0	15,0	99,0	0,0	13,2%	86,8%
Psychologie KLIPPS MSc						53,0	53,0	6,0	47,0	0,0	11,3%	88,7%
Sportwissenschaft SGLL MSc						39,0	39,0	20,0	19,0	0,0	51,3%	48,7%
Philosophie-Künste-Medien BA	161,0	54,0	107,0	33,5%	66,5%	113,0	113,0	41,0	72,0	0,0	36,3%	63,7%
Philosophie und Künste interkulturell MA	36,0	15,0	21,0	41,7%	58,3%	41,0	41,0	17,0	24,0	0,0	41,5%	58,5%
Kulturwissenschaften und künstlerische Praxis BA*	465,0	88,0	377,0	18,9%	81,1%	400,0	389,0	72,0	317,0	11,0	18,5%	81,5%
Kulturvermittlung MA	112,0	17,0	95,0	15,2%	84,8%	123,0	123,0	20,0	103,0	0,0	16,3%	83,7%
Literarisches Schreiben und Kulturjournalismus BA**	92,0	33,0	59,0	35,9%	64,1%	108,0	105,0	42,0	63,0	3,0	40,0%	60,0%
Literarisches Schreiben und Lektorieren MA	59,0	22,0	37,0	37,3%	62,7%	66,0	66,0	16,0	50,0	0,0	24,2%	75,8%
Szenische Künste BA	126,0	45,0	81,0	35,7%	64,3%	123,0	113,0	37,0	76,0	10,0	32,7%	67,3%
Inszenierung der Künste und Medien MA	102,0	17,0	85,0	16,7%	83,3%	90,0	88,0	17,0	71,0	2,0	19,3%	80,7%
Barrierefreie Kommunikation MA	25,0	2,0	23,0	8,0%	92,0%	67,0	67,0	10,0	57,0	0,0	14,9%	85,1%
Internationale Kommunikation und Übersetzen BA	465,0	60,0	405,0	12,9%	87,1%	411,0	410,0	72,0	338,0	1,0	17,6%	82,4%
Int. Fachkommunikation - Sprachen u. Technik MA	52,0	9,0	43,0	17,3%	82,7%	41,0	41,0	8,0	33,0	0,0	19,5%	80,5%
Internationales Informationsmanagement BA	401,0	114,0	287,0	28,4%	71,6%	298,0	297,0	96,0	201,0	1,0	32,3%	67,7%
IIM - Informationswissenschaften MA	79,0	11,0	68,0	13,9%	86,1%	60,0	60,0	11,0	49,0	0,0	18,3%	81,7%
IIM - Sprachwiss. u. interkult. Kommunikation MA	52,0	6,0	46,0	11,5%	88,5%	45,0	45,0	3,0	42,0	0,0	6,7%	93,3%
Deutsch als Zweitsprache/Fremdsprache MA	71,0	9,0	62,0	12,7%	87,3%	98,0	97,0	17,0	80,0	1,0	17,5%	82,5%
Medientext und Medienübersetzung MA	66,0	6,0	60,0	9,1%	90,9%	101,0	101,0	10,0	91,0	0,0	9,9%	90,1%
Informationsmanagement/-technologie BSc	223,0	163,0	60,0	73,1%	26,9%	220,0	219,0	164,0	55,0	1,0	74,9%	25,1%
Informationsmanagement/-technologie MSc	257,0	170,0	87,0	66,1%	33,9%	284,0	284,0	166,0	118,0	0,0	58,5%	41,5%
Umwelt, Naturschutz und Nachhaltigkeit MSc***	71,0	25,0	46,0	35,2%	64,8%	94,0	94,0	22,0	72,0	0,0	23,4%	76,6%
Wirtschaftsinformatik BSc	290,0	223,0	67,0	76,9%	23,1%	222,0	222,0	176,0	46,0	0,0	79,3%	20,7%
Wirtschaftsinformatik MSc	102,0	77,0	25,0	75,5%	24,5%	148,0	148,0	104,0	44,0	0,0	70,3%	29,7%
Auslaufende Studiengänge	92,0	34,0	58,0	37,0%	63,0%	11,0	11,0	4,0	7,0	0,0	36,4%	63,6%
Σ	8.366,5	2.442,0	5.924,5	29,2%	70,8%	8.006,5	7.968,5	2.420,0	5.548,5	38,0	30,4%	69,6%
Weiterbildende Studiengänge												
Inklusive Pädagogik und Kommunikation MA	29	3	26	10,3%	89,7%	30	30	3	27	0	10,0%	90,0%
Musik.Welt-Kult. Diversität i.d. musikalischen Bildung MA	51	30	21	58,8%	41,2%	59	59	33	26	0	55,9%	44,1%
Rechtspsychologie MSc						14	14	5	9	0	35,7%	64,3%
Promotion (ohne strukturierte Promotionsstudieng.)	231	88	143	38,1%	61,9%	208	206	71	135	2	34,5%	65,5%
Promotion (nur strukturierte Promotionsstudieng.)	20	2	18	10,0%	90,0%	5	5	1	4	0	20,0%	80,0%
Σ	8.698	2.565	6.133	29,5%	70,5%	8.323	8.283	2.533	5.750	40	30,6%	69,4%

Die in der Spalte „divers“ aufgeführten Zahlen sind nicht Teil der Gesamtsumme (Σ). Der prozentuale Anteil bezieht sich auf die Gesamtsumme plus Anzahl divers (Σ + div).

Die Studiengänge des Fachbereichs 2 weisen traditionell eine Frauenquote von ca. 60–90 % auf. Die männlichen Studierenden sind somit unterrepräsentiert. Der Fachbereich strebt ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Studierendenzahlen an. Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum hat sich das Geschlechterverhältnis in den einzelnen Studiengängen kaum verändert, sodass in nahezu allen Studiengängen weiterhin ein deutliches Übergewicht an weiblichen Studierenden vorliegt. Zu be-

rücksichtigen ist, dass aus Gründen der Vergleichbarkeit zum vorigen Berichtszeitraum, die prozentualen Anteile weiblicher und männlicher Studierender ohne die Anteile von Personen mit Geschlechtsangabe divers errechnet wurden. Der prozentuale Anteil an Personen mit Geschlechtsangabe divers bildet die Anteile an der Gesamtstudierendenzahl der jeweiligen Studiengänge ab.

Der Anteil weiblicher Studierender ist in der Hälfte der Studiengänge gestiegen. Die relativen Zuwächse an weiblichen Studierenden sind sowohl in zwei Bachelorstudiengängen, darunter Kulturwissenschaften und künstlerische Praxis mit einem Plus von 0,6 % sowie Szenische Künste mit einem Plus von 3,0 %, als auch in zwei Masterstudiengängen zu verzeichnen. Dabei weist der Masterstudiengang Literarisches Schreiben und Lektorieren mit einem Plus von 13,1 % insgesamt den größten relativen Zuwachs an weiblichen Studierenden auf; der anteilige Aufwuchs von 0,2 % im Masterstudiengang Philosophie und Künste liegt hingegen nur unwesentlich über dem Wert des letzten Berichtszeitraums.

Im Bachelorstudiengang Literarisches Schreiben und Kulturjournalismus konnte die Zahl männlicher Studierender anteilig um 4,1 % gesteigert werden, sodass in diesem Studiengang eine Verbesserung des Geschlechterverhältnisses von 40:60 erreicht werden konnte. Darüber hinaus ist der Anteil männlicher Studierender im Bachelorstudiengang Philosophie-Künste-Medien um 2,2 % sowie in den Masterstudiengängen Inszenierung der Künste und Medien um 2,6 % sowie Kulturvermittlung um 1,1 % leicht gestiegen.

Der Anteil Studierender mit Geschlechtsangabe divers am Fachbereich 2 wurde in diesem Berichtszeitraum zum zweiten Mal erfasst und ist von 0,1 % im Wintersemester 2019/2020 auf 2,5 % im Wintersemester 2022/2023 gestiegen, wodurch ein deutlicher Zuwachs zu verzeichnen ist. Insbesondere im Bachelorstudiengang Szenische Künste liegt der Anteil Studierender mit der Geschlechtsangabe divers mit 8,1 % deutlich über dem Durchschnitt von 2,5 % am Fachbereich 2.

