



Gleichstellungszukunftskonzept der Stiftung Universität Hildesheim

Verabschiedet durch den XXI Senat am 22.05.2019

Inhalt

1 Die Stiftung Universität Hildesheim	- 1 -
1.1 Gleichstellung der Geschlechter an der Universität Hildesheim.....	- 1 -
1.2 Ziele und Strategien.....	- 2 -
2 Analyse der Personalstruktur in ihrer Entwicklung	- 2 -
2.1 Professuren.....	- 3 -
2.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs	- 5 -
2.3 Studierende.....	- 6 -
2.4 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung.....	- 6 -
2.5 Stärken und Herausforderungen.....	- 7 -
3 Bilanzierung bisheriger Ansätze unter Berücksichtigung der Zielkategorien des PPP III	- 7 -
3.1 Frauenanteile auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen	- 7 -
3.1.1 Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	- 7 -
3.1.2 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	- 8 -
3.1.3 Förderung von Frauen in den MINT-Fächern und Förderung von Männern im Grundschullehramt	- 9 -
3.1.4 Stärken und Herausforderungen	- 10 -
3.2 Geschlechter- und familiengerechte Organisationskultur	- 10 -
3.2.1 Steigerung des Frauenanteils in den Gremien	- 10 -
3.2.2 Vereinbarkeit von Beruf/Studium mit Familienaufgaben	- 11 -
3.2.3 Schutz vor sexualisierter Diskriminierung.....	- 11 -
3.2.4 Stärken und Herausforderungen	- 11 -
3.3 Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung.....	- 11 -
3.3.1 Integration von Gender in die Lehre	- 11 -
3.3.2 Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung	- 11 -
3.3.3 Stärken und Herausforderungen	- 12 -
3.4 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung.....	- 12 -
3.4.1 Gleichstellungsstrukturen	- 12 -
3.4.2 Qualitätsmanagement.....	- 12 -
3.4.3 Gender-Controlling	- 13 -
3.4.4 Stärken und Herausforderungen	- 13 -
4 Gleichstellungszukunftskonzept	- 13 -
4.1 Neue und bewährte Ziele und Strategien	- 13 -
4.2 Personal- und Karriereentwicklung.....	- 14 -
4.3 Kulturwandel	- 15 -
4.4 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung.....	- 16 -
4.5 Herausforderung: Geschlechtergerechte Ausgestaltung der Digitalisierung	- 16 -
5 Bewerbung der Stiftung Universität Hildesheim im Professorinnenprogramm III	- 17 -
6 Die wichtigsten Projekte und Maßnahmen im Überblick	- 18 -

Anlagen

1 Die Stiftung Universität Hildesheim

Die Stiftung Universität Hildesheim (im folgenden SUH) ist eine junge Universität. Sie ist aus der 1946 gegründeten Pädagogischen Hochschule Alfeld hervorgegangen, ist seit 1989 Universität und seit 2003 Stiftung öffentlichen Rechts, was ihre Handlungsspielräume erweitert hat.

Als Profiluniversität konzentriert sie sich in Forschung und Lehre auf die Bildungswissenschaften, die Kulturwissenschaften, die Informationswissenschaften und die Kommunikationswissenschaften, die Naturwissenschaften (vor allem im Kontext der Lehramtsausbildung) sowie Wirtschaft und Informatik. Damit liegt der Fokus in weiten Teilen auf Fächern, die traditionsgemäß einen hohen Anteil an weiblichen Studierenden aufweisen. Die Profilschwerpunkte spiegeln sich in den Fachbereichen (FB) Erziehungs- und Sozialwissenschaften (1), Kulturwissenschaften und ästhetische Kommunikation (2), Sprach- und Informationswissenschaften (3) und Naturwissenschaften, Mathematik, Wirtschaft und Informatik (4) wider, wobei die Lehramtsausbildung (Grund-, Haupt-, und Realschule) fachbereichsübergreifend organisiert und im Centrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung (CeLeB) gebündelt wird.

Die Universität insgesamt ist in den letzten Jahren kontinuierlich gewachsen. Seit dem Wintersemester 2007/08 bis heute ist die Anzahl der Studierenden von 4.700 auf 8.416 im WS 2018/19 gestiegen, davon sind 71% Frauen; die Zahl der Professuren hat sich von 50 im Jahr 2007 auf 90 im Jahr 2018 erhöht, davon sind 37 Professorinnen. Die Professuren verteilen sich unterschiedlich auf die FB: von den 90 Professuren entfallen 37 auf den FB 1, 18 auf FB 2, 18 auf FB 3 und 17 auf FB 4.¹

Damit einher geht die Weiterentwicklung und Schärfung des Profils, mit dem die SUH auf aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen reagiert, das sind vor allem die Entwicklung hin zu einer Migrationsgesellschaft und die Digitalisierung aller Lebensbereiche. Die Profilschärfung wird in den Universitätsentwicklungsplänen Minerva 2020 sowie seiner Ergänzung, Minerva 2025, formuliert und präzisiert. Die Themen Gleichstellung und Diversität sind integraler Bestandteil beider Entwicklungspläne² – in Minerva 2020 mit einem eigenen Kapitel und in Minerva 2025 als Querschnittsthema. In letzterem wird Gleichstellung auf die neu formulierten Leitthemen der SUH bezogen: Das sind Bildung, Kultur, Diversität und Digitalisierung. Aussagen zur zukünftigen Ausgestaltung der Gleichstellungspolitik finden sich zudem im Kapitel Bilanz und Ausblick. Darüber hinaus positioniert sich die SUH immer mehr im globalen Kontext und hat 2016 *Leitlinien zur Internationalisierung der Stiftung Universität Hildesheim* entwickelt, die diese als strategische Aufgabe für Forschung, Lehre, Studium und Verwaltung definieren. Konkret manifestiert sich die Entwicklung und Schärfung des Profils in der Akkreditierung neuer Masterstudiengänge bzw. der Einrichtung von internationalen Studienvarianten wie z.B. Data Analytics sowie in der Gründung des Zentrums für Bildungsintegration mit der Professur für Diversity Education, der Einrichtung einer Forschungsstelle für leichte Sprache, der Neugründung des Zentrums für Geschlechterforschung sowie des Zentrums für Digitalen Wandel. Flankiert wird dieser Prozess durch die Ausgestaltung der SUH als geschlechter- und familiengerechte Hochschule.

Eine permanente Herausforderung stellt ein strukturelles Defizit in der Grundfinanzierung dar, das zum einen der inhaltlichen Profilierung der Hochschule, zum anderen der Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen Grenzen setzt. Letzteres trifft insbesondere die Nachwuchswissenschaftler_innen, die überwiegend eine sehr hohe Lehrverpflichtung haben und häufig in Teilzeit arbeiten.

1.1 Gleichstellung der Geschlechter an der Universität Hildesheim

In der Präambel ihres Leitbilds hebt die SUH „die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie von Menschen unterschiedlicher sozialer, ethnischer und religiöser Herkunft“ als ein „besonderes Anliegen“ hervor.³ Diese Selbstverpflichtung auf die Gleichstellung der Geschlechter⁴ manifestierte sich in diversen Personalentwicklungsmaßnahmen (PE-Maßnahmen) für Nachwuchswissenschaftlerinnen und war Motivation für die Bewerbung im Professorinnenprogramm I (PP I). Mit der Teilnahme am PP I und II hat die Debatte über Ziele, Strategien und Inhalte der Gleichstellungsarbeit an der SUH sowohl an Breite als auch an Dynamik gewonnen, was generell zu einer noch stärkeren Sensibilisierung hinsichtlich des Themas geführt hat.⁵ Darüber hinaus konnten mit den zusätzlichen Gleichstellungsmitteln – die SUH hat im PP I zwei Regelprofessuren und im PP II drei Regelprofessuren geltend machen können – neue Gleichstellungsprojekte und Maßnahmen entwickelt werden, die die Gleichstellung der Geschlechter zu einem Profilerkmal der SUH gemacht und so auch die Akzeptanz für das Thema erhöht haben. Zu den neuen Förderformaten gehört z.B. das ProKarriere-Mentoring für Studentinnen und Absolventinnen mit und ohne Migrationshintergrund, ein Maßnahmenpaket zur Personalentwicklung von Wissenschaftlerinnen und

¹ Vgl. Anlage 1: Professuren nach Fachbereichen und Besoldungsgruppen 2017 und 2018.

² Vgl. Anlage 2: Minerva 2020 und Minerva 2025 (beide bilden gemeinsam den Universitätsentwicklungsplan).

³ Vgl. Anlage 3: Leitbild der SUH.

⁴ Die SUH geht von einer Vielzahl der Geschlechter aus und wird ihre Personalentwicklungsmaßnahmen aus Perspektive des Geschlechtes divers überdenken und neu konzeptualisieren.

⁵ Vgl. Anlage 4: Gleichstellungskonzept von 2008 und Dokumentation zum Gleichstellungskonzept von 2013.

Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie das interdisziplinäre Graduiertenkolleg Gender und Bildung. Wichtige gleichstellungspolitische Entwicklungen waren darüber hinaus die Etablierung und Verstetigung eines Gender-Controllings, die Reauditierung der SUH zur familiengerechten Hochschule und die Neugründung des Zentrums für Geschlechterforschung sowie die dauerhafte Besetzung der Professur Gender und Bildungskulturen.

Angesichts der teilweise prekären Arbeitssituation von Nachwuchswissenschaftler_innen hat die Hochschulleitung gemeinsam mit der Konferenz der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen, der Interessenvertretung des Mittelbaus, *Leitlinien Wissenschaft als Beruf attraktiv machen - Gute und faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den akademischen Mittelbau* (i. F. *Leitlinien*) erarbeitet.⁶ Darin zeigt die SUH Karriereoptionen für Nachwuchswissenschaftler_innen auf und verpflichtet sich hinsichtlich der Beschäftigungssituation auf über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende Standards, wobei Transparenz sowie Geschlechter- und Familiengerechtigkeit zentrale Kriterien sind. Der hohe Anspruch an die eigene Organisation in Sachen Gleichstellung manifestiert sich auch in der freiwilligen Orientierung an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, wenngleich die SUH noch nicht Mitglied ist.⁷ Die Verankerung von Gleichstellungsaspekten in den Steuerungsinstrumenten der Hochschule und des Landes, insbesondere in den Universitätsentwicklungsplänen *Minerva 2020* und *Minerva 2025* sowie den Zielvereinbarungen mit dem niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) wurde innerhalb der Laufzeit des PP I und II konsequent fortgesetzt⁸. Darüber hinaus übernimmt die SUH angesichts des Auslaufens der Förderung aus dem PP II im Juni 2019 und der noch ausstehenden Bewerbung im PP III zunächst zwischenzeitlich die Finanzierung eines Großteils der im Kontext des PP I und II initiierten neuen Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte in Höhe von ca. 305.000 Euro p.a. Dazu kommt die Weiterfinanzierung von bereits vor den PP I und II implementierten Gleichstellungsprojekten und -maßnahmen in Höhe von 140.000 Euro p.a. Die SUH stellt so ihre Bereitschaft zur nachhaltigen Verankerung von Gleichstellung unter Beweis⁹.

1.2 Ziele und Strategien

Auf Ebene der Personalstruktur hat die SUH sich bereits 2009 mit der dritten Fortschreibung des Gleichstellungsplans zum Ziel gesetzt, langfristig auf allen Qualifikationsstufen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Um dies zu realisieren, gilt es kurz- und mittelfristig, den Frauenanteil in wissenschaftlichen Spitzenpositionen zu erhöhen, den Frauenanteil an Nachwuchswissenschaftler_innen zu steigern und deren Arbeitsbedingungen zu verbessern (Themen sind diesbezüglich: Teilzeitarbeit, Befristung von Arbeitsverträgen, Höhe des Lehrdeputats) sowie Geschlechterstereotype abzubauen, um sich ausgeglichenen Frauen- und Männeranteilen in den einzelnen Studiengängen anzunähern.

Das Erreichen dieser Ziele und die nachhaltige Absicherung der Erfolge erfordert einen Kulturwandel hin zu einer geschlechter- und familiengerechten Hochschulkultur sowie die Verankerung von Kriterien der Geschlechter- und Familiengerechtigkeit in Prozessen und Strukturen der Hochschule. Die SUH kombiniert die Strategie der Frauenförderung mit dem Gendermainstreaming, um strukturelle Barrieren abzubauen und einen Kulturwandel zu ermöglichen und zu fördern. Die SUH vertritt ein intersektionales Gleichstellungsverständnis, was neben der Kategorie Geschlecht insbesondere die Kategorien Migrationshintergrund und familiäre Verantwortung in den Blick nimmt.

