

# Stellungnahme der

# Niedersächsischen Technischen Hochschule

zu den  
forschungsorientierten Gleichstellungsstandards  
der DFG

**Verabschiedet vom:**

Präsidium der NTH am 9. Februar 2011

Senat der NTH am 16. Februar 2011

Die NTH ist eine Allianz  
der Universitäten:

**Technische Universität  
Braunschweig**

**Technische Universität  
Clausthal**

**Leibniz Universität Hannover**

## Inhalt:

Vorstellung und Struktur der Niedersächsischen Technischen Hochschule .....	3
Einführung .....	3
A. Strukturelle Gleichstellungsstandards .....	6
1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen .....	6
1.1. Verankerung auf Leitungsebene.....	6
1.2. Beteiligung der Fachbereiche / Fakultäten / Abteilungen .....	7
1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern .....	7
1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung .....	8
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation .....	8
3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit.....	9
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe.....	9
B. Personelle Gleichstellungsstandards .....	10
1. Personal und die Verteilung von Ressourcen .....	10
2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung.....	10
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte.....	11
Selbstverpflichtung der NTH.....	12
Abkürzungsverzeichnis.....	13
Anhang: Zielzahlen .....	14

## **Vorstellung und Struktur der Niedersächsischen Technischen Hochschule**

Die Niedersächsische Technische Hochschule wurde zum 01.01.2009 als Allianz der Technischen Universität Braunschweig, der Technischen Universität Clausthal und der Leibniz Universität Hannover zur Pflege und Entwicklung der Wissenschaften in den Bereichen Architektur, Ingenieurwissenschaften, Informatik, Mathematik und Naturwissenschaften (MINT-Fächer) gegründet.

Die NTH bündelt die gemeinsame Strategie der drei Mitgliedsuniversitäten in einer übergeordneten universitären Struktur mit dem Recht der Selbstverwaltung. Sie entwickelt zukunftsgerichtete Forschungsschwerpunkte und –zentren und sorgt für die Abstimmung der Studienangebote ihrer Mitglieder.

Geleitet wird die NTH durch das Präsidium in eigener Verantwortung. Weitere Organe der NTH sind der Senat und die ständige Kommission für Studium und Lehre (NTH-Studienkommission). Das Präsidium setzt sich zusammen aus den Präsidentinnen oder Präsidenten der drei Mitgliedsuniversitäten sowie zwei externen Mitgliedern. Der Sitz der NTH ist für jeweils zwei Jahre am Standort einer der Mitgliedsuniversitäten, beginnend am 01.01.2009 in Braunschweig, gefolgt von Clausthal ab 01.01.2011 und Hannover ab 01.01.2013.

Im Hinblick auf die hier vorgelegte Stellungnahme zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG ist zu beachten, dass die NTH eine Allianz der drei Mitgliedsuniversitäten im Bereich Lehre und Forschung ist. Lt. NTH-Gesetz sind die im Wissenschaftsbereich Beschäftigten der drei Hochschulen Mitglieder der NTH, jedoch nicht ihr Personal. Die NTH hat daher keinen direkten Einfluss auf die Auswahl des Personals mit Ausnahme der Professuren, über deren Berufung die Mitgliedsuniversitäten im Einvernehmen mit dem NTH-Präsidium entscheiden. Ebenso hat die NTH bisher keine eigenen Studierenden. Diese sind Mitglieder der drei einzelnen NTH-Mitgliedsuniversitäten. Sie wird aber in ihren Handlungsweisen und ihrem Leitbild auf einen adäquaten Proporz hinwirken.

## **Einführung**

Die NTH begrüßt nachdrücklich die Initiative der DFG, mithilfe forschungsorientierter Gleichstellungsstandards zur Steigerung der Frauenanteile in der Wissenschaft beizutragen.