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Beschäftigten

○ Professuren

Professuren	Gesamt	männlich	weiblich	Anteil weiblich
FB2 gesamt				
2019	16	10	6	37,5 %
2022	16	9	7	43,8 %
W1				
2019	2	1	1	50,0 %
2022	2	0	2	100,0 %
W2/C3				
2019	8	6	2	25,0 %

	2022	9	6	3	33,3 %
W3/C4					
	2019	6	3	3	50,0 %
	2022	5	3	2	40,0 %

Der Anteil der Professorinnen am Fachbereich 2 ist im Berichtszeitraum insgesamt von 37,5 % auf 43,8 % gestiegen. Die Zielvorgabe für das Jahr 2022 (45 %) wurde damit annähernd erfüllt. Im Jahr 2019 war eine W1-Professur männlich und eine weiblich besetzt; im Jahr 2022 waren beide Juniorprofessuren weiblich besetzt, wodurch der Anteil auf 100 % gestiegen ist. Dennoch ist zu berücksichtigen, dass bezogen auf die Juniorprofessuren keine Tenure-Track-Option zur Verfügung steht, sodass der Karriereanschluss qualifizierter weiblicher Juniorprofessorinnen nicht sichergestellt ist. Bei den W2-Professuren konnte der Frauenanteil von 25 % auf 33,3 % gesteigert werden. Demgegenüber ist der Frauenanteil in der Gruppe der W3-Professuren auf 40 % gesunken. Damit wird die langfristige Zielvorgabe von 50 % bei den W2-Professuren bislang noch nicht und bei den W1- sowie W3-Professuren nicht mehr erfüllt.

○ **Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Lehrkräfte f. b. A.**

	gesamt	männlich	weiblich	Anteil weiblich	
WM					
	2019	56	23	33	58,9 %
	2022	91	40	51	56,0 %
LfbA					
	2019	31	20	11	35,5 %
	2022	29	18	11	37,9 %

Die Gesamtzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen am Fachbereich 2 ist im Berichtszeitraum stark gestiegen. Dabei ist jedoch der Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen von 58,9 % auf 56,0 % etwas gesunken. Dagegen hat die Gesamtzahl der Lehrkräfte für besondere Aufgaben im Fachbereich 2 im Berichtszeitraum leicht verringert. Da die absolute Zahl weiblicher Lehrkräfte f. b. A. jedoch konstant geblieben ist, ist der Anteil weiblicher Lehrkräfte f. b. A. dadurch leicht auf 37,9 % gestiegen. Die Zielvorgabe für das Jahr 2022 (60 %) und damit auch die langfristige Zielvorgabe von 60 % wurde für den Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen nicht erfüllt.

Sowohl bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern als auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hat sich die Zahl der Stellen insgesamt erhöht. Im Zuge dessen hat sich der Anteil der Teilzeitstellen bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern von 47,8 % auf 67,5 % erhöht. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hat sich der Anteil der Teilzeitstellen von 87,9 % auf 84,3 % verringert.

	WM Befristung Männer				WM Befristung Frauen			
	Unbefr.	Befr.	Anteil unbefr.	Anteil befr.	Unbefr.	Befr.	Anteil unbefr.	Anteil befr.
2019	9	14	39,1 %	60,9 %	2	31	6,1 %	93,9 %
2022	25	15	62,5 %	37,5 %	14	37	27,5 %	72,5 %

Die Erhöhung der Stellen hat bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auch eine Verschiebung bei den unbefristeten und befristeten Verträgen zur Folge. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern stieg der Anteil der unbefristeten Verträge von 39,1 % auf 62,5 %. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist der Anteil von 6,1 % auf 27,5 % gestiegen. Die Zielvorgabe von 25 % unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen für das Jahr 2022 wurde damit erfüllt.

Bei den weiblichen Lehrkräften f. b. A. ist der Anteil der unbefristeten Stellen von 90,9 % auf 100 % gestiegen.

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei Promotionen und Habilitationen

○ Promotionen

Promotionen	Gesamt	männlich	weiblich	Anteil weiblich
2016–2019	28	13	15	54 %
2019–2022	56	24	32	57 %

Im Zeitraum 2019–2022 wurden am Fachbereich 2 insgesamt 56 Promotionen abgeschlossen, davon 32 von Frauen (57%). Insgesamt hat die Zahl der Promotionen gegenüber dem vorigen Berichtszeitraum deutlich zugenommen. Der Anteil der Promotionen von Frauen ist im Vergleich zum vorigen Berichtszeitraum etwas angestiegen.

○ Habilitationen

Habilitationen	Gesamt	männlich	weiblich	Anteil weiblich
2016–2019	3	2	1	33 %
2019–2022	1	0	1	100 %

Die Zahl der Habilitationen hat am Fachbereich 2 gegenüber dem vergangenen Berichtszeitraum abgenommen. Da insgesamt nur eine Habilitation von einer Frau abgeschlossen wurde, liegt ihr Anteil bei 100 %. Zu berücksichtigen ist, dass, bedingt durch die geringen Fallzahlen, die Zahlen keine statistische Aussagekraft besitzen.

Dokumentation gleichstellungsfördernder Maßnahmen

Am Fachbereich 2 sind Gleichstellungs-, Gender- und Diversity-Aspekte in allen Studiengängen und Fächern regelmäßig Bestandteil der Lehrveranstaltungen.

Die Umbenennung des Masterstudiengangs „Kulturvermittlung“ in „Kulturvermittlung, Kulturpolitik und Transformation im Kontext der Künste“ soll u. a. dazu beitragen, den Studiengang attraktiver für männliche Bewerber zu machen. Im Rahmen der Eignungsprüfung wurden gezielt männliche Studieninteressierte angesprochen und ermutigt, sich zu bewerben. Im Studiengangsmarketing sollen ferner weitere Strategien entwickelt werden, um gezielt männliche Studienbewerber anzusprechen.

Es wurden gezielt Master-Absolventinnen angesprochen und zur Promotion ermutigt. Eine Informationsveranstaltung für Master-Absolvent*innen wurde gemeinsam mit dem Graduiertenzentrum durchgeführt und seitens des Fachbereiches unterstützt. Eine Informationsveranstaltung, die sich gezielt an Frauen richtet, gab es bislang nicht, würde jedoch unterstützt.

Im Rahmen von Ausschreibungen und Bewerbungsverfahren um Mitarbeiter*innen-Stellen wurden weibliche Bewerber*innen gezielt angesprochen. Im Rahmen von Bewerbungsverfahren wurde Gleichstellung als ein zentrales Kriterium in Form von Fragen nach Gender- und Diversitykompetenzen an die Bewerber*innen in Entscheidungsprozesse mit einbezogen.

Veranstaltungen außerhalb der Lehre werden – wenn möglich – in Absprache mit der Fachschaft und Kolleg*innen mit Familienaufgaben (Kinder, Pflege) zeitlich so angeboten, dass eine Beteiligung möglich ist.

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereiches hat sich Studierenden als solche und in diesem Rahmen zugleich als Ansprechperson für von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt Betroffene vorgestellt.

Geplante Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

- Gezielte Ansprache männlicher Studienbewerber
- Monitoring der Promotionsanmeldungen im Hinblick auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis
- Gezielte Ansprache bzw. Ermutigung von MA-Absolventinnen zur Promotion; ggf. eine gezielte Infoveranstaltung zur Promotion speziell für Frauen
- Gezielte Motivation von Promovendinnen zur Habilitation, gezielte Werbung um weibliche Postdocs mit Habilitationswunsch
- Besonderer Fokus auf die Steigerung der Frauenquote bei Bewerbungen für Stellen und Professuren
- Im Rahmen des Möglichen besondere Motivation und Akquirierung von potentiellen Bewerberinnen.

Weitere (geplante) Maßnahmen

Aus dem Aktionstag trans* im Frühjahr 2023 ist die AG transfreundlicheres Studieren am Fachbereich 2 hervorgegangen. Die AG hat bislang, auf Grundlage des Leitfadens zur geschlechtergerechten Sprache der Universität, Empfehlungen zur Ansprache in Lehre und Forschung entwickelt. Weitere Schritte bezogen auf Website und Toilettensituation etc. sollen folgen.

Zukünftig soll fachbereichsweit ein Prozess zur Reflexion und Überprüfung der Lehre und hier insbesondere der Lehrformate im Feld der Praxis entwickelt werden, um Gleichstellungsaspekte und bspw. Schutz-Empfehlungen zur Durchführung im Sinne eines Code of Conduct vorzuschlagen.