2 Analyse der Personalstruktur in ihrer Entwicklung

Wo immer sinnvoll und aufgrund der Verfügbarkeit der Daten möglich, soll der gesamte Förderzeitraum von P I und P II in den Blick genommen werden, der Fokus der Analyse liegt in der Regel auf den Jahren 2014 bis 2018.¹⁰

Zielvorgaben: Die SUH strebt ein paritätisches Geschlechterverhältnis auf allen Qualifikationsstufen an. Angesichts der überwiegend hohen Frauenanteile bei den Studierenden und Absolvent_innen orientiert sich die SUH mit ihren Zielvorgaben für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Promotionen jedoch an einem modifizierten Kaskadenmodell. Die Zielvorgaben für Frauenanteile liegen

⁶ Vgl. Anlage 5: Leitlinien Wissenschaft als Beruf attraktiv machen – Gute und faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den akademischen Mittelbau.

⁷ Vgl. Anlage 6: Zielvorgaben und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern – Sechste Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

⁸ Vgl. Anlage 7: Zielvereinbarung mit dem MWK 2019 – 2021.

⁹ Das Gesamtbudget der SUH betrug laut Jahresabschluss 2017 ca. 67 Millionen Euro.

¹⁰ Die Aussagen bewegen sich auf einer deskriptiven Ebene, es bleibt offen, ob sie aufgrund der geringen absoluten Zahlen statistisch signifikant sind.

- für Professorinnen hochschulweit bei 50%,¹¹
- für Nachwuchswissenschaftlerinnen in den FB, in denen Frauen über 50% der Absolventinnen stellen, bei 60%, das sind die FB 1-3,
- in FB, in denen sie weniger als 50% stellen, bei 40%, das gilt für FB 4.¹²

Das modifizierte Kaskadenmodell erlaubt es der Universität, Nachwuchswissenschaftlerinnen über die 50%-Marke hinaus zu fördern und deren Potential zu nutzen.

Umstrukturierung: Bei der Interpretation der Zahlen ist zu bedenken, dass sich im Jahr 2009 der FB 3 geteilt hat, wobei Fächer mit hohen Frauenanteilen in FB 3 verblieben und die von Männern präferierten MINT-Fächer in FB 4 gebündelt wurden. Gleichzeitig ist das große und frauenstarke Institut für Deutsche Sprache und Literatur von FB 2 zu FB 3 migriert. Diese Entwicklung der Organisationsstruktur hat tendenziell zu einer Erhöhung der Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen in FB 3 und zu einer Senkung in FB 2 geführt.

2.1 Professuren

Indikatoren: Frauenanteile, Neuberufungsquote, Gender Pay Gap

Der Frauenanteil an den Professuren an der SUH hat sich von 32% 2007 auf 41% Ende 2018 erhöht. Nach einem kontinuierlichen Anstieg auf 43% im Jahr 2015 bewegt er sich in den letzten Jahren um die 40%. Damit hat die SUH ihren hohen Frauenanteil gehalten und liegt immer noch deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 23% (2016)¹³, hat aber ihr selbstgesetztes Ziel einer nachhaltigen Annäherung an die 50% insgesamt noch nicht erreicht. Dies spiegelt sich auch im CEWS-Hochschulranking wider. Hier lag die SUH hinsichtlich ihres Frauenanteils an Professuren 2011 bis 2015 im Spitzenfeld und findet sich 2017 im Mittelfeld.¹⁴

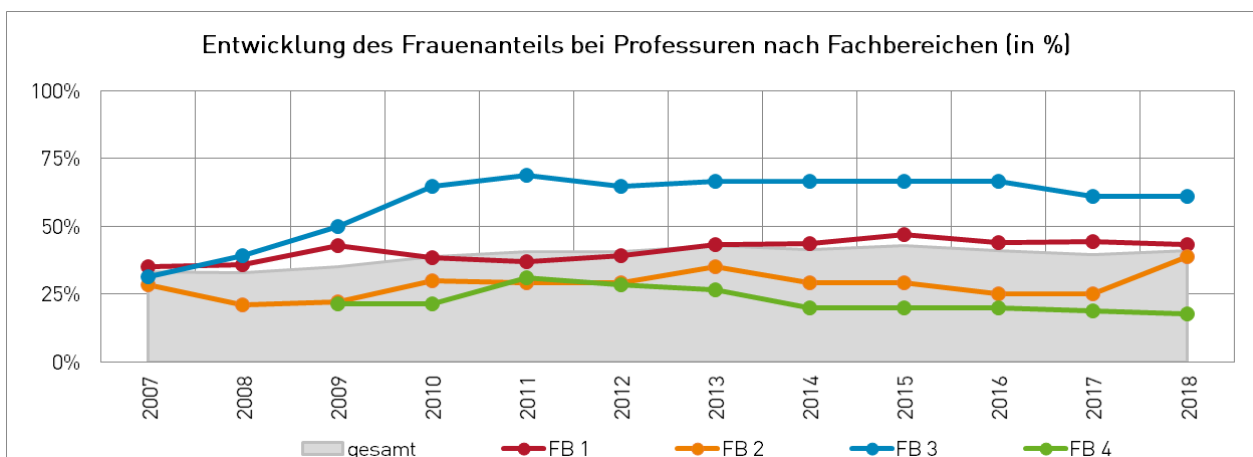


Abbildung 1: Frauenanteil Professuren nach Fachbereichen 2007-2018, (Quelle: Dezernat 1 SUH, Stichtag 01.12. des jeweiligen Jahres)

Differenziert nach FB betrachtet liegt der Frauenanteil im MINT FB 4 mit 18% über dem Bundesdurchschnitt von 14% in den MINT-Fächern und in den FB 1-3 mit 47% über dem bundesweiten Frauenanteil von 37% in den Fächergruppen Sprach-, Kultur- und Geisteswissenschaften.¹⁵

Analyse: Zu berücksichtigen ist, dass drei der vier Fachbereiche nur über jeweils maximal 18 Professuren verfügen, so dass einzelne Berufungen zu großen prozentualen Effekten führen. Der ungefähr gleichbleibende Frauenanteil seit 2015 erklärt sich u.a. durch die starke Präsenz von Wissenschaftlern in den Fächern, in denen Professuren zur Ausschreibung standen, darunter z.B. zwei Professuren in Katholischer Theologie, eine in Philosophie und eine in Rechtspsychologie. Positiv ist hervorzuheben, dass es dem FB 4 gelungen ist, eine Professorin (W3) für das Fach Betriebswirtschaft zu gewinnen.

Die Betrachtung differenziert nach Besoldungsgruppen zeigt: Der Frauenanteil an **W3/C4-Professuren** ist von 35% 2007 zunächst auf 29% im Jahr 2010 gefallen und dann kontinuierlich auf 38% im Jahr 2018

¹¹ Im Gleichstellungsplan geben die FB an, inwieweit sie sich innerhalb von drei Jahren dieser Vorgabe annähern wollen.

¹² Vgl. Anlage 6: Sechste Fortschreibung des Gleichstellungsplans, S.11.

¹³ Vgl. Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 22. Fortschreibung des Datenmaterials (2016/17) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen.

¹⁴ 2015 lag die SUH im Hochschulranking des CEWS insgesamt in der Spitzengruppe auf dem dritten Platz, konnte diesen aber aufgrund der zu geringen Anzahl an Juniorprofessuren und Habilitationen im Ranking 2017 nicht halten. Vgl. Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015, S. 10.

¹⁵ Vgl. Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung.

angestiegen. Der Frauenanteil an **W2-Professuren** ist von 29% im Jahr 2007 auf 46% 2016 gestiegen und liegt 2018 bei 44%. Der Frauenanteil an **W1 Professuren** ist von 50% 2007 auf 67% 2013 gestiegen und bis 2018 auf 33% zurückgegangen. Damit konnte in den vergangenen Jahren insbesondere der Frauenanteil an den W3/C4-Professuren erhöht werden.

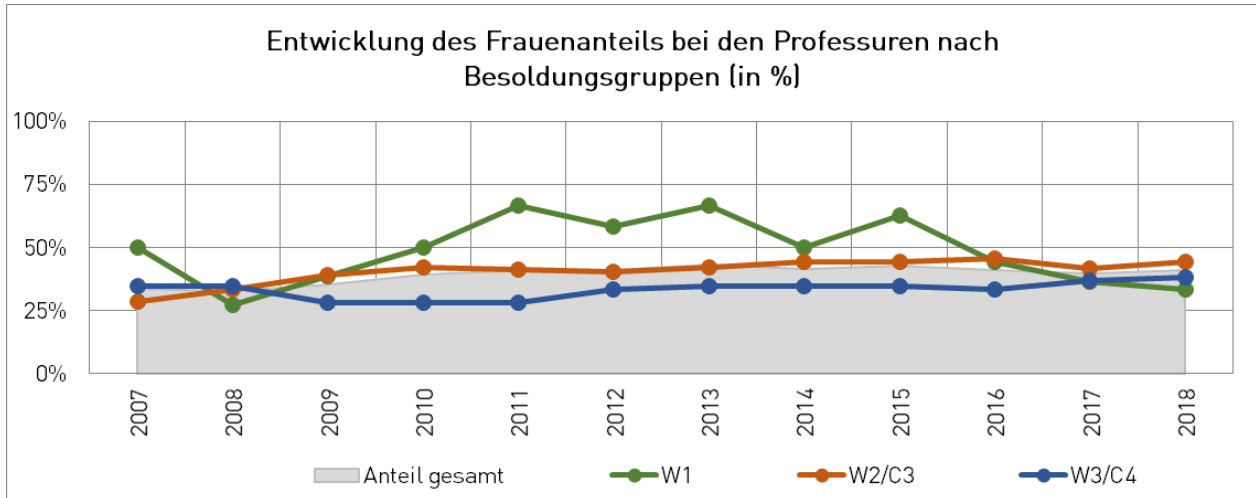


Abbildung 2: Frauenanteil Professuren nach Besoldungsgruppen 2007-2018, (Quelle: Dezernat 1 SUH, Stichtag 01.12. des jeweiligen Jahres)

Analyse: Bei den W3/C4-Professuren handelt es sich hier um eine sehr positive Entwicklung, da Frauen in der Regel auf den am höchsten dotierten Positionen am stärksten unterrepräsentiert sind. Während der Frauenanteil auf den W2-Professuren seit 2014 bei um die 44% stagniert, ist der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren seit 2013 deutlich gesunken. Dies liegt vor allem darin begründet, dass es der SUH gelungen ist, einen Großteil ihrer Juniorprofessorinnen zu halten. Seit 2007 hat sie sieben Juniorprofessorinnen auf W2 angehoben. Bei der Neubesetzung von Juniorprofessuren wurde der Auslegungsspielraum des § 30 (5) des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) hinsichtlich der Berücksichtigung von Kinderbetreuungszeiten bei der Berechnung von Vorbeschäftigungszeiten nicht immer voll ausgeschöpft. Kinderbetreuungszeiten sollen in Zukunft grundsätzlich analog zum WissZeitVG berücksichtigt werden. Darüber hinaus setzt sich die SUH ebenso wie die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen diesbezüglich für eine Novellierung im Sinne einer Präzisierung des § 30 (5) NHG ein. Die Novellierung wird noch 2020 erwartet. An der SUH sind Erstberufungen auf W2-Professuren unter Anwendung des § 28 (1) NHG in der Regel befristet.

Neuberufungsquote

Von 2008 bis 2011 wurden 40 Professuren neu besetzt, davon 20 mit Frauen, das ergibt eine Neuberufungsquote von 50%, die die SUH halten wollte. Von 2012 bis 2018 sind 51 Professuren neu besetzt worden, davon 23 mit Wissenschaftlerinnen, das bedeutet eine Neuberufungsquote von 45%, die knapp unter dem angestrebten Ziel von 50% liegt. Kritisch ist der kontinuierliche Rückgang der Neuberufungsquote seit 2015, wenngleich bei der Betrachtung die geringe Gesamtzahl zu berücksichtigen ist. Nichtsdestoweniger gilt es hier, eine Trendwende herbeizuführen (vgl. 4.2, Abschnitt Professuren).

