

Achte Fortschreibung des Gleichstellungsplans (Planungszeitraum 2015 - 2017)

- 0. Vorwort zur achten Fortschreibung
Zusammenfassung der Ergebnisse und Perspektiven

- I. Einleitung und allgemeine Zielvorgaben zum Gleichstellungsplan
- II. Zielvereinbarungen für die Fakultäten
- III. Zielvereinbarungen für die Einrichtungen und die Verwaltung
- IV. Vertretung von Frauen in den Hochschulgremien
- V. Maßnahmen
- VI. Allgemeine Bestimmungen zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans und
Gleichstellungsberichte
- VII. Inkrafttreten

Hochschulintern (Vertrauensschutz)

- Anlage a) Berichte und Stellungnahmen der Fakultäten
- b) Berichte und Stellungnahmen der Stabstellen und Zentralen Einrichtungen
- c) Berichte und Stellungnahmen der Verwaltung

0 Vorwort zur 8. Fortschreibung

Der Gleichstellungsplan (GSP) ist Teil der Hochschulentwicklungsplanung und findet Eingang in die Zielvereinbarungen mit dem MWK. Er wurde 1998 erstmals beschlossen und wird seitdem turnusmäßig fortgeschrieben.

Der Gleichstellungsplan berücksichtigt in der Datenerhebung und in den Zielvereinbarungen einen Zeitraum von 3 Jahren. Zum Ablauf ist ein neuer Plan zu erstellen.

Der Plan basiert auf Personaldaten, die i.d.R. zum 31.12. des dem Beschluss vorangehenden Jahres erhoben werden (Stichtag). Alle 3 Jahre wird die Zielerreichung überprüft und der GSP auf der Basis neu erhobener Daten fortgeschrieben.

Grundlage bildet NHG § 41 Abs. 2 Satz 1: „Der Senat beschließt (...) den Gleichstellungsplan mit konkreten Ziel- und Zeitvorgaben im Einvernehmen mit dem Präsidium.“

Die Begriffe Chancengleichheit und Gleichstellung beziehen in Perspektive strukturelle Rahmenbedingungen mit ein. Ziel ist es, das Kreativitätspotential der Gesellschaft maximal auszuschöpfen. „Die Verbesserung der Chancen für Frauen ist deshalb ein Beitrag zur Qualitätssicherung, Leistungssteigerung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit sowohl der Hochschulen als auch der Gesellschaft und Wirtschaft insgesamt.“ (www.mwk.niedersachsen.de)

Im GSP der HsH sind diese Rahmenbedingungen berücksichtigt. Das Instrument der Selbstverpflichtung auf die Erreichung vereinbarter Ziele erfordert den gemeinsamen Willen zur Veränderung und eine Öffnung des Blickfeldes auf die zeitlichen und strukturellen Zusammenhänge, in denen jede Einzelentscheidung steht. Der GSP entspricht in dieser Form den Empfehlungen zur Chancengleichheit des Wissenschaftsrates von 2007. (Drs. 8036-07, S. 35 ff)

Die quantitativ formulierten mittelfristigen Ziele werden im GSP flankiert von zahlreichen, in den Berichten dokumentierten und auf die Verbesserung der Studien- und Arbeitssituation ausgerichteten qualitativen Maßnahmen.

In Weiterentwicklung des Plans sollen zukünftig verstärkt Maßnahmen entwickelt werden, die auf der strukturellen und qualitativen Ebene klassischen Rollenfixierungen entgegenwirken. Dies betrifft insbesondere den Bereich der Studienwahl von Frauen und Männern, sowie den Bereich Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie (siehe IV, S. 19)

Struktur des GSP

Im Mittelpunkt des GSP stehen Statusgruppen bezogene Tabellen, die den Personalstand, die erwarteten freien Stellen, die Widmung freier Stellen und die Entwicklung der Anteile der Mitglieder der Hochschule über die Jahre erkennen lassen (Teil II und III). Allgemeine Maßnahmen sind exemplarisch, aber nicht abschließend, in Teil IV genannt. Die Widmung von Stellen für die vorrangig geplante Besetzung mit Frauen wird von den Organisationseinheiten vorgeschlagen und vom Senat im Einvernehmen mit dem Präsidium beschlossen (interne Zielvereinbarungen).

Neben diesen Zielvereinbarungen legen die Organisationseinheiten Berichte vor, in denen sie zum jeweiligen Stand der Zielerfüllung Stellung nehmen, das statistische Material durch Personalentwicklungspläne ergänzen sowie durchgeführte und geplante Maßnahmen erläutern. Diese Anlage ist nicht Bestandteil des GSP und wird nur hochschulintern veröffentlicht. (Vertrauensschutz).

Zusammenfassung der Ergebnisse und Perspektiven

Die 2012 verabschiedete siebte Fortschreibung des GSP umfasste den Planungszeitraum bis Ende 2014. Das heißt, mit der Datenerhebung zur jetzigen 8. Fortschreibung mit Stichtag 31.12.2014 kann überprüft werden, wie weit die für dieses Datum vereinbarten Ziele erreicht werden konnten. Insgesamt hat sich der GSP als wirkungsvolles Steuerungsinstrument erwiesen, auch wenn einzelne Zielzahlen nicht in voller Höhe erreicht wurden.

Professuren

Bei den Professuren konnte der Anteil der Frauen in den letzten drei Jahren nicht gesteigert werden. Er ist um 0,6 % auf 25,0 % gesunken. Ziel der 7. Fortschreibung war eine Erhöhung des Anteils der Professorinnen auf 29,6 %. Die Abteilung M konnte zwei neue Professorinnen gewinnen und damit den Anteil der Professorinnen entsprechend ihrer Widmung erhöhen. Die Fakultät I und die Abteilungen IK konnten jeweils eine neue Professorin gewinnen. An den Abteilungen I, WI und DGS ist die Zahl der Professorinnen gleich geblieben, in den Abteilungen BV, DM und BWL ist die Zahl der Professorinnen gesunken.

Durch die Berufungen im Rahmen des Hochschulpaktes 2020 hat die Anzahl der befristet besetzten Verwaltungspersönlichkeiten von 30 auf 35 weiter zugenommen. Der Anteil der Frauen liegt hier insgesamt bei 40 % und ist damit um 13,3 % gesunken. Die Zahl von aktuell 14 Verwaltungspersonen weist auf ein gutes Potential berufungsfähiger Frauen an der Hochschule.

Mit der neuen Zielvereinbarung strebt die HsH an, bis Ende 2017 einen Anteil von Frauen bei den Professuren von 31,0 % zu erreichen. (Tab. 1, S. 7)

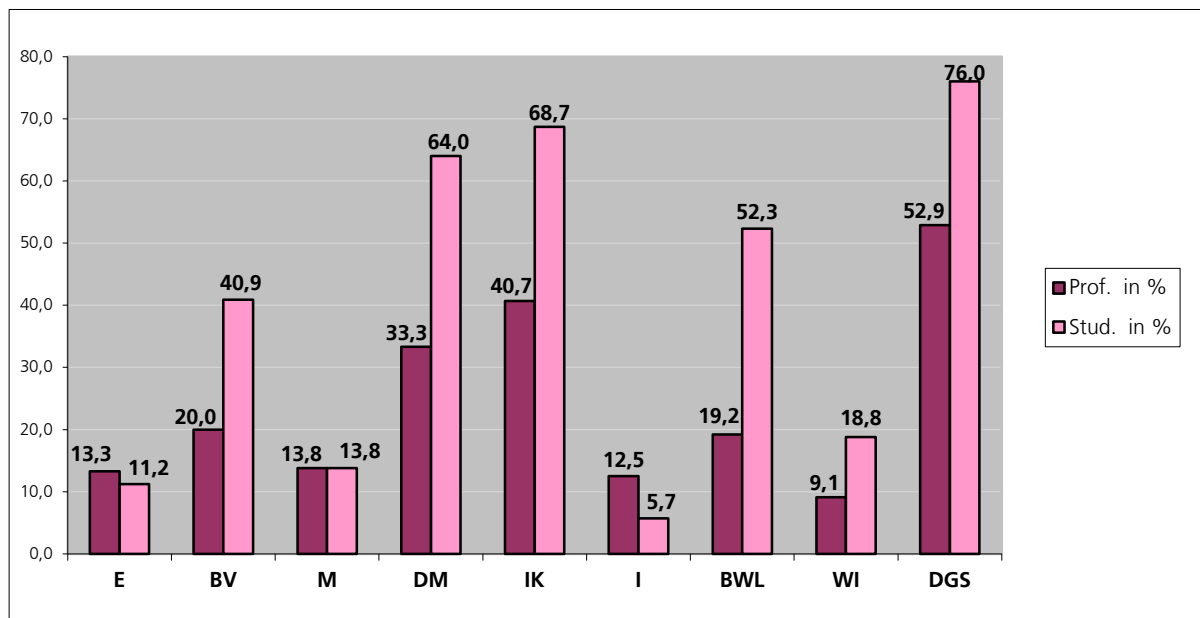


Abb. 1: Anteil der Professorinnen und Studentinnen nach Abteilungen (Stichtag 31.12.2014 bzw. WS14/15)

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Auch der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt mit 36,3 % etwas niedriger als 2012.