Fachbereich 2 ³⁴

Wissenschaftliche Karrierestufen	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler				Zielvorgabe für 2025		Zielvorgabe für 2028		langfristige Zielvorgabe gemäß Gleichstellungsplan*	
	Anzahl		Anteil in %		in %		in %		in %	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (am 01.12.2022)	18	11	62,1%	37,9%						
- davon unbefristet beschäftigt	18	11	62,1%	37,9%						
- davon befristet beschäftigt	0	0	0,0%	0,0%						
Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen (am 01.12.2022)	22	40	35,5%	64,5%	45%	55%	40%	60%	40%	60%
- davon unbefristet beschäftigt	7	3	70,0%	30,0%	k.A.	k.A.	60%	40%	40%	60%
- davon befristet beschäftigt	15	37	28,8%	71,2%						
- davon Vollzeit beschäftigt	9	7	56,3%	43,8%						
- davon Teilzeit beschäftigt	13	33	28,3%	71,7%						
- davon wissenschaftliche Mitarbeiter*innen FwN	1	2	33,3%	66,7%						
- davon aus Finanzhilfe finanziert	10	12	45,5%	54,5%						
- davon aus Drittmitteln + sonstigen Mitteln finanziert	12	28	30,0%	70,0%						
Anzahl der Promotionen (von 2020-2022)	18	23	43,9%	56,1%	70%	30%	50%	50%	40%	60%
Promovierende (eingeschriebene Promotionsstudierende im WiSe 2022/23)	11	30	26,8%	73,2%						
Anzahl der Habilitationen (von 2020-2022)	0	1	0,0%	100,0%						
Juniorprofessuren W1 (am 01.12.2022)	0	2	0,0%	100,0%						
Professuren C3/W2 (am 01.12.2022)	6	3	66,7%	33,3%						
Professuren C4/W3 (am 01.12.2022)	3	2	60,0%	40,0%						
Professuren gesamt (am 01.12.2022)	9	7	56,3%	43,8%	65%	35%	50%	50%	50%	50%
Neuberufungen Professuren im Jahr 2022	0	0	0,0%	0,0%						
- davon W3 Professuren	0	0	0,0%	0,0%						
Leitungspositionen: Stimmberechtigte Mitglieder des Dekanats (im SoSe 2023) (im SoSe 2020)	3	0	100,0%	0,0%						
Fachbereichsrat (stimmberichtigte Mitglieder) (im SoSe 2023)	8	7	53,3%	46,7%						

³⁴ Die Angaben zu den Zielvorgaben für die Jahre 2025 und 2028, sowie die Angaben zu den Leitungspositionen und dem Fachbereichsrat wurden durch die Fachbereiche ergänzt. Bei den Angaben zu den Leitungspositionen und den Fachbereichsratsmitgliedern handelt es sich um eine Momentaufnahme von Wahlämtern. Alle anderen Daten wurden der Meldung zur amtlichen Statistik, der Beschäftigtdatenbank und der Studierendenstatistik entnommen.

7.3 Bericht des Fachbereichs 3: Sprach- und Informationswissenschaften

Im Folgenden wird über die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses der Studierenden, ProfessorInnen und MitarbeiterInnen im Zeitraum 2020-2022 berichtet.

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Studierenden

Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum gibt es nur geringe Änderungen. Die Studiengänge des Fachbereichs 3 sind stark linguistisch ausgerichtet und weisen einen Anteil von 66 bis 93 % weiblicher Studierender auf. Der Bachelorstudiengang *Internationale Kommunikation und Übersetzen* sowie die Masterstudiengänge *Internationale Fachkommunikation - Sprache und Technik (SuT)*, *Barrierefreie Kommunikation und Medientext und Medienübersetzung* zeigen mit 80 bis 90 % weiblicher Studierender ähnliche Verteilungen wie im vorherigen Berichtszeitraum (82-92%). Während der Anteil der männlichen Studierenden im laufenden Berichtszeitraum im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum im Bachelor *Internationales Informationsmanagement (IIM)* um 6% auf 34% und im Masterstudiengang *IIM-Informationswissenschaft* von 14 auf 18% angestiegen ist, sinkt der Anteil der männlichen Studierenden in dem Masterstudiengang *Internationales Informationsmanagement – Sprachwissenschaft und Interkulturelle Kommunikation* von 11,5 auf 6,7%. Der Anteil der Männer im Masterstudiengang *Deutsch als Zweitsprache/Deutsch als Fremdsprache* ist weiter leicht angestiegen (2016: 6%; 2019: 13%, 2022: 18%). Insgesamt liegen die Schwankungen im normalen Rahmen. Zu beachten ist, dass es sich bei einigen Studiengängen um sehr kleine Kohorten handelt.

Zu den Lehramtstudierenden konnte im vorherigen Berichtszeitraum eine positive Tendenz hinsichtlich der Gewinnung von männlichen Studierenden für den Zwei-Fächer--Bachelorstudiengang sowie den Zwei-Fächer-Masterstudiengang berichtet werden. Die Verteilung hat sich verstetigt, sodass inzwischen 34 % männliche Studierende im Zwei-Fächer-Bachelorstudiengang sowie 23% im Masterstudiengang eingeschrieben sind.

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Beschäftigten

○ Professuren

Bei gleichbleibender Anzahl an Professuren ist der Frauenanteil von 61 % im Berichtsjahr 2019 auf 56 % im Jahr 2022 gesunken. Hierbei ist aber anzumerken, dass eine Professur zum Stichtag vakant war und entsprechend vertreten wurde.

Der vorher männliche Juniorprofessor wurde in eine W2-Professur überführt. Dafür ist eine weibliche Juniorprofessorin hinzugekommen. Eine W2-Professorin wurde nach ihrem Weggang durch einen männlichen W2-Professor ersetzt. Ein in Ruhestand versetzter W3-Professor wurde durch eine W3-

Professorin ersetzt. Demnach nähert sich das Geschlechterverhältnis der bisherigen Zielvorgabe von 50% männlicher Professuren an. Mit Blick auf das Geschlechterverhältnis der anderen Statusgruppen zielt der Fachbereich für den kommenden Berichtszeitraum (2025) auf einen Frauenanteil von 60% (Kaskadenmodell).

- **Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Lehrkräfte f. b. A.**

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist der Frauenanteil leicht gesunken auf 73% (2019: 76%). Der Zielvorgabe (60% weibliche wissenschaftliche Mitarbeitende) ist der Fachbereich 3 demnach nähergekommen. Die Zielvorgabe gilt weiterhin. Der Anteil unbefristet beschäftigter Frauen ist erneut angestiegen, da zwei Mitarbeiterinnen entfristet wurden, die absolute Zahl liegt nun also bei 7 (vorher 5).

Die Anzahl an FWN-Stellen vergeben an Frauen ist im Vergleich zum Vorjahr stark gesunken (2022: 14 Stellen, davon 9 durch Frauen besetzt, 2019:19, davon 14 durch Frauen besetzt). Auffällig ist hierbei das vier der verbliebenen fünf FWN-Stellen in Vollzeit sind und diese ausschließlich durch Männer besetzt sind.

Der Fachbereich 3 hat 14 LfbA je 7 Frauen und Männer, davon sind 13 unbefristet und eine Frau befristet.

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei Promotionen und Habilitationen

- **Promotionen**

Insgesamt kann der Fachbereich im Berichtszeitraum 22 Promotionen vorweisen. 15 Promotionen wurden von Frauen und 7 von Männern abgelegt. Hier ist also eine starke Veränderung zum vorherigen Berichtszeitraum festzustellen (2019: 95% weibliche Promovierte). Insgesamt und im Vergleich zu den anderen Fachbereichen besteht Bedarf am Ausbau des Angebots an Promotionen. Derzeit sind 54 Promovierende des Fachbereichs 3 als eingeschriebene Promotionsstudierende erfasst (41 Frauen: 76%). Das Langfristziel (60% Frauen) ist allenfalls durch gezielte Werbung für eine wissenschaftliche Weiterqualifikation bei männlichen Absolventen zu erreichen.

- **Habilitationen**

Im Berichtszeitraum sind vier Habilitationen erfolgt, zwei von weiblichen Wissenschaftlerinnen und zwei von männlichen Wissenschaftlern.

Dokumentation gleichstellungsfördernder Maßnahmen

Im Bereich transparenter, strukturierter und formalisierter Verfahrensabläufe hat der Fachbereich 3 von dem Vorschlag Kenntnis genommen, Ausschreibungstexte auf die Integrierbarkeit von Geschlechterforschung zu prüfen. Aktivitäten aktuell besetzter Professuren in diesem Bereich sind unten dokumentiert; bei Ausschreibungen wird relativ zu den zu besetzenden Themenfeldern jeweils die Integrationsmöglichkeit solcher Themen geprüft.

Im Bereich personeller Maßnahmen wird, wo immer das möglich ist, promovierten Frauen Unterstützung bei der Weiterqualifikation (Habilitandinnen) oder der Beantragung von Forschungsprojekten angeboten. Solche Aufgaben werden von den Professuren je einzeln wahrgenommen.

