

Gleichstellungskonzept für Parität an der  
Leibniz Universität Hannover  
(Professorinnenprogramm 2030)

**„Parität leben: Gleichstellung als Standard“**



## Inhalt

1 Struktur und Ausgangssituation an der Leibniz Universität Hannover.....	1
2 Parität an Hochschulen: Einblick in den Stand der Wissenschaft.....	2
3 Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der LUH.....	3
3.1 Zentrale und dezentrale Leitungen.....	4
3.2 Professuren auf W1, W2 und W3 und gesamt.....	5
3.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs.....	6
3.4 Studierende und Schülerinnen.....	10
3.5 Qualitätsmanagement.....	11
3.6 Zusammenfassung der Stärken-/Schwächenanalyse.....	14
4 Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele der LUH.....	15
4.1 Ziel: Parität auf zentraler und dezentraler Leitungsebene.....	15
4.2 Ziel: Erhöhung des Anteils der Professorinnen.....	16
4.3 Ziel: Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen gewinnen und halten.....	16
4.4 Ziel: Ausbau des Gleichstellungscontrollings im Rahmen des Qualitätsmanagements.....	18
5 Ableitung der Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen für die LUH.....	18
5.1 Die Leibniz Universität Hannover als paritätisch geführte Hochschule.....	18
5.2 Erhöhung des Anteils der Professorinnen durch Implementierung gendersensibler Standards in Berufungsprozessen.....	19
5.3 Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen in MINT-Fächern fördern.....	21
5.4 Qualitätsmanagement: Daten und Standards sichtbar machen - Gleichstellungscontrolling ausbauen.....	22
6 Finanzen.....	23
7 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität.....	25
Literatur- und Quellenverzeichnis.....	26
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis.....	30

## 1 Struktur und Ausgangssituation an der Leibniz Universität Hannover

Die Leibniz Universität Hannover (LUH) gehört zu den neun führenden technischen Universitäten in Deutschland und sieht sich in der Verantwortung, zur nachhaltigen, friedlichen und verantwortungsbewussten Lösung zentraler zukünftiger Aufgaben beizutragen. Die Kompetenz hierfür erwächst aus dem breiten Fächerspektrum, das von den Ingenieur- und Naturwissenschaften über die Architektur und Umweltplanung, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften bis hin zu forschungsstarken Sozial- und Geisteswissenschaften reicht. Die LUH ist mit neun Fakultäten und drei Schools, 85 Studiengängen, ca. 28.000 Studierenden und ca. 5.300 Beschäftigten eine der größten Universitäten Niedersachsens.

2022 entschied der Senat der LUH die Umwandlung in ein Stiftungsmodell und Anfang 2024 soll die LUH in die Trägerschaft einer rechtsfähigen Stiftung des öffentlichen Rechts überführt werden. Neben dieser grundsätzlichen strukturellen Veränderung macht sich die LUH erneut auf den Weg, Exzellenz-Universität zu werden.

Seit der Einführung des Amts der Frauenbeauftragten 1991 werden regelmäßig zentral und dezentral Gleichstellungspläne erstellt, um Verbesserungsmöglichkeiten für die Arbeits- und Studienbedingungen von Männern und Frauen zu identifizieren. Die Geschlechtergleichstellung ist eines der vorrangigen Ziele und integraler Bestandteil des Qualitätsmanagements der LUH. Das Hochschulbüro für ChancenVielfalt ist zuständig für Gleichstellung und wird durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte geleitet und ist dem Präsidium direkt zugeordnet. Die Implementierung und Operationalisierung der Querschnittsthemen (Gleichstellung, Familienservice und Diversity Management) erfolgen über Ziel- und Leistungsvereinbarungen z. B. in der Gesamtstrategie LUH 2031 (internes Dokument), im [Gleichstellungsrahmenplan](#) und in den [Berichten](#), im [Diversity Konzept](#) oder im [Aktionsplan Barrierefreie Universität](#). Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist auch in den universitätsweiten Steuerungs- und Controllingprozessen integriert.

Die LUH ist aktives Mitglied in der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (Iakog). Seit 2007 arbeiten das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK), die Landeshochschulkonferenz Niedersachsen (LHK) und die Iakog gemeinsam in der „[Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur](#)“ und haben sich zuletzt auf den Weg gemacht, einheitliche Handlungsempfehlungen für gleichstellungsorientierte Berufungen an den Hochschulen zu formulieren.

Die LUH hat sich 2008, 2014 und 2018 erfolgreich am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder beteiligt und wurde zuletzt mit dem Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“ bewertet. Mit allen bisherigen Gleichstellungskonzepten ist es der LUH gelungen, ihre Gleichstellungsziele und Maßnahmen zu stärken und zu verstetigen.

Das hier vorliegende Gleichstellungskonzept „**Parität leben: Gleichstellung als Standard**“ reflektiert zum einen die lange Geschichte der Gleichstellungsarbeit an der LUH und soll zum anderen zu neuen Ansätzen überleiten. Die LUH treibt seit über 30 Jahren aktiv die Geschlechtergleichstellung voran. Sowohl zentral als auch dezentral werden Maßnahmen umgesetzt. Die

Vielfalt der gleichstellungsfördernden Maßnahmen an der LUH ist in der Tat so umfangreich, dass es fast unmöglich ist, hier auf jede einzelne Maßnahme dezidiert einzugehen. Bei der Überlegung, welche Gleichstellungsschwerpunkte in Zukunft relevant sind, ist deutlich geworden, dass die LUH Standards setzt, diese jedoch häufig nicht gelebt werden. Daher liegt hier der Fokus.

Um Parität leben zu können, braucht es **eine Kultur, die Gleichstellung als Standard versteht**. Das hier vorliegende Gleichstellungskonzept für Parität soll den Weg dafür ebnen.

## 2 Parität an Hochschulen: Einblick in den Stand der Wissenschaft

Hochschulen sind Räume, in denen erhebliche Machtunterschiede existieren (vgl. Hackl 2021: 263). Diese aufzubrechen ist Kern von Gleichstellungspolitiken<sup>1</sup>. Obwohl Hochschulen seit vielen Jahren (an der LUH seit 30 Jahren) aktive Gleichstellungspolitiken verfolgen, besteht noch immer keine Parität (vgl. Kapitel 3 und Wroblewski 2021: 44). In diversen Studien werden Effekte gemessen, die es Frauen ungleich schwerer machen, sich in der Wissenschaft bis hin zur W3-Professur zu beweisen (vgl. Lauggas 2021: 246). Um dieser Ungleichheit entgegenzuwirken, werden an den Hochschulen Maßnahmen umgesetzt, die auf zwei Weisen wirken sollen: Zum einen werden die individuellen Karrierewege von Frauen gefördert und zum anderen sollen Strukturen geschaffen werden, die es Frauen ermöglichen, in die höheren Hierarchieebenen vorzudringen (vgl. Gindl et al. 2021: 195). Eine zweifache Herangehensweise ist wichtig, da Struktur und Individuum miteinander verknüpft sind und aufeinander einwirken (vgl. ebd.: 196). Begleitet werden die Maßnahmen von Leitlinien, Berichten und Standards, welche die Mindestanforderungen in Bezug auf Geschlechtergleichstellung zusammenfassen. Ziel ist es hier, Verbindlichkeit zu schaffen und Erfolge und Misserfolge zu messen. Allerdings weist Appiano (2021) darauf hin, dass das Verschriftlichen oder das *Produzieren von Papieren* häufig einer Ersatzhandlung gleichkommt: Formuliert eine Hochschule z. B. einen Code of Conduct bzgl. sexueller Belästigung, kann dieser schon als Erfolg gemessen werden, ohne eine tatsächliche Verbesserung im Alltag der Hochschulangehörigen zu schaffen (vgl. ebd.: 232). Dennoch ist es unerlässlich, Maßnahmen durch eben diese *Papiere* zu begleiten. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf dem Controlling. Hier ist es laut Wroblewski (2021) entscheidend, welche Ziele überprüft werden. Die Erhebung des Professorinnenanteils alleine lässt keine Rückschlüsse auf den Erfolg oder Misserfolg von Maßnahmen zu, stattdessen braucht es zusätzlich qualitative Informationen (vgl. ebd.: 48).

Eine nachhaltige Gleichstellungspolitik kann nur wirken, wenn sie auf Räume trifft, die grundsätzlich für einen Kulturwandel hin zu mehr Gleichstellung bereit sind. Das ist an Hochschulen nicht immer der Fall (vgl. ebd.: 50). Was braucht es also, um eine paritätische Hochschule zu erreichen? Nach Wroblewski (2021) ist ein besonderes Augenmerk auf die *Reflexivität* zu legen. Es braucht Akteur\*innen, die ein Verständnis über Genderkompetenz besitzen und diese im alltäglichen Handeln anwenden können und wollen (vgl. Wegrzyn 2023). Dies bedeutet konkret, sich über implizite und teilweise explizite Vorurteile (Biases) bewusst zu werden. Beispielhaft ist die

---

<sup>1</sup> Der Begriff dient im vorliegenden Text als zusammenfassender Begriff für alle gleichstellungsfördernden Maßnahmen, Standards und Berichte.

Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft zu nennen: Elternschaft wird noch immer als konkurrierend zur Wissenschaft wahrgenommen (vgl. Hackl 2021: 262). Es braucht hier also Maßnahmen, die zum einen Lösungsvorschläge zur Vereinbarkeit anbieten und ergänzend Schulungen und Workshops, die die Denkweisen der handelnden Akteur\*innen ändern (vgl. Kapitel 5). Hackl (2021) weist zudem auf den Mythos hin, dass Wissenschaftler\*innen losgelöst vom sozialen Gefüge Karrieren verfolgen und allein durch individuelles Können in hohe Positionen (W3-Professuren, Leitungspositionen etc.) gelangen. Stattdessen greifen besonders Männer im Laufe ihrer Karrieren sehr häufig auf gute Netzwerke (sowohl informell als auch formell) zurück (vgl. ebd.: 262). Auch hier bedarf es also noch immer Maßnahmen, die ein Gegengewicht schaffen und Frauen ähnlichen Zugang verschaffen (vgl. Kapitel 5).

Eine paritätische Hochschule lässt sich nur dann erreichen, wenn Gleichstellungspolitiken in einem Gefüge aus Reflexion, dem Willen zur Parität bei allen Akteur\*innen, Gleichstellungsstandards sowie kontinuierlicher Zielüberprüfung umgesetzt werden.

### 3 Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der LUH

Für ein ganzheitliches Verständnis zur Repräsentanz von Frauen an der LUH erfolgt in diesem Kapitel eine Stärken-/Schwächenanalyse. Aufbauend auf den identifizierten Stärken und Schwächen werden Ziele formuliert und gleichstellungsfördernde Maßnahmen abgeleitet.

Je höher die Qualifizierungsebene und Karrierestufe ist, desto weniger stark sind Frauen an der LUH vertreten als Männer. Die **Leaky Pipeline** zeigt sich wie folgt: Während der Studentinnenanteil bei 42,5 % liegt, sinkt der Promovendinnenanteil rapide auf 32,4 %. Auf den Qualifikationsstufen Postdocs und Juniorprofessuren und auf der Ebene der C3/W2-Professur verhält sich der Frauenanteil relativ konstant bei ca. 35 % und sinkt dann bei den W3-Professuren auf 26,8 %. Wie eingangs beschrieben, weist die LUH ein breites Fächerspektrum auf. Die Darstellung des Geschlechterverhältnisses auf den unterschiedlichen wissenschaftlichen Karrierestufen sieht bei den einzelnen Fakultäten unterschiedlich aus. Es wird daher im Folgenden eine Analyse der letzten zehn Jahre (2012-2022) auf zentraler und dezentraler Ebene vorgenommen.

Die Stärken-/Schwächenanalyse erfolgt zudem vor dem Hintergrund, dass die LUH sich bereits drei Mal erfolgreich am Professorinnenprogramm beteiligt hat. Viele Maßnahmen wurden umgesetzt, andere Maßnahmen wurden nach kritischer Evaluation angepasst oder gar gestrichen. Außerdem hat die Corona-Pandemie auch in diesem Bereich starken Einfluss auf die Umsetzung von Gleichstellungspolitiken genommen. Für das bessere Verständnis sind hier die übergeordneten Ziele der bisherigen Gleichstellungskonzepte genannt. Diese Ziele werden im Laufe dieses Kapitels überprüft.