In der letzten Fortschreibung war ein sehr deutlicher Anstieg der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verzeichnen. Dieser Trend hat sich seit 2012 nicht weiter fortgesetzt, sondern

die Anzahl ist mit 157 Personen konstant. Der Trend zur befristeten Beschäftigung hat sich in diesem Bereich jedoch weiter verstärkt. Er liegt inzwischen insgesamt bei 62,4 %. Die Befristungen betreffen Männer stärker als Frauen. Frauen sind bei den Befristungen mit 33,7 % eher unterrepräsentiert. Bei der Teilzeitbeschäftigung hat sich der Anteil der Frauen von 60 % auf knapp 50 % einem ausgeglichenen Verhältnis genähert.

Da die Fakultäten I, II und V keine Aussage zur Frage der Wiederbesetzung freiwerdender Stellen im Berichtszeitraum machen konnten, bezieht sich das genannte Ziel ausschließlich auf die Fakultäten III und IV. Es wird angestrebt einen Anteil von 45,9 % wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zu erreichen. (Tab. 2, S. 8).

TD und DV

Im Technischen Dienst und in der Datenverarbeitung konnte der Anteil der Frauen im Vergleich zum Jahr 2012 um 11,1 % auf knapp 30 % deutlich erhöht werden. Damit konnte die lange bestehende große Unterrepräsentanz von Frauen deutlich verringert werden. Insbesondere die Fakultäten I und II verzeichnen hier größere Zugewinne. (Tab. 3, S. 9)

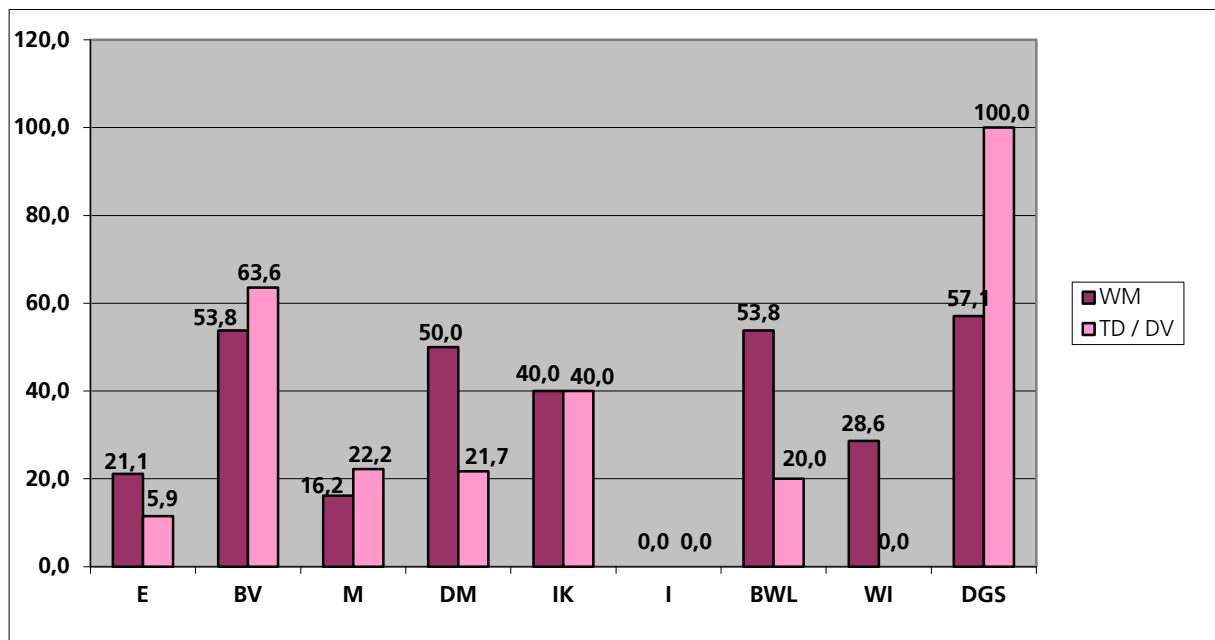


Abb. 2: Anteil der wiss. Mitarbeiterinnen und Frauen im TD/DV nach Abteilungen (Stichtag 31.12.2014)

Lehrauftragsstunden

Der Anteil der Frauen an den Lehrauftragsstunden konnte weiter um 7 % auf 37 % erhöht werden und nähert sich damit der Bezugsgröße „Anteil der Studentinnen bei den Studierenden“ (40,4 %) zunehmend an. In den technischen Bereichen liegt er sogar deutlich über der Bezugsgröße der Studentinnen. (Tab. 4, S. 10)

Studierende

Der Anteil der Studentinnen konnte mit plus 1,3 % nicht signifikant gesteigert werden und blieb in etwa konstant (40,4 %). Besonders bedauerlich ist, dass sich die intensiven Bemühungen der technischen Bereiche E, M und I um einen höheren Anteil an Studentinnen so wenig in den Zahlen widerspiegeln. (Tab. 5, S. 11)

Insgesamt wird ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Studienrichtungen angestrebt.

Studentische Hilfskräfte

Der Anteil der Frauen an den Vertragsstunden studentischer Hilfskräfte konnte leicht erhöht werden und nähert sich mit 37,8 % der Bezugsgröße des Anteils der Studentinnen an. (Tab. 6, S. 12)

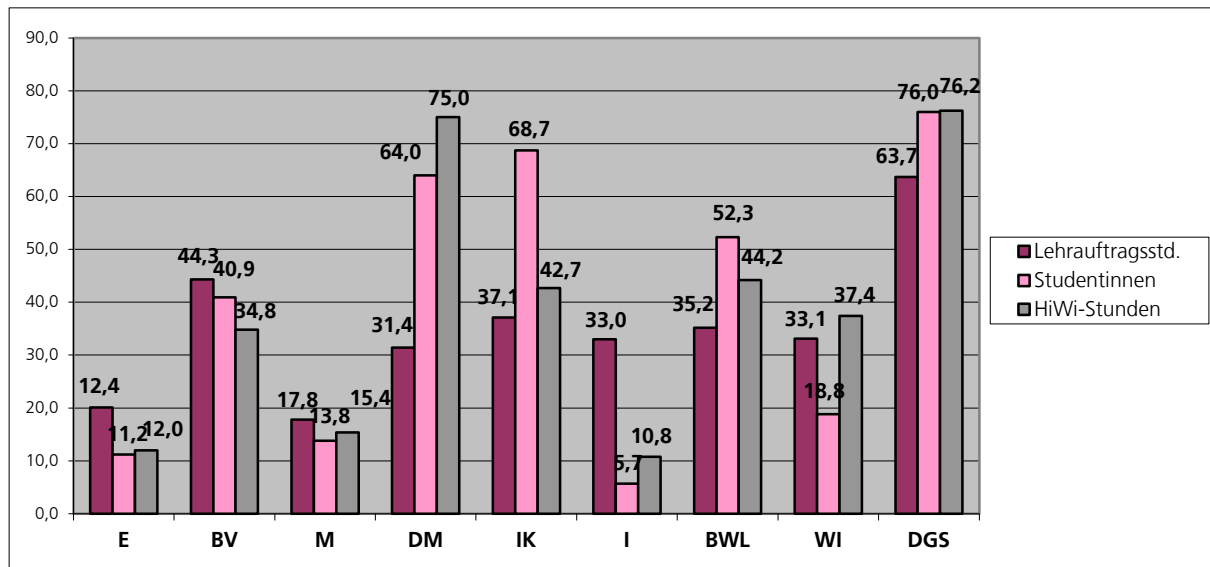


Abb. 3: Anteil der Lehrauftragsstunden von Frauen, der Studentinnen und Stunden der weiblichen wissenschaftlichen Hilfskräfte nach Abteilungen (2014 bzw. WS 14/15)

Verwaltung

Die weiterhin bestehende Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich Technischer Dienst und Datenverarbeitung sowie der ansonsten durchgängig hohe Anteil von Frauen in der Verwaltung an den Fakultäten (Tab. 7, S. 13) wie auch in den Zentralen Einrichtungen und der übrigen Verwaltung (Tab. 8-12, S. 14-18) spiegelt die geschlechtsspezifische Studien- und Berufswahl wie auch der Wahl des Arbeitsortes wieder.

