



**Zwischenbericht der
Technischen Universität Hamburg-Harburg
zur Umsetzung der Forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards der DFG**

Hamburg, im Februar 2011

Inhalt

1	Allgemeine Einführung	3
1.1	Kurzdarstellung der Technischen Universität Hamburg-Harburg	3
1.2	Zwischenbericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards	4
2	Strukturelle Gleichstellungsstandards	4
2.1	Verankerung auf Leitungsebene	4
2.2	Beteiligungen der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen	5
2.3	Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen und -trägern	5
2.4	Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	5
2.5	An der Realisierung der Gleichstellung beteiligte Institutionen	6
3	Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	8
4	Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	8
4.1	Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	8
4.2	Kinderbetreuungsangebote	9
4.3	Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	9
5	Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	10
5.1	Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	10
5.2	Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	11
6	Personelle Gleichstellungsstandards	11
6.1	Personal und die Verteilung von Ressourcen	11
6.2	Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	12
6.3	Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	12
6.4	Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	12
7	Schlussbemerkung	13
	Anhang	14

1 Allgemeine Einführung

Die Technische Universität Hamburg-Harburg (TUHH) strebt Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter an. Dazu setzt sie Gender Mainstreaming und Frauenförderung ein und hat sich den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG verpflichtet.

Die TUHH nutzt die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, um Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Zukunft besser zu realisieren und durchgängige, verbindliche und chancengerechte Strukturen zu schaffen.

1.1 Kurzdarstellung der Technischen Universität Hamburg-Harburg

Die 1978 im Süden Hamburgs etablierte TUHH gehört zu den jüngsten Technischen Universitäten in Deutschland und wurde als eigenständige, auf den Kern der „klassischen“ Ingenieurwissenschaften konzentrierte und spezialisierte Universität gegründet.

Die Lehraktivitäten der TUHH sind in sechs Studiendekanaten zusammengefasst, die das Lehrangebot in den Bereichen

- Bauwesen,
- Elektrotechnik und Informationstechnik,
- Gewerblich-Technische Wissenschaften,
- Maschinenbau,
- Verfahrens- und Chemietechnik sowie
- Management-Wissenschaften und Technologie

organisieren.

Die Studienangebote werden derzeit von insgesamt ca. 5700 Studierenden wahrgenommen, davon sind gut 1400 weiblich.

Die Forschungsschwerpunkte der TUHH sind:

- Integrierte Biotechnologie und Prozesstechnik
- Klimaschonende Energie- und Umwelttechnik
- Regeneration, Implantate und Medizintechnik

- Bauwerke im und am Wasser
- Maritime Systeme
- Selbstorganisierende mobile Sensor- und Datenfunknetze
- Luftfahrttechnik
- Produktorientierte Werkstoffentwicklung.

Die TUHH kooperiert weltweit mit renommierten Partneruniversitäten und ist durch vielfältige Industrie- und Wirtschaftskontakte fest in der Metropolregion Hamburg verankert. Sie trägt dazu bei, Hamburg als wichtigen europäischen Wissensstandort zu festigen.

1.2 Zwischenbericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Dieser Zwischenbericht wurde am 26.01.2011 vom Präsidium, am 26.01.2011 vom Akademischen Senat und am 03.02.2011 vom Senatsausschuss für Gleichstellung zustimmend zur Kenntnis genommen.

2 Strukturelle Gleichstellungsstandards

Institutionalisierte Funktionen und Verfahren sichern die Umsetzung gleichstellungspolitischer Fortschritte.

2.1 Verankerung auf Leitungsebene

Geschlechtergerechtigkeit ist eines der Leitziele der Technischen Universität Hamburg-Harburg. Der Präsident trägt die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungsziele.

Seit 2008 hat die TUHH eine Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte (gemäß Hamburger Hochschulgesetz). Diese ist in die Präsidiumsarbeit eingebunden, so nimmt sie seit Arbeitsbeginn 2008 an den wöchentlichen Arbeitssitzungen des Präsidiums teil, ist mit beratender Stimme im Akademischen Senat vertreten, wirkt in zentralen Kommissionen mit und ist mit beratender Stimme an den Berufungsverfahren beteiligt.

2.2 Beteiligungen der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Die Technische Universität Hamburg-Harburg ist als Hochschule nicht in Fakultäten unterteilt.

