

Gleichstellung im Wissenschaftsbereich Sachsen-Anhalts

**Workshop am 23. April 2012 im
Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt Wittenberg e.V.**

Dr. Dieter Dohmen, Birgitt A. Clevers
FiBS – Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie
FiBS Consulting GbR

Gliederung

Zielsetzung und Gegenstand der Studie

Grundlagen von Gleichstellung in ST

Quantitative Betrachtung der Gleichstellung im Wissenschaftsbereich ST

Einordnung der Gleichstellungsaktivitäten ST

Ansatzpunkte für zukünftige Weiterentwicklungen

Zielsetzung der Studie

Zielsetzung und Gegenstand der Studie

Stand der Gleichstellung an den staatlichen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen des Landes Sachsen-Anhalt

Einbeziehung des DFG-Instrumentenkastens zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

- Benchmarking Sachsen-Anhalts mit dem Bundesdurchschnitt und zwischen den Einrichtungen des Landes
- Untersuchung der Gleichstellungsaktivitäten im Land
- Identifikation und Analyse von Good-Practice
- Ableitung von Ansatzpunkten für zukünftige Weiterentwicklungen

Grundlagen von Gleichstellung in Sachsen-Anhalt

Grundlagen von Gleichstellung in Sachsen-Anhalt

Chancengleichheit ist Kern grund- und menschenrechtlicher Garantien

- Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt Art. 7 (2) und Art. 34
- Frauenfördergesetz (1997) ➔ Frauenförderpläne gemäß Frauenfördergesetz, Abschnitt 6
- Aktueller Koalitionsvertrag (Zeitraum 2011-2016)
 - ➔ konkrete Zielsetzungen zur Geschlechtergerechtigkeit
- Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt
- LOM

Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz „Frauen fördern“ (14.11.2006)

Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (29.11.2006) der Deutschen Forschungsgemeinschaft DFG gemeinsam mit den anderen großen Wissenschaftsorganisationen

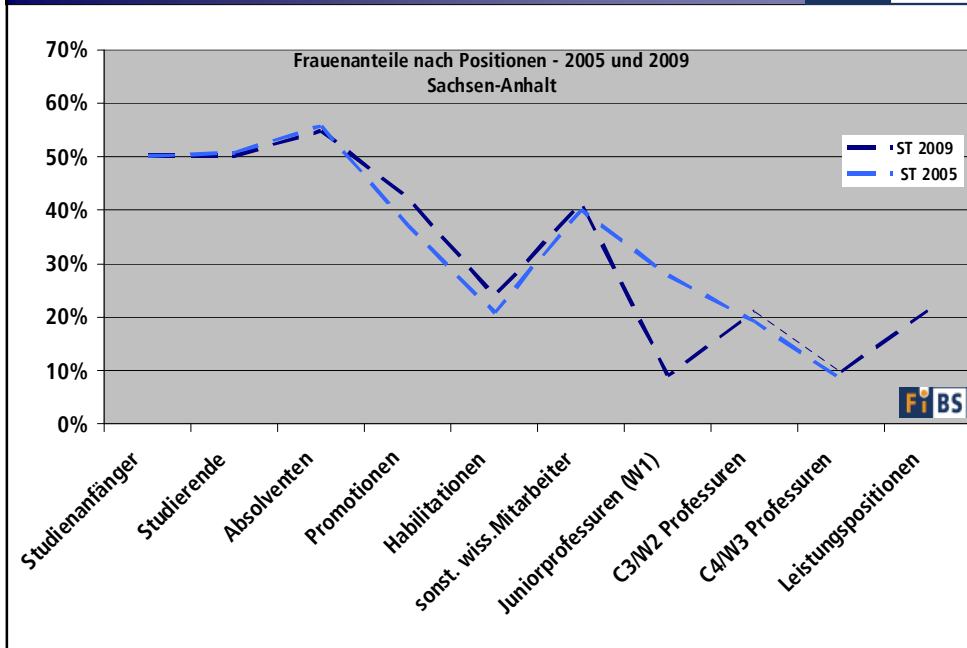
Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des Wissenschaftsrats (13.7.2007)

Deutsche Forschungsgemeinschaft (2.7.2008): Konzept zur Einführung und Umsetzung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards für den Zeitraum 2008 bis 2013

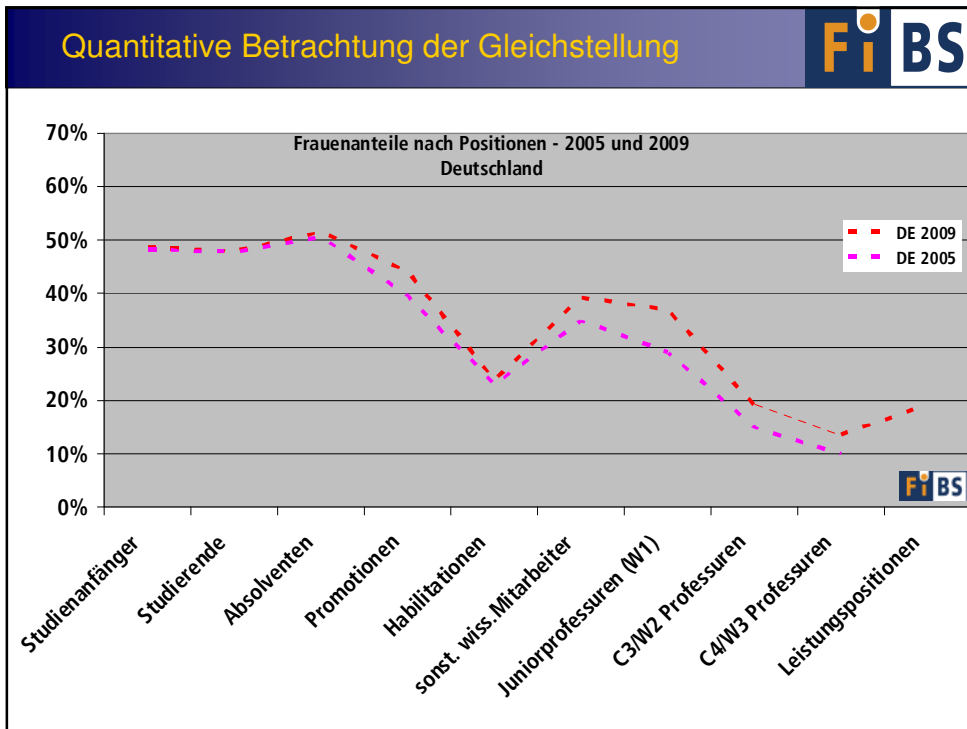
...