Positiv ist festzuhalten, dass sich die Frauen nicht nur in der Mehrzahl im einfachen und mittleren Dienst finden, sondern auch im höheren Dienst und in Führungspositionen.

Vertretung der Frauen in den Hochschulgremien

Die Übersicht über die Vertretung der Frauen in den Hochschulgremien ist in dieser Fortschreibung erstmalig neu mit aufgenommen worden. Dargestellt ist die Entwicklung der Anteile von der Wahlperiode 2013-2015 hin zu der Wahlperiode 2015-2017.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Frauen in den Hochschulgremien von 2013 auf 2015 tendenziell besser vertreten sind, sowohl im Senat, wie auch in den Fakultätsräten (Tab. 13-14, S. 19-20).

I Einleitung und allgemeine Zielvorgaben zum Gleichstellungsplan

- (1) Die Hochschule Hannover verpflichtet sich den Beschlüssen und Empfehlungen der EU zur Umsetzung des Gender Mainstreaming in Studium, Forschung, Lehre und Beschäftigung, gemäß der Bologna-Erklärung (1999) sowie den Folgekonferenzen Prag-Kommunique (2001) und Berlin-Kommunique (2003).
- (2) Weitere Rechtliche Grundlagen und Empfehlungen für den Gleichstellungsplan sind:
 - das Grundgesetz Art. 3 (2)
 - die Niedersächsische Verfassung
 - das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG)
 - das Hochschulrahmengesetz (HRG)
 - das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG)
 - das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
 - die Ordnung für Gleichstellung der Hochschule Hannover
 - die Empfehlungen des Wissenschaftsrates vom 13.07.2007
 - ergänzende Erlasse.
- (3) Es ist erklärtes Ziel der Hochschule Hannover, den Anteil der weiblichen Mitglieder der Hochschule in allen Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind, anzuheben. Der Gleichstellungsplan (GSP) wird als geeignetes Instrument gesehen, der Aufgabe nach NHG §3 (3) gerecht zu werden
- (4) Frauen sollen bei Besetzungen und Beförderungen bei gleichwertiger Qualifikation solange bevorzugt berücksichtigt werden, bis der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe (und Karrierestufe) an der Hochschule 50 % erreicht hat (§ 21 (3) NHG). *
- (5) Im Gleichstellungsplan werden personelle, organisatorische und weiterbildende Maßnahmen genannt, die der Erreichung folgender Ziele dienen:
 - Verwirklichung und Sicherung der gleichberechtigten Stellung von Frauen
 - Erhöhung des Frauenanteils - soweit eine Unterrepräsentanz besteht - in den verschiedenen Berufs- und Statusgruppen der einzelnen Bereiche
 - Verbesserung der Arbeits- und Studiensituation
 - Integration von Erkenntnissen und Methoden der Frauen- und Geschlechterforschung in das Lehrangebot
 - Beseitigung von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen.
- (6) Die Auswertung der Bestandsaufnahmen zur Studierenden- und Beschäftigtenstruktur zeigt, dass Frauen in vielen Bereichen unterrepräsentiert sind und sich die Gesamtheit der Frauen und Männer nicht gleichmäßig auf alle Studien-, Wissenschafts- und Tätigkeitsbereiche verteilt. Die HsH will diesen Zustand maßvoll aber kontinuierlich verbessern.

*

Statusgruppe	Prof	WM	MTV	Stud
Berufsgruppe	Fach-Abteilung	Fach-Abteilung	TD+DV / Verw	Fach-Abteilung
Laufbahn	-	Höherer – geh. Dienst	höherer – einfacher Dienst	-
Karrierestufe	C3 ,C2, W3, W2	14 – 11 TVÜ	A 16 / 15 TVÜ – A 5 / 5 TVÜ	Studierende/ Absolv.

II. Zielvereinbarungen für die Fakultäten (achte Fortschreibung)

(1) Professuren

Professuren sind mit dem Ziel zu besetzen, den Frauenanteil mindestens auf die in den Fakultäten und Abteilungen im Rahmen dieser Zielvereinbarung festgelegten Prozentzahlen zu erhöhen.

2015																2008				2010				2012												
Tabelle 1: Professuren																Stichtag 31.12.2014				Erreichbarer Frauenanteil bei entsprechender Besetzung																
Fakultät	Abteilung	Anzahl Stellen	Personen				darunter Teilzeit *				darunter Verwaltungsprof.				frei bis 31.12.2017	davon Stellen von F	davon (wieder) zu bes.	Frauen gewidmet	= M	= F	= F %	Frauen gewidmet	Personen				Frauen gewidmet	Personen				Frauen gewidmet				
			ges.	M	F	F %	ges.	M	F	F %	ges.	M	F	F %									ges.	M	F	F %		ges.	M	F	F %		ges.	M	F	F %
I	E	52	45	39	6	13,3	2	1	1	50,0	6	5	1	16,7	7	0	7	1	45	7	13,5	45	40	5	11,1	2	45	39	6	13,3	2	44	39	5	11,4	2
II	ges.	78	68	58	10	14,7	9	5	4	44,4	10	7	3	30,0	16	0	14	3	63	13	17,1	49	44	5	10,2	2	51	46	5	9,8	2	63	54	9	14,3	3
	BV	11	10	8	2	20,0	0	0	0		0	0	0		3	0	3	2	8	4	33,3	9	7	2	22,2	1	11	9	2	18,2	1	11	8	3	27,3	1
	M	67	58	50	8	13,8	9	5	4	44,4	10	7	3	30,0	12	0	10	1	56	9	13,8	40	37	3	7,5	1	40	37	3	7,5	2	52	46	6	11,5	2
III	ges.	73,5	72	46	26	36,1	16	12	4	25,0	14	7	7	50,0	22	2	22	13	37	40	51,9	42	25	17	40,5	5	56	35	21	37,5	5,5	71	44	27	38,0	2
	DM	42	45	30	15	33,3	11	9	2	18,2	7	4	3	42,9	8	1	8	5	23	22	48,9	25	16	9	36,0	2	34	22	12	35,3	3,5	42	25	17	40,5	2
	IK	32	27	16	11	40,7	5	3	2	40,0	7	3	4	57,1	14	1	14	8	14	18	56,3	17	9	8	47,1	3	22	13	9	40,9	2	29	19	10	34,5	0
IV	ges.	64	53	45	8	15,1	4	3	1	25,0	2	1	1	50,0	8	1	8	8	43	15	25,9	41	36	5	12,2	3	48	41	7	14,6	2	51	43	8	15,7	5
	I	15	16	14	2	12,5	1	1	0	0,0	0	0	0		2	1	2	2	14	3	17,6	13	11	2	15,4	1	12	10	2	16,7	1	14	12	2	14,3	1
	BWL	31	26	21	5	19,2	3	2	1	33,3	2	1	1	50,0	4	0	4	4	20	9	31,0	28	25	3	10,7	2	36	31	5	13,9	1	37	31	6	16,2	1
	WI	18	11	10	1	9,1	0	0	0		0	0	0		2	0	2	2	9	3	25,0															
V	DGS	36	34	16	18	52,9	3	0	3	100,0	3	1	2	66,7	2	1	1	0	18	18	50,0	35	18	17	48,6		31	14	17	54,8	0	33	15	18	54,5	0
AB																						6	6	0	0,0											
BK																						4	3	1	25,0											
ges.		304	272	204	68	25,0	34	21	13	38,2	35	21	14	40,0	54	4	51	25	207	93	31,0	222	172	50	22,5	12	231	175	56	24,2	12,5	262	195	67	25,6	12

Quelle: Dez. I/4 sowie Angaben aus den Fakultäten Stand: 31.12.2014

Legende: VZÄ (Vollzeitäquivalente) = Stellen / ges. = gesamt / M = Männer / F = Frauen / F% = Anteil der Frauen in Prozent / darunter Teilzeit = Anzahl der Personen, die in Teilzeit arbeiten * ohne Altersteilzeit./ darunter Verwaltungsprof. = Anzahl der Personen auf Verwaltungsprofessuren / frei bis 31.12.2017 = Anzahl der Stellen, die z. Zt. frei sind bzw. bis zum Jahresende 2017 freierwerden / davon Stellen von F = Anzahl der Stellen, die von Frauen besetzt waren / davon (wieder) zu bes. = Anzahl der Stellen, die (von den) bis 2017 (freierwerdenden Stellen wieder) zu besetzen sind / Frauen gewidmet = Anzahl der Stellen, die zur Erreichung der Zielquote mit Frauen besetzt werden sollen.