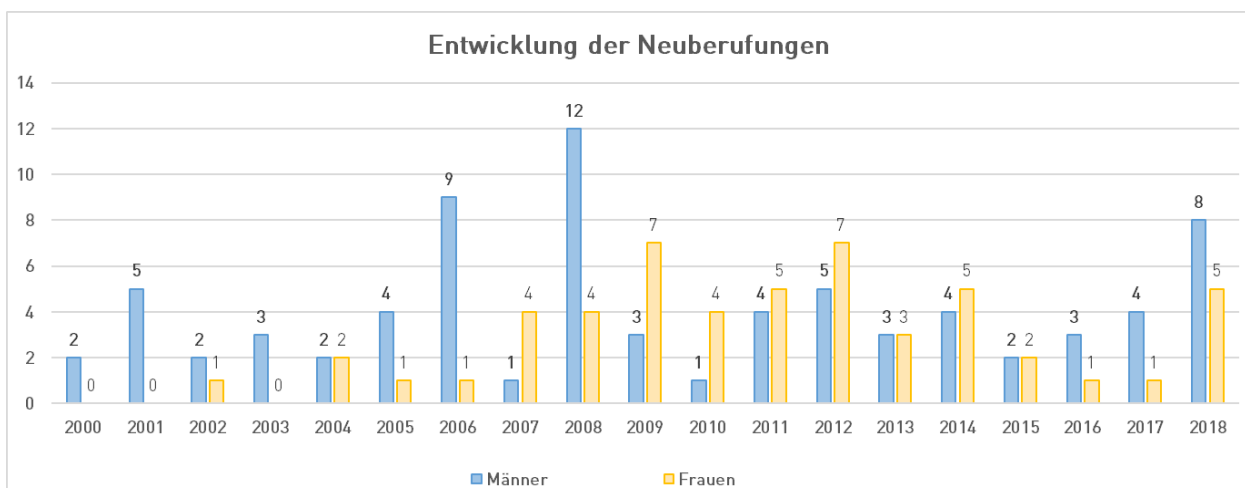


Abbildung 3: Frauen- und Männeranteil bei Neuberufungen 2000-2018 (Quelle: Statistik der SUH)

Gender Pay Gap: Während die Differenz bei der Vergabe von Leistungsbezügen an Professor_innen an der SUH nach der niedersächsischen Hochschul-Leistungsbezügeverordnung 2007 noch bei 450,- Euro für W2-Professuren und 176,- Euro für W3-Professuren zu Ungunsten von Professorinnen lag, hat sie sich 2017 auf 143,- Euro für W2-Professorinnen und 21,- Euro für W3-Professorinnen verringert, was auf eine kontinuierliche Angleichung der Arbeitsbedingungen im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit hindeutet.¹⁶

Habilitationen und Juniorprofessuren:

Von 2007 bis 2011 haben sich 11 Personen habilitiert, darunter sechs Frauen, das entspricht einem Frauenanteil von 55%. Von 2012 bis 2018 waren es 23 Personen, darunter sechs Frauen, was einem Frauenanteil von 26% entspricht. Addiert man angesichts der geringen absoluten Zahlen die Anzahlen beider Zeiträume, so haben sich an der SUH 34 Nachwuchswissenschaftler_innen habilitiert, davon waren 12 Frauen, das entspricht einem Frauenanteil von 35% und liegt über dem Bundesdurchschnitt von 30% 2016 (vgl. Chancengleichheit S. 15) und entspricht in etwa dem aktuellen Frauenanteil an Juniorprofessuren von 37%. Aufgrund der geringen absoluten Zahlen sind die Ergebnisse jedoch mit Vorbehalt zu interpretieren.

2.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Indikatoren: Frauenanteile, Promotions, Beschäftigungsbedingungen

Frauenanteile: Die Zielvorgaben für die Frauenanteile am wissenschaftlichen Nachwuchs liegen für die FB 1-3 bei 60%, für FB 4 bei 40%. Insgesamt ist der Frauenanteil an wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen-Stellen von 48% 2007 auf 64% 2018 gestiegen. Drei der vier FB haben die Zielvorgabe erreicht bzw. deutlich überschritten. Den leichten Rückgang in FB 4 im Jahr 2018 gilt es zu beobachten.¹⁷

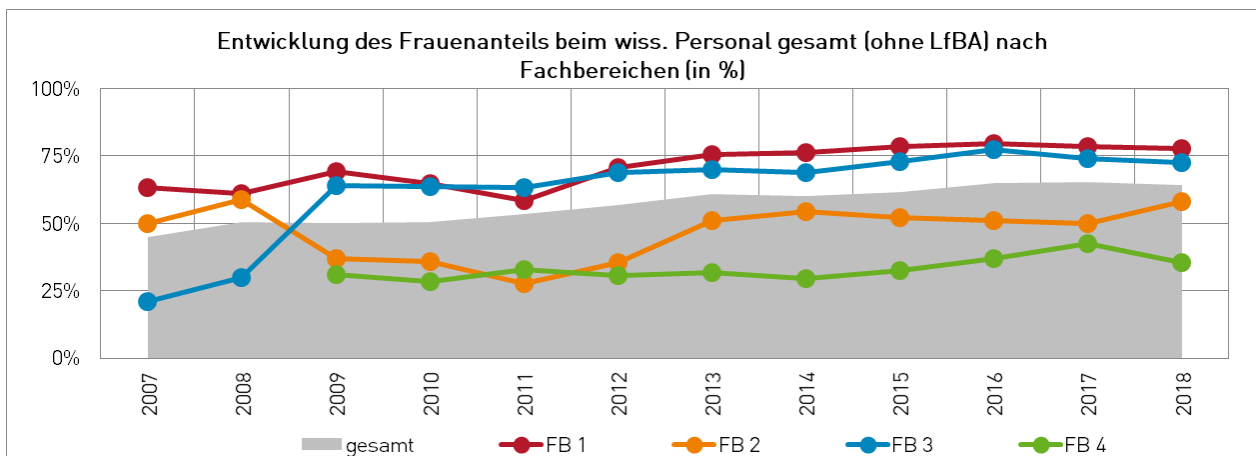


Abbildung 4: Frauenanteil wissenschaftliches Personal nach Fachbereichen 2007-2018, (Quelle: Dezernat 1 SUH, Stichtag 01.12. des jeweiligen Jahres)

Promotionen: Die Anzahl der Promotionen ist von acht im Jahr 2003 auf 40 in den Jahren 2015 und 2017 angestiegen 2018 ist sie auf 34 zurückgegangen. Dabei ist der Frauenanteil von knapp 50% in den Jahren 2003 bis 2008 und gut 50% in den Jahren 2009 bis 2013 auf 66% für den Zeitraum von 2014 bis 2018 angestiegen und entspricht damit dem Frauenanteil an wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen.¹⁸ Die positive Entwicklung gilt für alle FB.

Die Steigerungsrate von Promotionen liegt bei Frauen deutlich höher als bei Männern. Das kann ein Hinweis darauf sein, dass die Fördermaßnahmen greifen und das Potential von Nachwuchswissenschaftlerinnen zunehmend ausgeschöpft wird.¹⁹

¹⁶ Vgl. Anlage 8: Grafik zum Gender Pay Gap (W2 und W3 Professuren) 2017.

¹⁷ Vgl. Anlage 9: Wissenschaftliches Personal (ohne Professuren und LfBA) nach Fachbereichen 2017 und 2018.

¹⁸ Vgl. Anlage 10: Promotions 2003-2018.

¹⁹ Vgl. Anlage 11: Grafiken zu Befristung und Beschäftigungsumfang des wissenschaftlichen Personals.

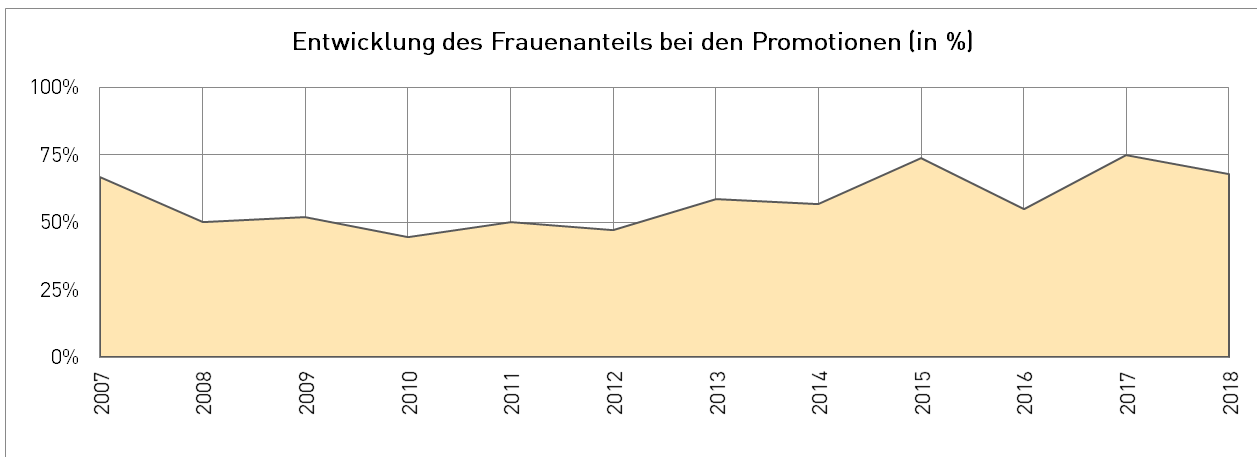


Abbildung 5: Frauenanteil bei Promotionen 2007–2018 (Quelle: Promotionsdatenbank der SUH)

Beschäftigungsbedingungen: Betrachtet man die Beschäftigungsbedingungen, zeigt sich, dass 64% der Nachwuchswissenschaftler, aber nur 29% der Nachwuchswissenschaftlerinnen in Vollzeit arbeiten und 23% der Männer, aber nur 11% der Frauen auf unbefristeten Stellen tätig sind (2018).²⁰ Das heißt, Frauen arbeiten häufiger in prekären Beschäftigungsverhältnissen als Männer. Eine Analyse der Alterskohorten zeigt, dass die Unterschiede in den Alterskohorten ab 43 Jahren am größten sind. In diesen Kohorten gibt es überproportional viele Männer und vergleichsweise hohe Entfristungsquoten. Angesichts der Beschäftigungshöchstdauer des WissZVG wurden diese Mitarbeiter_innen i. d. R. bereits in jüngeren Jahren entfristet. Positiv zu bewerten ist, dass in der Alterskohorte von 34 bis 42 Jahre prozentual gleich viele Frauen wie Männer entfristet sind (13%), was erwarten lässt, dass die Beschäftigungsbedingungen der Geschlechter sich in Zukunft diesbezüglich angleichen.

Zudem unterscheiden sich die Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs nach dem Lehrdeputat. Die meisten wissenschaftlichen Mitarbeiter_innenstellen weisen bei einer Vollbeschäftigung ein Lehrdeputat von zehn Semesterwochenstunden auf. Die selteneren Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (FwN-Stellen) erfordern lediglich ein Deputat von vier Semesterwochenstunden. Im Jahr 2018 verfügen 20% der Männer und 13% der Frauen über eine FwN-Stelle und damit profitieren zurzeit etwas weniger Frauen von diesen attraktiven Stellen, wobei auch hier aufgrund der geringen absoluten Zahlen mit Vorbehalt interpretiert werden muss.

2.3. Studierende

Indikator: Frauen- und Männeranteile in ausgewählten Studiengängen

Der Männeranteil an den Studierenden ist von 23% im Wintersemester (WS) 2008/09 kontinuierlich auf 29% im WS 2018/19 angestiegen, der Frauenanteil ist entsprechend zurückgegangen. Die MINT-Fächer, in denen Frauen bundesweit unterrepräsentiert sind, werden an der SUH vor allem im Kontext des Lehramtsstudiums unterrichtet. Diese Fächer zeichnen sich durch hohe Frauenanteile bei den Studierenden aus. Die SUH weist außerhalb des Lehramts wenige selbständige Studiengänge im MINT-Bereich auf, dazu gehören die Wirtschaftsinformatik (BSc u. MSc) sowie Informationsmanagement/-technologie (IMIT, BSc u. MSc). In diesen Studiengängen sind sowohl im BSc als auch im MSc die Frauenanteile gestiegen. Gleichzeitig hat sich im polyvalenten BA Lehramt der Männeranteil erhöht, eine Entwicklung, die sich im MEd nicht fortsetzt.²¹

Insgesamt hat die SUH sich einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis angenähert. Lediglich der Frauenanteil beim Übergang vom Bachelor zum Master im Studiengang IMIT als auch der Männeranteil im Übergang vom polyvalenten 2-Fach BA zum Master of Education ist dies noch nicht realisiert. In der Wirtschaftsinformatik hingegen gelingt Frauen der Übergang vom Bachelor- zum Masterstudiengang.

2.4 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Betrachtet man die Stellen in Technik und Verwaltung nach Dienstgruppen, sind Frauen im Höheren und im Mittleren Dienst überrepräsentiert und im Gehobenen und Einfachen Dienst unterrepräsentiert.²²

Der hohe Frauenanteil im Höheren Dienst erklärt sich vor allem durch die Gründung und den Ausbau von Stabsstellen, die einen Hochschulabschluss bzw. eine Promotion voraussetzen. Hier haben sich in den

²⁰ Ältere und/oder entfristete nicht professorale wissenschaftliche Mitarbeiter_innen verstehen sich i. d. R. nicht mehr als Nachwuchswissenschaftler_innen, sondern als Wissenschaftler_innen. Diese Bezeichnung bleibt in dem vorliegenden Konzept jedoch Professor_innen vorbehalten.

²¹ Vgl. Anlage 12: Studierende im WiSe 2012/13 und WiSe 2018/19.

²² Vgl. Anlage 13: MTV-Beschäftigte nach Dienstgruppen 2018.

letzten Jahren Beschäftigungsmöglichkeiten für hochqualifizierte Frauen in wissenschaftsnahen Arbeitsfeldern ergeben. Der hohe Frauenanteil im Mittleren Dienst ist auf die dort angesiedelten Stellen in den Sekretariaten, die fast durchgängig mit Frauen besetzt sind, zurückzuführen. Auf der mittleren Führungsebene ist bereits ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis realisiert: Zwei von vier Dezernatsleitungen und fünf von sieben Stabsstellen oder Abteilungen sind mit Frauen besetzt.