An den drei Mitgliedsuniversitäten der Niedersächsischen Technischen Hochschule sind in den NTH-Fächern und -Fächergruppen aktuell ca. 21.500 Studierende der Ingenieur- und Naturwissenschaften eingeschrieben, davon etwa 33% Frauen. Von den insgesamt 180 Professuren aus dem Bereich der Ingenieurwissenschaften waren im Jahr 2009 10% mit Frauen besetzt. Von den 228 Professuren der naturwissenschaftlichen Fachrichtungen waren 2009 9% mit Frauen besetzt. Damit sind Frauen im Wissenschaftsbereich deutlich unterrepräsentiert.

Zur Steigerung der Frauenanteile sind in den Stellungnahmen der drei Mitgliedsuniversitäten zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG konkrete Maßnahmen dargestellt. Die in diesem Bericht dargestellten Maßnahmen und Projekte der NTH sollen zu einer weiteren Steigerung der Frauenanteile beitragen.

Zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit strebt die NTH folgende allgemeine Gleichstellungsziele an:

- Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses und eine verbesserte Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen bei den Forschungseinrichtungen und -projekten der NTH.
- Erschließung des wissenschaftlichen Potentials beider Geschlechter und verstärkte Bemühungen, mehr Frauen nach dem Abschluss in der Wissenschaft zu halten, z. B. durch gezielte Motivation von Absolventinnen, gezielte Nachwuchsförderung sowie Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- und Entscheidungspositionen.
- Verbesserte Karrierechancen für Nachwuchswissenschaftlerinnen.
- Steigerung der Genderawareness und -kompetenz bei Führungskräften und beim wissenschaftlichen Nachwuchs.

Die NTH stimmt mit den Ansichten der DFG hinsichtlich der Notwendigkeit und des Nutzens von Gleichstellungsarbeit vor allem auch im Forschungsbereich überein.<sup>1</sup> Sie sieht in der Zusammenarbeit der drei Hochschulen eine große Chance, in der Gleichstellungsarbeit künftig herausragende Ergebnisse zu erzielen. Die gute Ausgangslage in den internen Strukturen und Prozessen der einzelnen Hochschulen ermöglicht die Konzentration auf die Umsetzung der geplanten Ziele und Programme für den übergeordneten Bereich der NTH, die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit sowie die mögliche Implementierung von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschung und Lehre.

Die Niedersächsische Technische Hochschule wurde zum 01.01.2009 gegründet, zu diesem Zeitpunkt konnte noch keine Stellungnahme zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG abgegeben werden. Die hier vorgelegte Stellungnahme stellt daher ebenso eine Bestandsaufnahme dar wie ein Konzept zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards, soweit eine Einflussnahme seitens der NTH auf die drei Mitgliedsuniversitäten möglich ist.

Das vorliegende Konzept ist auf die Spezifika der Niedersächsischen Technischen Hochschule abgestimmt. Dabei berücksichtigen die Situationsanalyse sowie die Zielentwicklung und die Beschreibung von Maßnahmen die Empfehlungen des Wissenschaftsrates und der Hochschulrektorenkonferenz.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> „Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem erheblichen Mehrwert: Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird (Diversity) und die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und -methoden beseitigt werden können.“ Quelle: [www.dfg.de/chancengleichheit](http://www.dfg.de/chancengleichheit); Stand: 08.08.08

<sup>2</sup> Doblhofer, Doris/ Küng, Zita (2008): Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch, Heidelberg: Springer Medizin Verlag; Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Berlin, Drs. 8036-07; Hochschulrektorenkonferenz (2006): Frauen fördern. Empfehlung des 209. Plenums der HRK zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich, Bonn.

Aufgrund der besonderen Struktur der NTH kann die Stellungnahme zu den im Leitfaden der DFG vorgesehenen Punkten nur bedingt Aussagen treffen. Die im Anhang genannten Zielzahlen sind als richtungsweisend für die Mitgliedsuniversitäten zu betrachten.