- Erhöhung des Anteils von Professorinnen: 20 % C4/W3-Professorinnen bis 2014 und 35 % insgesamt bis 2025;
- Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungspositionen;
- Erhöhung des Anteils von Promovendinnen in MINT-Fakultäten;
- Erhöhung des Anteils der Studentinnen in den technischen Fächern auf 20 %;
- Ausbau der Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen;

- Entwicklung eines Tenure-Track-Programms;
- Ausbau und Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit;
- Implementierung eines Diversity Managements<sup>2</sup>;
- Verbesserung des Qualitätsmanagements.

### 3.1 Zentrale und dezentrale Leitungen

Die LUH wird von einem Präsidenten geleitet, der eine konsequente und strukturierte Gleichstellungspolitik verfolgt und auch im **Präsidium** Parität zum Ziel hat. 2012 lag der Frauenanteil noch bei 25 % (zwei Vizepräsidenten und eine Vizepräsidentin). Die Zielzahl für 2020 für den Frauenanteil des Präsidiums von 50 % ist noch nicht erreicht.

Gremium	Leitungsgremien 2012		Leitungsgremien 2022		Ziel 2020
	w von gesamt	w in %	w von gesamt	w in %	w in %
Präsidium	1 von 4	25 %	2 von 6	33 %	50 %
Senat	3 von 13	23 %	5 von 13	38 %	40 %
Dekanate	1 von 9	11 %	2 von 11	18 %	30 %

Tabelle 1: Anteil von Frauen in Leitungsgremien der LUH, Zahlen gerundet

Bei den **Dekanaten** lässt sich eine leichte Zunahme des Frauenanteils in den letzten zehn Jahren von 11 % auf 18 % erkennen. 2012 gab es neun Fakultäten, die durch drei Schools ergänzt worden sind. Eine der Schools befindet sich noch im Aufbau und hat die Leitungsfunktion noch nicht besetzt. Dennoch lässt sich festhalten, dass auch hier die Zielzahl von 30 % Dekaninnen nicht erreicht wurde. Auf Ebene der Studiendekan\*innen ist 2022 ein Anteil von 36 % Frauen erreicht. Es zeigt sich, dass das Amt der Studiendekanin bei den Professorinnen attraktiver ist und insbesondere die Fakultäten, die den Professorinnenanteil steigern konnten (vgl. Kapitel 3.2), eine Studiendekanin gewählt haben. Um Entwicklungen in Richtung Parität voranzutreiben, müssten deutlich mehr Professorinnen das Amt der Dekanin übernehmen. Dafür braucht es allerdings insbesondere in den technischen Fakultäten deutlich mehr Professorinnen.

Im **Senat** sind fünf Mitglieder von 13 weiblich (38 %). Damit wurde das anvisierte Ziel von 40% fast erreicht. 2012 waren es noch drei Mitglieder (23 %). Der Frauenanteil im Senat setzt sich aus zwei Professorinnen, zwei Verwaltungsmitarbeiterinnen und einer Studentin zusammen.

- Hier wird deutlich, dass das Ziel **Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungspositionen** zum Teil erreicht wurde, aber noch nicht abgeschlossen ist.

Als **Stärke** der LUH sind die **Entlastungsmöglichkeiten** (Lehrdeputatsreduzierung) für Professor\*innen zu nennen, die sie erhalten, wenn sie sich mehrfach in der akademischen

<sup>2</sup> Aufgrund des klaren Fokus auf Geschlechterparität, wird das Diversity Management der LUH hier nicht näher überprüft oder erläutert.

Selbstverwaltung engagieren. Die Entlastung soll in erster Linie dazu beitragen, Professorinnen zu unterstützen, die aufgrund von gesetzlichen Vorgaben zum Frauenanteil in Organen, Gremien und Kommissionen eine Mehrfachbelastung erfahren. Zusätzlich können Professorinnen Entlastungsmittel in Höhe von 2.000 EUR je Semester beantragen.

Die LUH hat in der vom Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) geförderten qualitativen [Studie „Professorinnen entscheiden mit!“](#) (Johannsen/Barlösius 2017) herausgefunden, dass die Bedingungen und Voraussetzungen der Gremienarbeit von den Professorinnen negativ wahrgenommen werden. Besonders die Gremienarbeit wird als herausfordernd gesehen: die langen Sitzungszeiten, der hohe administrative Aufwand und die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Amtsausübung (vgl. ebd.: 62ff.).

### 3.2 Professuren auf W1, W2 und W3 und gesamt

Die LUH hat in den letzten 10 Jahren den Professorinnenanteil von 21 % auf 27 % gesteigert. Die Entwicklungen der Fakultäten sind in Abbildung 1 dargestellt.<sup>3</sup>

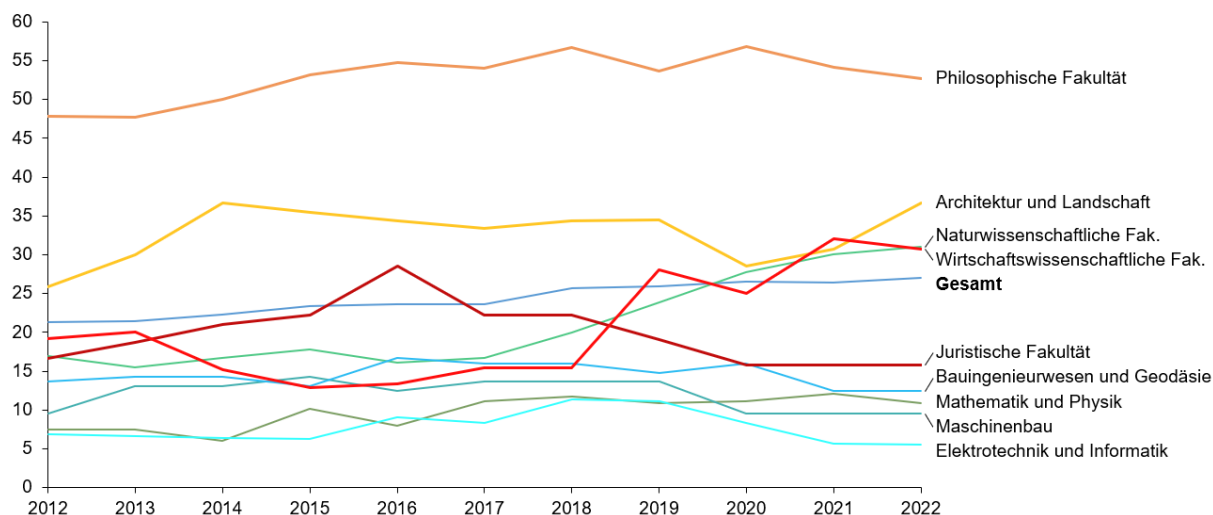


Abbildung 1: Anteil der Professorinnen insgesamt und nach Fakultäten der LUH

Die Philosophische Fakultät steht deutlich an der Spitze mit einem Anteil von 53 % Professorinnen, gefolgt von der Fakultät für Architektur und Landschaft (37 %), der Naturwissenschaftlichen und der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät mit je 31 %. Sie erreichen nun Werte oberhalb des Gesamtdurchschnitts (vgl. Abbildung 1). Die genannten Fakultäten konnten die festgelegten Zielzahlen für das Jahr 2020 erreichen (vgl. Tabelle 2).

Unter dem Gesamtdurchschnitt des Professorinnenanteils der LUH bewegen sich die folgenden Fakultäten: An der Juristischen Fakultät sinkt der Anteil der Professorinnen seit 2016. Heute kann die Fakultät nur noch einen Anteil von 16 % vorweisen. Das Ziel von 25 % wurde nicht erreicht. Die Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie erreichte im Jahr 2020 einen Professorinnenanteil von 16 % und konnte damit das Ziel für 2020 erreichen. Jedoch verließ 2021 eine

<sup>3</sup> Zahlen für die Schools werden noch nicht erhoben, da sich die Professor\*innenschaft aus den anderen Fakultäten bildet.

W3-Professorin die LUH, sodass die Fakultät nun bei einem Professorinnenanteil von 13 % steht. An der Fakultät für Mathematik und Physik konnte die Zielzahl von 15 % (2020) nicht erreicht werden. Sie hat einen Professorinnenanteil von 11 % (2022). Die Fakultät für Maschinenbau hatte bis 2019 einen Professorinnenanteil von 14 % und befand sich auf einem guten Weg, das Ziel von 15 % (2020) zu erreichen. Mit Weggang einer W2-Professorin im Jahr 2020 sank der Professorinnenanteil auf 10 %. Die Fakultät für Elektrotechnik und Informatik bildet mit 6 % Professorinnenanteil das Schlusslicht. In den Jahren 2018/19 sah die Zahl (11 %) etwas besser aus, jedoch konnte das Ziel 2020 mit 13 % nicht erreicht werden.

Fakultäten	W1		W2/C3		W3/C4		Professur ges.		Ziel
	2012	2022	2012	2022	2012	2022	2012	2022	2020
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Architektur und Landschaft	0	0	33	50	17	21	26	37	35
Bauingenieurwesen und Geodäsie	0	0	20	25	13	12	14	13	15
Elektrotechnik und Informatik	0	0	0	17	10	4	7	6	13
Juristische Fakultät	0	0	50	100	7	7	17	16	25
Maschinenbau	100	0	0	0	6	11	10	10	15
Mathematik und Physik	25	50	0	6	7	9	8	11	15
Naturwissenschaftliche Fakultät	17	100	28	46	7	18	19	31	25
Philosophische Fakultät	25	100	56	42	47	56	48	53	50
Wirtschaftswissenschaften	0	100	100	33	19	27	17	31	25
<b>Insgesamt</b>	<b>17</b>	<b>39</b>	<b>29</b>	<b>35</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>30</b>

Tabelle 2: Anteil von Frauen an den Professuren der LUH, Zahlen gerundet

→ Insgesamt wurde das Ziel **Erhöhung des Anteils von Professorinnen** nur teilweise erreicht.

Es zeigt sich, dass der Weggang von nur einer Professorin deutliche Auswirkung auf das Zahlenverhältnis der Fakultät nehmen kann. Um Professorinnen zu halten und sie bestmöglich bei dem Auf- und Ausbau des eigenen Führungsportfolios zu unterstützen, bietet die LUH das Programm [Führung in der Wissenschaft](#) für Professorinnen an. Die Programmevaluationen zeigen, dass das Programm sehr erfolgreich ist und die Teilnehmerinnen sich eine Fortsetzung bzw. Vertiefung wünschen.

### 3.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Seit 2012 ist ein **leichtes Absinken** bei dem Promovendinnenanteil für die LUH von 34 % auf 32 % (2022) zu erkennen (vgl. Abbildung 2). Es gibt aber auch positive Entwicklungen an einzelnen Fakultäten. Auf einem hohen Niveau steht die Philosophische Fakultät mit 63 % Promovendinnen (2022). Ebenfalls ein sehr hohes Niveau erreicht die Fakultät für Architektur und



Landschaft mit einer Steigerung von 50 % auf 61 %. An der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sind ebenfalls sehr positive Entwicklungen zu erkennen. Der Anteil der Promovendinnen ist von 36 % (2012) auf 50 % (2022) gestiegen, sodass hier eine paritätische Verteilung erreicht wurde.