Quantitative Betrachtung der Gleichstellung im Wissenschaftsbereich ST

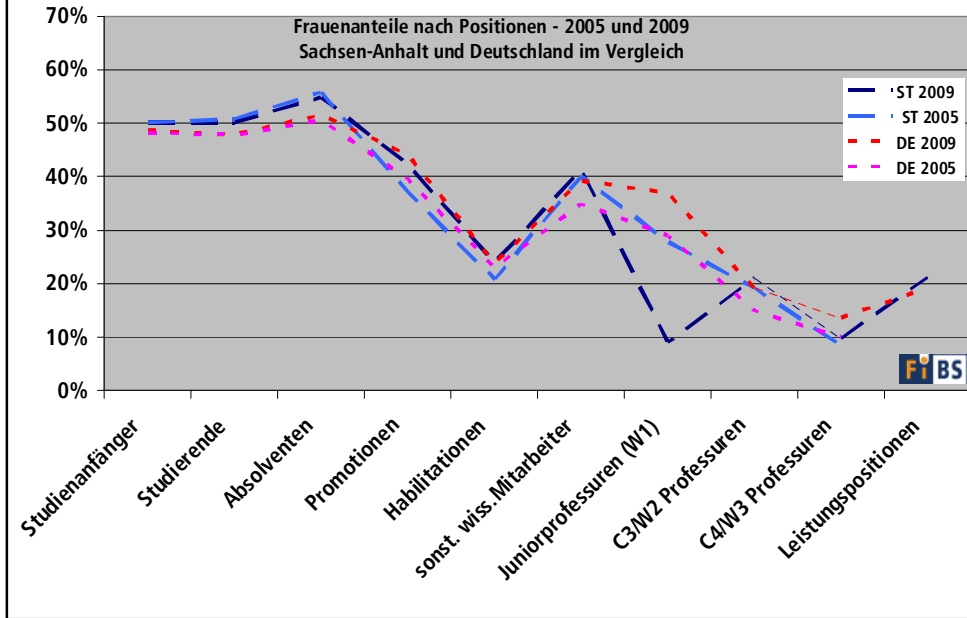
Quantitative Betrachtung der Gleichstellung



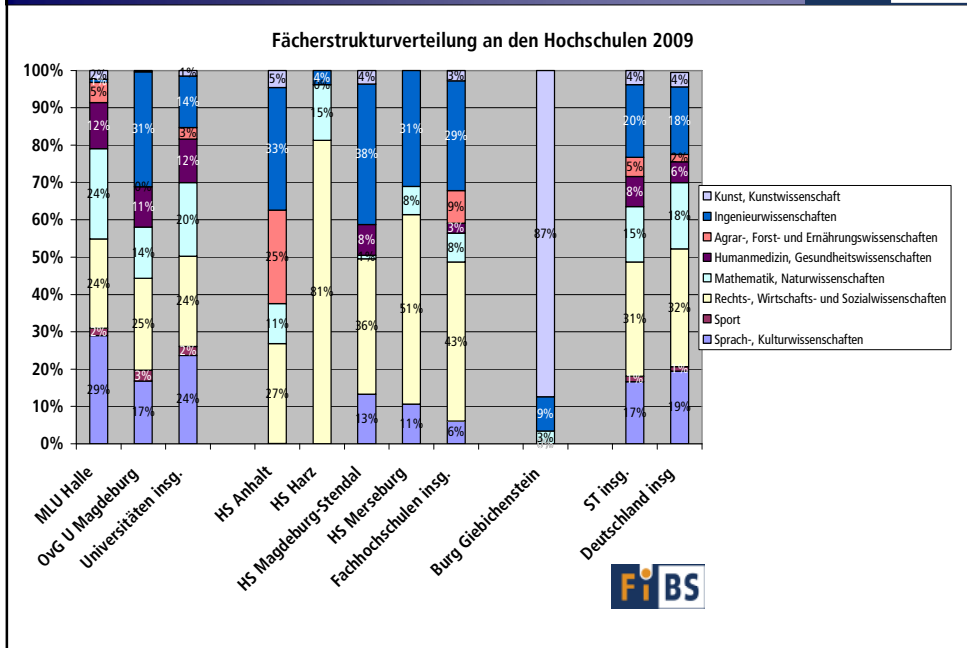
Quantitative Betrachtung der Gleichstellung



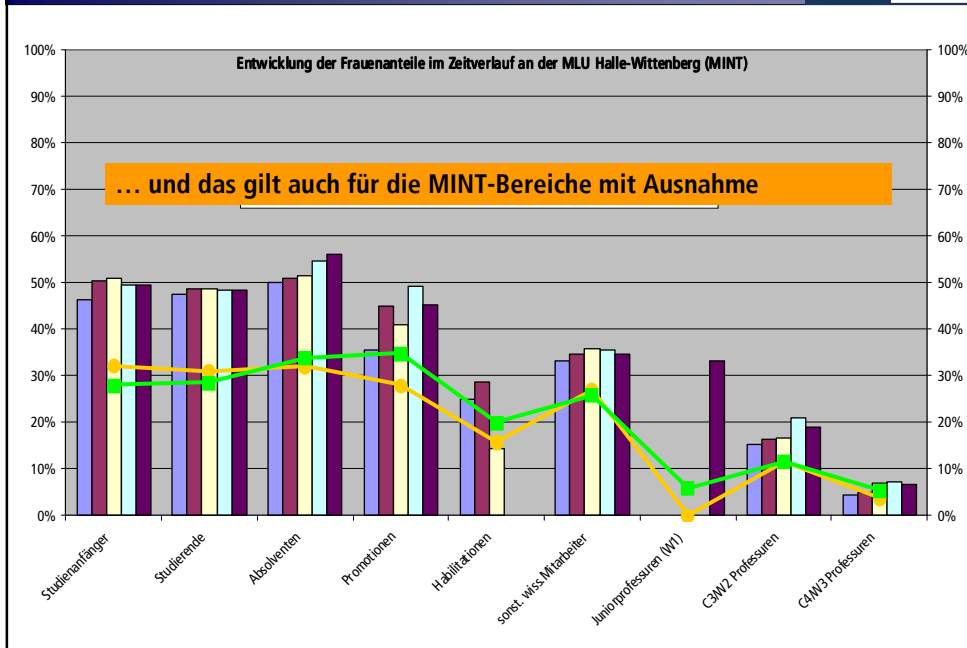
Quantitative Betrachtung der Gleichstellung



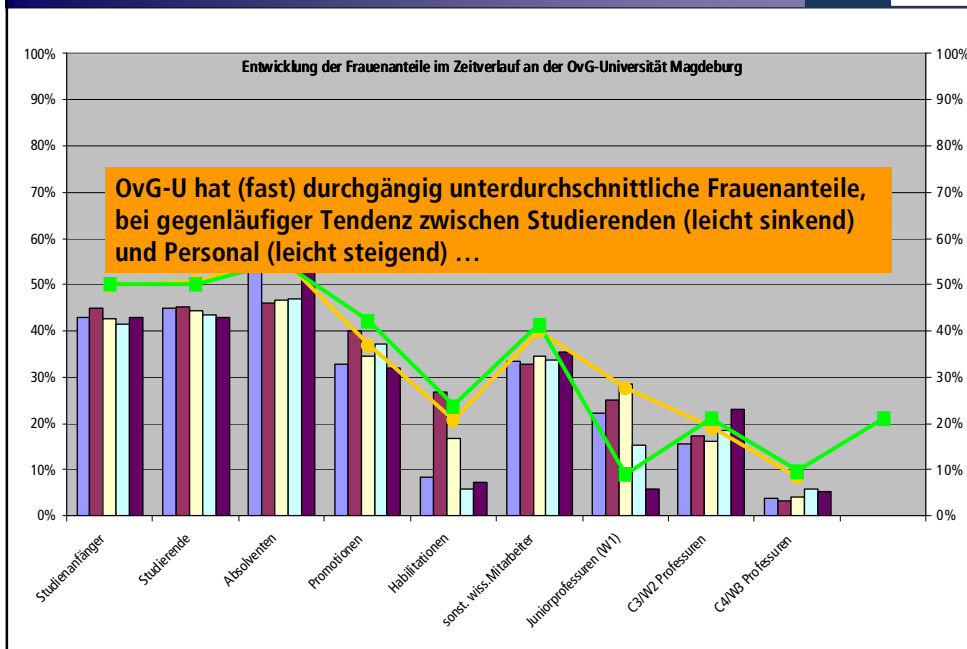
Quantitative Betrachtung der Gleichstellung