## **A. Strukturelle Gleichstellungsstandards**

### **1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen**

#### **1.1. Verankerung auf Leitungsebene**

Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe, die bei allen strukturellen und personellen Entscheidungen wahrzunehmen ist, hierbei hängt das Gelingen oder Scheitern von Gleichstellungsaktivitäten maßgeblich von den universitären Rahmenbedingungen ab. Die NTH ist sich daher bewusst, dass die Realisierung von Gleichstellung eine Leitungsaufgabe darstellt und die Leitung der NTH sowie die Leitungen der einzelnen Mitgliedsuniversitäten verantwortlich für Umsetzung und Evaluation der hier aufgeführten Maßnahmen und für die Erreichung der Zielzahlen sind.

Eine strukturelle Verankerung der Gleichstellung wurde im NTH-Gesetz, in der Grundordnung und in den Zielvereinbarungen der NTH mit dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) vorgenommen. In allen Regelwerken wurden Aussagen zur Verankerung der Gleichstellung an der NTH getroffen.

Für die in der NTH-Grundordnung (§ 13) geregelte Gleichstellungsarbeit ist die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte derjenigen Universität zuständig, die den aktuellen Vorsitz der NTH innehat. Die Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der beiden anderen Mitgliedsuniversitäten übernehmen ihre Stellvertretung, so dass eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit innerhalb der NTH sichergestellt ist. Die Grundlage der Gleichstellungsarbeit an der NTH bilden die Gleichstellungspläne der drei Mitgliedsuniversitäten, deren Gültigkeit für die NTH ebenfalls in ihrer Grundordnung festgelegt ist. Konkrete Ziele der Gleichstellungsarbeit sind in den Entwicklungsplänen der NTH-Fächer und -Fächergruppen verankert.

Da die NTH ein Mitspracherecht bei Berufungsverfahren besitzt, ergibt sich hier eine hervorragende Einflussmöglichkeit zur Steigerung der Frauenanteile. Die NTH verpflichtet sich zur Ausschöpfung aller Möglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Berufungen. In der Vorlage des Profildapiers zu Berufungsverfahren ist festgelegt, dass Aussagen zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen zu treffen und schriftlich festzuhalten sind. Auch diese Maßnahme trägt zu einer verbesserten Ausgangslage in Bezug auf die Frauenanteile bei Berufungen bei.

**Tabelle 1: Strukturell vorhandene Aussagen zur Gleichstellung**

Quelle	Aussage
NTH-Gesetz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung der Chancengleichheit</li> </ul>
Grundordnung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Festlegung der Gleichstellungsbeauftragten</li> <li>• Gleichstellungsbeauftragte beraten die NTH-Gremien</li> <li>• Ziele der Gleichstellungspläne der Mitgliedsuniversitäten müssen in die Entwicklungsplanung der NTH integriert werden</li> </ul>
Zielvereinbarungen mit dem MWK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung der Chancengleichheit</li> <li>• Erhöhung des Frauenanteils in den einbezogenen Fächern und Fächergruppen</li> </ul>
Entwicklungspläne der NTH-Fächergruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aussagen zu Frauenanteilen und Steigerungsmöglichkeiten</li> <li>• Aussagen zu dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen</li> </ul>

## 1.2. Beteiligung der Fachbereiche / Fakultäten / Abteilungen

In Bezug auf die Beteiligung der Fachbereiche, Fakultäten oder Abteilungen wird aufgrund der besonderen Struktur der NTH auf die Konzepte der Mitgliedsuniversitäten verwiesen, die hierzu detaillierte Aussagen treffen.

In den von der NTH initiierten Forschungsprojekten werden Gleichstellungsaspekte durchgängig berücksichtigt. Das NTH-Präsidium gewährleistet die Umsetzung der dort geplanten Maßnahmen.

## 1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern

Die Gleichstellungsbeauftragte der NTH stimmt sich in allen Gleichstellungsangelegenheiten mit den Gleichstellungsbeauftragten der Mitgliedsuniversitäten ab. Zusätzlich bestehen Kooperationen mit den jeweiligen Kommissionen für Gleichstellung sowie den Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Einrichtungen. Die NTH-Gremien werden über aktuelle Gleichstellungsangelegenheiten informiert und auf dem Laufenden gehalten.