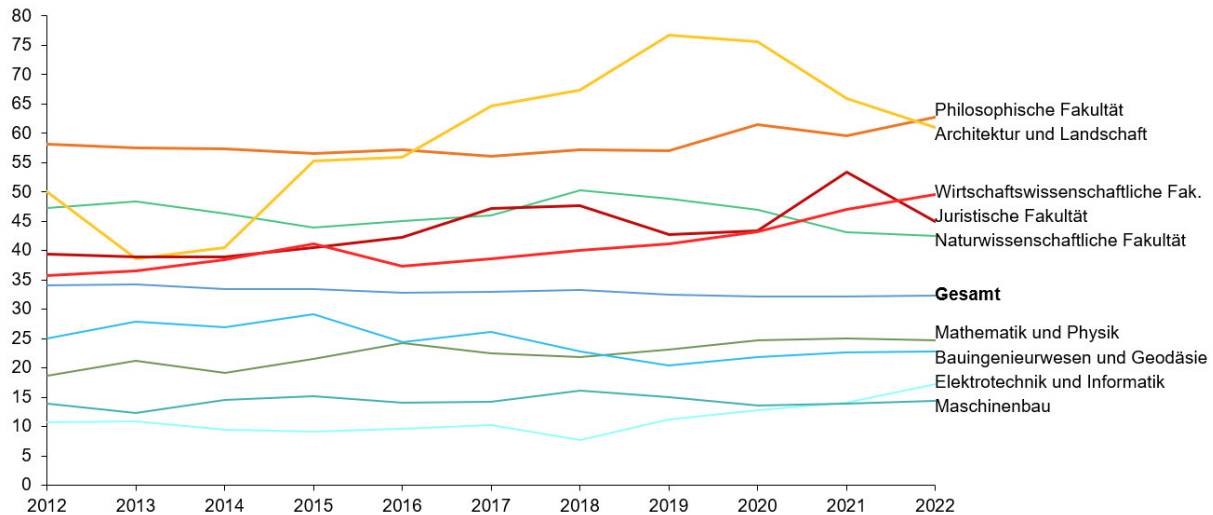


Abbildung 2: Anteil der Promovendinnen insgesamt und nach Fakultäten der LUH

An der Juristischen Fakultät schwankte der Promovendinnenanteil zwischen 39 % (2012) und 45 % (2022). Die Fakultät erreichte einen Peak von 53 % Promovendinnen (2021), konnte diesen allerdings nicht halten. Bei der Naturwissenschaftlichen Fakultät lässt sich ein Absinken des Promovendinnenanteils von 47 % (2012) auf 43 % (2022) erkennen. Ebenso bei der Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie von 25 % zu 23 %. Die Fakultät für Mathematik und Physik konnte den Anteil der Promovendinnen von 19 % (2012) auf 25 % (2022) steigern, ebenso die Fakultät für Elektrotechnik und Informatik von 11 % auf 17 %. Den niedrigsten Anteil an Promovendinnen stellt die Fakultät für Maschinenbau. In den letzten 10 Jahren lag der Anteil der Promovendinnen relativ konstant zwischen 14 - 16 %.

Auch wenn sich an einzelnen Fakultäten positive Entwicklungen abbilden lassen, ist der Gesamttrend der LUH bei den Promovendinnen leicht rückläufig. Hier muss sich die LUH der **Herausforderung** stellen, Maßnahmen zu entwickeln, die zu einer höheren Zahl von Promovendinnen führen.

→ Das Ziel **Erhöhung des Anteils von Promovendinnen in MINT-Fakultäten** ist teilweise erreicht worden. Gleichzeitig ist LUH-weit ein leichter Abwärtstrend sichtbar.

Als besondere **Stärke** der LUH sind die **Förderprogramme** und **Angebote** für Nachwuchswissenschaftlerinnen zu nennen. Die LUH hat das [Caroline Herschel Programm](#) eingeführt, um Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Fächern zu fördern, in denen ihr Anteil an Promotionen und Habilitationen bei 30 % oder weniger liegt. Ziel ist, Planbarkeit in Bezug auf Familienzeiten und Karriere für junge Wissenschaftlerinnen sicherzustellen. Die fünfjährige Förderung in dem Programm erfolgt zur Hälfte aus Mitteln der beantragenden Einrichtung und zur Hälfte aus zentralen Mitteln. Wenn sich der Promotionsabschluss verzögert, weil die Vereinbarkeit von

Wissenschaft und Familie schwierig ist oder ein Härtefall vorliegt, kann eine [Promotionsabschlussförderung](#) beantragt werden. Darüber hinaus gibt es für Promovendinnen zentral und dezentral organisierte Mentoring-Programme wie beispielsweise das [Team-Mentoring](#), das den Teilnehmerinnen eine Kombination aus beruflicher und persönlicher Zielfindung, Qualifizierung sowie exklusive Kontakte und erfolgreiche Netzwerke bietet. In einer moderierten fachübergreifenden [Jahresgruppe Supervision](#) haben Promovendinnen und Postdoktorandinnen Gelegenheit, sich über individuelle, organisationale oder systemische Herausforderungen im Kontext wissenschaftlicher Karriereplanung und -entwicklung auszutauschen.

Diese Programme sollen die Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützen ihre beruflichen Ziele weiterhin zu verfolgen und werden daher weitergeführt und ggf. ausgebaut.

→ **Das Ziel, die Karriere- und Personalentwicklungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen auszubauen** wurde teilweise erreicht. Es handelt sich hier um eine Fortführung bewährter Maßnahmen.

Um qualifizierten und exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs gewinnen zu können, existiert an der der LUH ein [Tenure-Track-Programm](#). In der Tenure-Track-Ordnung ist festgehalten, dass „in allen Tenure-Track-Verfahren [...] die Gleichstellungsstandards sowie die Ziele zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Leibniz Universität Hannover zur Herstellung von Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer (gelten)“.

→ **Das Ziel Entwicklung eines Tenure-Track-Programms** ist erreicht.

Bisher wurden **Zahlen zu den Postdocs**<sup>4</sup> vom Controlling nicht standardmäßig erfasst. Für das Gleichstellungscontrolling bildet das eine **Schwachstelle**, denn um Zielzahlen im Sinne des Kaskadenmodells über die verschiedenen Qualifikationsstufen setzen zu können, ist die Erhebung der Postdocs essentiell. Diese bilden unter Berücksichtigung der planmäßig freiwerdenden Professuren die Bezugsgröße für die Zielzahlen bei den Professuren. Für das Gleichstellungskonzept für Parität der LUH wurden die Zahlen zu den Postdocs erstmals ausgewiesen (vgl. Tabelle 3).

An der LUH sind 35 % der **Postdocs** Frauen. Es fällt auf, dass es insbesondere bei den MINT-Fakultäten (mit Ausnahme der Fakultät für Maschinenbau) im Verhältnis zu den Promovendinnen relativ viele Postdoktorandinnen gibt. Dies sind **positive Entwicklungen** in Richtung Parität. An der Juristischen Fakultät ist die Leaky Pipeline jedoch sehr deutlich sichtbar.

---

<sup>4</sup> Als Postdocs werden an der LUH promovierte, befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen sowie forschende Stipendiat\*innen, Gastwissenschaftler\*innen mit Promotionsabschluss verstanden. Ausgenommen sind Professor\*innen, Juniorprofessor\*innen, Tenure-Track-Professor\*innen sowie Habilitierte.

Fakultäten	Promovierende 2022			Postdocs 2022			Wiss. MA unbefristet 2022			Habilitationen 2012-2022		
	ges.	w	w in %	ges.	w	w in %	ges.	w	w in %	ges.	w	w in %
Architektur u. Landschaft	41	25	61	15	8	53	11	2	18	3	1	33
Bauingenieurw. u. Geodäsie	171	39	23	18	8	29	26	10	38	8	0	0
Elektrotechnik und Informatik	330	57	17	15	4	27	22	1	5	5	0	0
Juristische Fakultät	98	44	45	37	8	22	1	0	0	1	0	0
Maschinenbau	326	47	16	85	11	13	34	1	3	11	1	9
Mathematik und Physik	258	64	25	5	2	40	29	2	7	18	5	28
Naturwissenschaft. Fakultät	425	181	43	77	37	48	52	15	29	24	9	38
Philosophische Fakultät	188	118	63	84	40	48	60	36	60	33	18	54
Wirtschaftswissenschaften	117	58	50	19	11	58	14	5	36	6	1	17
Zentral	-	-	-	66	20	30	80	45	56	-	-	-
<b>Insgesamt</b>	<b>1.954</b>	<b>633</b>	<b>32</b>	<b>431</b>	<b>149</b>	<b>35</b>	<b>329</b>	<b>117</b>	<b>36</b>	<b>109</b>	<b>35</b>	<b>32</b>

Tabelle 3: Anteil von Frauen an den Postdocs 2022 (vorläufig), bei unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden 2022 und bei Habilitationen 2012 - 2022 der LUH, Zahlen gerundet

Viele Postdocs würden gerne dauerhaft im Mittelbau arbeiten. Die meisten davon wünschen sich eine unbefristete wissenschaftliche Stelle mit Schwerpunkt Forschung, was die [zweite Jenaer Postdoc-Studie](#) der Friedrich-Schiller-Universität zur Arbeitssituation, Qualifizierungsbedingungen und zu Karrierewegen von Postdocs offenlegt. Die **unbefristeten wissenschaftlichen Stellen** sind sehr begehrt, da sie mehr Attraktivität und Planbarkeit insbesondere auch im Hinblick auf die Familienplanung mit sich bringen. An der LUH kommen die unbefristeten wissenschaftlichen Stellen aber zu 64 % den Wissenschaftlern zugute. In Tabelle 3 ist zu erkennen, dass insbesondere in den MINT-Fakultäten kaum Frauen auf diesen Stellen eingestellt sind. Auch an der Naturwissenschaftlichen Fakultät und der Fakultät für Architektur und Landschaft ist auf dieser Ebene das **Zahlenverhältnis deutlich schlechter** als auf anderen Ebenen (Promovierende, Postdocs).

Das Interesse der Nachwuchswissenschaftler\*innen an einer **Habilitation** nimmt laut der [Jenaer Postdoc-Studie](#) ab. In den letzten zehn Jahren wurden an der LUH 109 Habilitationsverfahren durchgeführt, davon haben sich 32 % Frauen habilitiert. Am meisten haben sich Frauen an der Philosophischen Fakultät habilitiert, gefolgt von der Naturwissenschaftlichen Fakultät. Im Vergleich dazu wurden im Zeitraum 2003 - 2012 an der LUH noch 149 Habilitationsverfahren mit einem Frauenanteil von 30 % durchgeführt. Die Anzahl der Habilitationsverfahren sind an der LUH weniger geworden, der Frauenanteil hat sich minimal erhöht. Eine mögliche Erklärung für die Abnahme der Habilitationsverfahren ist möglicherweise auch damit zu begründen, dass immer häufiger habilitationsäquivalente Leistungen für eine Berufung angesehen werden.

Die akademische Qualifikationsphase geht oft mit der Familiengründung einher. Den Beschäftigten und Studierenden steht ein umfassender **Familienservice** zur Verfügung. Es werden verschiedene Angebote vorgehalten, um die Vereinbarkeit nachhaltig zu erleichtern. Dazu gehören die Kinderbetreuung (Regel-, Notfall-, Ferien- und Konferenzbetreuung), die Möglichkeit des Homeoffice, des mobilen Arbeitens und der flexiblen Arbeitszeiten sowie eine Promotionsabschlussförderung und Eltern-Kind-Büros. Hinzu kommt der [Dual-Career-Service der LUH](#). Die LUH trägt das Zertifikat des **audits familiengerechte hochschule** seit 2008 und wurde 2021 für das langfristige Engagement mit der Bestätigung des Zertifikats gewürdigt.

→ Das Ziel **Ausbau und Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit** wurde überwiegend erreicht.

### 3.4 Studierende und Schülerinnen

42,5 % der Studierenden der LUH sind Frauen (2012: 41,6 %). Die Philosophische Fakultät steht auch bei den Studierenden an der Spitze mit einem Anteil von 64 % Studentinnen. An zweiter Stelle steht die Juristische Fakultät mit 61 %, an dritter Stelle die Fakultät für Architektur und Landschaft mit 60 % gefolgt von der Naturwissenschaftlichen Fakultät mit 52 %.