Lehrende des FB 3 sind auf verschiedenen Ebenen an der Realisierung gleichstellungsfördernder Maßnahmen beteiligt:

- Betreuung von Promovierenden im Promotionskolleg „Gender und Bildung“
- Regelmäßige Seminare zu Gender-Themen (verschiedene Lehrende)
- Promotionsstipendien bzw. Promotionsabschlussstipendien für qualifizierte Kandidatinnen aus den Eigenmitteln der Professuren (mind. 2 Professuren)
- Mitwirkung am Boys' Day (mehrere Lehrende)
- Mitwirkung im Beirat des Prokarriere-Mentorings und bei der Auswahl der Kandidatinnen (1 Professur)

Geplante Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Die Auswahlkommissionen werden auf die Berücksichtigung von Genderaspekten ausdrücklich hingewiesen.

Einzelne Fächer werden gezielte Maßnahmen ergreifen, um bei Stellenbesetzungen oder im Hinblick auf Promotionsmöglichkeiten Kandidaten*innen vom jeweils unterrepräsentierten Geschlecht gezielt anzusprechen und zu fördern. So wird insbesondere das Promotionsinteresse sehr guter männlicher Absolventen gezielt zu fördern sein.

Fachbereich 3³⁵

Wissenschaftliche Karrierestufen	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler				Zielvorgabe für 2025		Zielvorgabe für 2028		langfristige Zielvorgabe gemäß Gleichstellungsplan*	
	Anzahl		Anteil in %		in %		in %		in %	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (am 01.12.2022)	7	7	50,0%	50,0%						
- davon unbefristet beschäftigt	7	6	53,8%	46,2%						
- davon befristet beschäftigt	0	1	0,0%	100,0%						
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (am 01.12.2022)	16	45	26,2%	73,8%	40%	60%	40%	60%	40%	60%
- davon unbefristet beschäftigt	3	7	30,0%	70,0%	40%	60%	40%	60%	40%	60%
- davon befristet beschäftigt	13	38	25,5%	74,5%						
- davon Vollzeit beschäftigt	12	17	41,4%	58,6%						
- davon Teilzeit beschäftigt	4	28	12,5%	87,5%						
- davon wissenschaftliche Mitarbeiter*innen FwN	5	9	35,7%	64,3%						
- davon aus Finanzhilfe finanziert	7	26	21,2%	78,8%						
- davon aus Drittmitteln + sonstigen Mitteln finanziert	9	19	32,1%	67,9%						
Anzahl der Promotionen (von 2020-2022)	7	15	31,8%	68,2%	40%	60%	40%	60%	40%	60%
Promovierende (eingeschriebene Promotionsstudierende im WiSe 2022/23)	11	33	25,0%	75,0%						
Anzahl der Habilitationen (von 2020-2022)	0	2	0,0%	100,0%						
Juniorprofessuren W1 (am 01.12.2022)	0	1	0,0%	100,0%						
Professuren C3/W2 (am 01.12.2022)	6	7	46,2%	53,8%						
Professuren C4/W3 (am 01.12.2022)	1	3	25,0%	75,0%						
Professuren gesamt (am 01.12.2022)	8	10	44,4%	55,6%	40%	60%	40%	60%	50%	50%
Neuberufungen Professuren im Jahr 2022	0	1	0,0%	100,0%						
- davon W3 Professuren	0	1	0,0%	100,0%						
Leitungspositionen: Stimmberechtigte Mitglieder des Dekanats (im SoSe 2023)	2	2	50,0%	50,0%						
Fachbereichsrat (stimmberechtigte Mitglieder) (im SoSe 2023)	3	10	23,1%	76,9%						

³⁵ Die Angaben zu den Zielvorgaben für die Jahre 2025 und 2028, sowie die Angaben zu den Leitungspositionen und dem Fachbereichsrat wurden durch die Fachbereiche ergänzt. Bei den Angaben zu den Leitungspositionen und den Fachbereichsratsmitgliedern handelt es sich um eine Momentaufnahme von Wahlämtern. Alle anderen Daten wurden der Meldung zur amtlichen Statistik, der Beschäftigtdatenbank und der Studierendenstatistik entnommen.

7.4 Bericht des Fachbereichs 4: Mathematik, Naturwissenschaften, Wirtschaft und Informatik

Berichtszeitraum 2020-2022

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Studierenden

Der Fachbereich 4 bündelt Studiengänge, die naturwissenschaftlich, mathematisch-informationstechnologisch und wirtschaftswissenschaftlich orientiert sind.

Der Frauenanteil im Bachelor-Studiengang Informationsmanagement und Informationstechnologie (IMIT) fluktuierte in den Vorberichtszeiträumen (2008-2010: 29,5%, 2011-2013: 36,8%, 2014-2017: 44,9%, WiSe 2019/20: 26,9%). Am Ende des aktuellen Berichtszeitraum (WiSe 2022/23) hat er sich bei 25,3% stabilisiert. Der Frauenanteil folgt damit in seiner Entwicklung dem Anteil der Erstsemesterstudierenden, der bis Mitte der 2010er-Jahre beständig in der Bandbreite 40 - 60% lag; in den Studienjahren 2014/15 und 2015/16 lag er mit 54% und 55% sogar oberhalb der Parität, danach wieder niedriger (WS 2016/17: 48,0%, WS 2017/18: 28,0%). Im Folgenden schwankte der Anteil zwischen 18 und 28%. Der Wert zum WiSe 2022/23 (36,8%) lässt wieder eine Aufwärtsbewegung vermuten. Für diese Entwicklungen sind eine Vielzahl von Erklärungen möglich, u.a. Veränderungen in der Zulassungsfreiheit bzw. -beschränkung, die Einführung der Studienvariante „Angewandte Informatik“ innerhalb der Bachelor- und Masterstudienprogramme ab WiSe 16/17, schwächere Sommersemestereinschreibungen, die bisher besonders frauenstark waren oder ggf. externe Gründe wie Veränderungen an den Studienprogrammen anderer Universitäten oder in der Schulsystemorganisation liegende Ursachen. (Zu geplanten Maßnahmen zur Ursachenklärung siehe Abschnitt „Geplante Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben“.)

Der Frauenanteil im Master-Studiengang IMIT lag in den beiden Vorberichtszeiträumen bei über 30% (WiSe 2016/17: 32,3%, WiSe 2019/20: 33,9%). Der aktuelle Wert zum WiSe 2022/23 liegt deutlich höher bei 41,5%. Der Frauenanteil unter den Master-Erstsemesterstudierenden IMIT unterstützt diese positive Entwicklung (30% im Studienjahr 2017/18, mehr als 35% im Studienjahr 2018/19, 47% im Studienjahr 2019/20 und 34,7% im WiSe 2022/23).

Im Wintersemester 2016/17 ist das International Master's Program in Data Analytics als Studienvariante des Masterstudiengangs IMIT sehr erfolgreich gestartet. Die Zahlen für dieses Masterprogramm sind derzeit in den Zahlen des Masterstudiengangs IMIT enthalten.

Der Frauenanteil im Bachelor-Studiengang Wirtschaftsinformatik lag im Vorbericht bei 26,9%, nachdem er in den Jahren davor bei rund 20% gelegen hatte. Im aktuellen Berichtszeitraum liegt der Frauenanteil nun wieder bei 20,7% (WiSe 2021/22). Der Frauenanteil bei den Erstsemesterstudierenden

lag bei 26 bis 29% (Studienjahre 2017/18 bis 2019/20). Im WiSe 2021/22 liegt er bei 15,2% so dass weiterhin kein Zuwachs zu erwarten ist.

Der Frauenanteil im Master-Studiengang Wirtschaftsinformatik lag noch im Studienjahr 2014/2015 bei niedrigen 16,4% und hat seitdem eine erfreulich positive Entwicklung genommen. War der Frauenanteil im Folgenden zunächst noch sehr stark fluktuierend, kann mittlerweile festgehalten werden, dass er sich über 25% etabliert hat (WiSe 2022/23: 29,7%). Unter den Erstsemestern im WiSe 2022/23 liegt er allerdings bei nur 10,5%, wird also voraussichtlich nicht noch weiter steigen.

In der Studienvariante „Umweltsicherung“ des polyvalenten Zwei-Fächer-Bachelorstudienganges betrug der Frauenanteil in den Vorberichtszeiträumen deutlich mehr als 60% (WiSe 2018/19: 66,7%, WiSe 2019/20: 65,9%). Im WiSe 2022/23 ist er auf 63,9% leicht gesunken. Er liegt damit weiterhin kontinuierlich im Bereich der Zielvorgabe. Das im vorherigen Bericht formulierte Ziel, die Zielvorgaben in diesem Bereich einzuhalten und nicht aufwachsen zu lassen, wurde somit erreicht.

Zur Studienvariante „Umweltsicherung“ gehört der konsekutive Masterstudiengang „Umwelt, Naturschutz und Nachhaltigkeitsbildung“ (Erstimmatrikulation WiSe 2014/15, ab WiSe 2020/21 „Umwelt, Naturschutz und Nachhaltigkeit“). Zum Ende des vorherigen Berichtszeitraum im WiSe 2019/20 lag der Frauenanteil bei 64,8% und damit im Bereich der Zielvorgabe. Zum WiSe 2022/23 hat sich dieser Wert auf 78,3% erhöht. Ziel im nachfolgenden Berichtszeitraum ist es daher, die Zielvorgaben in diesem Bereich wieder einzuhalten und den Anteil abschmelzen zu lassen.