(2) **Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Stellen im Bereich der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Lehrkräfte für besondere Aufgaben an den Fakultäten und Abteilungen sind mit dem Ziel zu besetzen, einen Frauenanteil von 50 % der Stellen zu erreichen, soweit dazu durch Freiwerden von Stellen oder durch Einrichtung neuer Stellen die Möglichkeit besteht.

2015																Erreichbarer Frauenanteil bei entsprechender Besetzung				2008				2010				2012								
Tabelle 2: Wissenschaftliche u. künstlerische Mitarbeiterinnen u. Mitarbeiter, einschl. Lehrkräfte für besondere Aufgaben																																				
Fakultät	Abteilung	VZÄ	davon Projektstellen	Personen				darunter Teilzeit				darunter befristet				frei bis 31.12.2017	davon Stellen von F	davon (wieder) zu bes.	Frauen gewidmet	= M	= F	= F %	Personen				Frauen gewidmet	Personen				Frauen gewidmet				
				ges.	M	F	F %	ges.	M	F	F %	ges.	M	F	F %								ges.	M	F	F %		ges.	M	F	F %		ges.	M	F	F %
I	E		6	19	15	4	21,1	4	2	2	50,0	10	7	3	30,0	10	3						17	13	4	23,5	14	12	2	14,3	1	18	15	3	16,7	
II	ges.		26	63	43	20	31,7	17	6	11	64,7	43	29	14	32,6	41	15						41	25	16	39,0	51	32	19	37,3	1	71	46	25	35,2	
	BV		15	26	12	14	53,8	11	3	8	72,7	21	10	11	52,4	19	11						18	5	13	72,2	24	8	16	66,7		25	9	16	64,0	
	M		11	37	31	6	16,2	6	3	3	50,0	22	19	3	13,6	22	4						23	20	3	13,0	27	24	3	11,1	1	46	37	9	19,6	
III	ges.		2	35	19	16	45,7	8	5	3	37,5	15	9	6	40,0	16	6	16	8	17	18	51,4	17	9	8	47,1	4	23	14	9	39,1	4,5	33	19	14	42,4
	DM		1	20	10	10	50,0	7	4	3	42,9	6	3	3	50,0	8	4	8	4	10	10	50,0	9	4	5	55,6	2	16	10	6	37,5	2,5				
	IK		1	15	9	6	40,0	1	1	0	0,0	9	6	3	33,3	8	2	8	4	7	8	53,3	8	5	3	37,5	2	7	4	3	42,9	2				
IV	ges.		6	26	17	9	34,6	15	9	6	40,0	23	16	7	30,4	19	5	19	6	16	10	38,5	10	9	1	10,0	14	12	2	14,3		13	11	2	15,4	
	I		3	6	6	0	0,0	0	0	0		5	5	0	0,0	5	0	5	1	5	1	16,7	8	8	0	0,0	9	9	0	0,0		8	8	0	0,0	
	BWL		0	13	6	7	53,8	10	5	5	50,0	11	6	5	45,5	7	3	7	3	6	7	53,8	2	1	1	50,0	5	3	2	40,0		4	2	2	50,0	
	WI		3	7	5	2	28,6	5	4	1	20,0	7	5	2	28,6	7	2	7	2	5	2	28,6										1	1	0	0,0	
V	DGS		3	14	6	8	57,1	6	4	2	33,3	7	4	3	42,9	7	3						11	2	9	81,8	15	2	13	86,7	1	22	5	17	77,3	
AB																																				
BK																																				
ges.			43	157	100	57	36,3	50	26	24	48,0	98	65	33	33,7	93	32	35	14	33	28	45,9	96	58	38	39,6	4	117	72	45	38,5	7,5	157	96	61	38,9

Quelle: Dez. I/4 sowie Angaben aus den Fakultäten

Stand: 31.12.2014

Legende: VZÄ (Vollzeitäquivalente) = Stellen / ges. = gesamt / Projektstellen = Stellen aus Projektmitteln / ges. = gesamt / M = Männer / F = Frauen / F % = Anteil der Frauen in Prozent / darunter Teilzeit = Anzahl der Personen die in Teilzeit arbeiten / darunter befristet = Anzahl der befristet Beschäftigten / frei bis 31.12.2017 = Anzahl der Stellen, die z. Zt. frei sind bzw. bis zum Jahresende 2017 freiwerden / davon Stellen von F = Anzahl der Stellen, die von Frauen besetzt waren / davon wieder zu bes. = Anzahl der Stellen, die (von den) bis 2017 (freiwerdenden Stellen wieder) zu besetzen sind / Frauen gewidmet = Anzahl der Stellen, die zur Erreichung der Zielquote mit Frauen besetzt werden sollen.

(3) Personal im Technischen Dienst und in der Datenverarbeitung

Der technische Dienst und die Datenverarbeitung sind Bereiche mit einer starken Unterrepräsentanz von Frauen. Daher ist an allen Fakultäten und Abteilungen, sofern diese Gruppe vertreten ist, jede freiwerdende oder neu eingerichtete Stelle nach Möglichkeit vorrangig mit einer Frau zu besetzen.

2015														Erreichbarer Frauenanteil bei entsprechender Besetzung				2008				2010				2012							
Tabelle 3: Personal im Technischen Dienst und in der Datenverarbeitung an den Fakultäten und Abteilungen																																	
Fakultät	Abteilung	Stellen ges.	Personen				darunter Teilzeit				darunter befristet				frei bis 31.12.2017	davon Stellen von F	davon (wieder) zu bes.	Frauen gewidmet	= M	= F	= F %	Personen				Frauen gewidmet	Personen				Frauen gewidmet		
			ges.	M	F	F %	ges.	M	F	F %	ges.	M	F	F %								ges.	M	F	F %		ges.	M	F	F %		ges.	M
I	E		26	23	3	11,5	7	4	3	42,9	4	2	2	50,0	6	2						14	14	0	0,0	19	19	0	0,0	17	16	1	5,9
II	ges.		40	22	18	45,0	17	6	11	64,7	24	14	10	41,7	23	10						10	7	3	30,0	13	9	4	30,8	11	8	3	27,3
	BV		22	8	14	63,6	13	4	9	69,2	15	8	7	46,7	15	7						2	0	2	100	5	1	4	80,0	2	1	1	50,0
	M		18	14	4	22,2	4	2	2	50,0	9	6	3	33,3	8	3						8	7	1	12,5	8	8	0	0,0	9	7	2	22,2
III	ges.		33	24	9	27,3	9	4	5	55,6	7	4	3	42,9	9	3	9	5	21	11	34,4	20	15	5	25,0	21	16	5	23,8	23	17	6	26,1
	DM		23	18	5	21,7	6	3	3	50,0	3	3	0	0,0	5	0	5	2	13	10	43,5	15	11	4	26,7	15	11	4	26,7				
	IK		10	6	4	40,0	3	1	2	66,7	4	1	3	75,0	4	3	4	3	6	4	40,0	5	4	1	20,0	6	5	1	16,7				
IV	ges.		10	9	1	10,0	0	0	0		1	1	0	0,0	1	0	1	1	8	2	20,0	5	5	0	0,0	8	7	1	12,5	8	7	1	12,5
	I		4	4	0	0,0	0	0	0		1	1	0	0,0	1	0	1	1	3	1	25,0					2	2	0	0,0	2	2	0	0,0
	BWL		5	4	1	20,0	0	0	0		0	0	0		0	0	0	0	4	1	20,0	5	5	0	0,0	6	5	1	16,7	6	5	1	16,7
	WI		1	1	0	0,0	0	0	0		0	0	0		0	0	0	0	1	0	0,0												
V	DGS		2	0	2	100	1	0	1	100	1	0	1	100	1	1																	
AB																																	
BK																																	
ges.			111	78	33	29,7	34	14	20	58,8	37	21	16	43,2	40	16	10	6	27	16	37,2	49	41	8	16,3	61	51	10	16,4	59	48	11	18,6

Quelle: Dez. I/4 sowie Angaben aus den Fakultäten Stand: 31.12.2014

Legende: VZÄ (Vollzeitäquivalente) = Stellen / ges. = gesamt / Projektstellen = Stellen aus Projektmitteln / ges. = gesamt / M = Männer / F = Frauen / F% = Anteil der Frauen in Prozent / darunter Teilzeit = Anzahl der Personen die in Teilzeit arbeiten / darunter befristet. = Anzahl der befristet Beschäftigten / frei bis 31.12.2017 = Anzahl der Stellen, die z. Zt. frei sind bzw. bis zum Jahresende 2017 freierwerden / davon Stellen von F = Anzahl der Stellen, die von Frauen besetzt waren / davon wieder zu bes. = Anzahl der Stellen, die (von den) bis 2017 (freiwerdenden Stellen wieder) zu besetzen sind / Frauen gewidmet = Anzahl der Stellen, die zur Erreichung der Zielquote mit Frauen besetzt werden sollen.