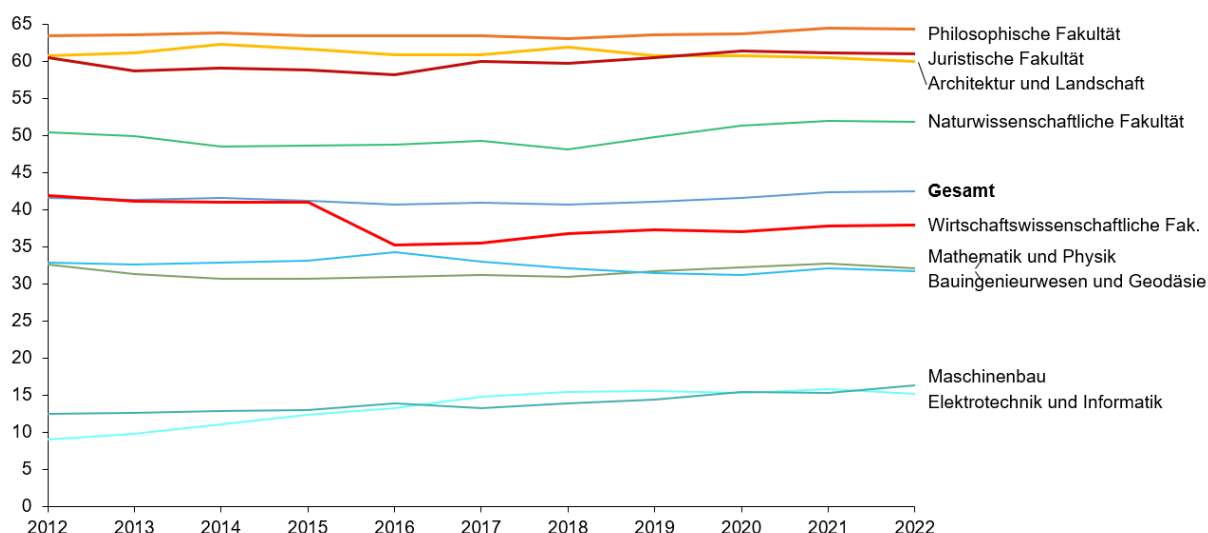


Abbildung 3: Anteil der Studentinnen nach Fakultäten der LUH

Das auffällige Absinken des Studentinnenanteils an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät im Jahr 2015 ist auf eine Umorganisation der Fakultät zurückzuführen, die Studierendenzahlen des Weiterbildungsstudiums Arbeitswissenschaft werden seither separat erfasst. Bei der Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie war der Anteil der Studentinnen in den letzten Jahren relativ konstant (31 %), ebenso bei der Fakultät für Mathematik und Physik (32 %). Im Bereich Elektrotechnik und Informatik konnte der Studentinnenanteil von 9 % auf 15 % und beim Maschinenbau von 13 % auf 16 % gesteigert werden. Diese Entwicklungen sind zwar positiv, schreiten allerdings nur langsam fort und stellen nach wie vor eine **Herausforderung** dar.

Auch mit dem Ziel, mehr Studentinnen zu gewinnen, hat die Fakultät für Maschinenbau den neuen Studiengang „Nachhaltige Ingenieurwissenschaft“ eingeführt. Der interdisziplinäre

Studiengang, der einen Frauenanteil von 48 % erreicht, integriert Elemente der kritischen Technikphilosophie, der Klimawissenschaften, Sustainability Economics, der nachhaltigen Produktion sowie der Kreislauftechnik und weiterer nachhaltigkeitsfokussierter Elemente und stellt somit ein zeitgemäßes und gesellschaftsrelevantes Studienprogramm dar.

→ Das Ziel **Erhöhung des Anteils der Studentinnen in den technischen Fächern auf 20 %** ist noch nicht erreicht worden. Die LUH befindet sich aber auf einem guten Weg dahin.

Zu den **Stärken** der LUH zählen Programme und Angebote, die für Schülerinnen und Studentinnen angeboten werden. Als Mitglied im „Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen“ bietet die LUH zentral und dezentral organisiert jährlich zahlreiche Informationsveranstaltungen und **Projekte speziell für Schülerinnen** an, um diese gezielt für ein technisches Studium zu motivieren, wie z. B. das [Niedersachsen-Technikum](#), [Einsteins Enkeltöchter](#), den [Girls Day Zukunftstag](#), [Mädchen-und-Technik-Tag](#), [Ada Lovelace's Urenkelinnen](#) oder das [Ada-MINT-Praktikum](#). Für Studieninteressierte gibt es zur Orientierung [Videoeinblicke](#) zu einzelnen Studiengängen und Programmen, wie das [Hochschulpraktikum](#), das [Schnupperstudium](#) oder die [UNI-AG](#). Die Projekte und Programme werden kontinuierlich an die Bedarfe der potenziellen Studierenden angepasst.

Für **Studentinnen im MINT-Bereich** wurde das [Project U](#) als Pilotprojekt angeboten, das den Studentinnen eine Reflektion der beruflichen Ziele und Einblicke in die Berufswelt ermöglichte. Aufgrund der Corona-Pandemie konnte das Projekt nicht mehr angeboten werden. Das Projekt wurde von den Teilnehmer\*innen sehr gut bewertet und sollte weiterentwickelt werden. Den Studentinnen sind **weibliche Vorbilder** sehr wichtig. Mit dem Format [SHE talks](#) und der Videoportrait-Reihe [In ihrem Element](#) werden Expertinnen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik auf der Bühne zusammengeführt, die Einblicke in ihren persönlichen Karriereweg und ihre Work-Life-Balance geben.

### 3.5 Qualitätsmanagement

Wie einleitend zu diesem Kapitel beschrieben, ist die Umsetzung einiger Maßnahmen durch die Corona-Pandemie beeinflusst worden. Dies gilt global. Allerdings hat sich die Corona-Pandemie besonders auf Gleichstellungspolitiken ausgewirkt, die einer intensiven Zusammenarbeit einzelner Akteur\*innen bedürfen. Ganz konkret konnten Arbeitsgruppen in der Zeit lediglich erschwert gemeinsam arbeiten und neue Standards oder Leitlinien erarbeiten. Der Fokus lag während dieser Zeit eher auf reaktiven und weniger auf nachhaltigen Maßnahmen. Eine geplante Gleichstellungs-App konnte aus denselben Gründen nicht angegangen werden, allerdings werden Gleichstellungsthemen inzwischen über die Sozialen Medien zentral und dezentral verbreitet. Die im Gleichstellungskonzept 2018 geplanten Maßnahmen, welche den Fokus besonders auf die Beteiligung an Großevents legten, wurden bis Mitte 2022 kaum oder gar nicht umgesetzt.

Neben diesen ursprünglich geplanten Maßnahmen existieren an der LUH allerdings schon jetzt **sehr gute qualitätssichernde Standards**. Dazu zählt die [Gastprofessur Gender & Diversity](#), welche seit 2011 an der LUH dazu beiträgt, die interdisziplinäre Perspektive zu stärken und eine breite Verankerung in den Fakultäten zu initiieren. Die Gastprofessur vermittelt aktuelle

Forschungsstandards der Geschlechter- und Diversity-Forschung, auch in den Fächern, die bisher keinen ausgewiesenen Schwerpunkt in diesem Bereich haben. Diese Maßnahme wird sehr gut angenommen und trägt dazu bei, Gleichstellung als allumfassendes Thema zu verstehen.

Auch das **Gleichstellungscontrolling**, das als wichtige Grundlage für Projekte und Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung an der LUH dient, gehört zu den **sehr guten qualitätssichernden Standards**. Die LUH wird regelmäßig extern begutachtet und wurde 2023 zum siebten Mal für ihre vorbildlich an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik mit dem [Total E-Quality Prädikat](#) ausgezeichnet. Das Referat für Hochschulplanung und Controlling erhebt eine Vielzahl an geschlechterbezogenen Daten zu den einzelnen Status- und Personengruppen. Die aktuellen Zahlen werden jährlich im Zahlenspiegel der LUH veröffentlicht. Die Zahlen für die Post-docs wurden erstmals im Rahmen des Gleichstellungskonzepts des Professorinnenprogramms für das Jahr 2022 (vorläufig) ausgewiesen.

Die LUH legt großen Wert auf **Benchmarking** und Vergleichbarkeit. Daher werden regelmäßig vergleichende Zahlen im TU9-Verbund erhoben und dezentrale und zentrale Berichte verfasst. Es fehlt jedoch an internationalen Vergleichen. Das ist wichtig, um für ausländische Wissenschaftler\*innen interessant zu sein und sowohl im nationalen als auch im internationalen Wettbewerb Benchmarks zu setzen. Die bereits weiter oben genannte Studie „Professorinnen entscheiden mit“ (Johannsen/Barlösius 2017) hat deutlich gemacht, dass es zusätzlich auch qualitative Erhebungen braucht.

Auch das **Berufungsmanagement** der LUH ist eine **Stärke** und setzt im Hinblick auf Gleichstellung klare **Standards**: Es unterstützt die Fakultäten bei der Durchführung ordnungsgemäßer Berufungs- und Evaluationsverfahren und achtet auf Transparenz und Objektivität in den Auswahlprozessen. Hierfür hat die LUH das DHV-Gütesiegel „[Faire und transparente Berufungsverfahren](#)“ erhalten. Die Berufsordnung regelt die Durchführung von Berufungsverfahren gemäß den gesetzlichen Bestimmungen und der LUH-internen Leitlinien. Darüber hinaus werden Informationen wie Handreichungen und Mustervorlagen zur Verfügung gestellt.

Wie weiter oben in diesem Kapitel beschrieben, steigt die Zahl der Professorinnen an der LUH dennoch nur langsam. Um mehr Professorinnen gewinnen zu können, müssen potenzielle Kandidatinnen direkt angesprochen werden. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass Frauen in Berufungsverfahren berücksichtigt werden. Die Auswertung der Berufungsverfahren an der LUH von 2012 - 2022 ergab, dass, wenn sich hervorragende Wissenschaftlerinnen auf eine Professur bewerben und Erstplatzierte sind, 68 % den Ruf annehmen:

- 23 % der Bewerbungen auf Professuren waren von Frauen;
- 26 % der eingeladenen Personen waren Frauen;
- 25 % der vergebenen Listenplätze sind an Frauen gegangen;
- 28 % der Erstplatzierten waren Frauen (bezogen auf die Anzahl der Verfahren);
- 19 % der Frauen haben den Ruf angenommen (bezogen auf die Anzahl der Verfahren);
- 68 % der Erstplatzierten haben den Ruf angenommen.

Die geringe Quote weiblicher Bewerbungen lässt vermuten, dass die LUH in der **aktiven Rekrutierung** von Frauen **Schwächen** aufweist. Obwohl die Fakultäten einen zentral erstellten Leitfaden erhalten, wird die aktive Rekrutierung nicht engagiert genug umgesetzt. Konkrete Standards und Zuständigkeiten der aktiven Rekrutierung müssen daher weiter ausformuliert und eine gezielte Rekrutierungsstrategie erarbeitet werden.

Im Berufungsprozess kommt den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ebenfalls eine wichtige Rolle zu. Nach § 2 und § 3 der [Wahlordnung zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten](#) wählt jede Fakultät zur Sicherung der Gleichstellung in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretungen für zwei Jahre. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erhalten Entlastungsmittel in Höhe von 5.000 EUR pro Fakultät und können eine Lehrdeputatsreduzierung beantragen. Darüber hinaus wird den Gleichstellungsbeauftragten jedes Jahr u. a. eine Schulung zu rechtlichen Grundlagen und Gleichstellungsfragen in Berufungsverfahren angeboten. Dies ist als besondere **Stärke** der LUH anzusehen. In den Fällen, in denen wissenschaftliche Mitarbeitende das Amt der\*des dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wahrnehmen, können bestehende Abhängigkeitsverhältnisse es ihnen erschweren, sich in Verfahren frei zu äußern. Dies ist eindeutig als **Schwäche** im Berufungsprozess zu betrachten. Hier gilt es Anpassungen vorzunehmen, um den Gleichstellungsauftrag im Auswahlprozess uneingeschränkt umsetzen zu können.

Für eine professionelle Personalauswahl ist es wichtig, den sogenannten „Unconscious Bias“<sup>5</sup> zu minimieren. Um unbewusste Denkmuster zu reflektieren, werden für Mitglieder der Auswahl- und Berufungskommission [Workshops](#) oder [Einzeltrainings](#) angeboten. Eine neu gegründete AG „Chancengerechte Auswahlverfahren“ überprüft derzeit kritisch die Personalauswahlprozesse. Die Arbeit in der AG hat zu einer stärkeren Fokussierung des Themas geführt, sodass vermehrt spezielle Workshops für die Führungsebene angeboten werden sollen. Die Auseinandersetzung zum Thema „**Unconscious Bias**“ ist als **Stärke** der LUH zu betrachten. Bisher werden die Angebote lediglich auf freiwilliger Basis bereitgestellt, sodass nicht alle Beschäftigten entsprechend geschult werden. Hinzu kommt die zeitliche Verdichtung, die es den Beschäftigten erschwert an halb- oder ganztägigen Workshops teilzunehmen. Hier stellt sich die LUH der **Herausforderung**, und wird **neue Konzepte** entwickeln, die den Bedürfnissen der Beschäftigten nachkommen und dennoch sicherstellen, dass eine gleichstellungsorientierte Personalauswahl erfolgt.