Alle drei Mitgliedsuniversitäten der NTH haben Stellungnahmen zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG abgegeben und legen zurzeit ihre Zwischenberichte vor. Die NTH verpflichtet sich mit ihrer eigenen Stellungnahme dazu, diese Berichte auch für die NTH als verbindlich zu betrachten.

## 1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Maßnahmen zur Organisationsentwicklung werden von den Mitgliedsuniversitäten und, soweit erforderlich, in Abstimmung mit der NTH unter Beachtung der relevanten Vorgaben sowohl der Einzeluniversitäten als auch der NTH getroffen.

Die NTH wird bei gemeinsam abgestimmten Maßnahmen der Mitgliedsuniversitäten und gemeinsamen Projekten in allen Bereichen die Möglichkeiten zur Integration von Gleichstellungsaspekten, zur Steigerung der Frauenanteile und zur Förderung der Familienfreundlichkeit ausschöpfen.

Die NTH verpflichtet sich zur Umsetzung der im Pakt "Komm Mach MINT" genannten Ziele (siehe auch Punkt B 1).

Weitere vorgesehene Maßnahmen der NTH:

- In Forschungsinhalten und -anträgen sollen durch gezielte Beratungs- und Qualifizierungsangebote Genderaspekte integriert werden.
- Um vermehrt Frauen für die NTH-Gremien gewinnen zu können, soll eine überproportionale Belastung von Frauen durch Zuweisung gesonderter Mittel und zeitliche Entlastung als Anreiz gewährt werden.
- Die NTH wird ein Leitbild entwickeln, in dem auch Aussagen zur Gleichstellung getroffen werden.

**Tabelle 2: Geplante strukturelle Maßnahmen zur Gleichstellung**

Maßnahme	Zuständig	Status	Kosten
Genderaspekte in Forschungsprojekten	Antragsteller, Beratung durch GB	Abhängig von Antragstellung	Je nach Projekt
Entlastung von Frauen bei Gremienarbeit der NTH	Präsidium der NTH	Geplant	Personen-abhängig
Leitbildentwicklung	Präsidium der NTH	Geplant	-

## 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Zur Darstellung der Gleichstellungssituation an der NTH wird ein Gender-Portal auf der Internetseite der NTH eingerichtet, in dem die Aktivitäten und Projekte sowie Daten zur Gleichstellung veröffentlicht werden.

Im Rahmen eines Gender-Controllings werden die Projekte und Maßnahmen regelmäßig evaluiert; die Ergebnisse werden ebenfalls im Gender-Portal der NTH dargestellt.



**Tabelle 3: Geplante Darstellung der Gleichstellungssituation**

<b>Maßnahme</b>	<b>Zuständig</b>	<b>Status</b>	<b>Kosten</b>
Gender-Portal	Gleichstellungsbeauftragte, Referat für Öffentlichkeitsarbeit	Geplant	500 €/Jahr
Gender-Controlling	Gleichstellungsbeauftragte, Projektleitung	Geplant, bei Projekten laufend	500 €/ pro Jahr, je nach Projekt auch aus Projektmitteln

### **3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit**

Alle drei Mitgliedsuniversitäten der NTH sind als "familiengerechte hochschule" zertifiziert worden. In den jeweiligen Gleichstellungsplänen sowie den einzelnen Konzepten der Hochschulen zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards sind umfangreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Familie genannt. Auch in den verschiedenen Forschungsprojekten und den von der NTH gestellten Anträgen im Rahmen der Exzellenzinitiative sind zahlreiche Maßnahmen in Bezug auf eine Steigerung der Familienfreundlichkeit genannt.

Soweit möglich wird die NTH zusätzlich auf eine erhöhte familiengerechte Struktur im Wissenschaftsbereich hinwirken, z.B. durch familiengerechte Sitzungszeiten (siehe auch Punkt 1.4).