2.5 Stärken und Herausforderungen

Insgesamt gilt auch für die SUH, dass die Frauenanteile mit der Höhe der Qualifikationsstufe sinken. Der hohe Frauenanteil an Studierenden (71%) steigt bei den Absolvent_innen (78%) und setzt sich im Mittelbau mit einem Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen von 64% fort. Bislang wird hier noch nicht zwischen Promovendinnen und Post-Docs unterschieden, was wichtig wäre, um den Übergang in den Blick zu nehmen, insbesondere vor dem Hintergrund, dass viele Nachwuchswissenschaftlerinnen sich nach der Promotion gegen eine Wissenschaftskarriere entscheiden. Auf der nächsten Qualifikationsstufe, dem Frauenanteil an Habilitationen und Juniorprofessuren, ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen, das heißt, der hohe Frauenanteil an Nachwuchswissenschaftlerinnen spiegelt sich noch nicht auf der Qualifikationsstufe der Juniorprofessuren und Habilitation wider. Bei den W2/C3 und insbesondere bei den W3/C4 steigt der Frauenanteil wieder leicht an. Der hohe Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau und die hohe Steigerungsrate bei Promotionen von Frauen zeigt, dass das wissenschaftliche Potenzial von Frauen zunehmend genutzt wird.

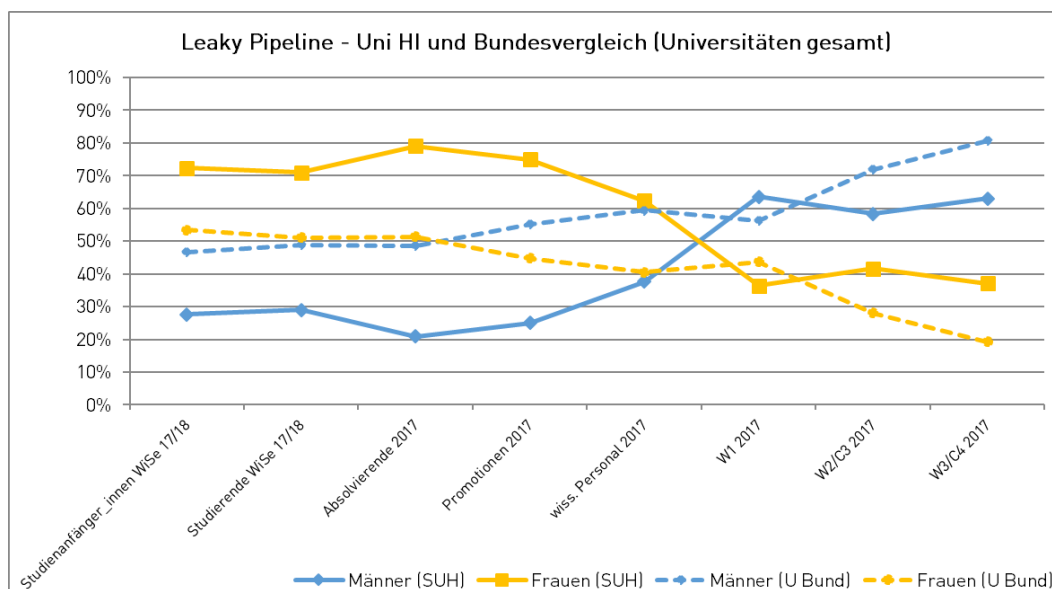


Abbildung 7: Leaky Pipeline SUH im Bundesvergleich (Quelle: Dezernat 1 und 3 SUH, amtl. Studierenden- und Absolventenstatistik, Daten Bund: Destatis, Fachserie 11, Reihe 4.1, 4.2 und 4.4)

Die zeitweise leicht rückläufigen Frauenanteile an den Professuren insgesamt und die leicht gesunkene Ernennungsquote von Professorinnen sind vor dem Hintergrund der niedrigen absoluten Zahlen zu sehen. Dennoch verlangen diese Entwicklungen erhöhte Aufmerksamkeit und ein konsequentes Gegensteuern. Positiv zu verzeichnen ist, dass die SUH sich in den nach Geschlecht stark polarisierten Studiengängen einem ausgeglicheneren Geschlechterverhältnis angenähert hat, wenngleich weiterhin Handlungsbedarf besteht.

3 Bilanzierung bisheriger Ansätze unter Berücksichtigung der Zielkategorien des PPP III²³

3.1 Frauenanteile auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen

3.1.1 Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Wie die Analyse der Frauenanteile zeigt, liegen diese an der SUH zwar seit langem kontinuierlich weit über dem Bundesdurchschnitt, zugleich konnte die SUH ihr selbst gesetztes ehrgeiziges Ziel, die 50%-Marke zu erreichen, noch nicht realisieren. Innerhalb der Strategien, Hindernisse zur Zielerreichung abzubauen,

²³ Zur Ressourcenausstattung der Maßnahmen und Projekte siehe die Tabelle auf Seite 18.

richtete sich das Augenmerk auf die Wirksamkeit der Verfahren, der Personalgewinnung. Die wichtigsten bislang implementierten Verfahren und Maßnahmen sind:

- geschlechterparitätische Besetzung von Berufungskommissionen
- Regelung zur Befangenheit der Kommissionsmitglieder, zwecks Herstellen von Transparenz und dem Sicherstellen fairer Verfahren
- gendersensibler Berufungsleitfaden, der den oft ungeraden Biographien von Nachwuchswissenschaftlerinnen Rechnung trägt
- Diskussion der Denomination in der Kommission für Gleichstellung aus Perspektive der Verfügbarkeit von Wissenschaftlerinnen in dem Forschungsfeld
- Einsetzen von Berufungsbeauftragten zwecks Qualitätssicherung, wobei Geschlechtergerechtigkeit ein wichtiges Qualitätskriterium ist
- Dual Career Angebote bei Berufungsverhandlungen.

In Reaktion auf die sinkende Berufsquote hat die SUH gegengesteuert, den Berufsleitfaden überarbeitet und das Instrument der aktiven Rekrutierung eingeführt.²⁴ Dies ermöglicht, gezielt Wissenschaftlerinnen anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern, und macht zugleich durch die Dokumentation der Aktivitäten den Prozess transparent. Zudem hat die SUH sich an der zweiten Ausschreibung des Tenure-Track-Programms des Bundes und der Länder zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses beteiligt und in diesem Kontext ihre Tenure-Track-Ordnung überarbeitet. In Zukunft werden W1-Professuren nur noch mit Tenure-Track ausgeschrieben, was die Planbarkeit von Wissenschaftskarrieren erhöht und diese Stellen gerade für Nachwuchswissenschaftlerinnen besonders attraktiv macht. Die SUH ist entschlossen, den Frauenanteil in wissenschaftlichen Spitzenpositionen deutlich zu erhöhen und ergreift diesbezügliche zusätzliche Maßnahmen (vgl. 4.2, Abschnitt Professuren).

3.1.2 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Der Frauenanteil an Nachwuchswissenschaftler_innen hat sich ebenso wie der Frauenanteil an Promotionen insgesamt positiv entwickelt. Der Frauenanteil an Promotionen (66%) entspricht in etwa dem Frauenanteil an wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen (64%).

Aufgrund der systematischen Evaluation der Maßnahmen durch diejenigen, die sie in Anspruch genommen haben, und der Evaluation des Maßnahmenpakets durch alle potentiell Antragsberechtigten ist davon auszugehen, dass die Gleichstellungsprojekte und -maßnahmen zu diesem Erfolg maßgeblich beigetragen haben. Das Maßnahmenpaket (vgl. Tabelle S. 18, Zielgruppe Nachwuchswissenschaftlerinnen) wurde auf Basis einer Bedarfsermittlung 2014 konzipiert und in einer zweiten Befragung 2018 evaluiert.²⁵ Was die Promotionsphase angeht, kann zwischen individuellen Fördermaßnahmen wie

- der Vergabe von Promotionsabschlussstipendien
- der Finanzierung von studentischen Hilfskräften
- dem Tagungsmentoring (finanzielle Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen)
- dem Coaching

sowie Angeboten für Gruppen wie

- Workshops zur Karriereplanung
- Vernetzungsangeboten wie dem Networkdinner

unterschieden werden. Bis auf die Promotionsabschlussstipendien können diese PE--Maßnahmen auch von Post-Docs in Anspruch genommen werden. Dazu kommen für diese Zielgruppe Forschungsansubstipendien, Habilitationsabschluss-Stipendien sowie zwei 75% Post-Doc-Stellen für jeweils vier Jahre. Die Individualfördermaßnahmen weisen für den Zeitraum 2014-2018 eine gleichbleibend hohe bzw. steigenden Nachfrage auf: Coaching ca. 13 Anträge p.a., Tagungsmentoring zwischen 48 und 80 Anträge p. a., studentische Hilfskräfte zwischen 19 und 35 Anträge p.a., Promotionsabschluss-Stipendien zwischen 3 und 8 p. a.. Die 2018 erstmals vergebenen Forschungsansubstipendien sind ebenso wie die Habilitationsabschluss-Stipendien auf sehr positive Resonanz gestoßen. Der Ausschreibungsmodus und die Vergabemodalitäten werden laufend den zielgruppenspezifischen Bedarfen angepasst.

Auf der Basis einer individuellen Evaluation unmittelbar nach Abschluss einer Maßnahme und einer Evaluation des gesamten Angebots durch alle Antragsberechtigten wird die Qualität der Maßnahmen gesichert, permanent weiterentwickelt und an die Bedarfe angepasst. Die Evaluation von 2018 hat generell eine hohe Passgenauigkeit von Angebot und Nachfrage ergeben. Deutlich geworden ist aber auch, dass über die beiden Post-Doc-Stellen hinaus mehr Angebote für Post-Docs erwünscht sind. Die Herausforderung liegt darin, passgenaue Angebote für eine aufgrund der fortgeschrittenen fachlichen Spezialisierung und unterschiedlichen Fachkulturen heterogene Gruppe zu entwickeln.

²⁴ Vgl. Anlage 14: Berufsleitfaden der SUH und Merkblatt der Kommission für Gleichstellung (KfG) zur geschlechtergerechten Anwendung des Berufsleitfadens.

²⁵ Anlage 15: Evaluationsbericht zu den Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.

Die beiden Post-Doc-Stellen wurden öffentlich ausgeschrieben, eine mit dem Fokus auf Hochschulforschung und Geschlecht, die andere mit dem Fokus auf Lehramt. Beide Stelleninhaberinnen sind gut in die SUH integriert, werden über die Laufzeit des PP II hinaus von der SUH weiter finanziert und haben gute Chancen, sich langfristig im Wissenschaftssystem zu etablieren.²⁶

Das **Projekt Prokarriere-Mentoring für Studentinnen und Absolventinnen mit und ohne Migrationshintergrund** (75%-Stelle, TV-L-E13 plus Sachmittel) positioniert sich im Sinne der Intersektionalität an der Schnittstelle von Geschlecht und ethnischer Herkunft. Es hat sich zum Ziel gesetzt, Studentinnen und Absolventinnen, insbesondere solche mit Migrationshintergrund, zu ermutigen zu promovieren. Bislang sind bereits fünf Durchläufe des Programms mit jeweils 18 Teilnehmerinnen abgeschlossen. Das Programm ist gut etabliert, von den Teilnehmerinnen positiv evaluiert und hat zur positiven Entwicklung der Promotionsrate von Frauen beigetragen. Individuelle Rückmeldungen zeigen, dass sich tatsächlich viele Teilnehmerinnen für eine Promotion entschieden haben oder sich auf einer ihrer Qualifikation entsprechenden Stelle etabliert haben. Darüber hinaus bedarf es einer systematischen Wirkungsanalyse, um mittel- und langfristige Effekte des Programms nachzuweisen. Angesichts der steigenden Anzahl internationaler Studentinnen ist eine Neukonzeption des Programms unter dem Arbeitstitel „International, divers und digital“ geplant.²⁷

3.1.3 Förderung von Frauen in den MINT-Fächern und Förderung von Männern im Grundschullehramt

Als Hochschule mit einem durch ihr Profil bedingten sehr hohen Frauenanteil verfolgt die SUH das Ziel mehr Studentinnen für die MINT-Studiengänge zu gewinnen, die eher klein sind, aber angesichts der Digitalisierungsoffensive des niedersächsischen MWK hohes Wachstumspotenzial aufweisen. Die hohe Nachfrage nach der neuen internationalen Studienvariante Data Analytics bestätigt dieses. Gleichzeitig sollen durch eine realistische Darstellung der vielfältigen Anforderungen an das Lehramt und einer umfassenden Information über die Berufspraxis Geschlechterstereotype aufgebrochen und auch Abiturienten ermutigt werden, ein Lehramtsstudium aufzunehmen. Die wichtigsten Projekte und Maßnahmen in diesem Kontext sind:

- die Beteiligung am Zukunftstag für Mädchen und Jungen, an denen beide Geschlechter Einblicke in für sie untypische Studiengänge gewinnen
- das MINT-Projekt zur Förderung von Studentinnen in MINT-Fächern
- das BeSt F:IT-Projekt zwecks Konstruktion einer digitalen Plattform zur Berufsorientierung von Schülerinnen (Kooperationsprojekt der Institute für Wirtschaftsinformatik, Betriebswirtschaft und des Gleichstellungsbüros)
- das Projekt Männer und Grundschullehramt
- die Beteiligung am Niedersachsen Technikum ab 2019

Das **MINT-Projekt** (50%-Stelle, TV-L E13 plus Sachmittel) ist beim Gleichstellungsbüro verortet und wird in enger Kooperation mit dem MINT-Fachbereich umgesetzt. Im Zentrum des Projektes stand die Erarbeitung einer Ausstellung „Studium mit Zukunft“ sowie die Entwicklung und Umsetzung eines Mentoring-Projektes. Die Ausstellung wird immer wieder intern gezeigt sowie an Schulen verliehen und stößt auf positive Resonanz. Das Werbekonzept wird permanent weiterentwickelt. Das Mentoringprogramm ist aufgrund der geringen potentiellen Teilnehmerinnenzahl nur einmal zustande gekommen. Davon abgesehen ist es auf geringe Akzeptanz gestoßen, da es sich ausschließlich an Frauen richtet und bei Studentinnen eine geringe Sensibilität für geschlechtsspezifische Barrieren in Zusammenhang mit Fachkulturen im MINT-Bereich besteht. Das Konzept wird unter Beteiligung von MINT-Studentinnen überarbeitet und ggf. erweitert.²⁸ Die Konstruktion der digitalen Plattform im Kontext des BeSt F:IT-Projektes ist noch nicht abgeschlossen.