All die hier genannten Standards leiten sich vom 2018 verabschiedeten Gleichstellungsrahmenplan ab. Hier ist für die gesamte LUH eine Strategie festgelegt, wie Gleichstellung tatsächlich umgesetzt werden soll. Grundsätzlich ist dies als **Stärke** zu betrachten. Allerdings wird hier auch deutlich, was in Kapitel 2 erläutert wird: Der Gleichstellungsrahmenplan ist ein Papier, auf das sich regelmäßig bezogen werden soll und trotzdem ist dieser den Beschäftigten der LUH kaum bekannt. Weiterhin dient er als ein Beispiel für ein Papier, das für sich genommen bereits als gleichstellungsfördernde Maßnahme verstanden wird ohne, dass es zwingend tatsächliche Verbesserungen gibt. Dies ist durchaus als **Schwäche** zu bezeichnen. Grundsätzlich fehlt es jedoch

---

<sup>5</sup> „Diskriminierung kann durch Unconscious Biases (unbewusste Vorurteile) entstehen. Darunter versteht man kognitive Wahrnehmungsverzerrungen, denen wir uns nicht bewusst sind“ ([Universität zu Köln](#), 2023).

an Transparenz und damit auch an Verbindlichkeit: Wissen ist häufig dezentral gespeichert und teilweise an Personen gebunden. Dies ist eine **Schwäche**. Da Gleichstellungsarbeit eine Querschnittsaufgabe ist und jederzeit für alle Mitglieder der LUH ersichtlich sein muss, braucht es hier Maßnahmen zum Bündeln und Sichtbarmachen dieser Informationen.

→ Das Ziel **Verbesserung des Qualitätsmanagements** konnte teilweise erreicht werden.

### 3.6 Zusammenfassung der Stärken-/Schwächenanalyse

Die folgende Tabelle zeigt eine Zusammenfassung der Stärken und Schwächen bzw. Herausforderungen der LUH, die sich aus der Analyse ergeben.

Ebene	Stärken	Schwächen
<b>Leitungen</b>	+ Entlastungsmöglichkeiten (Lehrdeputatsreduzierung, Entlastungsmittel) für mehrfache Gremienbeteiligung	- Parität ist auf Leitungsebene nicht erreicht - Bedingungen und Voraussetzungen der Gremienarbeit werden negativ wahrgenommen
<b>Professuren</b>	+ Gut aufgestelltes Berufungsmanagement mit Berufungsportal, Mustervorlagen und Leitfäden + Gute Ausstattung mit dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Entlastungsmöglichkeiten + Angebote zu „Unconscious Bias“ + Angebote für Professorinnen z.B. „Führung in der Wissenschaft“	- Professorinnenanteil steigt nur langsam - Aktive Rekrutierung wird nicht engagiert genug umgesetzt, Zuständigkeiten nicht ausreichend geregelt - Abhängigkeitsverhältnisse bei dezentralen Gleichstellungsbeauftragten - Keine verpflichtenden Schulungen für Beteiligte in der Personalauswahl - Lediglich 23 % der Bewerbungen auf Professuren von Frauen
<b>Wissenschaftlicher Nachwuchswuchs</b>	+ Förderprogramme zum Promotionsabschluss oder das Caroline Herschel Programm + Programme z. B. Mentoring, Supervision + Zahlen bei den Postdocs verhältnismäßig besser als bei den Promovierenden + Familienfreundliche Arbeitsbedingungen	- Promovendinnenanteil leicht rückläufig - Fehlende Anreizsysteme - Wenige Frauen auf unbefristeten wissenschaftlichen Stellen besonders im MINT-Bereich - Interesse an Habilitationen nimmt ab
<b>Studierende</b>	+ Zahlreiche Angebote für Schülerinnen zur Orientierung + Spezielle Angebote für Schülerinnen und Studentinnen im Bereich Technik	- Studentinnenanteil im MINT-Bereich nur leicht steigend - Stärkere inhaltliche Anpassung der Studiengänge an aktuellen Themen
<b>Qualitätsmanagement</b>	+ Gastprofessur Gender und Diversity + Gut aufgestelltes Gleichstellungscontrolling + Total E-Quality-Prädikat und audit familiengerechte hochschule als Controllinginstrument + Vielzahl an geschlechterbezogenen Daten zu den einzelnen Status- und Personengruppen	- Transparenz und Sichtbarmachung der Repräsentanz von Frauen (insbesondere im Hinblick auf die Kaskade) stärken - Fehlende internationale Vergleiche - Fehlendes Wissensmanagement - bisher keine ausgewiesenen Zahlen für Postdocs - Standards fehlt es an Verbindlichkeit

Tabelle 4: Übersicht der Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der LUH



## 4 Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele der LUH

Die LUH sieht ihre Aufgabe darin, die Zielzahlen des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG § 21 Abs. 3) mit 50 % Frauen in allen Berufsgruppen mittelfristig zu erreichen und setzt sich zum Ziel, ein geschlechterparitätisches Gleichgewicht zwischen Frauen und Männern unter den Beschäftigten zu schaffen. Damit ist sowohl die Erhöhung des Anteils der Professorinnen bei den Professuren gemeint als auch der Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt in den höheren Gehalts- und Besoldungsgruppen und auf allen Qualifikationsebenen.

Die im folgenden genannten Zielzahlen basieren auf dem **Kaskadenmodell**<sup>6</sup>. Die Orientierung am Kaskadenmodell kann auf Widerstände stoßen. Das Netzwerk Gleichstellungscontrolling an Universitäten (2017) hat drei mögliche Gründe für Widerstand genannt: Hohe Frauenanteile, gleichbleibend niedrige Frauenanteile und wenige Personalstellen. Diese Widerstände finden sich auch an einzelnen Fakultäten der LUH und fließen in die Formulierung der Zielzahlen ein.

### 4.1 Ziel: Parität auf zentraler und dezentraler Leitungsebene

In der Stärken-Schwächen-Analyse zur Repräsentanz von Frauen bei zentralen und dezentralen Leitungen ist deutlich geworden, dass sich zwar positive Entwicklungen abbilden lassen, Parität allerdings noch nicht erreicht ist. Andrea Löther hat in ihrer Studie [„Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien von Hochschulen und Forschungseinrichtungen“](#) (2019) herausgearbeitet, dass Frauen tendenziell häufiger als zentrale oder dezentrale Leitungen an Hochschulen tätig sind, wenn die Hochschule einen höheren Professorinnenanteil aufweist. In der Studie „Professorinnen entscheiden mit!“ (Johannsen/Barlösius 2017) konnte festgestellt werden, dass sich die Professorinnen an niedersächsischen Hochschulen entsprechend ihrem (damaligen) Gesamtanteil in der akademischen Selbstverwaltung beteiligen. Trotzdem wurden die Bedingungen und Voraussetzungen, unter denen Gremienarbeit stattfindet, von den Professor\*innen negativ bewertet. Die Gremienarbeit muss klarer strukturiert und attraktiver gestaltet werden. So sollten Gremiensitzungen z. B. einen festgelegten Zeitrahmen haben und administrative Unterstützung erhalten (vgl. ebd.: 62 ff).

Um das Ziel von 35 % **Dekaninnen** zu erreichen, werden insbesondere die Fakultäten aufgefordert eine, Dekanin zu nominieren, die einen Frauenanteil über 30 % aufweisen (Philosophische Fakultät, Fakultät für Architektur und Landschaft, Naturwissenschaftliche und der Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät). Darüber hinaus kann auch die Fakultät für Mathematik und Physik in Betracht gezogen werden, da es sich um eine große Fakultät handelt. An der Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie ist derzeit eine Prodekanin im Amt, was der erste Schritt zu einer Dekanin in der nächsten Wahlperiode ist.

---

<sup>6</sup> Dieses Modell sieht vor, dass die Zielzahlen einer Qualifizierungsstufe mindestens so hoch sind wie die Zahlen in der darunter liegenden Stufe. Gleichstellungsfördernde Maßnahmen sollen sich an den jeweiligen Fächerspezifika orientieren (vgl. Gleichstellung und Vielfalt im Wissenschaftssystem - BMBF).

Ziele bis 2030	
Qualitativ	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Steigerung der Attraktivität der Gremienarbeit</li> <li>– Verbesserung der Rahmenbedingungen</li> </ul>
Quantitativ	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Paritätische Zusammensetzung des Präsidiums: 50 %</li> <li>– Erhöhung des Frauenanteils bei den Dekanaten auf 35%</li> <li>– Erreichung eines Frauenanteils im Senat von 45 %</li> </ul>

#### 4.2 Ziel: Erhöhung des Anteils der Professorinnen

Von den 351 Professuren der LUH werden 75 Professuren bis 2030 planmäßig frei. Unter Berücksichtigung der Entwicklungsplanungen der Fakultäten und des Präsidiums wurden die Zielzahlen bis 2030 festgelegt.

Berufungen neuer Professor\*innen werden von der LUH als eine ihrer wichtigsten Aufgaben und als ein wirkungsvolles Instrument der Profilbildung verstanden. Berufungsverfahren folgen dem Prinzip der Bestenauslese, der Erhöhung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit sowie der Erfüllung des gesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrags.

Ziele bis 2030			
Qualitativ	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ausbau der aktiven Rekrutierung als Instrument der Personalgewinnung</li> <li>– Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsstrukturen</li> <li>– Reduzierung von Biases der Beteiligten an Personalauswahlprozessen</li> </ul>		
Quantitativ	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erhöhung des Professorinnenanteils insgesamt auf 35 %</li> <li>– Erhöhung des Professorinnenanteils auf dezentraler Ebene wie folgt:</li> </ul>		
	Fakultäten	2022 in %	Ziel 2030 in %
	Architektur und Landschaft	37	45
	Bauingenieurwesen und Geodäsie	13	18
	Elektrotechnik und Informatik	6	10
	Juristische Fakultät	16	30
	Maschinenbau	10	20
	Mathematik und Physik	11	15
	Naturwissenschaftliche Fakultät	31	35
	Philosophische Fakultät	53	55
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	31	31	

#### 4.3 Ziel: Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen gewinnen und halten

Im Rahmen des internationalen Wettbewerbs und aktiver Rekrutierungsmaßnahmen hat die chancengerechte Personalentwicklung und Nachwuchsförderung für alle Hochschulen an Bedeutung gewonnen. In Drittmittelanträgen werden Personalentwicklungsmaßnahmen immer stärker gefordert und auch im Rahmen der Exzellenzstrategie sind innovative Ideen gewünscht.

Die Zielzahlen für den Anteil der Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen (Tabelle 5) orientieren sich an dem Kaskadenmodell. Das Ziel 2030 ist, dass sich der gegenwärtige Anteil von Frauen einer Qualifikationsstufe im Jahr 2030 in der darauffolgenden Stufe abbildet. Bei 43 % Studentinnen heute sind mindestens 43 % Promovendinnen das Ziel für 2030. Um sich stärker in Richtung Parität bewegen zu können, setzt die LUH die Zielzahlen auf Gesamtebene etwas ambitionierter. Die Fakultäten, die einen Frauenanteil von  $\geq 50$  haben, sollen diesen auch weiterhin halten. Die Zielzahlen weichen vom Kaskadenmodell ab, wenn z. B. der IST-Zustand der jeweiligen Qualifikationsstufe größer ist als das Soll. In den technischen Fakultäten will die LUH den weiblichen Anteil auf allen Ebenen deutlich erhöhen und setzt deshalb höhere Zielzahlen.

Die Zielzahlen zu den Studentinnen und Promovendinnen wurden in enger Abstimmung mit den Fakultäten festgelegt. Die Zielzahlen zu den Postdocs sind vorläufig zu betrachten, da diese erstmalig für das vorliegende Gleichstellungskonzept erhoben wurden.