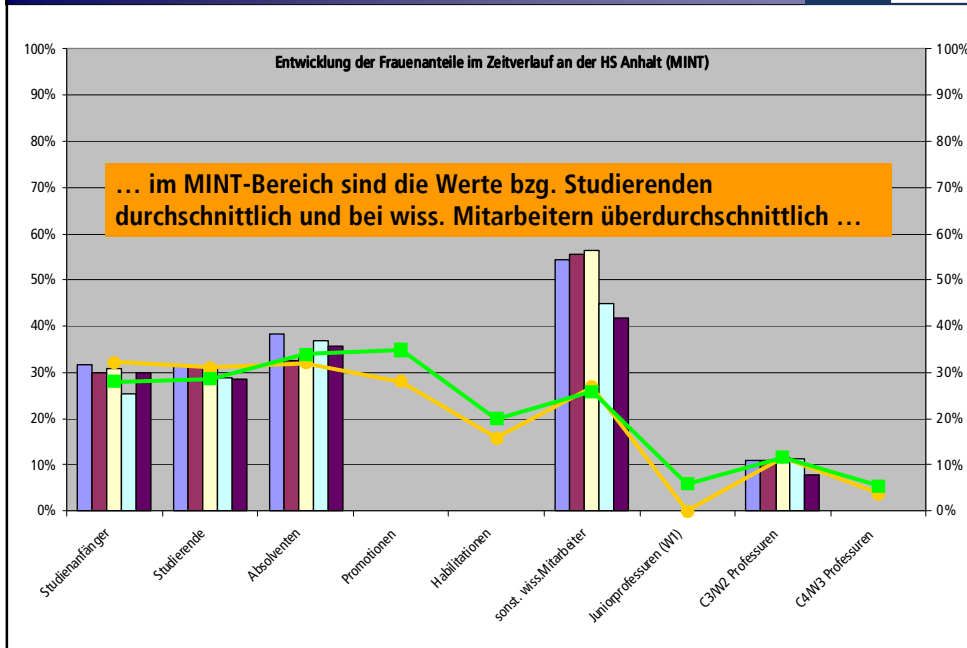
Quantitative Betrachtung der Gleichstellung



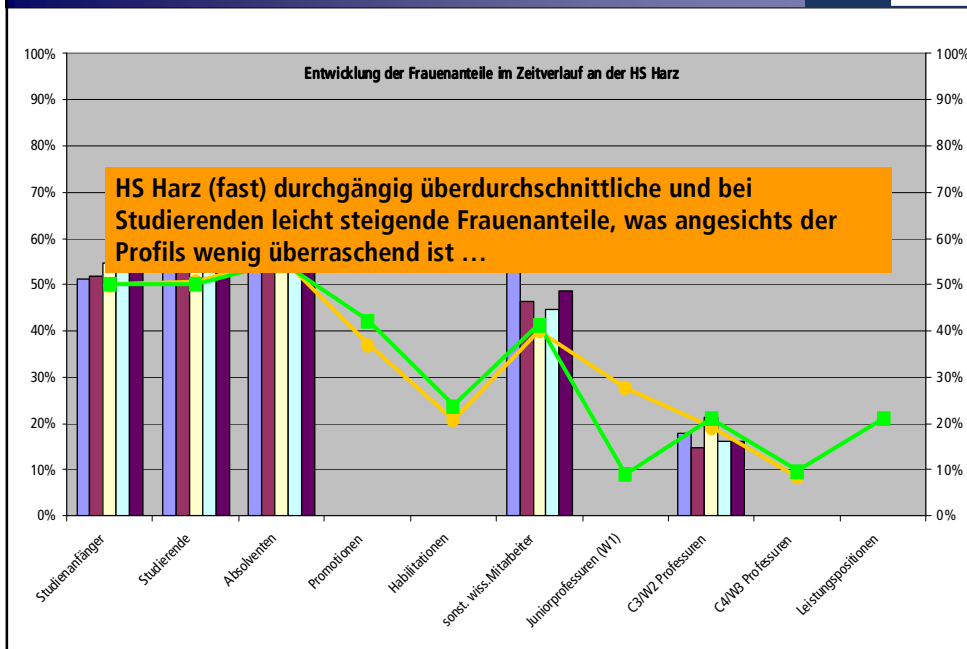
Quantitative Betrachtung der Gleichstellung



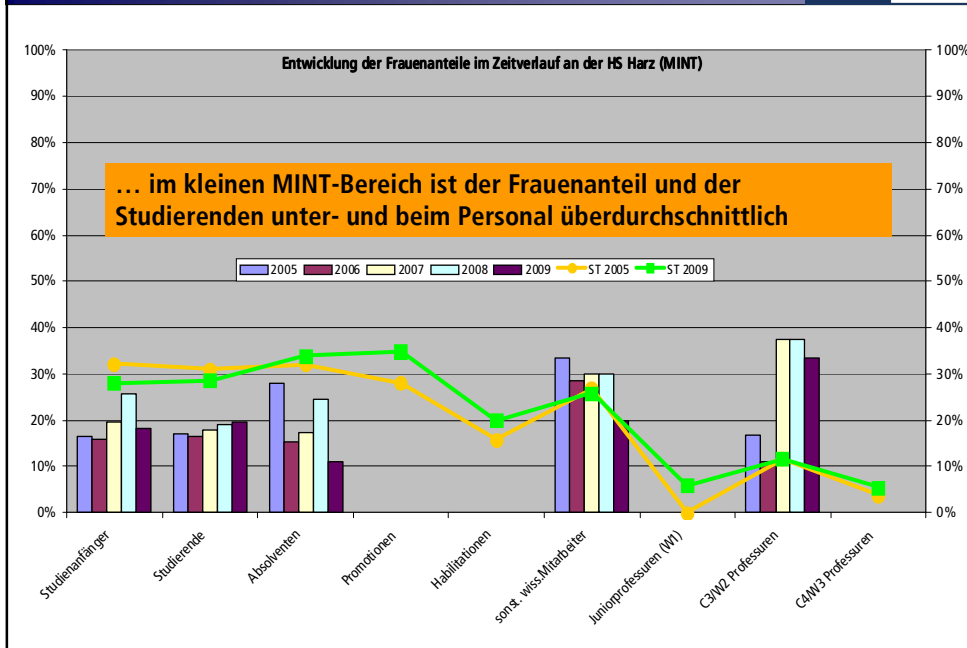
Quantitative Betrachtung der Gleichstellung