Das **Projekt Männer und Grundschullehramt** (65%-Stelle, TV-L E13 plus Sachmittel) hat sich zum Ziel gesetzt, dem weiblich konnotierten Berufsbild Grundschullehramt ein realistisches differenziertes Bild entgegen zu setzen und den Beruf und die dorthin führenden Studiengänge auch für Männer attraktiv zu machen. Dass dies gelingt, zeigt der in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegene Männeranteil im BA und den zum Lehramt befähigenden MEd. Was den Übergang von Studenten vom BA zum MEd betrifft, ist allerdings festzustellen, dass das vorhandene Potential von Männern im BA noch nicht voll ausgeschöpft wird.²⁹

²⁶ Vgl. Anlage 16: Selbstbericht der im Rahmen des PP II geförderten Post-Doc-Wissenschaftlerinnen.

²⁷ Vgl. Anlage 17: Projektbericht *ProKarriere-Mentoring für Studentinnen und Absolventinnen mit und ohne Migrationshintergrund*.

²⁸ Vgl. Anlage 18: Projektbericht *Frauen in MINT Fächern*.

²⁹ Vgl. Anlage 19: Projektbericht *Männer und Grundschullehramt*.

3.1.4 Stärken und Herausforderungen

Der Frauenanteil an Professuren hat sich auf einem hohen Niveau von um die 40% deutlich über dem Bundesdurchschnitt stabilisiert. Maßnahmen in Bezug auf eine nachhaltige Annäherung an 50% haben sich bislang jedoch noch nicht als genügend wirksam erwiesen, um dies ehrgeizige Ziel zu erreichen. Demgegenüber verfügt die SUH über passgenaue und wirksame Maßnahmen und Projekte zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Zusätzliche Bedarfe gibt es bei den Post-Docs. Insgesamt bewertet die SUH die Entwicklung der Frauenanteile bei den Nachwuchswissenschaftler_innen positiv, wenngleich Frauen immer noch häufiger in Teilzeit und auf befristeten Stellen arbeiten.³⁰

Der Anstieg der Studentinnenanteile in den MINT-Studiengängen spricht für die Wirksamkeit der Maßnahmen. Eine Herausforderung ist die langfristige nachhaltige Nutzung der Plattform zur Berufsorientierung. Darüber hinaus ist hervorzuheben, dass das Thema Digitalisierung mit seinen technischen Aspekten Teil der MINT-Fächer und so ein Motor für ein weiteres Wachstum und die Entwicklung neuer Studiengänge im FB 4 ist. Diese gilt es, geschlechtergerecht zu gestalten. Hinsichtlich des Männeranteils in Lehramtsstudiengängen gilt es, die Übergangsquote von BA in den MEd zu verbessern.

3.2 Geschlechter- und familiengerechte Organisationskultur

Die SUH arbeitet daran, die geschlechter- und familiengerechte Organisationskultur im Sinne eines gemeinsamen kontinuierlichen Organisationsentwicklungsprozesses weiter zu verbessern und nachhaltig zu implementieren. Zentrale Kriterien dieser Kultur sind Chancengleichheit und Transparenz. In diesem Kontext hat die SUH sich an der ersten und zweiten niedersächsischen Dialoginitiative geschlechtergerechte Hochschulkultur beteiligt, einem Benchmarking niedersächsischer Hochschulen zu Themen wie geschlechtergerechte Berufungsverfahren, akademische Personalentwicklung u.a.

3.2.1 Steigerung des Frauenanteils in den Gremien

Mit hohen Frauenanteilen in allen Statusgruppen weist die SUH ein hohes Potential für eine geschlechtergerechte Hochschulkultur auf. Die Gremienbeteiligung von Frauen ist diesbezüglich ein wichtiger Indikator.

Dem Stiftungsrat als dem höchsten Entscheidungsgremium der SUH gehören zurzeit sieben Personen an (darunter ein Ministeriumsvertreter), davon sind drei Frauen. Da in diesem Jahr ein männliches Mitglied ausscheiden und voraussichtlich eine Frau zur Wahl vorgeschlagen wird, werden Frauen in diesem Gremium zukünftig die Mehrheit haben und die im NHG festgesetzte Zielvorgabe von 40% wird weit überschritten. Der Stiftungsrat wird von einem Vorsitzenden geleitet, der durch eine stellvertretende Vorsitzende vertreten wird. Der Frauenanteil in der Hochschulleitung beträgt seit 2007 konstant 20%. Eine der Vizepräsident_innenpositionen ist kontinuierlich mit einer Professorin besetzt. Im Sommersemester 2019 wurde eine weitere Vizepräsident_innenposition geschaffen, die von einer Professorin besetzt wird. Zudem werden sowohl das Zentrum für Bildungsintegration als auch das CeLeB von Professorinnen geleitet. Unter den vier Dekan_innen gab es bislang meistens eine Frau, zurzeit eine aus den Mitteln des PP II geförderte Wissenschaftlerin. Zwei der vier FB haben eine Studiendekanin, eine Position, die oft als Sprungbrett in die Hochschulleitung oder in die Position des/der Dekan_in genutzt wird. Die wichtigsten Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile waren:

- persönliche Ansprache durch Mitglieder der Hochschulleitung
- Finanzierung von PE-Maßnahmen für Professorinnen
- Vernetzungsveranstaltungen für Professorinnen
- Aufforderung an Frauen für Gremien zu kandidieren.

Die Bereitstellung von PE-Maßnahmen für Professorinnen im Kontext des PP II hatte das Ziel, Frauen im Sinne von Empowerment professionelle Unterstützung für die Übernahme von Führungspositionen in der Hochschulleitung und der Führungsebene darunter (Dekan_innen und Leiter_innen großer Zentren) anzubieten. Das Angebot ist sehr gut angenommen worden, 41% aller Professorinnen haben Mittel beantragt, viele davon mehrfach. Die Mittel wurden vor allem genutzt, um Führungskompetenzen auf der Ebene der Institutsleitung zu erweitern, so dass hier mittelfristig ein großer Pool von weiblichen Führungskräften für die nächst höhere Führungsebene aufgebaut werden konnte. Angesichts der Tatsache, dass viele Professorinnen noch relativ jung und neu an der SUH sind und sich wissenschaftlich in ihrer Disziplin etablieren müssen, war die Erwartung, dass sie direkt die erste oder zweite Führungsebene anstreben würden, möglicherweise zu hoch gegriffen.

In den meisten Gremien liegt der Frauenanteil bei den im NHG geforderten 40% oder darüber, das gilt auch für den Senat und die FB mit Ausnahme des MINT FB 4.³¹

³⁰ Vgl. Anlage 11: Grafiken zu Befristung und Beschäftigungsumfang des wissenschaftlichen Personals.

³¹ Vgl. Anlage 20: Grafik zum Frauenanteil in Gremien.

3.2.2 Vereinbarkeit von Beruf/Studium mit Familienaufgaben

Die SUH ist 2018 von der beruf und familie gGmbH zum vierten Mal als familiengerechte Hochschule (re)auditiert worden. Damit hat die SUH ihr Ziel erreicht. Darüber hinaus ist das Arbeitsfeld mit der Entfristung der Mitarbeiter_innenstelle (50%, TV-L-E13) dauerhaft und nachhaltig als Arbeitsschwerpunkt etabliert worden. Meilensteine bei der Umsetzung waren:

- der Familienkodex für Wissenschaft und Verwaltung
- die Ausweitung der Möglichkeit des Teilzeitstudiums
- die bedarfsgerechte Ausweitung der flexiblen Kinderbetreuung
- die Selbstverpflichtung der SUH in den *Leitlinien*, die Beschäftigungsmöglichkeiten nach § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG (familienpolitische Komponente) nach Möglichkeit auszuschöpfen
- die Integration von Fragen zur Vereinbarkeit in die Mittelbaubefragungen.

3.2.3 Schutz vor sexualisierter Diskriminierung

Bereits 2013 wurde die *Leitlinie zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt* verabschiedet.³² Mit dieser wurde ein transparentes Beschwerdeverfahren etabliert, über das regelmäßig informiert wird. Es gibt geschulte Ansprechpersonen jeder Statusgruppe und unterschiedlicher Geschlechter, die sich regelmäßig austauschen.

3.2.4 Stärken und Herausforderungen

Der hohe Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau insbesondere bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen stellt ein großes Potential für Gremienarbeit dar. Die Herausforderung ist, die Hochschulkultur so geschlechtergerecht weiterzuentwickeln, dass Wissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen motiviert sind, an prominenter Stelle die Entwicklung der SUH mitzugestalten. Die SUH arbeitet intensiv an einem hochschulweiten Konsens über die Bedeutung und inhaltliche Ausgestaltung einer geschlechtergerechten Hochschulkultur. Dieser Prozess ist hinsichtlich einer familiengerechten Hochschulkultur bereits deutlich weiter vorangeschritten. Hier herrscht ein weitgehender statusgruppenübergreifender Konsens über die Bedeutung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie für die Chancengleichheit der Geschlechter. Manche Rahmenbedingungen erschweren jedoch auch hier eine konsequente Umsetzung einiger Forderungen. So erlaubt es die Verfügbarkeit von Räumen nicht, Pflichtveranstaltungen nur während abgesicherter Kinderbetreuungszeiten anzubieten. Zudem sind die Vorstellungen von Familiengerechtigkeit je nach Zielgruppe (z.B. alleinerziehend und in Partnerschaft lebend) divers und zum Teil nicht immer leicht in Einklang zu bringen.

Hinsichtlich sexualisierter Diskriminierung herrscht ein hochschulweiter Konsens über deren generelle Ablehnung, trotz der *Leitlinie* bleibt jedoch eine Unsicherheit, was genau darunter zu verstehen ist. Es bedarf der regelmäßigen Information und einer Sensibilisierung vor allem von Studierenden, damit sie diskriminierendes Verhalten als solches erkennen und entsprechend reagieren können. Der Wechsel bei den Ansprechpersonen erfordert häufige Nachschulungen, die intern (rechtliche Aspekte) und extern (Krisenbewältigung in der Beratungssituation) durchgeführt werden.

3.3 Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung

3.3.1 Integration von Gender in die Lehre

Die Anzahl der Veranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung bewegt sich seit 2013 um die 30 pro Semester, das spricht für eine gleichbleibende Akzeptanz des Themas, die sich auch in der stabilen Nachfrage nach dem Transdisziplinären Gender-Zertifikat spiegelt. Auch das Gender-Vorab, eine Fördermöglichkeit für Lehrveranstaltungen im Bereich der Genderforschung, erfreut sich gleichbleibend hoher Nachfrage. Einen Handlungsschwerpunkt hinsichtlich der Integration von Genderwissen in die Lehre bildet die Lehramtsausbildung, da die zukünftigen Lehrer_innen als Multiplikator_innen zur Verflüssigung oder Verfestigung von Geschlechterstereotypen beitragen. In Kooperation mit dem CeLeB bietet das Projekt Männer und Grundschullehramt immer wieder Lehrveranstaltungen zu Gender und Diversität an oder initiiert diese und adressiert so mit den Lehramtsstudierenden zukünftige Multiplikator_innen.

3.3.2 Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung

Das Zentrum für Geschlechterforschung (ZfG) wurde im Jahr 2016 neu gegründet. Die dazugehörige Professur wurde 2018 mit der Denomination Gender und Bildungskulturen neu ausgeschrieben und dauerhaft besetzt, so dass jetzt die Möglichkeit einer nachhaltigen kulturwissenschaftlichen Profilierung dieses Forschungsschwerpunktes mit Fokus auf Medien, Digitalisierung, Antifeminismus (im Netz) und Intersektionalität besteht. Darüber hinaus hat der FB 2 zwei Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt, die auch in der Genderforschung aktiv sind, was das Vernetzungspotenzial in diesem Forschungsfeld erhöht und neue Möglichkeiten für das gemeinsame Einwerben von Drittmitteln bietet.