Mit der expliziten Zuständigkeit für Gleichstellungsfragen beim Präsidenten, einer Hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, einer Frauenbeauftragten und einem Senatsausschuss für Gleichstellung wurde ein Netz von Akteurinnen und Akteuren mit vielfältigen Expertisen, Aufgaben und Zuständigkeiten gebildet.

2.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. –trägerinnen

Mit der Arbeitsgruppe Arbeit-Gender-Technik verfügt die Technische Universität Hamburg-Harburg über ein zentrales Forum für Geschlechterstudien in Forschung und Lehre. Die Arbeitsgruppe arbeitet zu Fragen der Arbeitsforschung, der Technik- und Internetforschung sowie der Lern- und Hochschulforschung aus Geschlechterperspektive.

Aktuelle Projekte der Arbeitsgruppe aus Geschlechterperspektive sind: „Technikhaltungen von Ingenieurstudierenden“, „Studienabbruchgründe in den Ingenieurwissenschaften / Handlungsmöglichkeiten von Hochschulen, um Studienabbrüche zu verringern“ und „Studienkonflikte und Studienerfolgskriterien von Studierenden der TU Hamburg-Harburg.“

2.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die Technische Universität Hamburg-Harburg fördert die Sensibilisierungs- und Bewusstseinsbildung für Chancengleichheit und wirkt damit auf die Veränderung der Organisationskultur hin. Im neuen Zentrum für Lehre und Lernen, welches 2011 seine Arbeit aufnimmt, werden Lehrende die Möglichkeit erhalten, an Workshops und Trainingsmaßnahmen teilzunehmen, um ihr Wissen über Geschlechterdifferenzen in Wissenschaft und Universität zu erweitern und ihre Kenntnisse in geschlechtergerechter Hochschuldidaktik zu festigen.

2.5 An der Realisierung der Gleichstellung beteiligte Institutionen

Die Gleichstellungsakteurinnen und -akteure an der Technischen Universität Hamburg-Harburg agieren auf drei Ebenen: der strategischen, der operativen und der beratenden Ebene.