Ab dem Wintersemester 2018/19 steht die Studienvariante „Wirtschaft plus“ des polyvalenten Zwei-Fächer-Bachelorstudienganges zur Verfügung. Für den aktuellen Berichtszeitraum sind nunmehr genügend belastbare Studierendenzahlen vorhanden, die eine Auswertung der Frauenquote zulassen. Diese beträgt im WiSe 2022/23 29,4%; bei den Erstsemestern 40,0%.

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Beschäftigten

o Professuren

Der Anteil der Professorinnen (W1, W2/C3, W3/C4) im Fachbereich 4 liegt zum Ende des Berichtszeitraums bei 16,7%. Dies entspricht einer geringen Abnahme im Vergleich zu 17,6% zum Ende des Vorberichtszeitraums, welche sich insgesamt durch das Hinzukommen einer männlichen Person (im W1-Bereich) ergibt. Im Detail ist die Frauenquote bei den W3/C4- und den W2/C3-Professuren von Vorberichtszeitraum zu aktuellem Zeitraum gleichgeblieben. Die Quote bei W1-Professuren liegt bei 0%.

Bei Betrachtung der Professuren ohne W1 liegt die Quote bei 18,8% (wie im letzten Berichtszeitraum) und damit über dem Anteil von 15,4% des vorletzten Berichts (WiSe 16/17).

Der Fachbereich legt bei Neu- und Wiederbesetzungen grundsätzlich großen Wert auf die Berücksichtigung von Frauen und die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren. So hat der Fachbereich auch einen Ruf an eine Frau ausgesprochen, der leider nicht angenommen wurde. Die Ruferteilung

an eine weitere Frau war beabsichtigt, konnte aber wegen der Annahme eines Konkurrenz-Rufs nicht abgeschlossen werden. Ungünstig ist für die Steigerung des Frauenanteils jedoch die Tatsache, dass im mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Bereich, der den Fachbereich 4 prägt, geeignete Bewerberinnen für Professuren tendenziell sehr viel schwerer zu finden sind als in anderen Fachgebieten. Laut Statistischem Bundesamt liegt der Professorinnen-Anteil in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften zum Jahresende 2022 bei 22,3%.ⁱ

- **Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Lehrkräfte f. b. A.**

Im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus ist der bisherige Frauenanteil von 40,7% der Beschäftigten (Kopfzahl) auf 34,6% (inkl. LfbA) gesunken. Der Frauenanteil in Teilzeitbeschäftigung betrug dabei 12,5%. Somit ist ca. jede dritte wissenschaftliche Mitarbeiterin in Teilzeit beschäftigt. Die Zielvorgabe für Mitarbeiterinnen im Bereich wiMi und LfbA ist damit leicht unterschritten.

Der Fachbereich 4 legt bei den wissenschaftlichen Beschäftigten großen Wert auf die Erfüllung der Zielvorgabe und weist in diesem Zusammenhang auf die bereits bei den Professuren angesprochene, dem mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Bereich innewohnende Problematik der Bewerberinnenlage hin. Es ist daher zu bemerken, dass der Anteil der Mitarbeiterinnen mit 34,6% dennoch deutlich über dem kumulierten Anteil der Frauen (30,2% im WiSe 2022/23) in den IT-orientierten Studiengängen des Fachbereiches 4, die die kopfzahlenmäßig stärksten sind, liegt. Es findet insofern eine gute Ausschöpfung der (Nachwuchs-)Bewerberinnenlage statt, mit einer überdurchschnittlichen Berücksichtigung weiblicher Bewerber. Weiterhin sei erwähnt, dass laut Statistischem Bundesamt der Frauenanteil am wissenschaftlichen Hochschulpersonal in Deutschland zum Jahresende 41,6% betrugⁱⁱ, der Fachbereich 4 also trotz relativ schwieriger Personalgewinnungslage in den MINT-Fächer nur etwas unter dem Durchschnitt der deutschen Hochschulen über alle Fächer liegt.

Zum Themenkomplex Entfristung im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen liegen folgende Zahlen vor: Bei den männlichen wissenschaftlichen Mitarbeitern im Fachbereich liegt die Befristungsquote bei 81,1% (inkl. LfbA, ohne Dekanat; 76,0% im Vorberichtszeitraum), bei den weiblichen Mitarbeiterinnen bei 84,2% (inkl. LfbA; 88,6% im Vorberichtszeitraum). Es ist also bei der Entfristung von Mitarbeiter*innen ein Rückgang sowohl bei Männern als auch Frauen zu erkennen. Zudem sind die Entfristungszahlen bei Frauen relativ noch steigerungsfähig. (Siehe dazu auch Abschnitt „Geplante Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben“.)

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei Promotionen und Habilitationen

○ Promotionen

Im Zeitraum 2020 bis 2022 wurden vom Fachbereich 4 31 Personen promoviert, davon 20 Frauen (64,5%), was deutlich über den Zahlen des vorherigen Berichtes (45%) und ebenfalls über dem Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (35,1%, s. o.) liegt. Es findet daher eine nennenswerte Förderung des Potentials von Nachwuchswissenschaftlerinnen statt.

○ Habilitationen

Es erfolgten im Berichtszeitraum zwei Habilitationen am Fachbereich 4. Das Geschlechterverhältnis bei den Habilitationen war dabei ausgeglichen, es betrug 1w/1m.

Dokumentation gleichstellungsfördernder Maßnahmen

Der Fachbereich 4 verzeichnet in seinen grundständigen Studiengängen im Bereich IT eine grundsätzlich positive Entwicklung in Bezug auf die Zahl weiblicher Studierender. Zur Einordnung hierfür seien die für diesen Fächerbereich üblichen Zahlen zu berücksichtigen, die laut Statistischem Bundesamt im WiSe 2022/23 bundesweit in Studiengängen der Informatik 19,5% und der Wirtschaftsinformatik 21,7% betragen.ⁱⁱⁱ

Beide IT-Studienprogramme liegen teils sehr weit (IMIT Bachelor 36,8% und IMIT Master 41,5% statt 19,5%) über den bundesweiten Zahlen, was den bisher erzielten Erfolg der gleichstellungsthematisierenden Werbemaßnahmen für Studieninteressierte des Fachbereichs 4 zeigt. Mit der Verzahnung von IT-orientierten mit informationswissenschaftlichen Lehr- und Forschungsinhalten stellen die Studiengänge für weibliche Studierende ein nachhaltig attraktives Angebot dar.

Selbstverständlich arbeitet der Fachbereich 4 auch weiterhin an der Erhöhung der Attraktivität der Studiengänge für weibliche Studierende. Gender- und Diversity-Aspekte werden dabei, wo immer möglich, in das Studium mit einbezogen.

Bei der Besetzung von wissenschaftlichen Stellen wird zudem versucht, Frauen gezielt auf die Ausschreibungen aufmerksam zu machen, wobei insbesondere auch persönliche Kontakte genutzt werden. Bei zu besetzenden Stellen wird intensiv geprüft, ob geeignete weibliche Kandidatinnen zur Verfügung stehen.

In den Bereichen der Umweltstudiengänge liegt der Anteil von Studentinnen mittlerweile oberhalb von 60%. Diese Entwicklung ist unter Gleichstellungsaspekten sehr positiv, allerdings ist die Langzeitwirkung zu beobachten und zu kontrollieren, um eine Chancengleichheit zu gewährleisten.

Der Fachbereich hat weiterhin an Maßnahmen wie z. B. dem Zukunftstag für Mädchen und Jungen – und dort komplementär dem Fachbereichsprofil entsprechend vor allem dem Teilbereich „Girls´ Day“ – teilgenommen und interessierten Mädchen damit Einblick in den Universitätsalltag gegeben, um „Berührungängste“ zum naturwissenschaftlich-technisch-mathematisch-informatischen Bereich abzubauen. In (Schul-)Informationsveranstaltungen wurde explizit auf das Thema „Frauen in den MINT-/IT-Fächern“ eingegangen, um weibliche Studieninteressierte für das Thema zu sensibilisieren, Stereotype in Bezug auf das Fachgebiet zu hinterfragen und Eingangshürden abzubauen. Gleichzeitig wird besonderes Augenmerk daraufgelegt, die Mitwirkung von weiblichen „Role Models“ in diesen Veranstaltungen sicherzustellen. Dies gelingt durchweg durch die Präsentation erfolgreicher Studentinnen und Absolventinnen und in vielen Fällen auch durch Absolventinnen in persona.