### **4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe**

Im Rahmen des Verfahrensablaufs bei der Besetzung von Professuren werden auch Aktivitäten zur aktiven Rekrutierung von Frauen dokumentiert. Diese befinden sich allerdings noch im Entwurfsstadium. Hierdurch werden einerseits transparente und formalisierte Verfahren sichergestellt, andererseits die aktive Rekrutierung von Frauen gefördert (siehe auch Punkt 1.1). Weitere Maßnahmen werden ggf. von den einzelnen Mitgliedsuniversitäten getroffen.

## B. Personelle Gleichstellungsstandards

### 1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

Die Niedersächsische Technische Hochschule möchte verstärkt Nachwuchswissenschaftlerinnen für den MINT- Bereich gewinnen und sie in ihren wissenschaftlichen Karrieren unterstützen. Aus diesem Grund ist sie im August 2009 dem nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen "Komm Mach MINT" beigetreten.

Weitere Maßnahmen vor allem zur Werbung von Studentinnen an den NTH-Mitgliedsuniversitäten sind in den Zwischenberichten der drei Mitgliedsuniversitäten dargestellt.

### 2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Bereits im Jahr 2007 wurde im Vorgriff auf die Gründung der Niedersächsischen Technischen Hochschule ein erstes gemeinsames Projekt zur Motivation von Frauen für eine Hochschulkarriere ("fiMINT") entwickelt, das von 2008 - 2010 vom MWK und den drei Mitgliedsuniversitäten finanziert wurde. fiMINT fördert Nachwuchswissenschaftlerinnen durch ein zielgruppenspezifisches hochkarätiges Angebot an Workshops, Coachings und sonstigen "maßgeschneiderten" Weiterbildungsmaßnahmen.

Um das Rekrutierungsangebot an Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen an den NTH-Mitgliedsuniversitäten zu erhöhen, wurde dieses erfolgreiche Projekt mit Beginn des Jahres 2011 von der NTH übernommen und weitergefördert.

Als weitere Maßnahme zur Förderung junger Frauen ist die NTH im Mai 2010 dem Careerbuilding-Programm der Femtec.GmbH beigetreten. Die Femtec fördert junge Frauen im Studium und beim Berufseinstieg und offeriert Trainings zu Kommunikations-, Führungs- und Managementkompetenzen; daneben bietet es Einblicke in Firmenstrukturen und -organisation.

**Tabelle 4: Vorhandene Personelle Maßnahmen an der NTH**

Maßnahme	Zuständig	Status	Kosten
fiMINT	Projektleitung	Implementiert, Laufzeit 2011-2013	135.000 €/Jahr
Femtec	Projektleitung	Beginn 2011, Laufzeit 2011-2013	37.000 €/Jahr

### 3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Um bei den an Forschungsprojekten der NTH beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Kompetenz in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, wird die NTH Weiterbildungsmaßnahmen zu diesem Themenkreis anbieten.

**Tabelle 5: Geplante Maßnahmen zur Kompetenzsteigerung in Forschungsprojekten**

<b>Maßnahme</b>	<b>Zuständig</b>	<b>Status</b>	<b>Kosten</b>
Weiterbildung in Forschungsprojekten	Präsidium der NTH, Projektleitung	Geplant	Je nach Projekt

## **Selbstverpflichtung der NTH**

Die NTH verpflichtet sich zur besonderen Beachtung der Gleichstellungsziele sowohl der einzelnen Mitgliedsuniversitäten als auch der in dieser Stellungnahme genannten und zur Ausschöpfung aller Möglichkeiten zur Erhöhung der Frauenanteile im Wissenschaftsbereich.

Zusätzlich verpflichtet sie sich mit diesem Gleichstellungskonzept zur Implementierung und Durchführung der o.g. Maßnahmen in Abstimmung mit den Gleichstellungskonzepten der Mitgliedsuniversitäten, die ebenfalls als für die NTH bindend angesehen werden.

Die im Anhang dargestellten Zielzahlen liegen zum größten Teil außerhalb des Einflussbereichs der NTH. Sie stellen eine Orientierungshilfe dar und sollen richtungsweisend für die drei Mitgliedsuniversitäten sein.