³² Vgl. Anlage 21: Leitlinie zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.

Das im Rahmen des PP II geförderte interdisziplinäre Graduiertenkolleg Gender und Bildung wurde unter Beteiligung aller FB zwei Mal mit jeweils sieben Stipendiat_innen und einer Koordinatorin, später einer Post-Doc durchgeführt. Von den sieben Stipendiatinnen des ersten Durchlaufs sind drei promoviert, die Abschlussquote des zweiten Durchlaufs ist noch nicht abzusehen. Das erste Graduiertenkolleg hat bereits zur Erhöhung der Promotionen in der Genderforschung beigetragen. Es hat sich gezeigt, dass die kalkulierte Förderhöchstdauer von drei Jahren (plus Verlängerungsmöglichkeiten für Kinderbetreuung) sich in Anbetracht einer durchschnittlichen Promotionsdauer von vier bis fünf Jahren als nicht ausreichend erwiesen hat. Angesichts der beschränkten Förderdauer sind im zweiten Graduiertenkolleg zwei Stipendiatinnen auf eine Stelle bei ihren Betreuer_innen gewechselt, auf der sie ihre Dissertation abschließen. Im ersten Durchlauf konnten im Kontext des Graduiertenkollegs aus Restmitteln mehrere Promotionsabschluss-Stipendium vergeben werden. Diese Stipendiatinnen haben alle ihre Dissertation abgeschlossen, was den Ausbau dieser Förderoption als erfolgversprechende Alternative zu einem dritten Graduiertenkolleg zu Gender und Bildung erscheinen lässt.

3.3.3 Stärken und Herausforderungen

Mit der dauerhaften Besetzung der Professur wird die Genderforschung hochschulintern gestärkt und das ZfG als Player auf nationaler und internationaler Ebene wieder stärker sichtbar. Wichtige Forschungsschwerpunkte wie Antifeminismus und geschlechterpolitische Herausforderungen durch den Digitalisierungsprozess sind anschlussfähig an die Gleichstellungsarbeit und eröffnen Perspektiven für eine enge Kooperation zwischen Gleichstellung und Geschlechterforschung. Die Forschungsschwerpunkte Gender, Digitalisierung und Medien der Professorin sind sowohl hochschulintern als auch hochschulextern interdisziplinär anschlussfähig. Diesbezügliche Forschungsprojekte können wichtige Impulse für eine geschlechtergerechte Ausgestaltung von Digitalisierungsprozessen an der SUH selbst und darüber hinaus liefern.

Ein drittes Graduiertenkolleg wäre angesichts der Erfahrungen mit dem ersten und zweiten Kolleg über vier bis fünf Jahre zu finanzieren und würde deutlich mehr Mittel erfordern. Mit dessen Institutionalisierung über die Förderdauer des PP III hinaus wäre die SUH als kleine Hochschule mit einem strukturellen Defizit finanziell überfordert.

3.4 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung

3.4.1 Gleichstellungsstrukturen

In der Präambel des Leitbildes der SUH wird „die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie von Menschen unterschiedlicher sozialer, ethnischer und religiöser Herkunft als besonderes Anliegen der SUH hervorgehoben. Konsequenterweise ist das Thema Gleichstellung beim Präsidenten verortet, der zudem der Kommission für Gleichstellung (KfG) vorsitzt.

Das Gleichstellungsbüro wird von der Gleichstellungsbeauftragten geleitet, die über drei feste Mitarbeiterinnen, eine befristete Sekretariatsstelle und zurzeit drei Projektstellen verfügt. Sie wird vor allem bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren von zwei Stellvertreterinnen entlastet. Der Auf- und Ausbau dezentraler Gleichstellungsstrukturen wurde in der KfG regelmäßig diskutiert, aber bislang noch nicht umgesetzt. Bei der Besetzung der KfG wird darauf geachtet, dass Mitglieder aus allen Fachbereichen vertreten sind, um damit eine gute Kommunikation zwischen dem Gleichstellungsbüro als zentraler Einheit und den Fachbereichen zu gewährleisten. Die Steuerung der Gleichstellungspolitik in die Fachbereiche erfolgt über regelmäßige Vernetzungstreffen zwischen den Dekan_innen und den Gleichstellungsbeauftragten, Information der Fachbereiche in den Fachbereichsratssitzungen sowie der Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an den relevanten Senatskommissionen.

3.4.2 Qualitätsmanagement

Die Verankerung von Gleichstellung in den Instrumenten des Qualitätsmanagements (QM) wurde fortgeführt (Evaluation der Studienbedingungen und Studiengänge), 2015 wurde ein Sonderbericht mit allen gleichstellungsrelevanten Daten erstellt.³³ Die Verankerung von Gleichstellung in Prozessen und Strukturen konnte aber aufgrund fehlender Ressourcen im QM nicht weiter ausgebaut werden. Zudem wurden hochschulweite Evaluationen in den letzten Jahren aufgrund geringer Beteiligung der Studierenden und hoher Abbruchquoten ausgesetzt. Das QM hat sich stattdessen auf Studiengangevaluationen im Kontext von (Re)Akkreditierungen beschränkt und in diesen Verfahren auch die Gleichstellung der Geschlechter thematisiert. Insgesamt werden Evaluationen stärker von dezentraler Ebene gesteuert und auf dieser durchgeführt. Dort ist die Gleichstellung aufgrund schwach ausgeprägter dezentraler Strukturen wenig präsent. 2019 werden die Ressourcen des QM um eine volle Stelle aufgestockt, was auch für die Integration von Gleichstellung neue Perspektiven eröffnet (vgl. Kapitel Gleichstellungszukunftskonzept).

³³ Vgl. Anlage 22: Auswertung der Studiengangsevaluation 2015 – Auszug Gleichstellungsbüro.

3.4.3 Gender-Controlling

Durch Mittel aus dem PP II konnte ein Gender-Controlling zunächst als Projekt eingeführt werden und ist mittlerweile nachhaltig mit ca. einer Drittel-Stelle (TV-L-E13) institutionalisiert worden. Mit dem Gender-Controlling haben sich die Datenqualität, die Darstellungsmöglichkeiten deutlich verbessert – wie im Gleichstellungsplan ersichtlich – und die Erhebungsintervalle von drei auf ein Jahr verkürzt. Dies ermöglichte eine bessere Nutzung der Daten als Steuerungsinstrumente vor allem auf Ebene der Fachbereiche. Zudem wurde das Gender-Controlling genutzt, um aktuelle Probleme besser zu analysieren und neue gleichstellungsrelevante Daten in den Gleichstellungsplan aufzunehmen. Dazu zählen

- der Gender Pay Gap bei Professuren
- der Glasdecken-Index bei Professuren
- die Umrechnung von Köpfen in Vollzeitäquivalente, um die hohe Teilzeitbeschäftigung bei Nachwuchswissenschaftlerinnen sichtbar zu machen
- der Fokus auf Teilzeit und Befristung bei Nachwuchswissenschaftlerinnen.

3.4.4 Stärken und Herausforderungen

Von Seiten des QM besteht eine große Bereitschaft, gleichstellungsrelevante Befragungen zu konzipieren und durchzuführen sowie Geschlecht als Kategorie in Absolvent_innenbefragungen zu integrieren und so Gleichstellungswissen zu generieren. Zu bedenken ist jedoch, dass die Steuerungskapazität des QM begrenzt ist. Davon abgesehen eröffnet das Gender-Controlling neue Möglichkeiten der Steuerung für die Fachbereiche, die jährlich ihre Daten für ein Gleichstellungsmonitoring bekommen. Die hohe Wertigkeit des Themas Gleichstellung auf zentraler Ebene setzt sich aufgrund schwach ausgeprägter dezentraler Strukturen und benennbarer Akteur_innen nicht konsequent auf dezentraler Ebene fort.

4 Gleichstellungszukunftskonzept

Die Vision der SUH ist eine Hochschule, in der „die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie von Menschen unterschiedlicher sozialer, ethnischer und religiöser Herkunft“ (vgl. Leitbild) gelebt wird, Männer und Frauen auf allen Qualifikationsstufen, in allen Gehaltsgruppen und in allen Entscheidungsgremien paritätisch vertreten sind und Menschen diverser Geschlechter nicht diskriminiert werden. Alle Universitätsmitglieder und -angehörigen teilen die Werte einer geschlechter- und familiengerechten sowie diversitätssensiblen Hochschulkultur und verkörpern diese.

Die SUH versteht sich als Akteurin im internationalen Wissenschaftssystem (Internationalisierungsstrategie), greift aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen und Herausforderungen auf (Leitthemen im Universitätsentwicklungsplan) und übernimmt in der Auseinandersetzung damit eine gesellschaftliche Vorreiterrolle in puncto Geschlechtergerechtigkeit.

Um sich dieser Vision – auf Grundlage des Status Quo – anzunähern und sie mit Leben zu füllen, bedarf es der Reflexion bisheriger Ziele, Strategien und Erfolge sowie einer Fokussierung von Projekten und Maßnahmen auf die drei zentralen Handlungsfelder Personal- und Karriereentwicklung, kultureller Wandel und strukturelle Verankerung von Gleichstellung. Dazu kommt als neues Handlungsfeld die geschlechtergerechte Ausgestaltung der Digitalisierung.

4.1 Neue und bewährte Ziele und Strategien

Grundsätzlich hat sich die gleichstellungspolitische Zielsetzung der SUH bewährt und deshalb hält sie daran fest. Die SUH erweitert ihr zentrales Ziel „Frauen und Männer sind in Forschung und Lehre, im Studium und in der Verwaltung gleichgestellt“ um die geschlechterparitätische Besetzung der Gremien der universitären Selbstverwaltung und von Führungspositionen sowie um geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen. Sie richtet die Aufmerksamkeit so auf die Gremienbesetzungsprozesse und die Vergabe von Führungspositionen, des Weiteren auf Teilzeitbeschäftigung, Befristung, Lehrdeputat und Gender Pay Gap. Operationalisiert wird das Ziel durch Zielvorgaben für unterschiedliche Qualifikationsstufen und Zielgruppen, die sich aufgrund der spezifischen Personal- und Studierendenstruktur weiterhin an einem modifizierten Kaskadenmodell orientieren.³⁴

Der zweite Teil des Ziels „Aspekte der Frauen- und Geschlechterforschung sind in Absprache mit den FB in Forschung und Lehre integriert“ wird als spezifisches Ziel bei Forschung und Lehre verortet.

Die Kombination der Strategien von Gendermainstreaming und Frauenförderung hat sich bewährt, soll aber ergänzt werden durch die stärkere Förderung eines kulturellen Wandels hin zu einer geschlechter- und familiengerechten Hochschulkultur. Vor diesem Hintergrund soll der Kulturwandel zukünftig – neben der Personal- und Karriereentwicklung und struktureller Verankerung von Gleichstellung – ein zentrales Handlungsfeld sein. Dabei wird die SUH die Herausforderungen annehmen und ihre Stärken ausbauen.

³⁴ Mittelfristig gilt es die Änderung des Personenstandsgesetzes zu berücksichtigen und das binäre Geschlechtermodell in der Statistik durch die Kategorie „divers“ zu ergänzen.

4.2 Personal- und Karriereentwicklung

Nachwuchswissenschaftlerinnen: Die SUH hat in den letzten Jahren viele Ressourcen in die Schaffung der Voraussetzungen einer systematischen Personalentwicklung für die Bereiche Wissenschaft und Verwaltung investiert. Es wurde ein allgemeines, an Kriterien der Geschlechter- und Familiengerechtigkeit orientiertes PE-Konzept entwickelt, das vor allem in Richtung akademischer Personalentwicklung noch auszugestalten und mit Ressourcen auszustatten ist.³⁵ In diesem Kontext wurde auch die *Leitlinie Wissenschaft als Beruf attraktiv machen. Gute und faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den akademischen Mittelbau 2017* von den Gremien verabschiedet. In dieser werden unterschiedliche Karriereoptionen aufgezeigt und transparente, formalisierte und geschlechtergerechte Verfahrensweisen zur Realisierung dieser Optionen gefordert. Diese sind insbesondere für Entfristungsverfahren, die Zugang zu den wenigen unbefristeten Dauerstellen für Nachwuchswissenschaftler_innen gewähren, inhaltlich auszugestalten.

Auch wenn bislang noch kein ausgearbeitetes Konzept für die akademische PE existiert, so gibt es auf Ebene der Institute, der Fachbereiche und der Hochschulleitung PE-Angebote an alle Geschlechter, die zum Teil nicht allgemein bekannt und zugänglich sind. Eine Vorbildfunktion nimmt dabei das o.g. von der KfG und dem Gleichstellungsbüro konzipierte und implementierte Maßnahmenpaket zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Promotionsphase und der Post-Doc-Phase ein, das aus Mitteln des PP II und Eigenmitteln der Universität finanziert wird. Perspektivisch sollen alle Angebote und Bewerbungsmodalitäten auf einer Internet-Plattform sichtbar und so den jeweiligen Zielgruppen besser zugänglich gemacht werden. Es ist geplant, innerhalb der nächsten beiden Jahre alle Angebote – soweit sinnvoll – in einem neu zu gründenden Graduiertenzentrum zu bündeln. Dort soll auch das bislang über das PP I und II finanzierte Maßnahmenpaket zur PE von Nachwuchswissenschaftlerinnen nachhaltig verankert, weiterentwickelt und implementiert werden.