Ziele bis 2030	
Qualitativ	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erhöhung der Attraktivität der MINT-Studiengänge</li> <li>– Präsentation von Role Models im MINT-Bereich</li> <li>– Förderung von Promotionen und Habilitationen von Frauen</li> <li>– Ausbau von familienunterstützenden Maßnahmen</li> </ul>
Quantitativ	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erhöhung des Studentinnenanteils auf insgesamt 50 %</li> <li>– Steigerung des Promovendinnenanteils auf insgesamt 45 %</li> <li>– Erhöhung des Postdoktorandinnenanteils auf insgesamt 45 %</li> <li>– Erreichen der Zielzahlen auf dezentraler Ebene</li> </ul>

Fakultäten	Studentinnen		Promovendinnen		Postdocs	
	2022	Ziel 2030	2022	Ziel 2030	2022	Ziel 2030
	%	%	%	%	%	%
Architektur u. Landschaft	60	$\geq 50$	61	$\geq 50$	53	$\geq 50$
Bauing. u. Geodäsie	32	40	23	32	29	34
Elektrotechnik und Informatik	15	25	17	25	27	32
Juristische Fakultät	61	$\geq 50$	45	$\geq 50$	22	45
Maschinenbau	16	25	14	25	13	18
Mathematik und Physik	33	45	25	33	40	45
Naturwissenschaft. Fakultät	52	$\geq 50$	43	$\geq 50$	48	$\geq 50$
Philosophische Fakultät	64	$\geq 50$	63	$\geq 50$	48	$\geq 50$
Wirtschaftswissenschaften	38	50	50	$\geq 50$	58	$\geq 50$
<b>Insgesamt</b>	<b>43</b>	<b>50</b>	<b>32</b>	<b>45</b>	<b>35</b>	<b>45</b>

Tabelle 5: Zielzahlen auf Ebene der Studentinnen, Promovendinnen und Postdoktorandinnen der LUH bis 2030, Zahlen gerundet

#### 4.4 Ziel: Ausbau des Gleichstellungscontrollings im Rahmen des Qualitätsmanagements

Gleichstellung ist als Querschnittsthema in allen Strukturen und Prozessen der LUH berücksichtigt und wird daher auch in Controlling- und Steuerungsprozesse integriert.

Geschlechterbezogene Daten stellen die Basis für die Formulierung von Zielen in der Gleichstellungsarbeit dar. Als gängiges Instrument wird das Kaskadenmodell herangezogen. Um das Kaskadenmodell für die LUH optimal darstellen zu können, sind Zahlen auf Ebene der Postdocs essentiell. Zahlen zu den Promotionen und Habilitationen sind stark schwankend und können deshalb von Jahr zu Jahr sehr unterschiedliche Ergebnisse abbilden.

Um die Zielwerte optimal steuern zu können, ist die Transparenz und Sichtbarmachung des IST-Zustandes und der Zielwerte eine wichtige Voraussetzung. Dies ist auch für die internationale Vergleichbarkeit von Relevanz. Bisher erfolgt das über den Zahlenspiegel und die Gleichstellungsberichte der LUH, die alle vier Jahre herausgegeben werden. Qualitative Untersuchungen gewinnen vermehrt an Bedeutung, um mehr über die Wirkungsweise von Maßnahmen auf die Lebensrealität von Männern und Frauen zu erfahren und das Gender-Klima zu verstehen.

Ziele bis 2030
– Erweiterung des Kaskadenmodells der LUH um die Ebene der Postdocs
– Durchführung Benchmarking, Monitoring von Maßnahmen und Zielerreichung
– Erhöhung Transparenz der IST-Situation, der Ziele und des Steuerungsprozesses
– Qualitative Untersuchungen

### 5 Ableitung der Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen für die LUH

Die oben genannten Strukturen, die Analyse der Stärken und Schwächen sowie die Benennung der grundsätzlichen Gleichstellungsziele sollen in diesem Abschnitt konkretisiert werden.

#### 5.1 Die Leibniz Universität Hannover als paritätisch geführte Hochschule

An der LUH sind zu wenig Professorinnen beschäftigt. Hinzu kommen die schlechten Rahmenbedingungen für Frauen, um in Gremien oder in Leitungsfunktionen tätig werden zu können. Die wenigen Frauen für diese Ämter zu gewinnen, kann nur gelingen, wenn sich die Rahmenbedingungen ändern. Gleichzeitig braucht es eine direkte Ansprache von Frauen. Eine direkte Ansprache kann zum einen durch die aktuellen Amtsinhaber\*innen erfolgen und durch Informationskampagnen verstärkt werden. Hier bieten sich die Sozialen Medien und die Internetseite der LUH an. Im Rahmen der [Dialoginitiative](#), die gemeinsam mit der LHK, dem MWK und der Iakog umgesetzt wird, wurde darauf hingewiesen, dass es neben der direkten Ansprache auch begleitende Coaching- und Beratungsangebote braucht.

Überdies sollen selbstverpflichtende Quotenregelungen eingeführt werden. Die dezentralen und zentralen Einrichtungen planen, unter Leitung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ein Konzept zu erarbeiten, um diese Maßnahme flächendeckend umzusetzen.

Um die Repräsentanz von Frauen auf zentralen und dezentralen Leitungsebenen an der LUH durchgängig zu erhöhen, muss der Fokus jedoch darauf liegen, die Zahl der Professorinnen insgesamt zu erhöhen.

Geplante Maßnahmen:	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Direktansprache von Frauen für Ämter und Leitungsfunktionen</li> <li>– Gestaltung von Informationskampagnen</li> <li>– selbstverpflichtende Quotenregelungen</li> <li>– Familienfreundliche Sitzungszeiten und Kinderbetreuungsangebote</li> </ul>
Verantwortlich:	Präsidium, Senat, Fakultäten, Personalentwicklung, Hochschulbüro für ChancenVielfalt

## 5.2 Erhöhung des Anteils der Professorinnen durch Implementierung gendersensibler Standards in Berufungsprozessen

Der Anteil der Professorinnen an der LUH kann nur erhöht werden, wenn in den Berufungsverfahren Strategien und einzelne Maßnahmen implementiert werden, die eine gleichstellungsorientierte Bewertung der Bewerber\*innen zulassen. Neben der Bestenauslese sollten auch die unterschiedlichen Lebensentwürfe von Frauen und Männern beachtet werden, um geschlechtsspezifische Diskriminierungen zu minimieren.

2023 wurde die AG „Chancengerechte Auswahlverfahren“ eingerichtet. Ziel ist es, in den Berufungsverfahren die Qualität im Hinblick auf Gleichstellung zu sichern. Es wurden die folgenden Schwerpunkte aufgegriffen, die in den nächsten Jahren ausgebaut und umgesetzt werden sollen:

### Aktive Rekrutierung

Insbesondere die aktive Rekrutierung hat sich in den letzten Jahren als Instrument bewährt. Das Referat für Berufsangelegenheiten der LUH war eines der ersten bundesweit, das einen Leitfaden zur aktiven Rekrutierung erstellt hat. Der Leitfaden gibt eine Anleitung zur systematischen Rekrutierung nach standardisierten Prozessabläufen und umfasst alle Aktivitäten der Recherche, Ansprache und Gewinnung von Personen. Um die Bedeutung der aktiven Rekrutierung im Hinblick auf Gleichstellungsaspekte zu erfassen, wurde eine Dokumentationspflicht der Rekrutierungsmaßnahmen eingeführt.

Um eine höhere Verbindlichkeit und Akzeptanz auf dezentraler Ebene für das Thema zu schaffen, ist geplant, die aktive Rekrutierung von Frauen in der Berufsordnung stärker zu fokussieren. Darüber hinaus wird der Rekrutierungsleitfaden erweitert: Es sollen in Zukunft spezifische Ausführungen zur praktischen Umsetzung vorgegeben sowie Zeitpunkte und Zuständigkeiten geregelt werden.

Geplante Maßnahmen:	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Spezielle Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von Frauen</li> <li>– Weiterentwicklung der Rekrutierungsstrategie</li> </ul>
Verantwortlich:	Präsidium, Fakultäten, Referat für Berufsangelegenheiten, Hochschulbüro für ChancenVielfalt

### Minimierung von Biases

Das Know-how in Bezug auf Biases und Unconscious Bias ist in Personalauswahlprozessen unabdingbar. Die LUH bietet Workshops und Einzelcoachings an, um Biases zu minimieren. Diese sind momentan freiwillig.

Die LUH plant verpflichtende Schulungen und Beratungen zu Unconscious Bias für Berufungskommissionsmitglieder und andere Personen, die an Auswahlprozessen beteiligt sind. Durch gezielte Schulungen können Berufungskommissionsmitglieder in den einzelnen Phasen des Berufungsverfahrens, d. h. bei der Formulierung des Anforderungsprofils und Stellenausschreibungen, Sichtung der Bewerbungsunterlagen, Durchführung von Interviews sowie Entscheidungsfindung, ihre Biases reflektieren und dadurch minimieren.

Darüber hinaus sollen die klassischen und bewährten Schulungen durch ein **digitales Tool** ergänzt werden. Dieses Selbstlern-Tool soll geschlechtsbezogene Biases aufzeigen und Empfehlungen ableiten, mit denen z. B. Mitglieder einer Berufungskommission einem möglichen Bias entgegenwirken können. Die Absolvierung des Selbstlern-Tools soll eine verpflichtende Bedingung sein, um als Mitglied einer Berufungskommission tätig werden zu können.

Geplante Maßnahmen:	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Verpflichtende Schulungen für Berufungskommissionsmitglieder, die Biases im gesamten Auswahlprozess minimieren sollen</li> <li>– Entwicklung eines digitalen Selbstlern-Tools zu Unconscious Bias</li> </ul>
Verantwortlich:	Präsidium, Fakultäten, Referat für Berufsangelegenheiten, Personalentwicklung, Hochschulbüro für ChancenVielfalt

### Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Ausschreibungstexte und -verzichte, Zusammensetzungen der Berufungskommissionen, sowie Berufungsvorschläge bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder ein\*e dezentrale Gleichstellungsbeauftragte\*r nimmt zur Wahrung des Gleichstellungsauftrags beratend an allen Kommissionssitzungen teil und unterstützt damit das Ziel, den Anteil von Professorinnen an der LUH zu erhöhen.

Wie in der Stärken-/Schwächenanalyse beschrieben, existieren bei den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten häufig Abhängigkeiten. Zur Entlastung und um diesen Abhängigkeiten entgegen zu wirken, plant die LUH ein Pilotprojekt. Es sollen zwei 50 %-Stellen geschaffen werden, die alle Berufungsverfahren an der LUH aus Gleichstellungssicht begleiten. Diesen Personen kommt eine wichtige Rolle zu, denn sie betrachten gleichstellungsrelevante Inhalte in dem gesamten Berufungsprozess vom Freigabeantrag bis hin zum Berufungsvorschlag. Sie beraten die Berufungskommissionen beispielsweise im Hinblick auf geschlechtergerechte und gezielte Ansprache in Stellenausschreibungen oder bei der Operationalisierung von Kriterien im Anforderungsprofil etc. Somit ist eine Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gegeben und eventuelle Abhängigkeiten können minimiert werden.

Geplante Maßnahmen:	– Pilotprojekt: Umfassende Begleitung der Berufungsverfahren aus zentraler Gleichstellungssicht
Verantwortlich:	Präsidium, Hochschulbüro für ChancenVielfalt, Referat für Berufsangelegenheiten, Fakultäten

### 5.3 Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen in MINT-Fächern fördern

Eine geschlechtergerechte Personalentwicklung nachhaltig zu gestalten und in den Personalentwicklungsmaßnahmen zu verankern, ist der LUH sehr wichtig. Die LUH engagiert sich für die Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und entwickelt spezielle Förderprogramme, die darauf abzielen, hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen an der Hochschule zu halten. Diese erfolgreichen Programme, wie beispielsweise das Caroline Herschel Programm oder die Promotionsabschlussförderung, aber auch Angebote wie das Team-Mentoring oder die Supervision für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen haben sich bewährt und werden zukünftig weitergeführt und weiterentwickelt.

Grundsätzlich gilt nach wie vor, dass die **Unterstützungsstrukturen für Eltern und Personen mit Pflegeaufgaben** weiter ausgebaut und stetig verbessert werden müssen. So besteht z. B. noch immer ein großer Bedarf an Eltern-Kind-Büros. Diese sollen auch in Zukunft einfach und unkompliziert eingerichtet werden.

Studentinnen sind potenzielle Wissenschaftlerinnen und stellen für die LUH eine wichtige Zielgruppe dar. Maßnahmen wie das Niedersachsen Technikum oder Project U sind gute Möglichkeiten, müssen aber um eine vielfältige Ansprache der jungen Frauen ergänzt werden. Frauen, die kurz vor dem Einstieg ins Studium stehen, können durch direkte Ansprache, Werbemaßnahmen und die Sozialen Medien gewonnen werden.