Soweit möglich, wurde für die Ermittlung der Zielzahlen das Kaskadenprinzip verwendet, d.h., die Steigerung des Frauenanteils orientiert sich an dem jeweiligen Frauenanteil der vorangegangenen Qualifikationsstufe.

Das Präsidium der NTH besteht aus den Präsidentinnen oder Präsidenten der drei Mitgliedsuniversitäten sowie zwei externen Mitgliedern, die vom Fachministerium vorgeschlagen werden. Der Frauenanteil ist daher von vielen äußeren Faktoren abhängig.

Der Zeitraum bis zur Zielerreichung wurde erweitert, da sich die NTH noch am Anfang ihrer Entwicklung befindet.

## Abkürzungsverzeichnis

CEWS	Center of Excellence Women and Science
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
fiMINT	NTH-Projekt "Frauen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik"
GB	Gleichstellungsbeauftragte
hins.	hinsichtlich
k. A.	keine Angabe
LHK	Landeshochschulkonferenz
LNHF	Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter
LUH	Leibniz Universität Hannover
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
MWK	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
NDS	Niedersächsische/r/s
NTH	Niedersächsische Technische Hochschule
TU BS	Technische Universität Braunschweig
TU CL	Technische Universität Clausthal
TU9	German Institutes of Technology
VP	Vizepräsidentin oder Vizepräsident

## Anhang: Zielzahlen

Personelle Gleichstellungsstandards Niedersächsische Technische Hochschule 2009: <u>Gesamtübersicht</u>											
		Mitgliedsuniversitäten				NTH insgesamt					
		Anzahl		Anzahl in %		Anzahl		Anzahl in %		Zielzahlen 2015 in %	
		m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	TU BS	5258	2831	65	35	14.530	7.022	67	33	1)	1)
	TU CL	1.803	528	77	23						
	LUH	7.469	3.663	67	33						
Anzahl der Absolvent/inn/en	TU BS	515	341	60	40	1.517	1.031	60	40	55	45
	TU CL	213	77	73	27						
	LUH	789	613	56	44						
Anzahl der Promotionen	TU BS	172	68	72	28	402	191	68	32	60	40
	TU CL	50	28	64	36						
	LUH	180	95	65	35						
Anzahl der Habilitationen	TU BS	5	0	100	0	15	1	94	6	2)	2)
	TU CL	3	0	100	0						
	LUH	7	1	88	13						
Juniorprofessuren	TU BS	11	1	92	8	28	4	88	13	75	25
	TU CL	1	0	100	0						
	LUH	16	3	84	16						
Professuren (C4/W3, C3/C2/W2, Juniorprof., Hochschuldozenten)	TU BS	160	18	90	10	407	46	90	10	85	15
	TU CL	65	5	93	7						
	LUH	182	23	89	11						
Professuren C4/W3	TU BS	96	6	94	6	243	18	93	7	90	10
	TU CL	47	1	98	2						
	LUH	100	11	90	10						
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanate / Präsidium)	TU BS	9	1	90	10	24	4	86	14	80	20
	TU CL	7	1	88	13						
	LUH	8	2	80	20						
Präsidium der NTH	NTH	4	1	80	20	4	1	80	20	3)	3)

Beschäftigungsverhältnisse zum Stand:12/2009,

Studierenden- und Abschlusszahlen Studienjahr 2009

1) Aufgrund fehlender Einflussmöglichkeiten sind keine veritablen Daten prognostizierbar.

2) Aufgrund der insgesamt geringen Zahl der Habilitationen ergeben bereits geringe Veränderungen hohe Schwankungen der Anteile, daher werden keine Zielzahlen für Habilitationen formuliert,