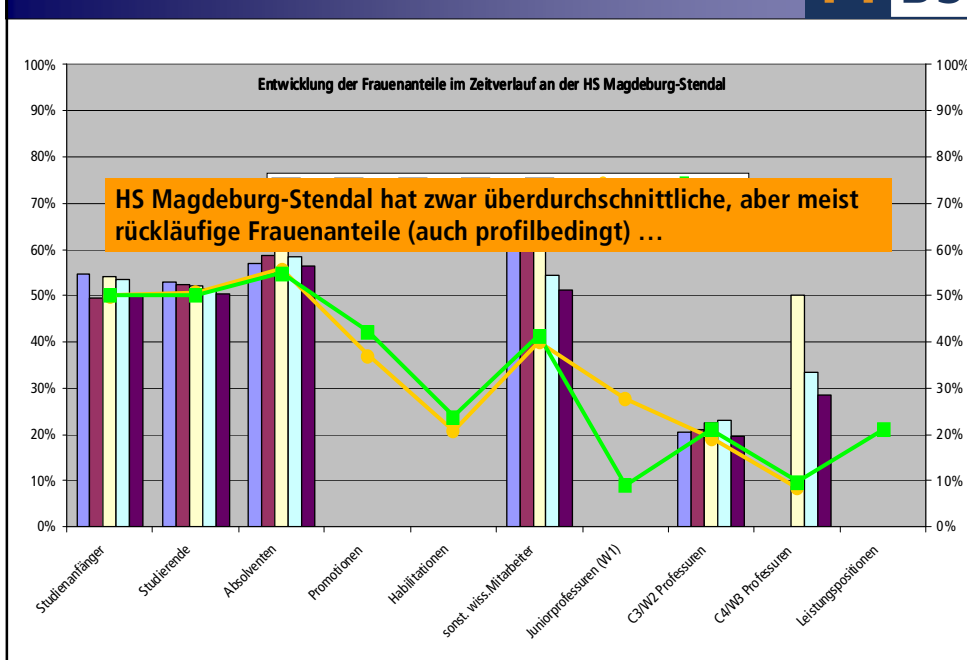
Quantitative Betrachtung der Gleichstellung



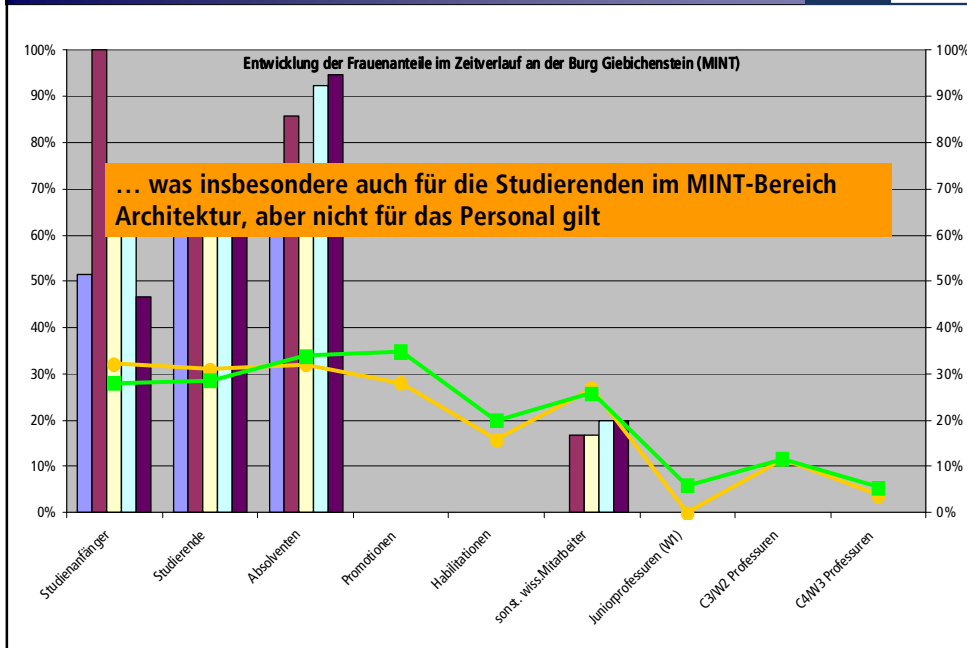
Quantitative Betrachtung der Gleichstellung



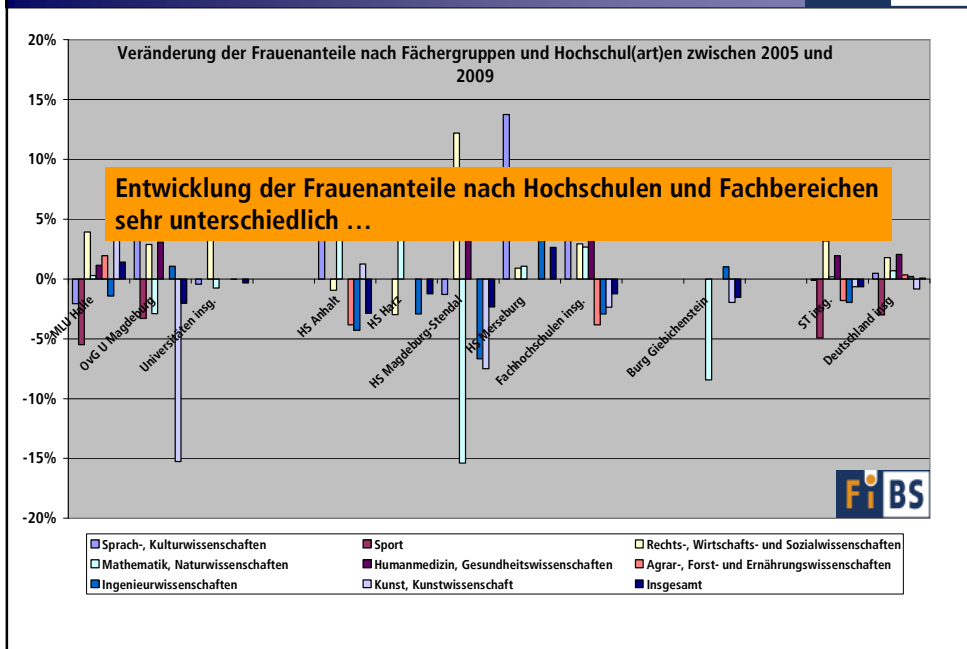
Quantitative Betrachtung der Gleichstellung



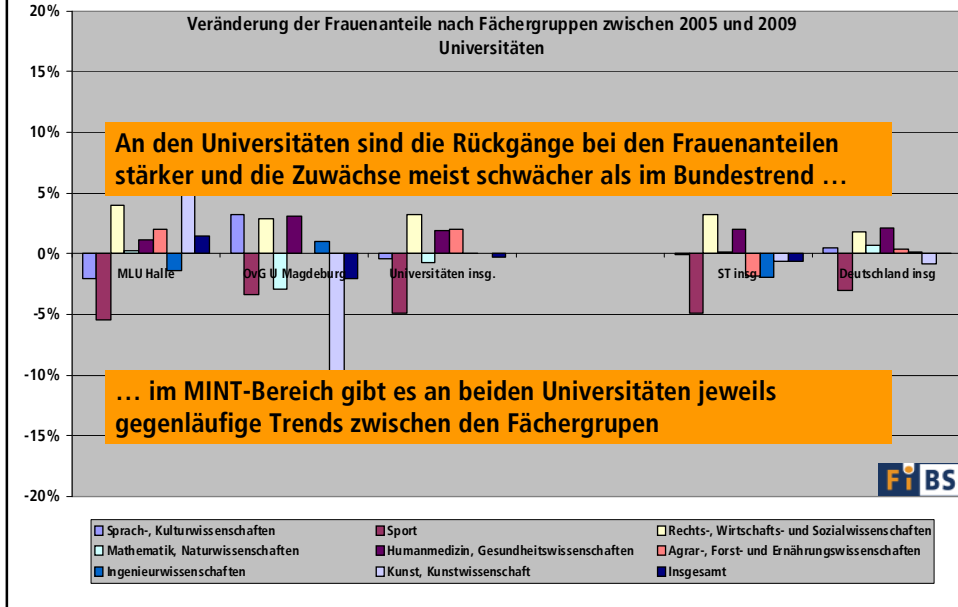
Quantitative Betrachtung der Gleichstellung