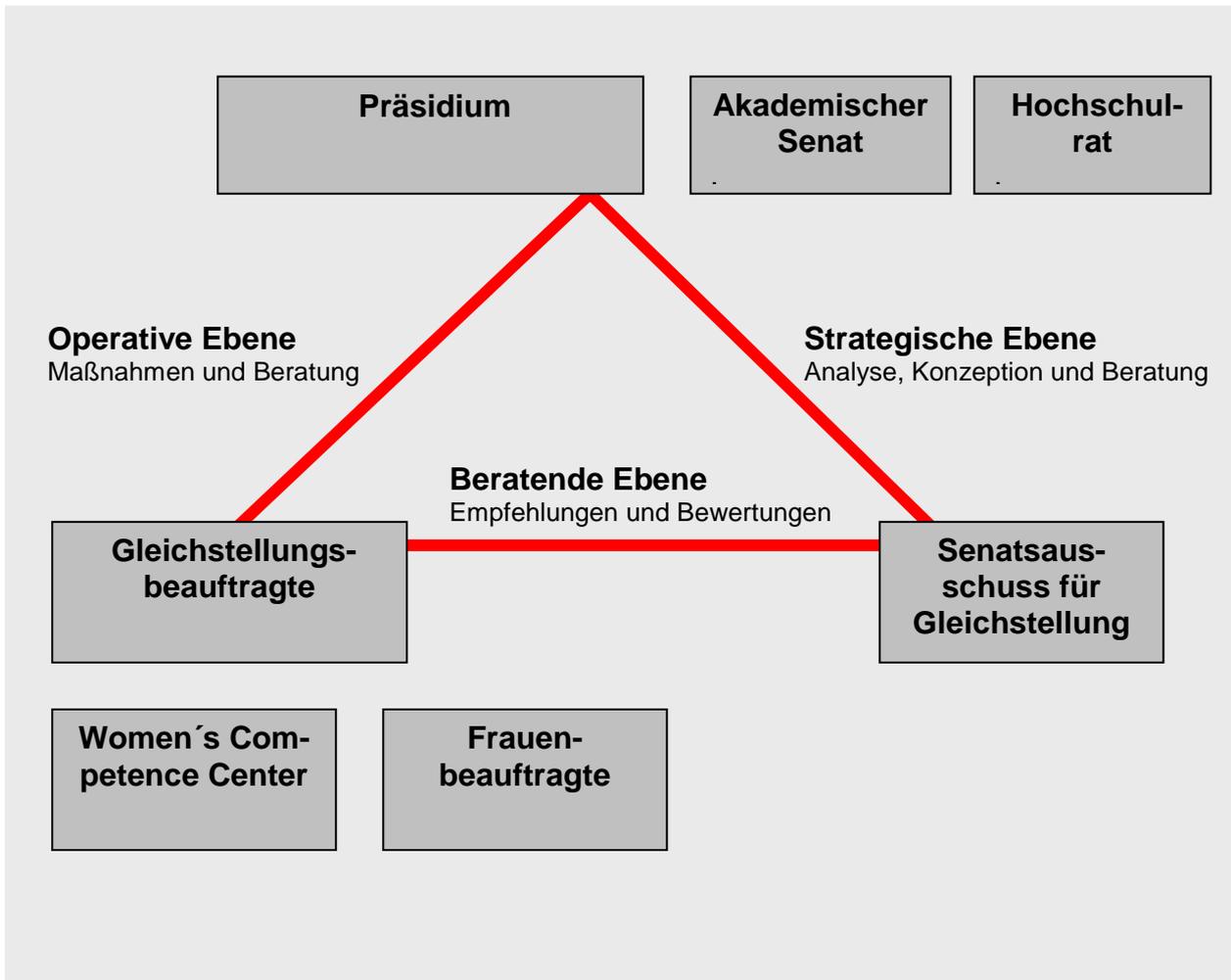


Bild.1 Strukturelle Verankerung von Gleichstellungsfragen an der TUHH

Auf der strategischen Ebene ist der Senatsausschuss für Gleichstellung angesiedelt. Er erstellt Analysen, arbeitet konzeptionell und berät den Akademischen Senat, in enger Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten, in strategischen Fragen. Die operative Ebene wird einerseits von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität zusammen mit der Frauenbeauftragten und dem Women's Competence Center gebildet und setzt Gleichstellungsmaßnahmen um. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität arbeitet in enger Rückkopplung mit dem Präsidium und berät dieses. Ergänzt werden diese beiden Ebenen durch eine dritte, beratende Ebene, die sowohl

der strategischen als auch der operativen Ebene Empfehlungen gibt und Bewertungen und Informationen liefert.

Das Präsidium entscheidet über zentrale Gleichstellungsmaßnahmen und die zur Realisierung notwendigen Kosten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist direkt dem Präsidenten zugeordnet.

Der Akademische Senat beschließt die Ziele und Maßnahmen für den jeweiligen Berichtszeitraum des Gleichstellungsplans. Er wählt die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte.

Der Hochschulrat beteiligt sich an der Diskussion zur Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer im Rahmen der Hochschulentwicklungsplanung.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt besonders bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit. Sie berät die Hochschulleitung. Sie initiiert gleichstellungsrelevante Maßnahmen und stellt diese dem Präsidium zur Diskussion und zur Beschlussfassung vor. Darüber hinaus ist sie Ansprechpartnerin für alle an der Universität tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie für die Studierenden. Sie gibt Beratung zu Frauenförderstipendien, zur Vereinbarkeit von Wissenschaft oder Studium mit Familie (u.a. Suche nach Kinderbetreuungsplätzen, Beratung zu Fragen des Mutterschutzes, der Elternzeit sowie zur Studiums- und Prüfungsorganisation) sowie zu Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, z.B. bei sexueller Belästigung.

Der Senatsausschuss für Gleichstellung begleitet das Qualitätsmanagement des Gleichstellungsplans und berät bei der Durchführung der im Gleichstellungsplan verabschiedeten Programme und Projekte. Er informiert sich über den neuesten Stand der Gleichstellung, bewertet Informationen, gibt Empfehlungen und überprüft die konkrete Anwendung für die eigene Universität.

Das Women's Competence Center bietet besonders für Studentinnen in der Abschlussphase ihres Studiums sowie auch Doktorandinnen der TUHH Schlüsselqualifikationsseminare, Information und Beratung für den Berufseinstieg.

Die Frauenbeauftragte ist Ansprechpartnerin für alle an der Universität Beschäftigten, die nicht zum wissenschaftlichen Personal gehören. Sie stellt den Frauenförderplan auf und arbeitet eng mit der Gleichstellungsbeauftragten zusammen.