(4) **Lehrbeauftragte**

Die Vergabe von Lehraufträgen an Frauen ist ein geeignetes Instrument zur Förderung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich. Der Anteil der Unterrichtsstunden, die von Frauen als Lehrbeauftragte geleistet werden, soll mindestens dem Anteil der weiblichen Studierenden an den Fakultäten und Abteilungen entsprechen.

Tabelle 4: Lehraufträge an den Fakultäten und Abteilungen										
Fakultät	Abteilung	2006	2008	2010	2012	Anzahl der 2014 erteilten Lehrauftragsstunden				Studierende
		F %	F %	F %	F %	ges. Std.	M Std.	F Std.	F %	Anteil der Studentinnen in % WS 14/15
I	E	13,9	8,5	7,3	12,4	7.493	5.984	1.509	20,1	11,2
II	ges.	31,2	20,8	16,2	19,4	12.034	9.595	2.439	20,3	17,4
	BV	59,4	70,4	52,9	60,3	1.122	625	497	44,3	40,9
	M	27,1	15,2	9,8	11,2	10.912	8.970	1.942	17,8	13,8
III	ges.	34,1	31,6	34,6	37,0	27.994	18.245	9.749	34,8	66,2
	DM	33,8	30,3	38,2	44,9	11.334	7.773	3.561	31,4	64,0
	IK	34,6	33,0	29,1	30,1	16.660	10.472	6.188	37,1	68,7
IV	ges.	26,1	31,1	52,4	27,8	16.326	10.683	5.643	34,6	34,8
	I	21,0	29,6	55,3	24,0	1.853	1.241	612	33,0	5,7
	BWL	28,2	31,5	51,4	28,7	11.651	7.555	4.096	35,2	52,3
	WI					2.822	1.887	935	33,1	18,8
V	DGS		47,3	53,0	45,6	16.009	5.817	10.192	63,7	76,0
	AB	17,5	15,4							
	BK	20,0	19,0							
ges.	26,9	26,7	32,2	30,1	79.856	50.324	29.532	37,0	40,4	

Quelle: Dez. I/4 Stand: 31.12.2014

Legende: ges. Std. = Gesamtzahl der erteilten Lehrauftragsstunden / M Std. = Anzahl der von Männern erteilten Lehrauftragsstunden / F Std. = Anzahl der von Frauen erteilten Lehrauftragsstunden / F % = Anteil der von Frauen erteilten Lehrauftragsstunden in Prozent

(5) Studierende

Die HsH strebt ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Studienrichtungen an. Sämtliche Studiengänge sollen ihre Attraktivität durch Maßnahmen erhöhen die geeignet sind, dass jeweils unterrepräsentierte Geschlecht besonders anzusprechen. Eine fortlaufende Dokumentation soll die Entwicklung aufzeigen.

Tabelle 5: Studierende														
Fakultät	Abteilung	WS 05/06		WS 07/08		WS 09/10		WS 11/12		WS 14/15				Veränderung zum Vorjahr in % Punkten
		ges.	F %	ges.	F %	ges.	F %	ges.	F %	ges.	M	F	F %	
I	E	1.232	7,0	1.393	10,8	1.332	10,5	1.262	10,7	1.323	1.175	148	11,2	0,5
II	ges.	1589	15,2	1.582	16,8	1.721	18,7	2.077	18,6	2.553	2.110	443	17,4	-1,2
	BV	227	50,2	232	50,0	254	54,3	307	47,6	335	198	137	40,9	-6,7
	M	1.362	9,3	1.350	11,0	1.467	12,5	1.770	13,6	2.218	1.912	306	13,8	0,2
III	ges.	1616	62,1	1.445	65,4	1.633	66,9	2.050	66,4	2.353	796	1.557	66,2	-0,2
	DM	803	66,0	849	65,3	911	65,9	1.143	65,2	1.275	459	816	64,0	-1,2
	IK	813	58,3	596	65,6	722	68,3	907	67,9	1.078	337	741	68,7	0,8
IV	ges.	957	29,8	1.022	31,0	1.247	32,7	1.585	32,7	2.037	1.329	708	34,8	2,1
	I	266	9,4	276	8,7	312	6,4	361	5,0	403	380	23	5,7	0,7
	BWL	691	37,6	746	39,3	935	41,5	783	53,5	1.128	538	590	52,3	-1,2
	WI							441	18,4	506	411	95	18,8	0,4
V	DGS			1.132	73,2	852	71,6	930	74,6	1.364	327	1.037	76,0	1,4
AB		345	34,2	89	36,0									
BK		76	53,9	43	48,8									
ges.		5.815	31,0	6.706	38,2	6.785	37,9	7.904	39,1	9.630	5.737	3.893	40,4	1,3

Quelle: Dez. III Stand: WS 2014/2015

Legende: ges. = Gesamtzahl / M = Männer / F = Frauen / F % = Anteil der Frauen in Prozent

(6) Studentische Hilfskräfte

Die Tätigkeit als studentische Hilfskraft ist neben dem Zuverdienst zum Lebensunterhalt, vor allem auch eine Möglichkeit der Schulung des selbständigen Arbeitens sowie ein wichtiger Schritt zur zusätzlichen Qualifizierung für eine mögliche spätere Beschäftigung und zum Aufbau persönlicher Kontakte. Der Anteil der von weiblichen studentischen Aushilfskräften geleisteten Stunden soll mindestens ihrem Anteil in der jeweiligen Abteilung entsprechen.

Tabelle 6: Studentische Hilfskräfte										
Fakultäten	Abteilung	2006	2008	2010	2012	Anzahl der 2014 erteilten Vertragsstunden				Bezugsgröße Studierende
		F %	F %	F %	F %	ges. Std.	M Std.	F Std.	F %	Anteil der Studentinnen in % WS 14/15
I	E	9,0	14,8	14,1	18,8	15.863	13.952	1.911	12,0	11,2
II	ges.	14,4	16,5	25,3	21,3	51.606	41.672	9.934	19,2	17,4
	BV	46,8	36,6	70,7	45,4	10.326	6.734	3.592	34,8	40,9
	M	5,3	11,9	16,0	15,7	41.280	34.938	6.342	15,4	13,8
III	ges.	39,2	56,7	58,6	48,9	39.163	13.682	25.481	65,1	66,2
	DM	59,3	65,2	63,2	53,1	27.078	6.757	20.321	75,0	64,0
	IK	18,7	48,8	48,3	34,9	12.085	6.925	5.160	42,7	68,7
IV	ges.	25,8	30,7	22,2	18,6	30.318	20.480	9.838	32,4	34,8
	I	15,3	6,3	12,4	6,2	8.774	7.825	949	10,8	5,7
	BWL	32,0	38,1	29,3	24,4	12.305	6.869	5.436	44,2	52,3
	WI					9.239	5.786	3.453	37,4	18,8
V	DGS		93,1	80,2	66,4	12.060	2.870	9.190	76,2	76,0
	AB	65,6	100,0							
	BK	55,2	60,0							
	ges.	24,6	29,0	34,4	31,5	149.010	92.656	56.354	37,8	40,4

Quelle: Dez. I/4 Stand: 31.12.2014

Legende: ges. Std. = Gesamtzahl der erteilten Vertragsstunden / M Std. = Anzahl der von Männern geleisteten Vertragsstunden / F Std. = Anzahl der von Frauen geleisteten Vertragsstunden / F % = Anteil der von Frauen geleisteten Vertragsstunden in Prozent

(7) **Verwaltungspersonal an den Fakultäten**

Aus der Aufgliederung des Verwaltungspersonals nach Laufbahngruppen wird deutlich, dass keine Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich besteht. Stellen sind daher mit dem Ziel zu besetzen, den Anteil der Frauen insbesondere des gehobenen Dienstes bei mindestens 50% zu halten.