Bereits seit 2012 engagiert sich der Fachbereich 4 der Universität Hildesheim im Rahmen des „Niedersachsen-Technikums“. Dies ist ein Projekt für (Fach-)Abiturientinnen, die Interesse im MINT-Bereich haben und sich noch nicht sicher sind, ob ein Studium in diesem Bereich das Richtige für sie ist. Das Niedersachsen-Technikum sieht vor, über sechs Monate an einer Hochschule oder Universität zu studieren und gleichzeitig in einem Unternehmen zu arbeiten. Dabei kann erlernt werden, wie das Studium aufgebaut ist und wie der Arbeitsalltag einer Ingenieurin, Mathematikerin, Informatikerin oder Naturwissenschaftlerin aussehen kann. Nachdem das Projekt zunächst aus eigenen Mitteln des Fachbereichs 4 finanziert wurde, gelang im Vorberichtszeitraum die Akquise von Mitteln seitens des MWK. Seitdem wird das Projekt primär durch die Arbeitsgruppen „Chemie“ und „Betriebswirtschaft und Operations Research“ betreut.

Seit dem SoSe 2020 beteiligt sich das Institut für Betriebswirtschaft und Wirtschaftsinformatik am Projekt „Business4School“, das von der Landeschulverwaltung empfohlen wird. Business4school hat zum Ziel, Schüler*innen der Jahrgangsstufen 10 bis 13 auf freiwilliger Basis wirtschaftliches Grundwissen zu vermitteln. Hierzu wird ein einheitliches 4-semesteriges Curriculum verwendet, das von den Dozentinnen und Dozenten an den unterschiedlichen Universitäten entsprechend der dortigen Schwerpunkte ausgefüllt werden kann. Die Teilnahme ist für die Schüler *innen kostenlos. Die Finanzierung erfolgt durch Spenden von Unternehmen und Unternehmensverbänden. Mit dem Programm sollen die vielfältigen Facetten der Betriebswirtschaft in der modernen Welt aufgezeigt werden. Wichtig ist dabei insbesondere auch jeweils die unternehmerische Perspektive. Zu diesem Zweck werden Tandem-Vorträge gebildet, die von einem/einer Vortragenden aus der Universität und einem/einer Vortragenden aus der Praxis gehalten werden. Bei den Vortragenden wird insbesondere darauf geachtet, dass weibliche „Role Models“ mitwirken.

Aufgrund der sehr guten Annahme des Projektes Business4school in Hildesheim (stabil 50 Teilnehmer*innen) wurde das Projekt im SoSe 2022 und WS 2022/23 durch ein paralleles Programm ergänzt. „It4school“ richtet sich ebenfalls an Schüler*innen der Jahrgänge 10 bis 13. Zu den Oberthemen der beiden Semester „IT-Systeme gestalten“ und „Mensch und IT“ werden auch hier Vorträge und Work-

shops angeboten. Im Rahmen von Tandemvorträgen (Universitätsvertreter*innen und Praxispartner*innen), die einmal im Monat stattfinden, werden Grundlagen zur Entwicklung von IT-Systemen bzw. zu gesellschaftlichen Auswirkungen des Einsatzes von IT-Systemens präsentiert. Hierbei kommen auch interaktive Elemente zum Einsatz, welche die Teilnehmer*innen als Teams in die Entwicklung der Inhalte einbinden.

Das Institut für Betriebswirtschaft und Wirtschaftsinformatik führte von 2017 bis 2020 das BMBF-geförderte Projekt „Entwicklung eines virtuellen IT-Berufs- und Studieninformationsangebots für Frauen (BeSt F:IT)“ durch. Hierbei ging es explizit darum, mehr Schülerinnen für IT-Berufe und IT-Studiengänge zu begeistern.

Das Projekt "Upgrade IT-Wissen Transfer- und Austauschnetz für den Digitalen Wandel" wurde von den Instituten „Informatik“ sowie „Betriebswirtschaft und Wirtschaftsinformatik“ von 2019 bis 2021 durchgeführt. Die Förderung der Gleichstellung ist ein zentrales Ziel des Projektes. Daher wurden z. B. Frauen, die ihre Karriereoptionen durch IT-Wissen ergänzen wollen, als Zielgruppe definiert, denn in vielen IT-Bereichen sind Frauen auch heute noch unterrepräsentiert. Nicht selten basieren diese Asymmetrien auf fehlerhaften Erwartungen an Berufsfelder in der IT. Aufgaben in der IT sind heute regelmäßig kommunikativ und kreativ und haben das Potenzial, Frauen und Männer in gleicher Weise anzusprechen. Durch Korrekturen in der Wahrnehmung der IT-Berufe ebenso wie weitere Verbesserungen, z. B. zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sollten Wirtschaft und Bildungseinrichtungen darauf hinwirken, Frauen zunehmend für den IT-Bereich (zurück) zu gewinnen. Qualifikationsmöglichkeiten auch nach dem Studium – wie sie durch das Projekt realisiert wurden – sind eine Voraussetzung, um das Ziel des Fachkräftebündnisses, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu verbessern, voranzubringen.

In der Zeit von 2020 bis 2022 wurde das Projekt ProXLab (www.pro-x-lab.de) gefördert. Ziel des Projektes ProXLab waren der Aufbau, die Erprobung und die Verstetigung eines Plattformökosystems, durch das IT-Studierende, IT-Absolventinnen und -Absolventen und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus der Region in die Lage versetzt werden, in einen verstärkten Informations- und Wissensaustausch zu Themen der Digitalisierung zu treten. Die Angebote des ProX Labs richten sich an Menschen aller Geschlechter und sie sind grundsätzlich so konzipiert, dass Frauen in gleicher oder besonderer Weise angesprochen werden. Die Projektausführung wurde von Abteilungen „Informationssysteme und Unternehmensmodellierung“ (ISUM) und „Betriebswirtschaft und Operations Research“ (BWOR) des Instituts für Betriebswirtschaft und Wirtschaftsinformatik verantwortet.

Des Weiteren ist das Projekt „Frauen in den MINT-Fächern“ zu nennen, welches durch das Professorinnen-Programm II gefördert und bis Anfang 2020 verlängert wurde. Nach einer längeren Pause wurde das Projekt aus Mitteln des Professorinnen-Programms III im Februar 2022, mit einer Laufzeit bis September 2025, neu gestartet. Die Projektleitung lag bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Dr. Silvia Lange; die Projektkoordination übernahm, nach Charlotte Schiller (bis 2020), Liliane Triebel.

Ab 2022 galten als übergeordnete Projektziele die Erhöhung der Zahl weiblicher Studierender in den MINT-Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (insb. IT-Fächer), die Steigerung der Sichtbarkeit der Uni Hildesheim für MINT-interessierte Schülerinnen und Frauen in MINT sowie die Verbesserung der Studienbedingungen für MINT-Studentinnen. Mit dem Neustart des Projektes wurde auch die Kooperation des Gleichstellungsbüros mit dem Fachbereich 4 erfolgreich weitergeführt. So stand im ersten Jahr nach dem Projektneustart die inhaltliche Schwerpunktsetzung sowie konzeptionelle Planung von möglichen Maßnahmen im Fokus, die im weiteren Projektverlauf Struktur geben sollen.

Geplante Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Die bisher durchgeführten und zuvor erwähnten Maßnahmen werden selbstverständlich im Rahmen des Möglichen weiter durchgeführt, idealerweise ausgebaut. Einige der Projekte, die im Kapitel „Dokumentation gleichstellungsfördernder Maßnahmen“ detailliert vorgestellt wurden, haben eine Laufzeit, die über den aktuellen Berichtszeitraum hinausgeht und werden aus diesem Grund hier i.d.R. nicht nochmals explizit aufgegriffen.

Es ist dem Fachbereich, im Gegensatz zu vielen anderen Standorten gelungen, auch in den informatiknahen Studiengängen signifikante Frauenanteile zu erreichen. Für die weitere Entwicklung gilt es hierbei den erreichten Vorsprung gegenüber vielen anderen Standorten in Bezug auf den Frauenanteil zu konsolidieren. Dazu sollen insbesondere die gleichstellungsthematisierenden Werbemaßnahmen für Studieninteressierte des Fachbereichs selbstverständlich fortgesetzt und ggf. intensiviert werden.

Der geringe Rückgang der Frauenquote im Bachelor-Studiengang Wirtschaftsinformatik innerhalb des Berichtszeitraums wird vom Fachbereich 4 und den Studiengangsverantwortlichen aufmerksam beobachtet. Die Ursachen konnten bisher noch nicht vollständig geklärt werden. Der Fachbereich 4 wird daher zeitnah mit dem Studierendenzernat in Verbindung treten, um auf Basis der Bewerber-, Einschreiber- und Studierendendaten Möglichkeiten zu suchen, den Rückgang der Frauenquote im Rahmen einer Studienverlaufsanalyse zu analysieren und Handlungsempfehlungen für die Zukunft abzuleiten.