Auf Grundlage der Evaluation der PE-Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und der Entwicklung ihrer Profilschwerpunkte konzipiert die SUH die Post-Doc-Förderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen neu und baut sie um. Während bislang viele Ressourcen in die Finanzierung von zwei Post-Doc-Stellen geflossen sind, sollen diese Mittel breiter verteilt werden und vorrangig in Stipendien fließen, so dass mehr Post-Docs von der Förderung profitieren. Vor dem Hintergrund der diversen Bedarfe der Post-Docs sind Forschungsanschubstipendien, Habilitationsabschluss-Stipendien und im Sinne des strategischen Ziels der Internationalisierung auch Stipendien zur Finanzierung von Auslandsaufenthalten geplant. Ergänzt werden sollen diese Maßnahmen durch Angebote, die über Karrieremöglichkeiten außerhalb der Universität, an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Hochschulen und im wissenschaftsnahen Bereichen informieren.

Neue Möglichkeiten eröffnen sich Nachwuchswissenschaftlerinnen auch durch den im Jahr 2018 erfolgten Beitritt der SUH zum Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND), einem Netzwerk von derzeit 68 Mitgliedern, welche die Nachwuchsförderung zur zentralen Aufgabe ihrer Hochschulen gemacht haben und dabei vor allem Ausbildungsbedingungen von Promovierenden und Post-Docs in den Blick nehmen.

Darüber hinaus soll das Know-how des Forschungsschwerpunkts Hochschule und Bildung im Sinne der Nutzung von Synergieeffekten noch stärker in die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der PE-Maßnahmen und -Projekte für Nachwuchswissenschaftlerinnen einfließen.

Professuren: Die SUH strebt an, bis 2028 die Hälfte ihrer Professuren mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen (Steigerungsrate von 1% pro Jahr). Damit soll der zeitweise gesunkene Frauenanteil abgefangen und der langfristige Trend in Richtung einer Gleichverteilung fortgesetzt werden. Folgendes Maßnahmenpaket soll diesbezüglich umgesetzt werden:

- Das Instrument der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen im Rahmen von Berufungsverfahren wird angewandt und weiterentwickelt.
- Vor dem Hintergrund, dass sich Verwaltungsprofessor_innen oft auf Professuren, die sie vertreten, bewerben, werden Verwaltungsprofessuren bevorzugt mit Frauen besetzt, um Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Chance zu geben, Erfahrungen auf einer Professur zu sammeln und ihre Berufungschancen an der SUH oder einer anderen Hochschule zu erhöhen.
- Gender- und Diversity-Kompetenzen der Mitglieder von Berufungskommissionen werden gestärkt.
- In Berufungsverfahren für Juniorprofessuren wird der § 30 (5) NHG³⁶ im Sinne der Familien- und Geschlechtergerechtigkeit angewandt. Das bedeutet, dass Kindererbetreuungszeiten bei der Berechnung der Beschäftigungszeiten analog zum WissZeitVG berücksichtigt werden.

³⁵ Vgl. Anlage 23: Leitlinien der Personalentwicklung an der Stiftung Universität Hildesheim.

³⁶ „Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter oder wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben.“

- Familiäre Verpflichtungen werden in Berufungsverfahren u.a. bei der Bewertung von Publikationsleistungen berücksichtigt.
- Professuren werden international ausgeschrieben, um den Pool an potentiellen Bewerberinnen zu erhöhen.
- Im Zuge der Bewerbung der SUH im Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurde 2018 eine Tenure-Track-Ordnung verabschiedet, die Transparenz beim Übergang von einer Juniorprofessur zu einer W2/W3-Professur schafft und von der diesbezüglich auch positive Effekte für die Gleichstellung der Geschlechter zu erwarten sind.

Darüber hinaus sollen die PE-Angebote für Professorinnen weitergeführt werden in der Erwartung, dass die Maßnahmen langfristig über das Empowerment auf Ebene der Institutsleitungen hinaus Wirkung zeigen und Wissenschaftlerinnen ermutigen, auf der nächst höheren Führungsebene tätig zu werden. Im Sinne geschlechtergerechter Arbeitsbedingungen wird der Gender Pay Gap bei professoralen Leistungszulagen mit Hilfe des Gleichstellungsplans regelmäßig überprüft. Die Kriterien für Leistungszulagen werden auf Basis der vom Land Niedersachsen in Auftrag gegebenen empirischen Untersuchung diskutiert.³⁷

4.3 Kulturwandel

Die SUH hat sich seit 2007 kontinuierlich den Benchmarking-Prozessen der Dialoginitiative geschlechtergerechte Hochschulkultur des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur, der Landeshochschulkonferenz und der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (Iakog) beteiligt und durch diese Vernetzung neue Impulse erhalten.³⁸ Sie setzt sich für eine Fortsetzung der Dialoginitiative ein und will so die Sensibilität ihrer Führungskräfte für Geschlechter- und Familiengerechtigkeit sowie Diversität stärken. Um die Wirkung in die Hochschule hinein zu verbessern, sollen zukünftig die Ergebnisse der themenspezifischen Workshops im Senat diskutiert und in die FB kommuniziert werden.

Führungskräften in Wissenschaft und Verwaltung kommt bei der Umsetzung einer geschlechter- und familiengerechten Hochschulkultur eine Schlüsselrolle zu. Sie haben Vorbildcharakter und müssen in besonderer Weise für Fragen der Geschlechter- und Familiengerechtigkeit sensibilisiert sein. Vor diesem Hintergrund verpflichtet sich die SUH, in PE-Maßnahmen für Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung Aspekte von Geschlechter- und Familiengerechtigkeit in Führungskräftebildungen zu integrieren und die Teilnahme an Führungskräftebildungen mit Fokus auf Gender und Diversität durch Anreize zu fördern und anzuerkennen. Neuen Professor_innen bietet die Hochschulleitung die Vermittlung einer Mentorin oder eines Mentors an, um sie mit den informellen Regeln der Hochschule vertraut zu machen und die rasche Integration des/der Wissenschaftler_in zu fördern. Die SUH wird insgesamt ein Umfeld schaffen, das die Teilnahme an PE-Maßnahmen fördert und honoriert.

Wichtige Kriterien einer geschlechter- und familiengerechten Hochschulkultur sind Transparenz und Formalisierung von Prozessen und Verfahren. Angesichts der Schwierigkeit, Wissenschaftlerinnen für die erste (Präsidium) und zweite Führungsebene (Dekan_innen) zu gewinnen, wird die Hochschulleitung mehr Transparenz über den Zugang zu Führungspositionen und damit zusammenhängende Aufgaben schaffen. Sie hält an ihrem Ziel einer geschlechterparitätischen Besetzung der Hochschulleitung fest, ist entschlossen, das Potential ihrer Wissenschaftlerinnen zu nutzen und deren Perspektiven in Entscheidungsfindungsprozesse einfließen zu lassen.

Darüber hinaus sollen auch Institute, Fachbereiche und andere Organisationseinheiten dazu ermutigt werden, ihre Organisationsentwicklungsprozesse geschlechter-, familien- und diversitätsgerecht zu gestalten.

Familiengerechtigkeit/Vereinbarkeit: Neben der Förderung der Geschlechtergerechtigkeit hat die SUH sich zum Ziel gesetzt, den Kulturwandel hin zu einer familiengerechten Hochschulkultur mit Nachdruck fortzusetzen. Ausgehend von einem vielfältigen inklusiven Familienbegriff will die SUH unter Federführung des hauptberuflichen Vizepräsidenten die Studien- und Arbeitsbedingungen so gestalten, dass Männer und Frauen mit und ohne familiäre Aufgaben die gleichen Chancen haben, ihr wissenschaftliches Potenzial sowie andere Fähigkeiten und Kompetenzen optimal zu entfalten. Auf diese Weise fördert sie wissenschaftliche Exzellenz jenseits von Geschlecht und familiären Aufgaben und erhöht – angesichts in der Zukunft möglicherweise rückläufigen Bewerbungen um Studien- und Arbeitsplätze – die Attraktivität der SUH.

Die SUH hat sich im Kontext der 4. Auditierung (Dialogverfahren) zu einem zukunftsweisenden Handlungsprogramm verpflichtet.³⁹ Die SUH verfolgt darin bis 2021 fünf Haupthandlungsfelder: Führung und familiengerechte Organisationskultur (1), Information, Kommunikation sowie interne & externe Vernetzung (2), familiengerechte Arbeits- und Studienorganisation (3), Kinderbetreuung & familiengerechte

³⁷ Die Untersuchung wird von Frau Dr. Burkhardt vom Institut für Hochschulforschung in Halle-Wittenberg geleitet.

³⁸ Vgl. Anlage 24: Vereinbarung der *Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur*.

³⁹ Vgl. Anlage 25: Handlungsprogramm audit familiengerechte hochschule.

Infrastruktur (4), Evaluation und Qualitätssicherung (5). Ziel ist es, die bereits etablierten Maßnahmen qualitativ abzusichern und zielgruppen- sowie bedarfsgerecht weiterzuentwickeln. Handlungsfelder bleiben die Bereitstellung nachfragegerechter Kinderbetreuungszeiten in Kooperation mit dem Studentenwerk, die Integration der Führungskräfte als gestaltende und umsetzende Akteur_innen einer familiengerechten Hochschulkultur, Informationen zu und Enttabuisierung des Themas Pflege sowie die Ausgestaltung eines Prozessablaufs im Falle eines plötzlichen Pflegefalls. Darüber hinaus wird eine erneute Beteiligung an der (dritten) Mittelbaubefragung mit einem Fragenblock zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifikation mit Familienaufgaben erfolgen. Überdies wird Familiengerechtigkeit in Berufungsverfahren berücksichtigt. (Vgl. Anlage 14)

Die Qualitätssicherung der Maßnahmen erfolgt über die Lenkungsgruppe unter dem Vorsitz des hauptamtlichen Vizepräsidenten, über themenspezifische Arbeitsgruppen und regelmäßige Evaluationen im Zuge des Auditierungsverfahrens und bei Bedarf darüber hinaus. Mit der Entfristung einer halben Stelle ist das Arbeitsfeld nachhaltig im Portfolio der SHU verankert. Wenngleich sich das audit familiengerechte hochschule (fgh) als Instrument der Implementierung einer familiengerechten Hochschule bewährt hat, wird die SUH die Option eines (zusätzlichen) Beitritts zum auf Vereinbarkeitsfragen an Hochschulen spezialisierten Best-Practice-Club prüfen.

4.4 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung

Zentrales Handlungsfeld ist hier der systematische Ausbau dezentraler Strukturen vor allem mittels der Einrichtung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter. Prinzipiell hat sich das Modell einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit zwei Stellvertreterinnen über viele Jahre bewährt. Es stößt aktuell angesichts des starken Wachstums der SUH, das sich auch in der Anzahl der Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren widerspiegelt, an seine Grenzen. Dazu kommt, dass Gleichstellungspolitiken, die auf die dezentrale Ebenen zielen, schwierig nachzuhalten und oft wenig wirksam sind. Gleichzeitig fallen viele Entscheidungen auf Ebene der Fachbereiche, die aus Gleichstellungsperspektive im Nachhinein nur noch schwer zu modifizieren sind. Da es eine große Bandbreite an Modellen dezentraler Gleichstellungsbeauftragter gibt, die sich hinsichtlich des Zugangs zu der Position, den Kompetenzen und Aufgaben, der Entlastung u.a. unterscheiden, wird das Gleichstellungsbüro bis Ende 2019 ein Konzept entwickeln und dies 2020 den relevanten Gremien vorlegen.

Darüber hinaus wird das Gender-Controlling weiterentwickelt. Neben den Standardberichten werden bedarfsorientiert Daten zu gleichstellungspolitischen Handlungsfeldern erhoben, für universitätsinterne Diskussionen aufbereitet und als Grundlage für neue Gleichstellungsmaßnahmen genutzt. Zudem wird der Rückkopplungsprozess optimiert, um die Wirksamkeit des Gleichstellungsplans zu erhöhen. Diejenigen Fachbereiche, die ihre gleichstellungspolitischen Ziele erreichen, erhalten die Möglichkeit, ihre good practices universitätsöffentlich zu präsentieren.