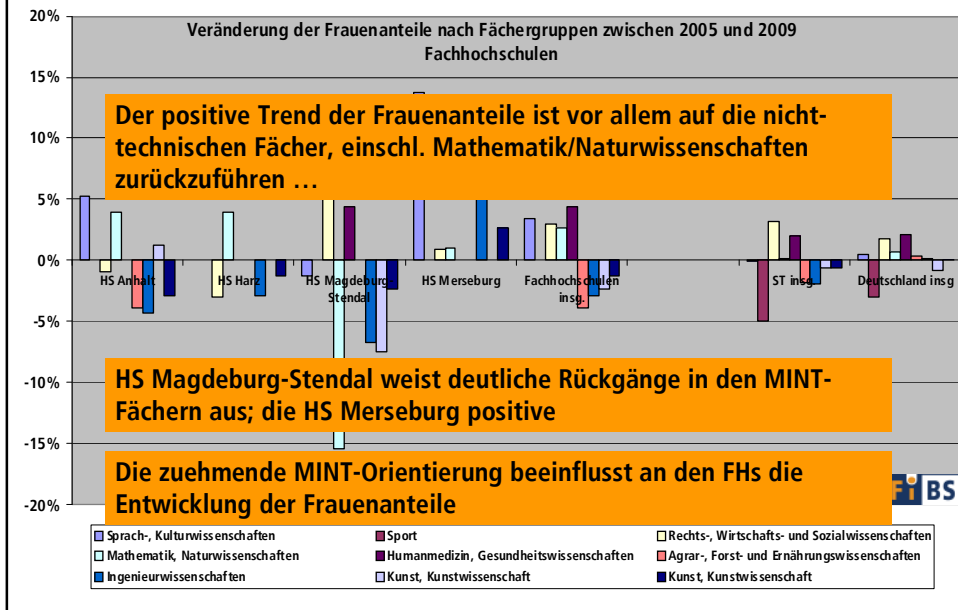
Quantitative Betrachtung der Gleichstellung



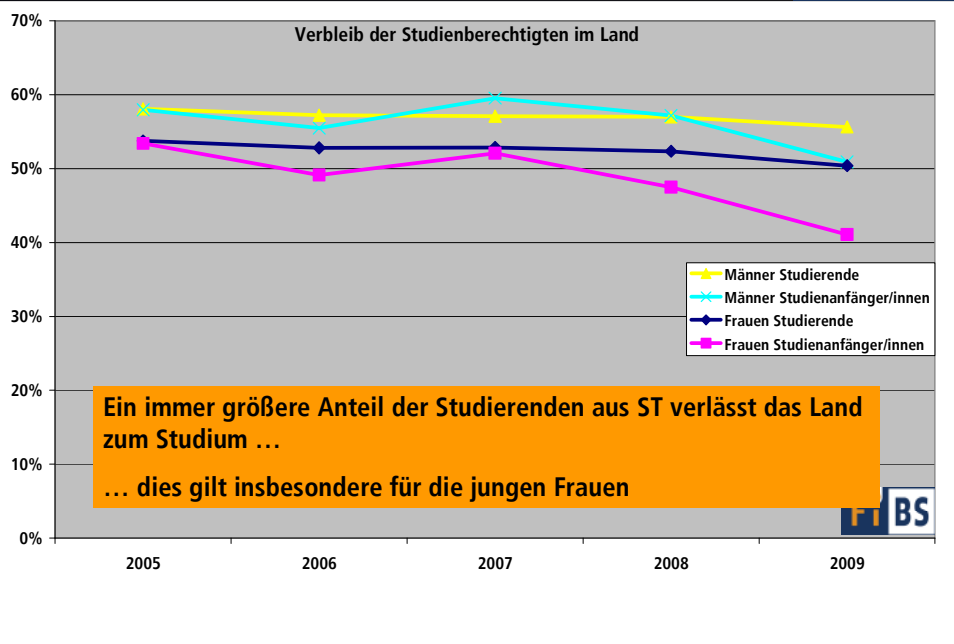
Quantitative Betrachtung der Gleichstellung



Quantitative Betrachtung der Gleichstellung



Bleiben die Studierenden im Land?



Bleiben die Studierenden im Land?

Studienanfänger aus Sachsen-Anhalt mit Erwerb der HZB im Land

	Frauen			Männer		
	Studienberechtigte	Studienanfängerinnen mit HZB aus ST	Anteil	Studienberechtigte	Studienanfänger mit HZB aus ST	Anteil
2005	6.700	2.095	31,3%	5.197	2.251	43,3%
2006	6.545	1.953	29,8%	5.005	2.136	42,7%
2007	10.794	2.447	22,7%	7.987	2.417	30,3%
2008	6.701	2.276	34,0%	5.176	2.632	50,9%
2009	5.495	1.977	36,0%	4.476	2.332	52,1%

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis verschiedener Statistiken des StBA

Nur rund jede dritte Studienberechtigte aus ST bleibt zum Studium im Land, bei den männlichen ist es jeder Zweite

Der Anstieg der im Land verbleibenden Studienberechtigten ist bei den Männern deutlich größer als bei den Frauen

Im Ergebnis fangen mehr Männer als Frauen aus ST ein Studium an den Hochschulen des Landes aus, obwohl mehr Frauen das Abitur haben

Die Festlegungen der Landesregierung hinsichtlich eines Ausbaus der MINT-Fächer hat die Gleichstellung an den Hochschulen des Landes maßgeblich beeinflusst

Die Hochschulen des Landes erreichen insbesondere die jungen Frauen, die im Land ihre HZB erworben haben, immer weniger

Auch an den einzelnen Hochschulen beeinflusst die zunehmende MINT-Orientierung den Anteil der Frauen in den unterschiedlichen Gruppen ...

... allerdings muss mehr MINT nicht automatisch einen geringeren Frauenanteil bedeuten

Einordnung der Gleichstellungsaktivitäten ST



Herzlich willkommen beim Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Modellbeispiele aus der Praxis für die Praxis

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem Instrumentenkasten stellt die DFG ein besonderes Informationssystem über Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit in der Wissenschaft zur Verfügung. Dieser Instrumentenkasten bietet Ihnen einen zielgerichteten Überblick über die Bandbreite von potenziellen Maßnahmen und hilft Ihnen, deren Eignung für Ihre wissenschaftliche Einrichtung einzuschätzen. Die Vergleichsmöglichkeiten durch Beispiele unterstützen Sie bei dem Auswahlprozess zur Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen, die zunehmend an Bedeutung gewinnen. Denn Sie wissen ja: Gleichstellung ist eines der Qualitätskriterien für exzellente Wissenschaft. Ich wünsche Ihnen daher viel Erfolg für unsere gemeinsame Zielsetzung, die Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen vor allem in den Führungspositionen signifikant zu erhöhen.

Mit freundlichen Grüßen
 Prof. Dr.-Ing. Matthias Kleiner
 Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Zurzeit enthält der Instrumentenkasten 210 nach einem die Qualität sichernden Verfahren ausgewählte Modellbeispiele für Gleichstellungsmaßnahmen. Die in zwei Schritten unterteilte Recherchefunktion ermöglicht es Ihnen, entsprechend Ihren jeweiligen Bedürfnissen zu recherchieren. In der Starteinstellung ist ein Recherchebeispiel vorgelegt, das Sie direkt beliebig verändern können.