2015														Erreichbarer Frauenanteil bei entsprechender Besetzung				2008				2010				2012								
Tabelle 7: Personal im Verwaltungsdienst und sonstiges Personal an den Fakultäten und Abteilungen nach Laufbahngruppen																																		
Laufbahngruppen	Stellen ges.	Personen				darunter Teilzeit sowie NV				darunter befristet				frei bis 31.12.2017	davon Stellen von F	davon (wieder) zu bes.	Frauen gewidmet	= M	= F	= F %	Personen				Frauen gewidmet	Personen				Frauen gewidmet				
		ges.	M	F	F %	ges.	M	F	F %	ges.	M	F	F %								ges.	M	F	F %		ges.	M	F	F %		ges.	M	F	F %
HD		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0					1	0	1	100		1	0	1	100		1	0	1	100	
GD		28	9	19	67,9	14	1	13	92,9	9	4	5	55,6	10	5	10	2	12	16	57,1	14	5	8	57,1		10	4	6	60,0		10	4	6	60,0
MD		33	2	31	93,9	18	1	17	94,4	14	1	13	92,9	15	14	15	1			35	6	30	85,7		28	2	26	92,9		28	2	26	92,9	
Schreib d./ED		3	0	3	100	3	0	3	100	1	0	1	100	1	1					2	0	2	100		2	1	1	50,0		2	1	1	50,0	
ges.		64	11	53	82,8	35	2	33	94,3	24	5	19	79,2	26	20	25	3			52	11	41	79,0		41	7	34	82,9		41	7	34	82,9	

Quelle: HSG I/4, sowie Angaben aus den Fakultäten Stand: 31.12.2014

Legende: VZÄ (Vollzeitäquivalente) = Stellen / ges. = gesamt / ges. = gesamt / M = Männer / F = Frauen / F% = Anteil der Frauen in Prozent / darunter Teilz. = Anzahl der Personen die in Teilzeit arbeiten / darunter befristet = Anzahl der befristet Beschäftigten / frei bis 31.12.2017 = Anzahl der Stellen, die z. Zt. frei sind bzw. bis zum Jahresende 2017 frei werden / davon Stellen von F = Anzahl der Stellen, die von Frauen besetzt waren / davon wieder zu bes. = Anzahl der Stellen, die (von den) bis 2017 (freiwerdenden Stellen wieder) zu besetzen sind / Frauen gewidmet = Anzahl der Stellen, die zur Erreichung der Zielquote mit Frauen besetzt werden sollen.

HD = höherer Dienst = 15 – 13 TVL (A 16 - A 13 und BAT I - II)
 GD = gehobener Dienst = 12 – 9 TVL (A 12 - A 9 und BAT III - Vb)
 MD = mittlerer Dienst = 8 – 5 TVL (A 8 - A 5 und BAT V - VII)
 sowie MTL entspr.
 ED = einfacher Dienst = kleiner A 5, 5 TVL (BAT VIII - IXb und VII soweit Schreibdienst)
 sowie MTL entspr.

(2) **Personal im Technischen Dienst und in der Datenverarbeitung**

Der technische Dienst und die Datenverarbeitung sind Bereiche mit einer starken Unterrepräsentanz von Frauen. Daher ist in allen Organisationseinheiten, sofern diese Gruppe vertreten ist, jede freiwerdende oder neu eingerichtete Stelle nach Möglichkeit vorrangig mit einer Frau zu besetzen.

2015													2008				2010				2012															
Tabelle 9: Personal im Technischen Dienst und in der Datenverarbeitung in den Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung													Erreichbarer Frauenanteil bei entsprechender Besetzung																							
Organisationseinheit	Stellen ges.	Personen				davon Teilzeit				davon befristet				frei bis 31.12.2017	davon Stellen von F	davon (wieder) zu bes.	Frauen gewidmet					Frauen gewidmet					Frauen gewidmet									
		ges.	M	F	F %	ges.	M	F	F %	ges.	M	F	F %																			ges.	M	F	F %	= M
OEM		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0																					
ZSW *		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0										1	0	1	100	1	0	1	100				
FuE		2	0	2	100	0	0	0		0	0	0		0	0																					
Bibl		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0																					
H-IT		16	14	2	12,5	3	1	2	66,7	5	5	0	0	5	0						12	9	3	25,0	15	13	2	13,3	15	13	2	13,3				
AGIP		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0																					
V		1	1	0	0	0	0	0		0	0	0		0	0										5	2	3	60,0	7	5	2	28,6				
ges.		19	15	4	21,1	3	1	2	66,7	5	5	0	0	5	0						12	9	3	25,0	21	15	6	28,6	23	18	5	21,7				

Quelle: Dez. I/4 sowie Angaben aus den Organisationseinheiten Stand: 31.12.2014

Legende: VZÄ (Vollzeitäquivalente) = Stellen / ges. = gesamt / ges. = gesamt / M = Männer / F = Frauen / F% = Anteil der Frauen in Prozent / darunter Teilz. = Anzahl der Personen die in Teilzeit arbeiten / darunter befristet = Anzahl der befristet Beschäftigten / frei bis 31.12.2017 = Anzahl der Stellen, die z. Zt. frei sind bzw. bis zum Jahresende 2017 freiwerden / davon Stellen von F = Anzahl der Stellen, die von Frauen besetzt waren / davon wieder zu bes. = Anzahl der Stellen, die (von den) bis 2017 (freiwerdenden Stellen wieder) zu besetzen sind / Frauen gewidmet = Anzahl der Stellen, die zur Erreichung der Zielquote mit Frauen besetzt werden sollen.

*Im Zuge der Umorganisation in 2014 sind Teile der Verwaltung (ASB / IB / Zff) und der früheren Stabsstellen (ZWT / CC) jetzt Teil der ZSW.

(3) Lehrbeauftragte in den Einrichtungen und der Verwaltung

Die Vereinbarung aus II (4), (Lehrbeauftragte an den Fakultäten) gilt hier entsprechend. Bezugsgröße bei der Vergabe von Lehraufträgen in den Einrichtungen und der Verwaltung ist der Anteil, der dem Anteil der weiblichen Studierenden an der Hochschule Hannover entspricht.

Tabelle 10: Lehraufträge in den Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung										
Organisationseinheit	2004	2006	2008	2010	2012	Anzahl der 2014 erteilten Lehrauftragsstunden				Studierende Anteil der Studentinnen in % WS 14/15
	F %	F %	F %	F %		ges. Std.	M Std.	F Std.	F %	
OEM										
ZSW *						19.929	5.547	14.382	72,2	40,4
FuE										
Bibl										
AGIP										
V	93,9	92,1	97,1	83,8	71,4					
ges.	93,9	92,1	97,1	83,8	71,4	19.929	5.547	14.382	72,2	40,4

* Dozentinnen und Dozenten in der ZSW sind nicht im Status von Lehrbeauftragten beschäftigt

**V (Zentrale Verwaltung) enthält die Lehraufträge von IB und ZfF bis 2012

Quelle: Dez. I/4 sowie Angaben aus den Organisationseinheiten Stand: 31.12.2014

Legende: VZÄ (Vollzeitäquivalente) = Stellen / ges. = gesamt / ges. = gesamt / M = Männer / F = Frauen / F% = Anteil der Frauen in Prozent / darunter Teilz. = Anzahl der Personen die in Teilzeit arbeiten / darunter befristet = Anzahl der befristet Beschäftigten / frei bis 31.12.2017 = Anzahl der Stellen, die z. Zt. frei sind bzw. bis zum Jahresende 2017 freiwerden / davon Stellen von F = Anzahl der Stellen, die von Frauen besetzt waren / davon wieder zu bes. = Anzahl der Stellen, die (von den) bis 2017 (freiwerdenden Stellen wieder) zu besetzen sind / Frauen gewidmet = Anzahl der Stellen, die zur Erreichung der Zielquote mit Frauen besetzt werden sollen.

* Im Zuge der Umorganisation in 2014 sind Teile der Verwaltung (ASB / IB / ZfF) und der früheren Stabsstellen (ZWT / CC) jetzt Teil der ZSW.

(4) Studentische Hilfskräfte in den Einrichtungen und der Verwaltung

Die Vereinbarung aus II (6), (studentische Hilfskräfte an den Fakultäten) gilt hier entsprechend. Der Anteil der von weiblichen studentischen Aushilfskräften in den Einrichtungen und der Verwaltung geleisteten Stunden soll mindestens dem Anteil der Studentinnen an der Hochschule Hannover entsprechen.