Der Ausbau des Qualitätsmanagements eröffnet neue Perspektiven hinsichtlich von Befragungen zu gleichstellungsrelevanten Themen. Sobald die neue Position (vgl. 3.4.2) besetzt ist, sind regelmäßige Koordinationstreffen zwischen Gleichstellungsakteur_innen und dem QM geplant, um kritische Themen zu identifizieren und die Möglichkeiten der Integration gleichstellungsrelevanter Fragestellungen in allgemeine Berichte wie zum Beispiel Absolvent_innenstudien auszuloten. Geplant ist zudem, ein Monitoring der einzelnen Studiengänge aufzubauen und dabei auch Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit zu berücksichtigen. Darüber hinaus sollen in Kooperation mit dem Qualitätsmanagement – über Ergebnisevaluationen hinaus – Wirkungsanalysen von Projekten und Maßnahmen konzipiert und durchgeführt werden.

Zudem werden Fragen zu Gleichstellung und Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie in Absprache mit den Mittelbauvertreter_innen in die alle zwei Jahre stattfindende Mittelbaubefragung⁴⁰ und in den jährlichen Monitoringbericht integriert, um Aufschluss über die tatsächliche Arbeitsbelastung von Nachwuchswissenschaftler_innen zu gewinnen. Eine wichtige, in diesem Kontext zu klärende Frage ist, inwieweit Teilzeitarbeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen ein selbstgewähltes Arbeitszeitarrangement darstellt oder aus Mangel an vollzeit(nahen) Stellen ausgeübt wird.

Insgesamt sollen die Schaffung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter, der Ausbau von Gender-Controlling und Qualitätsmanagement zur Erhöhung der Passgenauigkeit und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen und -Projekten beitragen.

4.5 Herausforderung: Geschlechtergerechte Ausgestaltung der Digitalisierung

Für die SUH ist Digitalisierung ein Leitthema (vgl. Universitätsentwicklungsplan Minerva 2025), das sich sowohl auf Forschung, Studium und Lehre als auch auf Personal- und Organisationsentwicklung bezieht. Sie setzt sich zum Ziel, Digitalisierung in all ihren Dimensionen geschlechtergerecht zu gestalten. Was Studium und Lehre angeht, so bedarf es zunächst verstärkter Anstrengungen, um Frauen für

⁴⁰ Vgl. Anlage 26: Ergebnisse der zweiten Befragung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen der Stiftung Universität Hildesheim.

digitalisierungsaffine Fächer wie die Informatik zu gewinnen. In diesem Kontext hat die SUH das BMBF-Projekt BeSt F:IT eingeworben. Das interdisziplinäre Projektteam entwickelt eine digitale Berufs- und Studienorientierungsplattform, die insbesondere Schülerinnen anspricht, und versucht, deren Interesse an Informatikstudiengängen zu wecken. Die Plattform befindet sich zurzeit noch in der Erprobungsphase, sie soll im Sinne einer nachhaltigen Nutzung des generierten Wissens über die Projektlaufzeit hinaus zur Gewinnung von Studentinnen eingesetzt werden.

Darüber hinaus werden Räume für die Reflexion über Digitalisierung und Geschlechterverhältnisse geschaffen. Das geschieht in Form von Lehrveranstaltungen des ZfG, anderer Lehrheiten und in interdisziplinärer Kooperation, wie z.B. in der für das Wintersemester 2019/20 geplanten Vortragsreihe „Digitalisierung, Macht und Geschlecht“. Davon abgesehen werden alle Fächer Kompetenzen für digitale Medien vermitteln, wobei im Sinne einer geschlechtergerechten Didaktik berücksichtigt wird, dass Studentinnen häufig ein kritisches Selbstkonzept aufweisen und sich selbst eine geringere Medienkompetenz zuschreiben als ihren Kommilitonen. Durch die Beteiligung am Niedersachsen Technikum ist die SUH bemüht, bei Abiturientinnen auch Interesse an informationswissenschaftlichen und Informatik-Studiengängen zu wecken. Zudem werden als Ergänzung bestehender Lehrformate neue Formen des blended learning erprobt. Dadurch wird sich auch die Vereinbarkeit von Studium und Familie verbessern.

Um dem gesellschaftlichen Bedarf nach Informatiker_innen gerecht zu werden, strebt die SUH zum einen an, die Informatikstudiengänge auszubauen, zum anderen fachbezogenen Professuren mit Fokus auf Digitalisierung in allen Fachbereichen einzurichten. Dazu nutzt sie sowohl das Nachwuchsförderprogramm des Bundes und der Länder als auch die Ausschreibung von fünfzig Digitalisierungsprofessuren durch das Land Niedersachsen. Die SUH beabsichtigt, möglichst viele dieser Professuren mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen, und will dies durch internationale Ausschreibungen und aktive Rekrutierung erreichen. Angesichts der zu erwartenden eher geringen Anzahl an Bewerbungen wird eine Frauenquote von 50% nur schwierig zu erreichen sein.

In der Forschung ist eine enge Zusammenarbeit des ZfG und des 2018 gegründeten Center for Digital Change, das Information und Austausch über Forschungsaktivitäten, Transfer und Lehre im Bereich der Digitalisierung koordiniert, geplant. Beide Zentren planen interdisziplinär ausgerichtete gemeinsame Forschungsprojekte. Ihre Kooperation bietet ein Forum für die Verknüpfung sozialwissenschaftlicher Fragen mit Digitalisierungsprozessen, insbesondere im Themenbereich Social Media und Kommunikation. Die Forschungsergebnisse fließen sowohl in die Lehre als auch in Organisationsentwicklungsprozesse der Hochschule ein.

Um ein Signal hinsichtlich der geschlechtergerechten Ausgestaltung des Digitalisierungsprozesses in die Hochschule hinein auszusenden, stellt die SUH diesbezüglich Mittel zur Verfügung und richtet einen Fonds zur Förderung von Forschungs- und Praxisprojekten zu Gender und Digitalisierung ein. Die Maßnahme wird regelmäßig evaluiert und in ihrer Wirkung analysiert.

5 Bewerbung der Stiftung Universität Hildesheim im Professorinnenprogramm III

Die SUH beabsichtigt, im PP III zwei Regelprofessuren für fünf Jahre zu beantragen. Im Sinne der Nachhaltigkeit finanziert die SUH bereits ab Sommer 2019 den Großteil der im Kontext des PP I und II initiierten Maßnahmen und Projekte aus Eigenmitteln oder hat Projekte verstetigt, wie das audit fgh und das Gender-Controlling. Die SUH verpflichtet sich, die im Rahmen des PP III fortgeführten und neu initiierten Projekte über die Förderdauer des PP III hinaus fortzuführen.

6 Die wichtigsten Projekte und Maßnahmen im Überblick

Kofinanzierung durch freiwerdende Mittel und Zuschüsse der **ersten Regelprofessur (grün)** und der **zweiten Regelprofessur (blau)** im PP III (ca. 1.225.500 Euro)

Handlungsfeld/ Zielgruppe	PP II: Laufende Projekte und Maßnahmen Budgets insgesamt u. p.a. in Euro	PP III: Fortzusetzende und neue Projekte und Maßnahmen Budget insgesamt u. p.a. in Euro
Professorinnen	Personalentwicklungsmaßnahmen für Professorinnen (Sachmittel: 39.000/7.800) Das Budget wurde etwas zu hoch angesetzt.	- PE-Maßnahmen für Professorinnen (Sachmittel: 37.500/7.500) Neu: Mentoring für neue Professorinnen
Nachwuchswissenschaftlerinnen	PE-Maßnahmen: - Tagungsmentoring (45.000/9.000) - Coaching (30.000/6.000) - Mittel für studentische Hilfskräfte (50.000/10.000) - Promotionsabschluss-Stipendien (85.000/17.000) vier Maßnahmen insgesamt: 210.000/40.250 Speziell für Post-Docs: - Forschungsanschubstipendien u. Habilitationsabschluss-Stipendien (21.000/21.000)	- Fortführung und Weiterentwicklung der PE-Maßnahmen - Tagungsmentoring (60.000/12000) - Coaching (40.000/8.000) - Mittel für studentische Hilfskräfte (70.000/14.000) - Promotionsabschluss-Stipendien (110.000/22.000) vier Maßnahmen insgesamt: 280.000/56.000 - Weiterführung und Erweiterung der Maßnahmen für Post-Docs: Forschungsanschubstipendien, Habilitationsabschluss-Stipendien (120.000/24.000) - Neu: Post-Doc-Stipendien für Auslandsaufenthalte (60.000/12.000)
Studierende	- Prokarriere Mentoring für Studentinnen und Absolventinnen mit und ohne Migrationshintergrund (75%-Stelle TV-L E13, Sachmittel: 235.000/47.000) - Förderung von Frauen in MINT-Fächern (50%-Stelle TV-L E13, Sachmittel: 150.000/30.000) - Männer und Grundschullehramt Fächern (50%-Stelle TV-L E13, Sachmittel 156.000/30.000)	- Prokarriere Mentoring: Neu ausrichtung des Projektes unter den Leitthemen Divers, International und Digital (75% Stelle plus Sachmittel: (321.600/67.000) - Förderung von Frauen in MINT-Fächern und Unterstützung der GB bei der Programmsteuerung des PP III (75% Stelle plus Sachmittel: 264.000/55.000) - Männer und Grundschullehramt (ggf. Finanzierung aus Studienqualitätsmitteln) Neu: Förderung von Erasmusstudierenden mit Kind (9.000/1.800)
Organisationskultur	- Teilnahme an der Dialoginitiative geschlechtergerechte Hochschulkultur - Umsetzung des audit fgh (50%-Stelle TV-L E13 , Sachmittel: 150.000/31.200)	- Fortsetzung der Teilnahme an der Dialoginitiative und am audit fgh- - Förderung der Transparenz von Prozessen und Strukturen - Neu: Studienabschluss-Stipendien für Studentinnen mit Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben (20.000/4.000)
Instrumente und Strukturen	- Gender-Controlling (37,5% Stelle TV-L E13, 62.500/31.250) - Verankerung von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitskriterien im QM	- Fortführung und Weiterentwicklung des Gender-Controllings - Verankerung von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitskriterien im QM - Erarbeitung eines Konzeptes für dezentrale GB und Einrichtung dezentraler GB - Neu: Mittel zur Entlastung der dezentralen GB (60.000/12.000)
Genderforschung	- Neugründung des ZfG (25%-Stelle TV-L E6, Sachmittel: 59.000/19.700) - Graduiertenkolleg Gender & Bildung (läuft aus) (75% TV-L E13-Stelle, Sachmittel, Stipendien: 560.000/160.000)	- Fortführung des ZfG Vernetzung der Gender-Forschung - Neu: Einrichtung eines Fonds für Projekte zum Thema Gender und Digitalisierung (50.000/10.000)

Verzeichnis der Anlagen

1. Professuren nach Fachbereichen und Besoldungsgruppen 2017 und 2018
2. [Minerva 2020](#) und Minerva 2025
3. Leitbild der SUH
4. Gleichstellungskonzept von 2008 und Dokumentation zum Gleichstellungskonzept von 2013
5. [Leitlinien Wissenschaft als Beruf attraktiv machen – Gute und faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den akademischen Mittelbau](#)
6. [Zielvorgaben und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern – Sechste Fortschreibung des Gleichstellungsplans](#)
7. [Zielvereinbarung mit dem MWK 2019 – 2021](#)
8. Grafik zum Gender Pay Gap (W2 und W3 Professuren) 2017
9. Wissenschaftliches Personal (ohne Professuren und LfbA) nach Fachbereichen 2017 und 2018
10. Promotionen 2003 – 2018
11. Grafiken zu Befristung und Beschäftigungsumfang des wissenschaftlichen Personals
12. Studierende im WiSe 2012/13 und WiSe 2018/19
13. MTV-Beschäftigte nach Dienstgruppen 2018
14. Berufungsleitfaden der SUH und Merkblatt der KfG zur geschlechtergerechten Anwendung des Berufungsleitfadens
15. Evaluationsbericht zu den Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wiss. Nachwuchses
16. Selbstbericht der im Rahmen des PP II geförderten Post-Doc-Wissenschaftlerinnen
17. Projektbericht *ProKarriere-Mentoring für Studentinnen und Absolventinnen mit und ohne Migrationshintergrund*
18. Projektbericht *Frauen in MINT-Fächern*
19. Projektbericht *Männer und Grundschullehramt*
20. Grafik zum Frauenanteil in Gremien
21. Leitlinie zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
22. Auswertung der Studiengangsevaluation 2015 – Auszug Gleichstellungsbüro
23. [Leitlinien der Personalentwicklung an der Stiftung Universität Hildesheim](#)
24. Vereinbarung der *Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur*
25. [Handlungsprogramm audit familiengerechte hochschule](#)
26. Ergebnisse der zweiten Befragung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen der Stiftung Universität Hildesheim

Verzeichnis der Abbildungen

- Abbildung 1: Frauenanteil Professuren nach Fachbereichen 2007 – 2018
- Abbildung 2: Frauenanteil Professuren nach Besoldungsgruppen 2007 – 2018
- Abbildung 3: Frauen- und Männeranteil bei Neuberufungen 2000 – 2018 (Quelle: Statistik der SUH)
- Abbildung 4: Frauenanteil wissenschaftliches Personal nach Fachbereichen 2007 - 2018
- Abbildung 5: Frauenanteil bei Promotionen 2007 – 2018
- Abbildung 7: Leaky Pipeline SUH im Bundesvergleich