Wir empfehlen Ihnen, vor Beginn Ihrer Suche nach Modellbeispielen einen Blick in die Hintergrundinformationen zum Instrumentenkasten zu werfen. Dort können Sie sich insbesondere über das Informationskonzept "Modellbeispiele", die verwendeten Kriterien der Qualitätssicherung und das Verfahren zum Vorschlag weiterer Maßnahmen informieren.

Zuletzt eingestellte Modellbeispiele

- ▶ debating gender
- ▶ Forum KomZu Chancengleichheit
- ▶ Verfügungsfonds
- ▶ Promotionsabschlussförderung
- ▶ Mädchen und Technik Kongress (MuT)
- ▶ Förderung des weiblichen Nachwuchses auf dem Weg zur Professur
- ▶ ARIADNEMed
- ▶ ARIADNEPhD
- ▶ Fakultätsfrauenpreis
- ▶ Ferienbetreuung

Auswahl der Maßnahmen durch G/E/S/I/S in einem qualitätsgesicherten, mehrstufigen Auswahlprozess mit dem Ziel, das Spektrum von erprobten und neuartigen Praxisbeispielen aufzuzeigen

Kriterien

- die Schlüssigkeit des Maßnahmenkonzepts,
- die Wirksamkeit bzw. die Ergebnisse der Maßnahmenumsetzung,
- der Innovationscharakter oder die langfristige Erprobung der Maßnahme,
- die zugänglichen Nachweise der Qualitätssicherung (Monitoring, Berichte, Evaluationen etc.) sowie
- die strukturellen Rahmenbedingungen (Einbindung in ein Gesamtkonzept, Anbindung innerhalb der Einrichtung, Implementierung etc.).

DFG-Instrumentenkasten



Maßnahmenkategorien	Konkrete Maßnahmen	Zielgruppen	Fächergruppen	DFG-Gleichstellungsstandards		Maßnahmentyp	Maßnahmestatus
				personell	strukturell		
Gender-Aspekte in der Forschung	Beratung	Studieninteressierte	Geistes- und Sozialwissenschaften	transparent	transparent	Preise	laufend
Gender-Mainstreaming	Bereitstellung von Räumlichkeiten	Studierende	Lebenswissenschaften	durchgängig	durchgängig	Projekte	abgeschlossen
Gender-Sensibilisierung	Coaching	Graduierte/ Promovierende	Naturwissenschaften	wettbewerbsfähig/ zukunftsorientiert	wettbewerbsfähig/ zukunftsorientiert	Service-Stellen	
Organisationsentwicklung und -steuerung	Finanzielle Leistung und Förderung	Postdocs	Ingenieurwissenschaften	kompetent	kompetent	Standardisierung	
Persona/ Nachwuchsförderung	Flexibilisierung der Arbeitszeit	(Junior) Professuren	keine eindeutige Fachzuordnung			Stipendien/ Stellen	
Qualitätssicherung	Handlungsempfehlung	Leitungspositionen				Verschiedenes	
Rekrutierung von Studierenden	Informationsvermittlung/ Informationstage						
Wissenschaftskultur	Kinderbetreuung						
Work-Life-Balance	Konzeptentwicklung						
	Leistungsorientierte Mittelvergabe						
	Mentoring						
	Networking/ Erfahrungsaustausch						
	Qualitätssicherung						
	Sichtbarmachung/ Vorbilder						
	Berufs-/ Studienwahlorientierung						
	Training/ Workshops						
	Vorträge/ Vorlesungen						

DFG-Instrumentenkasten: Modellbeispiele



2011 insgesamt: 275 Modellbeispiele von 55 Universitäten, 7 Fachhochschulen und 5 Forschungseinrichtungen (z.T. einrichtungs-, z.T. länderübergreifend)

Zahl der verschiedenen Modellbeispiele zum Zeitpunkt der Studie 2011: 207

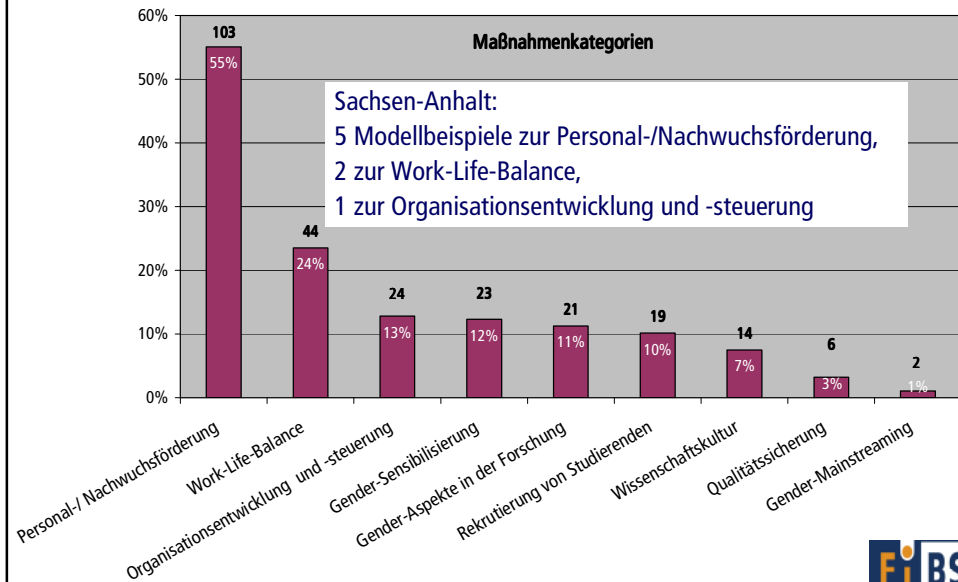
davon 177 an Universitäten und 10 an Fachhochschulen entwickelt