Es braucht mehr Frauen in den MINT-Fächern, um Stereotype auch für zukünftige Generationen zu überwinden und ausreichend Role Models zu bieten. An der LUH wurde bereits sehr erfolgreich das Format „SHE talks“ angeboten. Mit „SHE talks“ werden Expertinnen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik zu unterschiedlichen Themen auf der Bühne zusammengeführt, die Einblicke in ihren persönlichen Karriereweg und ihre Work-Life-Balance geben. Teilnehmende haben die Möglichkeit, mit den Rednerinnen ins Gespräch zu kommen, Fragen zu stellen und sich auszutauschen. Es ist geplant, dass die LUH jährlich mind. eine Podiumsdiskussion anbietet. Hier legt die LUH besonderen Wert auf die Präsentation von Role Models aus dem MINT-Bereich.

Es hat sich bewährt, Studiengänge in MINT-Fächern so zu gestalten, dass Frauen sich mehr für diese interessieren. Das hat bereits an der Fakultät für Maschinenbau funktioniert.

Geplante Maßnahmen:	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gezielte Angebote für junge Frauen wie Project U</li> <li>– Weitere Eltern-Kind-Büros</li> <li>– Werbung in den Sozialen Medien intensivieren</li> <li>– Präsentation von Role Models in Form einer Podiumsdiskussion</li> <li>– MINT-Studiengänge attraktiver für Frauen gestalten</li> </ul>
---------------------	---

Verantwortlich:	Präsidium, Fakultäten, Personalentwicklung, Hochschulbüro für ChancenVielfalt, Kommission für Gleichstellung
-----------------	--

#### 5.4 Qualitätsmanagement: Daten und Standards sichtbar machen - Gleichstellungscontrolling ausbauen

Die LUH plant, das Gleichstellungscontrolling weiter zu stärken, um noch gezielter nachhaltige Strategien ableiten zu können. Auf Ebene der Postdocs sollen zukünftig ebenfalls jährlich Zahlen auf zentraler und dezentraler Ebene erhoben werden. Im Sinne des Kaskadenmodells bilden die Postdocs die Vorstufe der Professor\*innen. Auch die Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren, d. h. wie viele Frauen haben sich beworben, wurden aktiv rekrutiert, sind zum Gespräch eingeladen worden und haben einen Listenplatz bekommen, sind wichtige Erkenntnisse, die standardmäßig analysiert werden sollten. Ziel ist es dabei immer, eine Datengrundlage zu schaffen, die es der LUH möglich macht, gleichstellungsfördernde Maßnahmen gezielt anzupassen und entwickeln zu können.

Ein jährlich herausgegebener Gender-Daten-Report, der Frauenanteile unter den Studierenden, in den wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen, in den Berufungsverfahren sowie in Führungspositionen und in Gremien erfasst und bündelt, dient der Transparenz und Sichtbarmachung der Repräsentanz von Frauen. Darüber hinaus dient er den Fakultäten als Orientierungsrahmen. Die LUH plant, diesen Gender-Daten-Report zu entwickeln.

Neben den quantitativen Zahlen ist es wichtig, qualitative Erhebungen vorzunehmen, um darstellen zu können, wie sich Maßnahmen auf die Lebensrealität von Männern und Frauen auswirken. Zu den qualitativen Daten gehören z. B. die allgemeine Zufriedenheit in Bezug auf Gleichstellungsthematiken, das Arbeitsklima, die Organisationskultur, das Gleichstellungsbewusstsein und die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Wissenschaft. Möglich Widerstände bei der Formulierung von Zielzahlen basierend auf dem Kaskadenmodell seitens der Fakultäten (vgl. Kapitel 4) können zudem durch qualitative Argumente überwunden werden.

Die LUH ist lediglich im CEWS Gleichstellungsranking vertreten. Um internationale Vergleichbarkeit herstellen zu können, wird die LUH sich an weiteren Rankings beteiligen (z. B. [Times Higher Education Impact Ranking \(THE\)](#)).

Um die Transparenz zu erhöhen, wird auf der zentralen Homepage der LUH auf den Themenbereich „Gleichstellung“ verwiesen. Hier sollen sowohl bestehende Standards wie Leitlinien, Berichte und Hinweise als auch zukünftig erscheinende Dokumente zu finden sein. Auch der Gender-Daten-Report soll hier veröffentlicht bzw. verlinkt werden. Durch diese Maßnahme lässt sich Gleichstellungswissen speichern und weitergeben. Jedes Mitglied der LUH hat so die Möglichkeit, sich zu Gleichstellungsfragen zu informieren.



Geplante Maßnahmen:	<u>Ausbau quantitativer Datenerfassung:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Erfassen von Zahlen zu Postdocs nach Fakultäten und auf zentraler Ebene</li> <li>– Fortlaufende Analyse der Berufungsverfahren: Bewerbungen von Frauen, Aktive Rekrutierung, eingeladene Frauen und Listenplätze</li> <li>– Veröffentlichung eines jährlichen Gender-Daten-Reports</li> </ul> <u>Erfassung von qualitativen Daten:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Evaluation bereits bestehender Gleichstellungsmaßnahmen</li> <li>– Die allgemeine Zufriedenheit in Bezug auf Gleichstellungsthemen, das Arbeitsklima, die Organisationskultur, das Gleichstellungsbewusstsein und die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Wissenschaft (Gender-Klima)</li> <li>– Zentrale Bereitstellung von Gleichstellungswissen</li> </ul>
Verantwortlich:	Präsidium, Fakultäten, Hochschulcontrolling, Personalentwicklung, Graduiertenakademie, Kommunikation und Marketing, Hochschulbüro für ChancenVielfalt, Referat für Berufungsangelegenheiten

## 6 Finanzen

Im Folgenden sind die personellen und finanziellen Ressourcen des Jahres **2023** auf zentraler Ebene dargestellt.

### Zentrale personelle und finanzielle Ausstattung 2023

Personelle Ausstattung	Inhalt/Beschreibung	Kosten in Euro
Hochschulbüro für ChancenVielfalt  Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Personal und Sachmittel sowie Entlastungsmittel für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	610.000
<b>Finanzielle Ausstattung</b>		
Verstetigte gleichstellungsfördernde Maßnahmen	Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und Familienservice	1.545.000
Projekte mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm III	Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und Familienservice	495,000
		<b>2.650.000</b>

## Geplante Maßnahmen aus freiwerdenden Mitteln für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms

Geplante Maßnahmen	Verantwortlich	Art der Ausgaben
<b>Berufungsmanagement</b>		
Stärkung des Gleichstellungsauftrags in Berufungskommissionen	Hochschulbüro für ChancenVielfalt, Referat für Berufungsangelegenheiten	Mittel für 2 Stellen TV-L E 13 à 50% und Sachmittel
Unconscious Bias Training: obligatorisches digitales Selbstlern-Tool	Hochschulbüro für ChancenVielfalt, Referat für Berufungsangelegenheiten	Mittel für 1 Stelle TV-L E 13 und technische Umsetzung
<b>Förderung und Qualifizierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen</b>		
Qualifikationsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Caroline Herschel Programm)	Hochschulbüro für ChancenVielfalt	Mittel für Stellen (hauseigener Anteil aus zentralen und dezentralen Mitteln)
Mentoring und Angebote der Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Hochschulbüro für ChancenVielfalt, Graduiertenakademie, Personalentwicklung	Mittel für Coachings und Workshops sowie Supervisionsgruppe, Vorträge, Tagungen (Koordinierungsstelle aus hauseigenen zentralen Mitteln)
Qualifizierungsprogramm für Studentinnen - Project U	Hochschulbüro für ChancenVielfalt, Graduiertenakademie,	Mittel für Coachings Trainings und Workshops
Familienservice	Hochschulbüro für ChancenVielfalt	Mittel für Betreuungskosten (hauseigener Anteil aus zentralen und dezentralen Mitteln)
<b>Qualitätsmanagement und Gleichstellungscontrolling</b>		
Gender Daten Report	Hochschulbüro für ChancenVielfalt, Controlling, Referat für Berufungsangelegenheiten	Mittel für Stelle 0,5 Stelle TV-L E 13
Studie zum Gender-Klima	Hochschulbüro für ChancenVielfalt, Controlling, Dekanate	Mittel für Stelle 0,5 Stelle TV-L E 13
Stärkung der interdisziplinären Perspektive, Vermittlung aktueller Forschungsstandards der Geschlechter- und Diversity-Forschung, Gastprofessur	Fakultäten, Präsidium, Hochschulbüro für ChancenVielfalt	Mittel für Stellen (hauseigener Anteil aus zentralen und dezentralen Mitteln)

## 7 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität

Um die Idee „**Parität leben: Gleichstellung als Standard**“ zu verwirklichen, braucht es ein umfassendes und nachhaltiges Bekenntnis der gesamten LUH. Das gilt sowohl auf institutioneller als auch auf individueller Ebene. Die im vorliegenden Gleichstellungskonzept benannten Maßnahmen fußen darauf, dass insbesondere auf zentraler Leitungsebene anerkannt wird, dass Geschlechterungleichheiten bestehen. Der **Präsident** und das **Präsidium** der LUH sind sich der bestehenden Ungleichheiten bewusst und gehen diese offensiv an. In der **Gesamtstrategie der LUH – LUH 2031** (internes Dokument) bekennt sich die LUH zu den Zielen Gleichstellung und Diversity und fordert diese aktiv von ihren Mitgliedern ein.

Das Gleichstellungskonzept „**Parität leben: Gleichstellung als Standard**“ wird in die vorhandenen Strukturen der LUH implementiert und wird damit Teil der Entwicklungsplanung. Die Gesamtverantwortung für die Steuerung liegt beim Präsidium. Die Verantwortung für Grundsatzentscheidungen hat der **Präsident**. Die **Vizepräsidentin für Lehre und Studium** verantwortet Gleichstellung im Studium und leitet die Kommission für Gleichstellung. Der **Vizepräsident für Berufsangelegenheiten, Personalentwicklung und Weiterbildung** verantwortet das Berufungsmanagement und damit die Berücksichtigung der rechtlichen und LUH-internen Gleichstellungsstandards für Berufungsverfahren inklusive der Rekrutierungsmaßnahmen. Die Verantwortung für die Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen liegt beim **Hochschulbüro für ChancenVielfalt** und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Von hier wird die Initiative ergriffen, um mit anderen zentralen und dezentralen Einrichtungen gemeinsam Maßnahmen umzusetzen.

In vielen zentralen und dezentralen Bereichen wird Gleichstellung aktiv gelebt und vorangetrieben, in anderen Bereichen fehlt es allerdings auch heute noch an Bewusstsein für das Thema. Ziel der hier formulierten Maßnahmen ist, das zu ändern. Die Idee ist es, Standards zu schaffen, die allen verständlich und nachvollziehbar sind. Informationen sollen gebündelt und zentral abrufbar sein. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass der Ruf nach einer paritätischen Hochschule nicht verhallt.

Durch die Verbindlichkeit von Maßnahmen und den engen Austausch zwischen zentralen und dezentralen Einrichtungen soll nachhaltig sichergestellt werden, dass Gleichstellung konsequent mitgedacht wird. Beispielhaft ist dafür die verpflichtende Schulung zu Unconscious Bias mithilfe eines digitalen Selbstlern-Tools: durch die **Verpflichtung**, sich vor der Teilnahme an Berufungskommissionen selbst zu schulen, wird die Bedeutung des Themas Gleichstellung wiederholt vor Augen geführt. Selbst Akteur\*innen, die Gleichstellungsbestrebungen per se ablehnen oder für unwichtig erachten, wird auf diese Weise der Stellenwert verdeutlicht. Global gesehen, vertritt die LUH nach innen und außen ein klares Bekenntnis zur Gleichstellung. Diese Maßnahme greift demnach tiefer, als ein reiner Lerneffekt und ist ein „Bausteinchen“ hin zu mehr Parität.