3) Von äußeren Faktoren abhängig

## Anhang: Zielzahlen

Personelle Gleichstellungsstandards Niedersächsische Technische Hochschule 2009: Ingenieurwissenschaften											
		Mitgliedsuniversitäten				NTH insgesamt					
		Anzahl		Anzahl in %		Anzahl		Anzahl in %		Zielzahlen 2015 in %	
		m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	TU BS	3.231	1.021	76	24	8.966	2.603	78	22	1)	1)
	TU CL	1.332	356	79	21						
	LUH	4.403	1.226	78	22						
Anzahl der Absolvent/inn/en	TU BS	255	100	72	28	812	388	68	32	65	35
	TU CL	155	41	79	21						
	LUH	402	247	62	38						
Anzahl der Promotionen	TU BS	112	14	89	11	231	51	82	18	68	32
	TU CL	28	15	65	35						
	LUH	91	22	81	19						
Anzahl der Habilitationen	TU BS	2	0	100	0	3	0	100	0	2)	2)
	TU CL	0	0								
	LUH	1	0	100	0						
Juniorprofessuren	TU BS	2	0	100	0	6	2	75	25	70	30
	TU CL	0	0	0	0						
	LUH	4	2	67	33						
Professuren (C4/W3, C3/C2/W2, Juniorprof., Hochschuldozenten)	TU BS	41	6	87	13	162	18	90	10	85	15
	TU CL	45	1	98	2						
	LUH	76	11	87	13						
Professuren C4/W3	TU BS	20	0	100	0	103	5	95	5	90	10
	TU CL	34	0	100	0						
	LUH	49	5	91	9						
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanate / Präsidium)	TU BS	3	0	100	0	9	2	86	14	80	20
	TU CL	2	0	100	0						
	LUH	4	2	73	27						

Beschäftigungsverhältnisse zum Stand:12/2009

Studierenden- und Abschlusszahlen Studienjahr 2009

1) Aufgrund fehlender Einflussmöglichkeiten sind keine veritablen Daten prognostizierbar.

2) Aufgrund der insgesamt geringen Zahl der Habilitationen ergeben bereits geringe Veränderungen hohe Schwankungen der Anteile, daher werden keine Zielzahlen für Habilitationen formuliert.

## Anhang: Zielzahlen

Personelle Gleichstellungsstandards Niedersächsische Technische Hochschule 2009: Naturwissenschaften und Mathematik											
		Mitgliedsuniversitäten				NTH insgesamt					
		Anzahl		Anzahl in %		Anzahl		Anzahl in %		Zielzahlen 2015 in %	
		m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	TU BS	2.027	1.810	53	47	5.564	4.419	56	44	1)	1)
	TU CL	471	172	73	27						
	LUH	3.066	2.437	56	44						
Anzahl der Absolvent/inn/en	TU BS	260	241	52	48	705	643	52	48	50	50
	TU CL	58	36	62	38						
	LUH	387	366	51	49						
Anzahl der Promotionen	TU BS	60	54	53	47	171	140	55	45	52	48
	TU CL	22	13	63	37						
	LUH	89	73	55	45						
Anzahl der Habilitationen	TU BS	3	0	100	0	12	1	92	8	2)	2)
	TU CL	3	0	100	0						
	LUH	6	1	86	14						
Juniorprofessuren	TU BS	7	7	50	50	20	8	71	29	55	45
	TU CL	1	0	100	0						
	LUH	12	1	92	8						
Professuren (C4/W3, C3/C2/W2, Juniorprof., Hochschuldozenten)	TU BS	82	4	95	5	208	20	91	9	85	15
	TU CL	20	4	83	17						
	LUH	106	12	90	10						
Professuren C4/W3	TU BS	57	2	97	3	121	9	93	7	90	10
	TU CL	13	1	93	7						
	LUH	51	6	89	11						
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanate / Präsidium)	TU BS	2	0	100	0	7	1	93	7	90	10
	TU CL	1	0	100	0						
	LUH	4	1	89	11						

Beschäftigungsverhältnisse zum Stand:12/2009

Studierenden- und Abschlusszahlen Studienjahr 2009

1) Aufgrund fehlender Einflussmöglichkeiten sind keine veritablen Daten prognostizierbar.

2) Aufgrund der insgesamt geringen Zahl der Habilitationen ergeben bereits geringe Veränderungen hohe Schwankungen der Anteile, daher werden keine Zielzahlen für Habilitationen formuliert