5 % aller Maßnahmen sind abgeschlossen, 95 % laufen

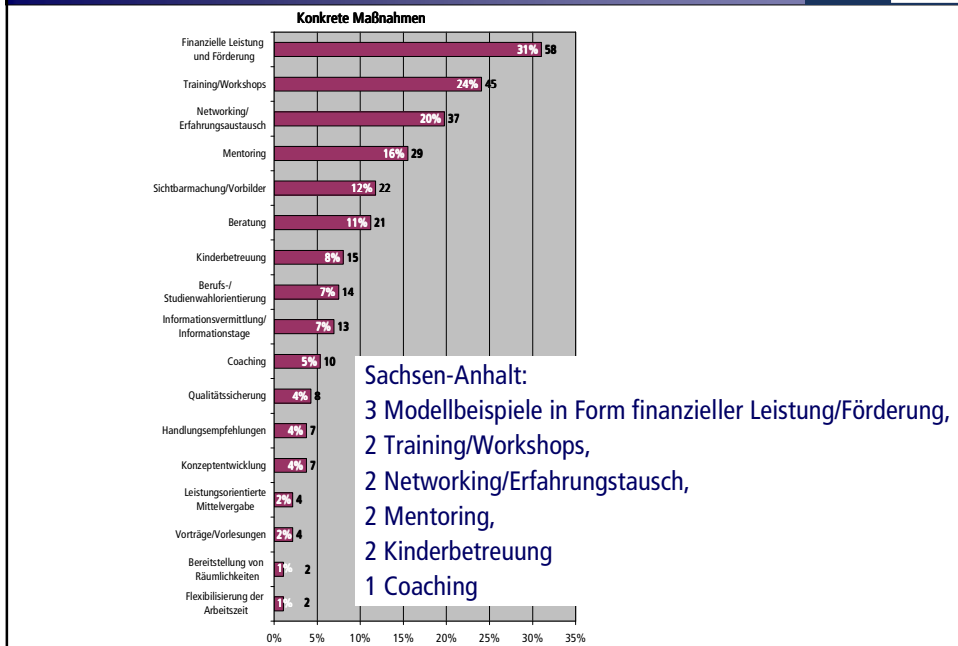
Aktueller Stand: 210 Modellbeispiele

In Sachsen-Anhalt: nach wie vor 7 Modellbeispiele

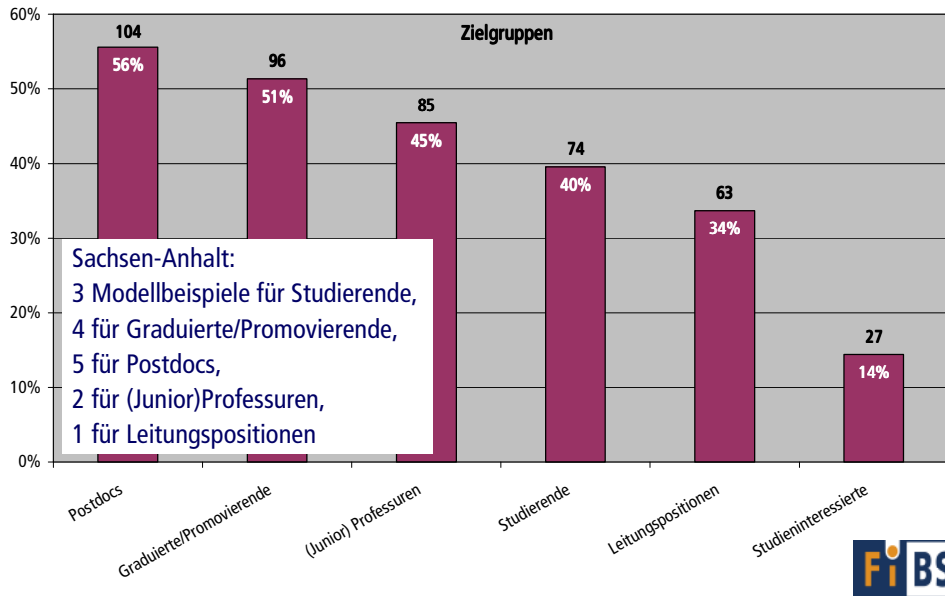
Modellbeispiele in Hochschulen



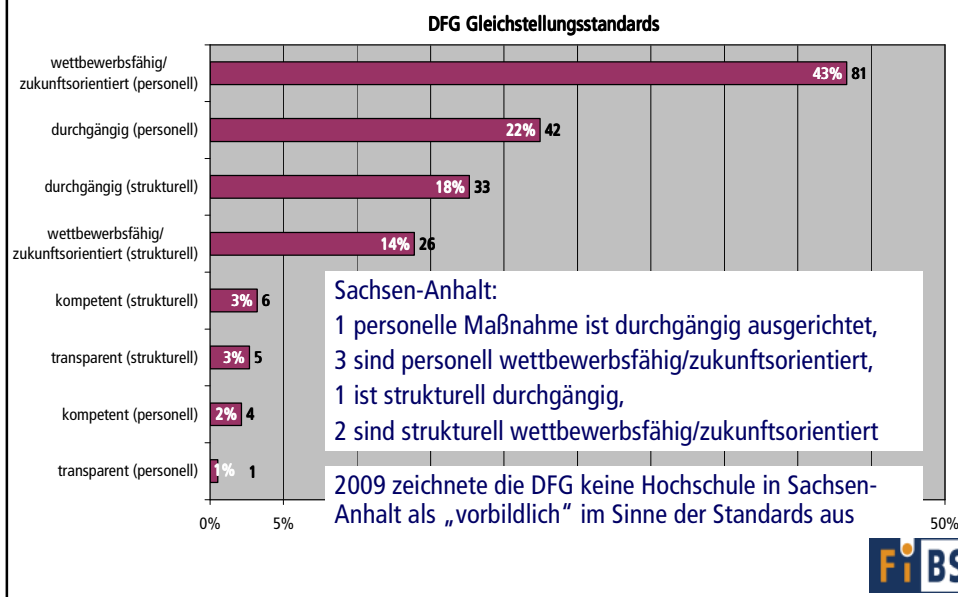
Modellbeispiele in Hochschulen



Modellbeispiele in Hochschulen



Modellbeispiele in Hochschulen



Modellbeispiele in Sachsen-Anhalt



Hochschulen

- Dorothea-Erxleben-Gastprofessur, Universität Magdeburg
- Familienzimmer (FaZi), Hochschule Magdeburg-Stendal
- Projekt KinderZimmer (KiZi), Hochschule Magdeburg-Stendal

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

- Minerva-FemmeNet, MPG (bundesweit)
- W 2-Minerva-Programm zur Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen, MPG (bundesweit)
- Doktorandinnenprogramm, FhG (bundesweit)
- Fraunhofer Mentoring-Programm, FhG (bundesweit)

Mit spezifischen Modellbeispielen sind nur zwei Hochschulen im DFG-Instrumentenkasten enthalten, keine AU-Forschungseinrichtung

Die weiteren Modellbeispiele sind bundesweite Initiativen der MPG und der FhG

Weitere Initiativen der Hochschulen



Weitere Initiativen (exemplarisch) an den Hochschulen des Landes:

- Technik-Camps, Praktika, Probestudium für Schüler/innen bzw. Studieninteressierte, u.a. in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen, zur Studienorientierung oder -vorbereitung
- Sommerschulen für Schüler/innen und Berufsrückkehrerinnen
- Studiengänge zur Genderforschung, Forschungsprojekte, Genderklasse im Fachbereich Technik
- Mentoring- bzw. Mentoring-Networking-Training-Programm für Studentinnen
- Forschungs- und Abschlussstipendien für Doktorandinnen
- Externe Kooperationen zur Kinderbetreuung
- Familienberatung und -unterstützung
- Verfahrensrichtlinien zur Stellenausschreibung und -besetzung
- Ausstellungen und Aktionsjahre

... plus teilweise (Re-)Zertifizierungen (audit familiengerechte hochschule, Total E-Quality) und Preise, Teilnahme am Professorinnen-Programm, Girl's Day etc.

Wenige DFG-Modellbeispiele, aber zwei spezifische, wenn auch ähnliche, an einer Fachhochschule, ein weiteres an einer Universität

Darüber hinaus zeigt sich ein heterogenes Bild – soweit ersichtlich: Engagement für Gleichstellung scheint begrenzt bzw. ist sehr unterschiedlich und besteht jeweils aus diversen Einzelmaßnahmen

- Begrenzte Transparenz
- Keine konsistente Gleichstellungspolitik und Adressierung aller Zielgruppen
- Begrenzte strukturelle Fundierung, Wirksamkeitskontrolle
- In der Entwicklung und Umsetzung nur teilweise unter Beteiligung bzw. Steuerung der Hochschulleitung
- Begrenzte finanzielle Förderung und Qualifizierungsmöglichkeiten in der Breite
- Nur fachunspezifische Maßnahmen

...trotz gleichstellungspolitischer Ziele in diversen Dokumenten und Plänen

Georg-August-Universität Göttingen

Gleichstellungscontrolling – Chancengleichheit von Frauen und Männern:

Kontinuierliche Fortschreibung und Analyse universitärer Gleichstellungsdaten

- ➔ Bereitstellung von Daten/Statistiken
- ➔ Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Fachbereiche
- ➔ Entwicklung eines eigenen gleichstellungsorientierten Kennzahlensets bezogen auf Studierende/Beschäftigte, Karriereverläufe, Altersstrukturen auf allen Ebenen