3 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die Technische Universität Hamburg-Harburg erhebt bereits zum jetzigen Zeitpunkt in umfassenden Maße (geschlechter-)differenzierte Daten. So werden in der Studienstatistik geschlechterbezogene Daten erhoben und auch bei der Lehrveranstaltungsevaluation. Ziel für 2011 ist es, kontinuierlich Daten zur Geschlechtersituation auf allen Qualifikationsebenen zu erheben und die Transparenz aller Daten deutlich zu erhöhen, z. B. die Daten in gesammelter Form im Internet-Auftritt der Universität zugänglich zu machen.

Ein Gender-Qualitätsmanagement bzw. Gender-Controlling mit Gender-Analysen, Auswertung der Entwicklung der Frauenanteile, Wirkungsanalysen gleichstellungspolitischer Maßnahmen, z. B. mittels Equality Scorecard, und die Überprüfung der Zielvereinbarungen ist für 2012 geplant.

4 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Ziel ist eine Arbeitszeitgestaltung, die es Frauen und Männern ermöglicht, Erwerbsleben resp. Ausbildungszeit und Familienleben besser miteinander zu verknüpfen. Die Universität trägt dazu bei, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter familiäre Verpflichtungen mit ihrer beruflichen Entwicklung in Einklang bringen können.

4.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Angebote zur Umsetzung flexibler Arbeitszeitformen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind bereits eingeführt und es besteht auch schon seit Jahren die Möglichkeit alternierender Telearbeit. Ziele der Einführung alternierender Telearbeit sind unter anderem, den Beschäftigten durch die zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, durch mehr Selbstverantwortung bei der Festlegung der Arbeitszeit und der Gestaltung der Arbeit eine höhere Motivation und Arbeitszufriedenheit zu erreichen und dadurch die Arbeitsqualität und -produktivität zu verbessern.

4.2 Kinderbetreuungsangebote

Die Technische Universität Hamburg-Harburg ist bestrebt, die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere umfassend zu ermöglichen. Ein unmittelbarer Ausdruck dieser Bemühungen ist der Beschluss des Präsidiums vom November 2010, die Erlangung des Zertifikats „audit familiengerechte hochschule“ im Jahr 2011 anzustreben. Hier stehen die Belange von Studierenden und Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeitern mit Kindern im Mittelpunkt und damit verbunden, Möglichkeiten der Kinderbetreuung.

Ein Ziel der TUHH ist es, verlässliche Strukturen zu schaffen, die den Verbleib von exzellenten jungen Frauen mit Kindern in der Wissenschaft sichern und Eltern, auch den Beschäftigten in Verwaltung, Bibliothek und Technik, günstige Bedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bieten. Daher ist im Herbst 2010 eine Bedarfserhebung zur Kinderbetreuung an der TUHH durchgeführt worden. Gestützt werden diese Ergebnisse von einer Magisterarbeit zu dem Thema „KiTa auf dem Campus“. Auf der Basis der hierbei gewonnenen Erkenntnisse hat das Präsidium im Oktober 2010 beschlossen, einen Betriebskindergarten auf dem TUHH-Gelände anzustreben. Erste Gespräche mit potentiellen Betreibern, wie dem Studierendenwerk Hamburg und Kindertagesstätten in der Nähe der TUHH, sind bereits sehr erfolgversprechend geführt worden.

Seit fast zehn Jahren bietet die Technische Universität Hamburg-Harburg ihren Angehörigen eine Kinder-Notfallbetreuung für den Fall, dass die reguläre Betreuung ausfällt oder wenn außerplanmäßige Termine, wie z. B. bei Fortbildungen, Tagungen oder Dienstreisen anfallen. Diese Leistung ist für TUHH-Angehörige kostenlos.

4.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Seit Dezember 2010 gibt es die Eltern-Service-Sprechstunde rund um Fragen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft oder Studium mit Familie u.a. Suche nach Kinderbetreuungsplätzen, Beratung zu Fragen des Mutterschutzes, der Elternzeit und des Wiedereinstiegs nach einer familienbedingten Auszeit.

Seit Dezember 2010 gibt es neben den Wickelmöglichkeiten auf den öffentlichen Toiletten einen extra ausgestatteten Wickel- und Stillraum mit hoher Aufenthaltsqualität.