Tabelle 11: Studentische Hilfskräfte in den Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung									
Organisationseinheit	2006	2008	2010	2012	Anzahl der 2014 erteilten Vertragsstunden				Bezugsgröße Studierende
	F %	F %	F %	F %	ges. Std.	M Std.	F Std.	F %	Anteil d. Studentinnen in % WS 14/15
OEM					2.244	1.560	684	30,5	40,4
ZSW *	51,4	62,8	64,0	66,1	14.382	6.965	7.417	51,6	40,4
FuE					1.023	120	903	88,3	40,4
Bibl	74,5	56,0	38,4	45,6	4.637	1.000	3.637	78,4	40,4
H-IT	14,0	23,3	17,2	21,5	6.766	5.702	1.064	15,7	40,4
AGIP		25,0	20,9	2,1	149	63	86	57,7	40,4
Inst		100,0	74,3						
V	44,3	33,1	58,8	54,0					
ges.	40,6	37,9	46,2	43,2	29.201	15.410	13.791	47,2	40,4

Quelle: Dez. I/4 Stand: 31.12.2014

Legende: ges. Std. = Gesamtzahl der erteilten Vertragsstunden / M Std. = Anzahl der von Männern geleisteten Vertragsstunden / F Std. = Anzahl der von Frauen geleisteten Vertragsstunden / F % = Anteil der von Frauen geleisteten Vertragsstunden in Prozent

* Im Zuge der Umorganisation in 2014 sind Teile der Verwaltung (ASB / IB / ZfF) und der früheren Stabsstellen (ZWT / CC) jetzt Teil der ZSW.

(5) **Verwaltungspersonal**

Die Tabelle zeigt, dass keine Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich besteht.

Tabelle 12: Personal im Verwaltungsdienst und sonstiges Personal in den Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung nach Laufbahngruppen														Erreichbarer Frauenanteil bei entsprechender Besetzung				2008				2010				2012										
Laufbahngruppen	Stellen ges.	Personen				darunter Teilzeit sowie NV				darunter befristet				frei bis 31.12.2017	davon Stellen von F	davon (wieder) zu bes.	Frauen gewidmet	= M	= F	= F %	Personen				Frauen gewidmet	= M	= F	= F %	Personen				Frauen gewidmet	= M	= F	= F %
		ges.	M	F	F %	ges.	M	F	F %	ges.	M	F	F %								ges.	M	F	F %					ges.	M	F	F %				
HD		20	5	15	75,0	5	0	5	100	5	0	5	100	4	4					13	3	10	76,9	14	1	13	92,9	15	3	12	80,0					
GD		59	19	40	67,8	23	4	19	82,6	13	2	11	84,6	13	11					48	18	30	62,5	40	12	28	70,0	50	10	40	80,0					
MD		82	25	57	69,5	28	10	18	64,3	22	8	14	63,6	21	14					62	22	40	64,5	60	17	43	71,7	47	16	31	66,0					
Schreibd.		9	7	2	22,2	2	0	2	100	1	1	0	0	0	0					2	0	2	100	1	0	1	100									
sonst. D.		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0					7	6	1	14,3	8	7	1	12,5	6	6	0	0					
ges.		170	56	114	67,1	58	14	44	75,9	41	11	30	73,2	38	29					132	49	83	62,9	123	37	86	69,9	118	35	83	70,3					

Quelle: Dez. I/4 sowie Angaben aus den Organisationseinheiten Stand: 31.12.2014

Legende: VZÄ (Vollzeitäquivalente) = Stellen / ges. = gesamt / ges. = gesamt / M = Männer / F = Frauen / F % = Anteil der Frauen in Prozent / darunter Teilz. = Anzahl der Personen die in Teilzeit arbeiten / darunter befristet = Anzahl der befristet Beschäftigten / frei bis 31.12.2017 = Anzahl der Stellen, die z. Zt. frei sind bzw. bis zum Jahresende 2017 freiwerden / davon Stellen von F = Anzahl der Stellen, die von Frauen besetzt waren / davon wieder zu bes. = Anzahl der Stellen, die (von den) bis 2017 (freiwerdenden Stellen wieder) zu besetzen sind / Frauen gewidmet = Anzahl der Stellen, die zur Erreichung der Zielquote mit Frauen besetzt werden sollen.

- HD = höherer Dienst = 15 – 13 TVL (A 16 - A 13 und BAT I - II)
- GD = gehobener Dienst = 12 – 9 TVL (A 12 - A 9 und BAT III - Vb)
- MD = mittlerer Dienst = 8 – 5 TVL (A 8 - A 5 und BAT V - VII)
sowie MTL entspr.
- ED = einfacher Dienst = kleiner A 5, 5 TVL (BAT VIII - IXb und VII soweit Schreibdienst)
sowie MTL entspr.

IV. Vertretung von Frauen in den Hochschulgremien

(1) Senat und Kommissionen

Organe, Gremien und Kommissionen sind mit dem Ziel zu besetzen, eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den Hochschulgremien zu erreichen. Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen sollen Frauen zu mindestens 50% berücksichtigt werden (NHG § 16 Abs. 5 und 6).

Tabelle 13: Senat und Kommissionen									
01.03.2013 - 28.02.2015				01.03.2015 - 28.02.2017					
	ges.	Fr.	%		ges.	Fr.	%		
Senat	13	2	15,4	Senat	13	5	38,5		
Bibliothek	7	3	42,9	Bibliothek	8	2	25,0		
Forschung	7	1	14,3	Forschung	7	3	42,9		
Gleichstellung	7	7	100	Internationalisierung	8	2	25,0		
Studienbeiträge	14	2	14,3	Gleichstellung	8	7	87,5		
Ombudskommission	5	0	0,0	Studienqualitätsmittel	12	3	25,0		
Kommissions-Vorsitzende				Weiterbildung	8	1	12,5		
				Ombudskommission	6	0	0,0		
				Kommissions-Vorsitzende	8	4	50,0		
Ges. HSH	53	15	28,3	Ges. HsH	78	27	34,6		

Tabelle 13a: Personal im Senat und in den Senatskommissionen nach Statusgruppen																																
Statusgruppen	Senat				Bibliothek				Forschung				Internationalisierung				Gleichstellung				Studienqualitätsmittel				Weiterbildung				Ombudskommission			
	ges.	M	F	F %	ges.	M	F	F %	ges.	M	F	F %	ges.	M	F	F %	ges.	M	F	F %	ges.	M	F	F %	ges.	M	F	F %				
Prof.	7	5	2	28,6	5	4	1	20,0	5	3	2	40,0	5	4	1	20,0	5	0	5	100	5	4	1	20	5	5	0	0	5	5	0	0
WiMi	2	0	2	100	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	1	0	1	100	1	1	0	0,0	1	0	1	100	1	1	0	0
Stud.	2	2	0	0,0	1	1	0	0,0					1	0	1	100	1	1	0	0	5	4	1	20,0	1	1	0	0				
MTV	2	1	1	50,0	1	0	1	100	1	0	1	100	1	1	0	0,0	1	0	1	100	1	0	1	100	1	1	0	0				
ges.	13	8	5	38,5	8	6	2	25,0	7	4	3	42,9	8	6	2	25,0	8	1	7	87,5	12	9	3	25,0	8	7	1	13	6	6	0	0

(2) Gremien in den Fakultäten

Tabelle 2: Fakultäten																	
01.03.2013 - 28.02.2015						01.03.2015 - 28.02.2017											
		Fakultätsrat			Studienkommission			E	Fakultätsrat			Studienkommission			Prüfungsausschuss		
		ges.	Fr.	%	ges.	Fr.	%		ges.	Fr.	%	ges.	Fr.	%	ges.	Fr.	%
Fakultät I		13	2	15,4	11	1	9,1		13	2	15,4	10	2	20,0	6	1	16,7
Fakultät II	M							M									
	BV							BV									
	ges.	13	2	15,4	7	3	42,9	ges.	13	2	15,4	7	3	42,9	5	2	40,0
Fakultät III	DM				10	6	60,0	DM				10	3	30,0	6	2	33,3
	IK				10	7	70,0	IK				9	4	44,4	6	4	66,7
	ges.	13	4	30,8	20	13	65,0	ges.	13	7	53,8	19	7	36,8	12	6	50,0
Fakultät IV	I				5	1	20,0	I				4	0	0,0	5	1	20,0
	BWL				5	4	80,0	BWL				4	3	75,0	6	3	50,0
	WI				5	1	20,0	WI				4	0	0,0	5	1	20,0
	ges.	13	5	38,5	15	6	40,0	ges.	13	7	53,8	12	3	25,0	16	5	31,3
Fakultät V		13	4	30,8	7	4	57,1		13	8	61,5	7	6	85,7	6	2	33,3
Vorsitzende	ges.	5	0						5	1	20,0	7	2	28,6	6	2	33,3
Ges. HsH		70	17	24,3	60	27	45,0		70	27	38,6	62	23	37,1	51	18	35,3