Technische Universität Ilmenau

Gender in der akademischen Lehre (Genial): Erwerb neuer Kompetenzen in (natur- und) ingenieurwissenschaftlichen Fachkulturen

- ➔ Handlungsempfehlungen für und ein entsprechendes Weiterbildungsangebot für Lehrende (aller Fakultäten), nachdem ihre Lehrveranstaltungen durch eine wissenschaftliche Mitarbeiterin begleitet und hinsichtlich der Verankerung von Gender-Aspekten evaluiert wurde
- ➔ Förderung von interkulturellem Austausch, Erwerb sozialer Kompetenz, Führungsfähigkeit, Gründungswissen, Diskussion zu Anwendung und Nutzen technischer Produkte, methodisch-didaktische Herangehensweisen an die Gestaltung der Lehre, z. B. im Hinblick auf die Integration praxisbezogener Beispiele oder Rollenvorbilder

Georg-August-Universität Göttingen

Chemiestudium unter Genderaspekten: Gendersensibilisierung, Förderung von Wissenschaftskultur, Organisationsentwicklung und Steuerung

- ➔ Maßnahmen für Schülerinnen wie etwa Schnupperpraktika, Schulkooperationen, Informationsbesuche in Grund- und Leistungskursen
- ➔ Praxiskontakte für Studentinnen wie etwa Praktika in Partnerunternehmen, Integration einer Qualifizierungsphase in die Studienordnung, Praktika in Arbeitskreisen der Fakultät und in renommierten externen Forschungsgruppen
- ➔ Zusatzqualifikationen für Doktorandinnen wie etwa die Teilnahme an Weiterbildungskursen bei Partnerunternehmen zur Aneignung von Schlüsselqualifikationen
- ➔ Verbesserung des Arbeitsumfeldes durch die Einrichtung von Gruppenarbeitsplätzen zur Förderung der Teamarbeit
- ➔ Vorstellung von und Kontakt zu Rollenvorbildern, etwa durch die Vortragsreihe „Berufsbilder in der Chemie“, Workshops mit berufstätigen Chemikerinnen, Gastaufenthalte von Chemikerinnen aus Industrie und Wissenschaft mit Mitarbeitsmöglichkeit und Beratung für Studentinnen
- ➔ Unterstützung von Studentinnen und Doktorandinnen in verschiedenen Lebenslagen, wie etwa durch die Bereitstellung von Kindergartenplätzen, Unterstützung von Schwangeren und Mütter während der Abschlussarbeit bzw. Promotion, Bereitstellung von Arbeitsplätzen für Mütter, die den beruflichen Wiedereinstieg planen

Eberhard-Karls-Universität Tübingen

Controlling der Berufungsverfahren: Kombination der "bottom up"-Strategie der Informations- und Weiterbildungsangebote auf Fakultätsebene, einschließlich persönlichem Coaching der dezentralen Gleichstellungsvertreter/innen in Berufungsverfahren mit der "top-down"-Strategie der engen, direkten Kooperation zwischen Rektorat, Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragter

- ➔ Informations- und Fortbildungsangebote für Dekane, Fakultätsverwaltungen und Mitglieder von Berufungskommissionen
- ➔ Spezifische Beauftragung, Coaching, regelmäßige Workshopangebote und Erfahrungsaustausch für Vertreter/innen der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren, spezifisches Auswahlverfahren derselben
- ➔ Kooperation mit Rektorat/Universitätsverwaltung: Integration der Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten in die Handreichungen für Senatsberichtersteller/innen und bzw. Rektoratsberichtersteller/innen (Vortragsrecht, routinemäßige Information)
- ➔ Quantitative und qualitative Evaluation, d.h. jährliche Analyse der Berufungs- und Bewerbungsstatistik sowie der Rückmeldungen der Gleichstellungsvertreter/innen (in den Workshops und beim persönlichen Coaching) durch das Gleichstellungsbüro; Aufnahme der Ergebnisse im Bericht der Gleichstellungsbeauftragten und im Rechenschaftsbericht des Rektors
- ➔ Weiterentwicklung des Verfahrens nach Evaluationsergebnissen

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Stabsstelle Gender und Diversity: Konzeption und strategische Verankerung nachhaltiger Strukturen im Arbeitsfeld der Gleichstellung

- ➔ dem Vizerektor und hauptamtlichen Prorektor für Lehre direkt unterstellt und nur diesem berichtspflichtig
- ➔ Fortschreibung von Gleichstellungsplan und Gleichstellungskonzept der Universität in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Ständigen Senatskommission für Gleichstellungsfragen
- ➔ Beratung der Hochschulleitung in den verschiedenen Entscheidungs-, Planungs-, Umsetzungs- und Bewertungsprozessen
- ➔ Erarbeitung von Vorschlägen für Strategien, Instrumente und praktikable Methoden, mögliche Konzepte zu gezielten Fragestellungen für das Rektorat
- ➔ Etablierung einer gendersensiblen Informationsbasis: Entwicklung statistischer Indikatoren, bewusstseinsbildender Maßnahmen und Materialien sowie der Transfer von Informationen innerhalb der Universität

Ansatzpunkte für zukünftige Weiterentwicklungen

Ansatzpunkte



Kurzfristige wie nachhaltig langfristige Maßnahmen und Instrumente kombinieren und Hochschulleitungen in die Verantwortung nehmen

Für die Zielgruppen transparente Strukturen und Prozesse etablieren

Regelmäßige, differenzierte Evaluationen durchführen und medienwirksam veröffentlichen mit besonderem Augenmerk auf Gleichstellungssituationen und die Gendersensibilität von Führungskräften

Prozessmonitoring der Umsetzung mit organisiertem Erfahrungsaustausch der Leitungskräfte einrichten und die Gleichstellungsstandards in das Controlling integrieren

Konsistentes, ganzheitliches Konzept entwickeln, das auf das Profil der Einrichtung und der Gleichstellungssituation abgestimmt ist

Ansatzpunkte



Anzahl an Frauen in Leitungspositionen sowie hohen wissenschaftlichen Positionen erhöhen und ihre Führungskompetenz gezielt stärken

Finanzielle Fördermittel, insbesondere zur Fortführung der wissenschaftlichen Laufbahn einbringen

Flexible Studienzeit- und Arbeitszeitmodelle entwickeln und Wiedereinstiegsstellen für Frauen und Männer schaffen, die diverse Bildungs- und Berufswege, Lebensentwürfe und -phasen berücksichtigen

Vernetzung aller wissenschaftlichen Einrichtungen mit den Kommunen, regionalen Unternehmen etc. fördern zur Förderung von Kinderbetreuungsangeboten und Double-Career-Unterstützung

Kinderbetreuung durch qualifiziertes Personal, geeignete Räumlichkeiten und pädagogische wie organisatorische Konzepte optimieren und Eltern in den Campus integrieren

Vorbilder, Vernetzung und Mentoring fördern

Teilnahmen an Girls' Day und MINT-Initiativen für Mädchen und Studentinnen fördern und eigene Konzepte entwickeln

Bestellung, Ausstattung, Vernetzung und Beratung der Gleichstellungsbeauftragten fördern

Gendersensibilisierung und -kompetenz fördern

Gleichstellung im Wissenschaftsbereich Sachsen-Anhalts

**Workshop am 23. April 2012 im
Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt Wittenberg e.V.**

Dr. Dieter Dohmen, Birgitt A. Cleuvers
FiBS – Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie
FiBS Consulting GbR