Seit Dezember 2010 gibt es eine Spielekiste, die ausgeliehen werden kann, damit mitgebrachte Kinder eine kreative Beschäftigung haben.

Seit Februar 2010 ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied des informellen Arbeitskreises „Dual Career“ der Hamburger Hochschulen und Forschungseinrichtungen. In diesem Arbeitskreis werden neben der Erarbeitung von Strategien zur Institutionalisierung von „Dual Career Modellen“ zurzeit individuelle Lösungen für konkrete Situationen gefunden.

Seit Januar 2009 bekommt ein Institut für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin, die in Mutterschutz geht, für diese Zeit aus TUHH-Haushaltsmitteln eine Vertretung.

5 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Die Technische Universität Hamburg Harburg ist bestrebt, Verfahren transparent, strukturiert und formalisiert zu organisieren und durchzuführen. Dies zeigt sich im Bereich der Verfahren, beispielsweise bei den Berufungsverfahren für Professuren, aber auch bei der Besetzung von Stellen Wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das Verfahren für die Besetzung von Professuren hat die TUHH in einer Berufsordnung festgelegt. Sie legt u.a. die Zusammensetzung der Berufungskommission fest, in der nach Möglichkeit auch Frauen beteiligt sein sollen. Dies ist an der TUHH nicht immer möglich, da in einigen Fachbereichen sehr wenige Frauen arbeiten. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen teil.

Es soll bis 2012 eine Checkliste erarbeitet und zur Verfügung gestellt werden, die in kompakter Form die wesentlichen Punkte zusammenfasst, die innerhalb von Berufungsverfahren zu berücksichtigen sind. Hier soll verstärkt auf Genderaspekte eingegangen werden.

5.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Seit September 2009, dem Dienstbeginn der Gleichstellungsbeauftragten, werden kontinuierlich alle Berufungsverfahren an der TUHH von der Gleichstellungsbeauftragten dokumentiert. Dabei werden die Anzahl der weiblichen und männlichen Bewerbungen, die Gründe für ein Ausscheiden aus den Verfahren, die Einladungen zu Probevorträgen, Listenplätze und Berufungen festgehalten. Hierdurch sollen sowohl Vergleiche als auch Entwicklungen der Chancen von Bewerberinnen und Bewerbern in den verschiedenen Disziplinen sichtbar werden.

5.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Es gibt kaum gleichstellungsorientierte Qualitätsstandards für die Auswahlverfahren von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Zentral formulierte Qualitäts- und Transparenzansprüche stehen Interessen der freien, nach fachlichen und persönlichen Erfordernissen bestimmten Personalauswahl gegenüber. Hier sollen in den nächsten Jahren gezielt Erfolgswege gesucht werden.

6 Personelle Gleichstellungsstandards

Gleichstellung zu sichern bedeutet mit Blick auf das Personal der Hochschule, ausdrücklich und auf allen Ebenen der Organisation Maßnahmen zu ergreifen, um die Gleichstellung bei der Auswahl von Personen, aber auch schon in Vorphasen der Rekrutierung und Entscheidungen über Ressourcen zu sichern.

6.1 Personal und die Verteilung von Ressourcen

Seit Mai 2004 führen als Kursleiterinnen ausgebildete Studentinnen der TUHH an Schulen – unter Verwendung von Robotik-Baukästen – Schülerinnen ab Klasse 7 in die Konstruktion und das Programmieren von Robotern ein („Roberta - Mädchen erobern Roboter“). Alle bisherigen Roberta-Kurse kamen, wie die Evaluationen durch die Teilnehmenden zeigen, bei den Schülerinnen sehr gut an und weckten oft Interesse an der weiteren Auseinandersetzung mit Programmieraufgaben und entsprechenden Berufen

Schon zum achten Mal hat sich die TUHH am internationalen Aktionstag „Girls´ Day“ beteiligt. Während des Aktionstages können Mädchen Berufe entdecken, in denen Frauen bisher noch unterrepräsentiert sind.

Seit 2007 werden Veröffentlichungen von Ausschreibungen in speziellen Datenbanken eingepflegt und Ausschreibungen wissenschaftlicher Stellen an andere Universitäten und Forschungseinrichtungen verschickt.

6.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die Entwicklung eines Parameters „Gleichstellung“ als Steuerungsinstrument, z.B. als Indikator bei der Evaluierung der Forschungsleistungen, ist für 2011/2012 geplant.