Tabelle 2a: Personal in den Fakultätsräten, Studienkommissionen und Prüfungsausschüssen nach Statusgruppen													
	Statusgruppen	Fakultätsrat				Studienkommission				Prüfungsausschuss			
		ges.	M	F	F %	ges.	M	F	F %	ges.	M	F	F %
Fakultät I	Prof.	7	5	2	28,6	5	4	1	20,0	3	3	0	0,0
	WiMi	2	2	0	0,0					1	1	0	0,0
	Stud.	2	2	0	0,0	5	4	1	20,0	1	1	0	0,0
	MTV	2	2	0	0,0					1	0	1	100,0
	ges.	13	11	2	15,4	10	8	2	20,0	6	5	1	16,7
Fakultät II	Prof.	7	7	0	0,0	3	2	1	33,3	3	3	0	0,0
	WiMi	2	2	0	0,0	1	0	1	100,0	1	0	1	100,0
	Stud.	2	1	1	50,0	3	2	1	33,3	1	0	1	100,0
	MTV	2	1	1	50,0								
	ges.	13	11	2	15,4	7	4	3	42,9	5	3	2	40,0
Fakultät III	Prof.	7	4	3	42,9	10	8	2	20,0	8	5	3	37,5
	WiMi	2	1	1	50,0					2	2	0	0,0
	Stud.	2	0	2	100,0	9	4	5	55,6	2	1	1	50,0
	MTV	2	1	1	50,0					2	0	2	100,0
	ges.	13	6	7	53,8	19	12	7	36,8	14	8	6	42,9
Fakultät IV	Prof.	7	3	4	57,1	6	5	1	16,7	6	6	0	0,0
	WiMi	2	1	1	50,0					3	2	1	33,3
	Stud.	2	1	1	50,0	6	4	2	33,3	3	2	1	33,3
	MTV	2	1	1	50,0					4	1	3	75,0
	ges.	13	6	7	53,8	12	9	3	25,0	16	11	5	31,3
Fakultät V	Prof.	7	4	3	42,9	1	0	1	100,0	3	3	0	0,0
	WiMi	2	0	2	100,0	2	1	1	50,0	2	1	1	50,0
	Stud.	2	1	1	50,0	4	0	4	100,0	1	0	1	100,0
	MTV	2	0	2	100,0								
	ges.	13	5	8	61,5	7	1	6	85,7	6	4	2	33,3
HsH ges.		65	39	26	40,0	55	34	21	38,2	47	31	16	34,0

V. Maßnahmen

- (1) Zur Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal sind bei Berufungen und Stellenbesetzungen die Empfehlungen des WR vom 13.07.2007 sowie die Vereinbarung zu forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG von 2008 anzuwenden.
- (2) Im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung der Hochschule ist jede zu besetzende Stelle auf die Möglichkeit ihrer Widmung zur Verwirklichung der Aufgabe nach § 3 Abs. 3 NHG zu überprüfen.
- (3) Bei der Besetzung von Professuren sind in die Denominationen entsprechend der jeweiligen fachspezifischen Möglichkeiten Aspekte der Frauen- und Geschlechterforschung aufzunehmen. Entsprechendes gilt für die Vergabe von Verwaltungs- und Vertretungsprofessuren, Gastprofessuren und Lehraufträgen.
- (4) Bei der Entwicklung und Akkreditierung von Studiengängen (BA/MA) ist die Kategorie Gender strukturell wie inhaltlich als Qualitätsmerkmal zu berücksichtigen. D.h. u.a.
 - Geschlechterneutrale Gestaltung der Zugangsbedingungen und Studienstrukturen
 - Verankerung von Gender-Modulen in den Studiengängen
- (5) Die Fakultäten führen konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der Ordnung für Gleichstellung durch (Beschluss des Senats vom 26.01.2010). Geeignete Maßnahmen sind z.B.
 - Erstellung von speziellen Informationsmaterialien für Schülerinnen und Schüler der jeweils unterrepräsentierten Gruppe
 - Durchführung von Informationsveranstaltungen (Schnupperkurse, Sommerhochschule u.a.) für Frauen mit praktischen Anteilen wie Laborbesuchen in den technischen Studienrichtungen
 - Aufbau und Ausbau der Kontakte zu den Schulen und Ansprache vor Ort, zum Beispiel durch jeweils geeignete Unterrichtseinheiten
 - Einrichtung von Tutorien und Seminaren speziell von und für die Studentinnen
 - Durchführung von Mentoringprogrammen
 - Einrichtung von Gastprofessuren für Frauen
 - Vergabe von Gastvorträgen und Lehraufträgen an Frauen
 - Durchführung von Projekten zur Frauen- und Geschlechterforschung
 - Einrichtung befristeter Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zur weiteren Qualifikation (z.B. für Professuren in Anlehnung an das Dorothea-Erxleben-Programm oder zur Fortführung des AssistentInnenprogramms)
 - Förderung besonders begabter Studentinnen und Unterstützung von Studentinnen in besonderen Lebenslagen.
- (6) Alle Organisationseinheiten führen geeignete Maßnahmen zur Gleichstellung durch. Dies sind z.B.:
 - Flexible Gestaltung der Arbeitszeit
 - Information zu Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen und Ermöglichung der Teilnahme
 - Förderung des beruflichen Aufstiegs innerhalb der einzelnen Laufbahngruppen
 - Motivierung zur Anmeldung für die Angestelltenlehrgänge I und II und Bereitstellung entsprechender Stellen
 - Unterrichtung über Fortbildungsangebote und Stellenausschreibungen auch während einer Beurlaubung
 - Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Aushilfstätigkeiten für beurlaubte Beschäftigte
 - Unterstützung bei der Einarbeitung nach einer Beurlaubung.

- (7) Die Hochschule Hannover richtet einen Mittelpool ein, mit dem diese und weitere Maßnahmen und Aktivitäten zur Verwirklichung der Gleichstellung unterstützt werden sollen.
- (8) Bei der Vergabe von Mitteln aus dem Forschungspool sind Anträge zur Frauen- und Genderforschung und zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses gemäß den Vergabekriterien der Forschungskommission besonders zu berücksichtigen.
- (9) Die Hochschule Hannover setzt sich für die allgemeine Verbesserung der Promotionsmöglichkeiten sowie für Programme zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (z.B. in Anlehnung an das Dorothea-Erxleben-Programm und das AssistentInnenprogramm) ein, um Unterrepräsentanzen abzubauen.
- (10) Bei der Evaluation von Lehre und Forschung sowie der Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung von Lehre und Studium und Studienreformaktivitäten werden die Situation von Frauen und ihre wissenschaftliche und berufliche Förderung besonders berücksichtigt.
- (11) Die Hochschule Hannover setzt sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten für die Realisierung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Beschäftigten und Studierenden ein. Sie unterstützt Initiativen und Ideen zur Verbesserung der Kinderbetreuung, insbesondere durch materielle Hilfen.

VI. Allgemeine Bestimmungen zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans und Gleichstellungsberichte

- (1) Der Gleichstellungsplan berücksichtigt in der Datenerhebung einen Zeitraum von drei Jahren.
- (2) Jeweils zur 2. Senatssitzung im Wintersemester werden alle drei Jahre Gleichstellungsberichte erstellt, durch die der Erfolg der Maßnahmen dokumentiert und ihre Wirksamkeit überprüft werden kann. Die erforderlichen Daten für die Erstellung der Berichte werden vom Dez. I/4 (Personalabteilung) sowie Dez. III (Studierendenverwaltung) zur Verfügung gestellt.
- (3) Der Gleichstellungsplan und seine Fortschreibungen werden unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten von der Kommission für Gleichstellung zur Vorlage für den Senat erstellt.
- (1) Der Senat überprüft anhand der Gleichstellungsberichte die Fortschritte zur Erfüllung der Ziele und berät über Anpassung, Veränderungen und Ergänzungen des Gleichstellungsplans.

VII. Inkrafttreten

Diese Fortschreibung des Gleichstellungsplans tritt nach der Verabschiedung durch den Senat und der Zustimmung des Personalrates am Tag nach der Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Hochschule in Kraft.

Beschluss Senatsitzung am 03.05.2016

Beschluss Präsidium am 23.05.2016