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

Im Bereich der Projekte sind für die Zukunft folgende Projekte besonders zu erwähnen: Im Rahmen des Niedersachsen-Technikums wurde ein Online-Workshop „Einstieg in Python mit Kara“ für die Kandidatinnen aller niedersächsischen Hochschulen angeboten. Im zweistündigen Termin konnten die Teilnehmerinnen spielerisch und kollaborativ Erfahrungen in der Softwareentwicklung sammeln. Hier-

zu wurden die Grundlagen objektorientierter Programmierung sowie die Grundlagen der Programmiersprache Python in Form einer Kompaktvorlesung vorgestellt. Anschließend wurden Programmieraufgaben in Kleingruppen gelöst, wobei ein Marienkäfer durch ein Labyrinth geleitet werden musste. Die Aufgaben wurden mit Hilfe von Sprach- und Videochatfunktionen bearbeitet. Jede Gruppenlösung wurde im Plenum vorgestellt und miteinander besprochen. Die gemeinsame Diskussion stellte sich als besonders wertvoll heraus, um die erlernten IT-Kompetenzen zu festigen.

Seit dem 01.10.2022 wird das Projekt ProXHybrid (als Folgeprojekt von ProXLab) für drei Jahre gefördert. ProXHybrid vernetzt IT-Studierende, Unternehmen und IT-Fachkräfte der Region Leine-Weser. Dabei werden im Rahmen von hybriden Formaten Arbeitgeber*innen mit IT-Studierenden und weiteren Zielgruppen in den Austausch gebracht. Des Weiteren werden Impulse für den Aufbau relevanter Kompetenzen für das Hybride Arbeiten gesetzt. Durch Befragungen von Unternehmen wird sichergestellt, dass die Maßnahmen an den regionalen Bedarfen für Schlüsselkompetenzen im Digitalen Wandel und für die Hybride Arbeitswelt ausgerichtet werden. Die verschiedenen Formate richten sich an Menschen aller Geschlechter. Insbesondere werden erfolgreiche Frauen im IT-Bereich gezielt in die Austausch- und Kompetenzerwerbsangebote eingebunden, um Vorteile heterogener Teams aufzuzeigen oder als Rollenmodelle zu dienen und somit insbesondere Studentinnen Karrierechancen und mögliche Entwicklungspfade erkennen zu lassen. Die Projektausführung übernehmen ISUM und BWOR des Instituts für Betriebswirtschaft und Wirtschaftsinformatik gemeinschaftlich.

Die Arbeitsgruppe für Informatikdidaktik hat einen Antrag in der BMBF-Richtlinie Mission MINT zusammen mit Partnern gestellt. Ziel des Projekts PIONIERIN („Programm zur Inspiration und Orientierung zum Informatikstudium für Schülerinnen“) soll sein, Schülerinnen ab 17 Jahren den Weg ins Informatikstudium zu bereiten, indem sie sich in Digital Fabrication Workshops mit Informatikinhalten auseinandersetzen, die eine Brücke zu Kursen in der Studieneingangsphase bilden sollen. Damit sollen bereits motivierte, begeisterte Schülerinnen gestärkt werden und sie sollen ihr Wissen vertiefen und erweitern können. Bei Bewilligung des Projektes, über die zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch nicht entschieden war, erhoffen wir uns einen signifikanten Impact.

Aus eigenen Mitteln baut die Arbeitsgruppe für Informatikdidaktik derzeit ein Lehr-Lern-Labor Informatik auf, in dem auch Gleichstellungsangebote durchgeführt werden sollen. Neben Angeboten im Rahmen des Girls' Day sind hier mädchenförderspezifische Ferien-Workshops angedacht. Als besonders förderlich für die Stärkung des informatischen Selbstkonzepts haben sich Maßnahmen erwiesen, die die Informatik als kreative Disziplin aufzeigen, in der kollaborativ gearbeitet wird. In dem Lehr-Lern-Labor soll Informatik daher „be-greifbar“ gemacht werden, indem in ihm Projekte zur Mikrocontroller-Programmierung ebenso wie Digital Fabrication (bspw. über 3D-Druck) ermöglicht werden können.³⁶

³⁶ Datenbank GENESIS-Online, Tabelle 21341-0003. <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>

Fachbereich 4 ³⁷

Wissenschaftliche Karrierestufen	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler				Zielvorgabe für 2025		Zielvorgabe für 2028		langfristige Zielvorgabe gemäß Gleichstellungsplan*	
	Anzahl		Anteil in %		in %		in %		in %	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (am 01.12.2022)	1	2	33,3%	66,7%						
- davon unbefristet beschäftigt	1	2	33,3%	66,7%						
- davon befristet beschäftigt	0	0	0,0%	0,0%						
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (am 01.12.2022)	67	34	66,3%	33,7%	60%	40%	60%	40%	60%	40%
- davon unbefristet beschäftigt	11	2	84,6%	15,4%	80%	20%	80%	20%	60%	40%
- davon befristet beschäftigt	56	32	63,6%	36,4%						
- davon Vollzeit beschäftigt	51	22	69,9%	30,1%						
- davon Teilzeit beschäftigt	16	12	57,1%	42,9%						
- davon wissenschaftliche Mitarbeiter*innen FwN	16	8	66,7%	33,3%						
- davon aus Finanzhilfe finanziert	30	15	66,7%	33,3%						
- davon aus Drittmitteln + sonstigen Mitteln finanziert	37	19	66,1%	33,9%						
Anzahl der Promotionen (von 2020-2022)	11	9	55,0%	45,0%	60%	40%	60%	40%	60%	40%
Promovierende (eingeschriebene Promotionsstudierende im WiSe 2022/23)	25	23	52,1%	47,9%						
Anzahl der Habilitationen (von 2020-2022)	1	1	50,0%	50,0%						
Juniorprofessuren W1 (am 01.12.2022)	2	0	100,0%	0,0%						
Professuren C3/W2 (am 01.12.2022)	8	1	88,9%	11,1%						
Professuren C4/W3 (am 01.12.2022)	5	2	71,4%	28,6%						
Professuren gesamt (am 01.12.2022)	15	3	83,3%	16,7%	75%	25%	75%	25%	50%	50%
Neuberufungen Professuren im Jahr 2022	1	0	100,0%	0,0%						
- davon W3 Professuren	0	0	0,0%	0,0%						
Leitungspositionen: Stimmberechtigte Mitglieder des Dekanats (im SoSe 2023)	k.A.	k.A.								
Fachbereichsrat (stimmberechtigte Mitglieder) (im SoSe 2023)	k.A.	k.A.								

³⁷ Die Angaben zu den Zielvorgaben für die Jahre 2025 und 2028, sowie die Angaben zu den Leitungspositionen und dem Fachbereichsrat wurden durch die Fachbereiche ergänzt. Bei den Angaben zu den Leitungspositionen und den Fachbereichsratsmitgliedern handelt es sich um eine Momentaufnahme von Wahlämtern. Alle anderen Daten wurden der Meldung zur amtlichen Statistik, der Beschäftigtendatenbank und der Studierendenstatistik entnommen.

7.5 Bericht der Universitätsbibliothek

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Beschäftigten

a) Führungspositionen

Keine Veränderungen.

b) Beamtinnen und Beamte

- Beförderung einer Beamtin.
- Verbeamtung eines Mitarbeiters auf Probe.

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Sinne einer familiengerechten Hochschule:

- Fortsetzung der Arbeitszeitreduzierung einer Beamtin auf eigenen Wunsch nach Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit.

c) Tarifbeschäftigte

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Sinne einer familiengerechten Hochschule:

- Arbeitszeitreduzierungen bei Tarifbeschäftigten jeweils auf eigenen Wunsch
- kurzfristige Gewährung von Sonderurlaub aus familiären Gründen
- Arbeitszeitreduzierung nach Ende der Elternzeit auf eigenen Wunsch

d) Auszubildende

Im Rahmen der seit dem 01.08.2003 von der Universitätsbibliothek angebotenen dreijährigen Ausbildung zur/zum „Fachangestellten für Medien- und Informationsdienst – Fachrichtung Bibliothek“ wurde der Ausbildungsplatz zum ersten Mal mit einem Auszubildenden besetzt.

Berufliche Förderung/ Weiterqualifizierung

Unterstützung zweier Mitarbeiterinnen im Rahmen ihrer berufsbegleitenden Weiterqualifizierung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der UB nahmen an Veranstaltungen im Rahmen des Programms „Weiterbildung für alle“ der Universität Hildesheim und der HAWK sowie an Veranstaltungen des Fortbildungsprogramms der Gottfried Wilhelm Leibniz Bibliothek und des Gemeinsamen Bibliotheksverbunds sowie an Fachkongressen teil.