Anreize und Kompensation für überproportionale Beanspruchung von Frauen in Gremien sollen eingeführt werden.

6.3 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die Technische Universität Hamburg-Harburg ist beim hochschulübergreifenden Hamburger Projekt "Pro Exzellenzia - Networking - Training - Support für weibliche High Potentials" beteiligt. Ziel ist es, Frauen mit einem maßgeschneiderten Programm in ihrer Karriereplanung zu stärken, sie zu befähigen, zu ermuntern und auch zu begeistern. Im Rahmen dieses Programms hat die TUHH zwei Vollstipendien vergeben.

Es gibt einen Teil im Seminarangebot des Women´s Competence Centers, aktuell zwei Rhetorik-Seminare pro Jahr, der ausschließlich für Frauen angeboten wird. In den gemischten Kursen werden zu Beginn der Anmeldefrist 50% der Plätze in den für Frauen reserviert und erst später mit Männern aufgefüllt.

In der Arbeitsgruppe Arbeit-Gender-Technik wird in einem aktuellen Projekt zu Studienabbruchsgründen in den Ingenieurwissenschaften auch am Beispiel der TUHH geforscht, hierbei wird geschlechterdifferenziert betrachtet. Die daraus abgeleiteten Empfehlungen sollen in die Hochschulentwicklung einfließen, um Studienabbrüche zu verringern.

6.4 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Das Präsidium der Technischen Universität Hamburg-Harburg legt ein besonderes Augenmerk darauf, dass Gender-Prozesse als zentrale Führungsaufgaben in der Hochschulleitung verankert und somit Bestandteil der Organisationsentwicklung sind. Durch die Teilnahme an gleichstellungsorientierten Wettbewerben wird dieses untermauert. 2009 hat sich die TUHH erfolgreich beim Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung beworben.

Im Jahr 2010 hat das Präsidium beschlossen sich um die Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ zu bewerben.

7 Schlussbemerkung

Die Technische Universität Hamburg-Harburg hat in den vergangenen Jahren erfolgreiche erste Maßnahmen sowohl auf den strukturellen als auch auf den personellen Ebenen zur Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit, wie in diesem Zwischenbericht dargelegt, entwickelt und umgesetzt.

Als Zeichen für ihre nachhaltige familienbewusste Personalpolitik wird nun das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ angestrebt.

Die TUHH möchte dadurch als Zukunftsaufgabe für die nächsten zwei Jahre familienengerechte Arbeits- und Studienbedingungen schaffen, Kinderbetreuungsangebote aus- und aufbauen, die aktive Vaterschaft fördern und Konzepte bis hin zur familiengerechten Führung entwickeln.

Anhang

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht								
wiss. Karrierestufen	Ausgangslage 12/2008			Stand 06/2010			Zielvorgabe 2013	
	Abs.	%		Abs.	%		%	
		m	w		m	w	m	w
Immatrikulationen	5039	77,5	22,5	5712	76,7	23,3	55 X ₃	45 X ₃
Promovierende, Hier: Ersatzweise die Anzahl der Promotionen im Jahr...	85	84,7	15,3	92	80,4	19,6	77,5 X ₃	22,5 X ₃
Habilitierende, Hier : Ersatzweise die Anzahl der Habilitationen im Jahr...	3	33,3	66,6	0	0	0	X ₁	X ₁
Juniorprofessuren	5	80	20	1	100	0	X ₂	X ₂
Professuren	94	93,6	6,4	96	92,2	7,8	84,7 X ₃	15,3 X ₃
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Aus- stattung	C4: 43 W3:15	98,2	1,8	C4: 39 W3:24	95,2	4,8	X ₂	X ₂
Leistungspositionen - middle- re und höchste Ebene (z.B. Dekanate / Rektorate / Präsidien)	Dekane:6 Präs.: 3	100	0	Dekane:6 Präs.: 3	100	0	X ₁	X ₁

X₁ Bei den Habilitationen und Leistungspositionen ist die absolute Zahl zu gering, um hier eine tragfähige Zielzahl zu nennen.

X₂ Bei Juniorprofessuren und Professuren mit herausgehobenen Funktionen wird eine Verdopplung der absoluten Zahlen angestrebt.

X₃ Die Zielzahl ist ermittelt nach dem Kaskadenmodell der DFG