Gleichstellung muss gelebt werden, um Parität zu erreichen. Dafür braucht es Standards – sowohl Regeln als auch Zielzahlen – an denen sich die LUH messen lassen kann. **Parität leben und Gleichstellung als Standard begreifen, ist daher unser Ziel.**

## Literatur- und Quellenverzeichnis

### Literaturverzeichnis:

- Appiano, Lisa (2021):** Den Konflikt verstehen – Gleichstellungsarbeit im Spannungsfeld von politischem Begehren und institutionellem Widerstand, in: Springer eBooks, S. 231–243, [online] doi:10.1007/978-3-658-35846-4\_14, Zugriff am 31.07.2023.
- Gindl, Milojka/Bettina Stadler/D. Czepa (2021):** Gesamtevaluierung der Frauenförderungsprogramme der Universität für Weiterbildung Krems – Chancen, Herausforderungen und Risiken, in: Springer eBooks, S. 195–211, [online] doi:10.1007/978-3-658-35846-4\_12, Zugriff am 20.07.2023.
- Johannsen, J./Barlösius, E. (2017):** Professorinnen entscheiden mit. Professorinnen und Professoren in der Selbstverwaltung an niedersächsischen Hochschulen – Zugänge, Motivation und Beteiligungen, im Auftrag der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter, [online], [https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/Professorinnen\\_entscheiden\\_mit.pdf](https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/Professorinnen_entscheiden_mit.pdf), Zugriff am 02.08.2023
- Hackl, Jacqueline (2021):** Das weibliche akademische Subjekt? Re-Konstruktionen zu Biographien von Wissenschaftlerinnen\*, in: Springer eBooks, S. 259–275, [online] doi:10.1007/978-3-658-35846-4\_16, Zugriff am 20.07.2023.
- Kauhaus, H., Franzmann, E., Krause, N. (2018):** Analysen zu Arbeitssituation, Qualifizierungsbedingungen und Karrierewegen von Jenaer Postdoktorandinnen und Postdoktoranden. Report der Graduierten-Akademie, Friedrich-Schiller-Universität Jena; [online], <https://www.uni-jena.de/unijenamedia/postdoc-studie-2.pdf>, Zugriff am 02.08.2023
- Löther, Andrea (2019):** Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. In Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (S. 1-21). Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK); [online], [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/65953/ssoar-2019-lother-Gleichstellung\\_von\\_Frauen\\_und\\_Mannern.pdf?sequence=3&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2019-lother-Gleichstellung\\_von\\_Frauen\\_und\\_Mannern.pdf](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/65953/ssoar-2019-lother-Gleichstellung_von_Frauen_und_Mannern.pdf?sequence=3&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2019-lother-Gleichstellung_von_Frauen_und_Mannern.pdf), Zugriff am 20.07.2023.
- Lauggas, Meike (2021):** Wissenschaftskarriere als privates Risiko? zur Berücksichtigung weiblicher Lebensrealitäten in der Frauenförderung, in: *Springer eBooks*, S. 245–257, [online] doi:10.1007/978-3-658-35846-4\_15, Zugriff am 20.07.2023.
- Netzwerkwerk Gleichstellungscontrolling an Universitäten (2017):** Zielwerte und Kaskadenmodell. Modellierung und Anwendung in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden des Netzwerks Gleichstellungscontrolling an Universitäten, <http://www.gleichstellungscontrolling-unis.de/>, [online] <https://www.scribbr.de/zitieren/generator/ordnern/1qKCutknhEdQjb9fflbueu/listen/2hCOt9tCHMYA3LcSjkk183/zitieren/internetseite/>, Zugriff am 31.07.2023.
- Wegrzyn, Eva (2023):** Genderkompetenz, Gender Glossar, [online] <https://www.gender-glossar.de/post/genderkompetenz>, Zugriff am 20.07.2023.

**Wroblewski, Angela (2021):** Reflexive Gleichstellungspolitik zur Auflösung des Gleichstellungsparadox, in: Springer eBooks, S. 43–57, [online] doi:10.1007/978-3-658-35846-4\_3, Zugriff am 20.07.2023.

### Quellenverzeichnis:

**Ada Lovelace's Urenkelinnen** – Fakultät für Elektrotechnik und Informatik (o.D.): [online] <https://www.alu.fe.uni-hannover.de/de/>, Zugriff am: 07.08.2023.

**Aktionsplan Barrierefreie Leibniz Universität Hannover (2020):** [online] <https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/aktuelle-meldungen/details/detail/aktionsplan-barrierefreie-leibniz-universitaet-hannover>, Zugriff am 07.08.2023.

**Auszeichnung Total E-Quality** – Hochschulbüro für ChancenVielfalt – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/chancengleichheit/auszeichnung-total-e-quality>, Zugriff am 09.08.2023

**Caroline Herschel Programm** – Hochschulbüro für ChancenVielfalt – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/angebote/angebote-fuer-nachwuchskraefte/caroline-herschel-programm/>, Zugriff am 02.08.2023.

**Diversity Konzept 2025** – Hochschulbüro für ChancenVielfalt – Leibniz Universität Hannover (2022): <https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/diversity-management/diversity-konzept/>, Zugriff am 07.08.2023.

**Dual Career Netzwerk** – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.uni-hannover.de/de/universitaet/stellenangebote-arbeit-an-der-uni/berufungen/dual-career-netzwerk/>, Zugriff am 09.08.2023

**Einzelcoaching Unconscious Bias** – Hochschulbüro für ChancenVielfalt – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/angebote/angebote-fuer-beschaefigte/einzelcoaching-unconscious-bias>, Zugriff am 02.08.2023.

**Führung in der Wissenschaft** – Hochschulbüro für ChancenVielfalt – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/angebote/angebote-fuer-beschaefigte/fuehrung-in-der-wissenschaft>, Zugriff am 02.08.2023.

**Gastprofessur Gender & Diversity** – Hochschulbüro für ChancenVielfalt – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/chancengleichheit/gender-diversity-forschung/gastprofessur-gender-diversity/>, Zugriff am 07.08.2023.

**Gleichstellungsberichte der Leibniz Universität Hannover** – Hochschulbüro für ChancenVielfalt – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/ueber-uns/aktuelles-presse/gleichstellungsberichte>, Zugriff am 07.08.2023.

**Gleichstellungsrahmenplan der Leibniz Universität Hannover (2018):** [online] [https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/2018\\_Gleichstellungsrahmenplan\\_luh\\_2018.pdf](https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/2018_Gleichstellungsrahmenplan_luh_2018.pdf), Zugriff am 07.08.2023.

**Gleichstellung und Vielfalt im Wissenschaftssystem - BMBF (o. D.):** Bundesministerium für Bildung und Forschung - BMBF, [online] [https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/gleichstellung-vielfalt-wissenschaftssystem\\_node.html](https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/gleichstellung-vielfalt-wissenschaftssystem_node.html), Zugriff am 03.08.2023.

**Hochschulpraktikum** – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.uni-hannover.de/de/studium/vor-dem-studium/orientierung-studienentscheidung/angebote-fuer-studieninteressierte/hochschulpraktikum>, Zugriff am 02.08.2023.

- Impact ranking (2023):** Times Higher Education (THE), [online] <https://www.timeshighereducation.com/impactrankings>, Zugriff am 02.08.2023.
- Lakog Niedersachsen (2023):** Dialoginitiative - LAKOG Niedersachsen, lakog niedersachsen, [online] <https://lakog-niedersachsen.de/dialoginitiative/>, Zugriff am 02.08.2023.
- Leibniz Universität Hannover beruft Transparent und fair** – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.uni-hannover.de/de/universitaet/aktuelles/online-aktuell/details/news/leibniz-universitaet-hannover-beruft-transparent-und-fair>, Zugriff am 02.08.2023.
- Niedersachsen-Technikum** – Hochschulbüro für ChancenVielfalt – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/angebote/angebote-fuer-studierende/niedersachsen-technikum/>, Zugriff am 02.08.2023.
- Orientierung & Studienentscheidung** – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.uni-hannover.de/de/studium/vor-dem-studium/orientierung-studienentscheidung>, Zugriff am 02.08.2023.
- Project U** – Hochschulbüro für ChancenVielfalt – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/project-u>, Zugriff am 09.08.2023
- Projekt – Schulprojekte** – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.schulprojekte.uni-hannover.de/de/alle-projekte/projekt/einsteins-enkeltoechter>, Zugriff am 02.08.2023.
- Projekt – Schulprojekte** – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.schulprojekte.uni-hannover.de/de/alle-projekte/projekt/girls-day>, Zugriff am 02.08.2023.
- Projekt – Schulprojekte** – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.schulprojekte.uni-hannover.de/de/alle-projekte/projekt/ada-mint-praktikum>, Zugriff am 02.08.2023.
- Promotionsabschlussförderung** – Hochschulbüro für ChancenVielfalt – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/angebote/angebote-fuer-familien/promotionsabschlussfoerderung>, Zugriff am 02.08.2023.
- Schnupperstudium** – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.uni-hannover.de/de/studium/vor-dem-studium/orientierung-studienentscheidung/angebote-fuer-studieninteressierte/schnupperstudium>, Zugriff am 02.08.2023.
- SHE Talks** – Hochschulbüro für ChancenVielfalt – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/angebote/angebote-fuer-nachwuchskraefte/she-talks>, Zugriff am 02.08.2023.
- Supervision & kollegiale Beratung für Promovendinnen und Postdocs** – Hochschulbüro für ChancenVielfalt – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/angebote/angebote-fuer-nachwuchskraefte/supervision-kollegiale-beratung-fuer-promovendinnen-und-postdocs>, Zugriff am 02.08.2023.
- Team Mentoring** – Hochschulbüro für ChancenVielfalt – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/angebote/angebote-fuer-nachwuchskraefte/team-mentoring>, Zugriff am 02.08.2023.
- Total E-Quality Prädikat** - Leibniz Universität Hannover (2023): [online], <https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/chancengleichheit/auszeichnung-total-e-quality>, Zugriff am 02.08.2023.
- TT-Verfahren** – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.uni-hannover.de/de/forschung/wiss-nachwuchs/tenuretrack/verfahren>, Zugriff am 09.08.2023
- Universität zu Köln (o. D.):** Unconscious Bias, [online] <https://vielfalt.uni-koeln.de/unconscious-bias>, Zugriff am 02.08.2023.

**Uni-AG** – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.uni-hannover.de/de/studium/vor-dem-studium/orientierung-studienentscheidung/angebote-fuer-studieninteressierte/uni-ag>, Zugriff am 02.08.2023.

**Videoportrait-Reihe: In ihrem Element** – Hochschulbüro für ChancenVielfalt – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/chancengleichheit/gleichstellung-von-frauen-und-maennern/rollenvorbilder/videoportraits-in-ihrem-element>, Zugriff am 07.08.2023.

**Wahlordnung zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten der Leibniz Universität Hannover (2020)**: [online] [https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/Wahlordnung\\_zur\\_Wahl\\_der\\_Gleichstellungsbeauftragten-2020.pdf](https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/Wahlordnung_zur_Wahl_der_Gleichstellungsbeauftragten-2020.pdf), Zugriff am 02.08.2023

**Workshop Unconscious Bias** – Hochschulbüro für ChancenVielfalt – Leibniz Universität Hannover (o. D.): [online] <https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/angebote/angebote-fuer-beschaefigte/workshop-unconscious-bias>, Zugriff am 02.08.2023.

## Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

### Abbildungsverzeichnis:

<b>Abbildung 1:</b> Anteil der Professorinnen insgesamt und nach Fakultäten der LUH.....	5
<b>Abbildung 2:</b> Anteil der Promovendinnen insgesamt und nach Fakultäten der LUH.....	7
<b>Abbildung 3:</b> Anteil der Studentinnen nach Fakultäten der LUH.....	10

### Tabellenverzeichnis:

<b>Tabelle 1:</b> Anteil von Frauen in Leitungsgremien der LUH, Zahlen gerundet.....	4
<b>Tabelle 2:</b> Anteil von Frauen an den Professuren der LUH, Zahlen gerundet.....	6
<b>Tabelle 3:</b> Anteil von Frauen an den Postdocs 2022 (vorläufig), bei unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden 2022 und bei Habilitationen 2012 – 2022 der LUH, Zahlen gerundet.....	9
<b>Tabelle 4:</b> Übersicht der Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der LUH.....	14
<b>Tabelle 5:</b> Zielzahlen auf Ebene der Studentinnen, Promovendinnen und Postdoktorandinnen der LUH bis 2030, Zahlen gerundet.....	17