Dokumentation gleichstellungsfördernder Maßnahmen

Geplante Maßnahmen zur Förderung eines ausgewogenen Geschlechter-verhältnisses in den nächsten zwei Jahren

7.6 Bericht des Rechenzentrums

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Beschäftigten

a) Führungspositionen

Bei den Führungspositionen (nur eine Stelle im Rechenzentrum insgesamt) hat sich keine Änderung im Geschlechterverhältnis ergeben.

b) Beamtinnen und Beamte

Bei den Beamtinnen und Beamten hat sich keine Änderung im Geschlechterverhältnis ergeben. Von den vormals zwei Beamtenstellen besteht noch eine (die o.g. Führungsposition), welche durch einen Mann besetzt ist.

c) Tarifbeschäftigte

Bei den Tarifbeschäftigten hat sich keine Änderung im Geschlechterverhältnis ergeben. Es gibt nicht genug geeignete Bewerberinnen für IT-Berufe bei Stellen, die vom Rechenzentrum ausgeschrieben werden, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Seit Beginn des Jahres 2020 ist aber zum ersten Mal eine festangestellte Kollegin im Rechenzentrum – außerhalb des Verwaltungsdienstes – beschäftigt.

d) Auszubildende

Auch hier bewerben sich nur sehr wenige fachlich geeignete Kandidatinnen. Derzeit sind drei männliche Auszubildende im Rechenzentrum beschäftigt.

Berufliche Förderung/ Weiterqualifizierung

Hier sind aktuell keine geeigneten Maßnahmen möglich.

Dokumentation gleichstellungsfördernder Maßnahmen

Das fehlende Interesse seitens weiblicher Bewerberinnen auf IT-Berufe generell lässt sich nicht mit Maßnahmen von Seiten des Rechenzentrums beheben.

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

Bei Bewerbungen werden weiterhin geeignete Bewerberinnen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im IT-Bereich ist aber aufgrund von fehlenden Bewerberinnen nicht realistisch.

7.7 Bericht der zentralen Verwaltung

Der Bericht der zentralen Verwaltung zur Umsetzung des Gleichstellungsplans umfasst folgende Abteilungen: Universitätsleitung, Dezernate 1 bis 4, die Stabsstellen Hochschulentwicklung (mit den Bereichen Controlling, Qualitätsmanagement und Green Office), Friend- & Fundraising, Forschungsmanagement & -förderung, Gleichstellungsbüro, International Office, Kommunikation und Medien und die Zentrale Studienberatung.

Neben den in der zentralen Verwaltung angestellten Tarifbeschäftigten werden auch dort tätiges wissenschaftliches Personal und Beamt*innen berücksichtigt.

Insgesamt ist die Anzahl der Beschäftigten in der Verwaltung von 2019 zu 2022 um 2% (von 167 auf 170 Mitarbeiter*innen) gestiegen. Der Frauenanteil ist um gut einen Prozentpunkt von 65,3% auf 66,5% gestiegen.

In Bezug auf die befristeten Arbeitsverhältnisse bleiben die Werte weitestgehend konstant: bei den Männern befinden sich noch 11% in einem befristeten Arbeitsverhältnis (Steigerung um zwei Prozentpunkte), bei den Frauen sind es 17% (Rückgang um einen Prozentpunkt).

Beim Verhältnis der Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung ist ein Rückgang der Teilzeitbeschäftigung insgesamt zu verzeichnen. Dieser bezieht sich sowohl auf die Männer wie auch auf die Frauen. Weiterhin sind deutlich mehr Frauen in Teilzeit beschäftigt als Männer (57% der Frauen und nur 7% der Männer). Im Jahr 2019 waren es noch 19% der Männer (hier muss man auf die deutlich kleinere Fallzahl bei den Männern hinweisen: 11 Personen in 2019 und 4 Personen in 2022) und 62% der Frauen.

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Beschäftigten

Geschlechterverhältnis bei Führungspositionen

Die Leitung der zu Beginn genannten Abteilungen und Stabsstellen teilt sich folgendermaßen auf Männer und Frauen auf: 4 der 12 Abteilungen und Stabsstellen werden von einem Mann geführt und 8 von einer Frau. Daraus ergibt sich ein Anteil von Frauen in Leitungspositionen in der zentralen Verwaltung von 58%, was den Trend eines Anstiegs der letzten Jahre fortsetzt.³⁸

Geschlechterverhältnis bei Tätigkeiten der Besoldungs-/ Vergütungs-gruppe A 11 – 15 und E 11 – 15 TV-L

Insgesamt sind Frauen in diesen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen mit 70% vertreten, womit der Anteil seit 2019 um 3% gestiegen ist.

a) Beamtinnen und Beamte

In der zentralen Verwaltung werden insgesamt 6 Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen A11 - A15 beschäftigt, davon zwei Frauen. Im Jahr 2019 waren es insgesamt 4 Personen, darunter eine Frau.

b) Tarifbeschäftigte

Insgesamt ist der Frauenanteil in diesen Tarifgruppen mit 73% im Vergleich zu 2019 um 4% gestiegen. Nach wie vor sind Frauen dabei vornehmlich in der Vergütungsgruppe E13 überproportional vertreten (90%).

Geschlechterverhältnis bei Tätigkeiten der Besoldungs-/Vergütungsgruppe A 910 und E 2 – 10 TV-L

Insgesamt ist der Anteil von Frauen in diesen Vergütungsgruppen im Vergleich zu 2019 mit 65% konstant geblieben. In der Entgeltgruppe E6, in der größtenteils Frauen beschäftigt sind, konnte eine Reduzierung des Frauenanteils um 4% auf 82% verzeichnet werden.

³⁸ Es wurden die Ebenen der Dezernats- und Stabsstellenleitungen berücksichtigt. Die Bereichsleitungen wie z.B. im Controlling, Qualitätsmanagement und Green Office sind nicht mit in die Berechnung eingeflossen. Ein direkter Vergleich mit der Ausführung im letzten Gleichstellungsplans ist aufgrund der geänderten Organisationsstruktur nicht möglich.

Berufliche Förderung/ Weiterqualifizierung

In den Einheiten der zentralen Wissenschaftsadministration fand eine Vielzahl von Qualifizierungsmaßnahmen statt, die auch der Förderung von Frauen dienten. Dabei ist zwischen fachlichen Qualifizierungen in den einzelnen Dezernaten, Stabsstellen und zentralen Einrichtungen und übergreifenden Maßnahmen z.B. im Rahmen des Weiterbildungsprogramms nach Maß zu unterscheiden. Bei den übergreifenden Maßnahmen ging es häufig um Fragen der Teamentwicklung und des Coachings einzelner oder Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Dokumentation gleichstellungsfördernder Maßnahmen

Die transparente Darstellung der gleichstellungsbezogenen Daten durch das Gendercontrolling ist im Aufgabengebiet des Controllings mittlerweile verankert. Das Diversitycontrolling befindet sich hingegen im Aufbau. Es haben Gespräche mit unterschiedlichen Institutionen der Universität stattgefunden, um den Bedarf und das Vorliegen diversitätsbezogener Daten zu ermitteln. Unterschiedliche Daten aus dem Bereich Diversity liegen im Controlling grundsätzlich vor oder können erhoben werden. Anlassbezogen und unter strikter Wahrung datenschutzrechtlicher Vorgaben können hier Berichte zur Verfügung gestellt werden. Derzeit ist konkret die regelmäßige Erstellung eines Inklusionsberichtes in Vorbereitung.

Für die Bewerbung beim Professorinnenprogramm 2030 hat die Dokumentation gleichstellungsrelevanter Daten eine hohe Relevanz. Die Anforderungen können durch das Controlling bereits jetzt grundsätzlich erfüllt werden und voraussichtlich sind nur geringe Anpassungen erforderlich.

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

Der Frauenanteil in den Besoldungs-/Vergütungsgruppen A11/E11 bis A15/E15 und A7 bis A10 bzw. E2 bis E10 liegt weiterhin über 50 %. Dem Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses ist die Universität in den vergangenen Jahren nähergekommen, insb. auch beim Anteil von Frauen in Leitungspositionen. Zwei Punkte bleiben für alle Beschäftigte der zentralen Wissenschaftsadministration in den kommenden Jahren virulent: Erstens die Möglichkeit der Entfristung und die Bereitstellung von Dauerstellen unter den Rahmenbedingungen eines strukturellen Defizits und zweitens die inneruniversitäre Personalentwicklung im Hinblick auf einen spürbar wachsenden Fachkräftemangel.

8. Inkrafttreten

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