



Heike Kahlert  
Anke Burkhardt  
Ramona Myrrhe

## **Gender Mainstreaming im Rahmen der Zielvereinbarungen an den Hochschulen Sachsen-Anhalts**

Zwischenbilanz und Perspektiven

*Heike Kahlert / Anke Burkhardt / Ramona Myrrhe: Gender Mainstreaming im Rahmen der Zielvereinbarungen an den Hochschulen Sachsen-Anhalts: Zwischenbilanz und Perspektiven (HoF-Arbeitsberichte 2'2008). Hrsg. vom Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Wittenberg 2008. 120 S. ISSN 1436-3550*

Der Bericht wurde im Rahmen des vom Kultusministerium Sachsen-Anhalt finanzierten HWP-Projektes „Gender Mainstreaming im Hochschulreformprozess: Bilanz und Vorhaben der Hochschulen in Sachsen-Anhalt“ erarbeitet. Er gibt Auskunft über das Meinungsbild und Wissen der Hochschulleitungen zu Stand und Perspektiven von Gender Mainstreaming an ihren Hochschulen. Dazu wurden im Jahre 2006 leitfadengestützte Interviews durchgeführt. Ziel war es zu ermitteln, ob und wie die mit den Zielvereinbarungen 2003 bis 2005 eingegangene Verpflichtung der Hochschulen zur Entwicklung eigener Gender-Mainstreaming-Konzepte umgesetzt wurde, welche Erfahrungen man vor Ort dabei gesammelt hat und ob Beratungsbedarf besteht.

Die Ergebnisse wurden im Juli 2007 auf einem Workshop unter der Federführung des Kultusministeriums und organisiert von der Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt in Magdeburg präsentiert. Wie in Teil II dokumentiert, nutzten die Hochschulleitungen diese Gelegenheit zur Stellungnahme und zur Entwicklung neuer Ideen. Unterstützt wurden sie dabei durch die Vorstellung bereits laufender Gender-Mainstreaming-Vorhaben an den Universitäten Augsburg und Göttingen. Abschließend wurde mit Blick auf die Schwerpunktsetzung in den aktuellen Zielvereinbarungen 2006 bis 2010 der Frage nachgegangen, welche Anknüpfungspunkte die gängigen Qualitätssicherungsverfahren für Gender Mainstreaming aufweisen.

The report was compiled within the HWP project „Gender Mainstreaming in the Higher Education Reform Process: Stocktaking and Actions“, financed by the ministry of education. It provides information on the views and knowledge of university administrations on the state and perspectives of Gender Mainstreaming at their institution. To gain this information, semi-structured interviews were conducted in 2006. The overall purpose was to determine if the universities had implemented Gender Mainstreaming concepts (which had been defined as their duty in the 2003 to 2005 target agreements), how they have shaped this process, and whether counselling is needed.

The results were presented in a workshop in Magdeburg, organized by the Coordinating Committee for Women and Gender Research in Saxony-Anhalt. As it is documented in part two, university administrations used the opportunity for statements and for developing new ideas. They were supported by already ongoing Gender Mainstreaming projects at the universities of Augsburg and Göttingen. Finally, regarding the focus of the current target agreements 2006 to 2010 the question was addressed how established quality assurance instruments can be linked to Gender-Mainstreaming.

Projektleitung:

Evaluation der Umsetzung von Gender Mainstreaming:

Durchführung und Dokumentation des Workshops:

Verschriftlichung und Bearbeitung der Podiumsdiskussion:

Layout:

Anke Burkhardt

Heike Kahlert

Ramona Myrrhe

Evelin Eins, Ingrid Adam

Lydia Ponier

# Inhalt

## Teil I

### Evaluation der Umsetzung von Gender-Mainstreaming.

#### Bericht an das Kultusministerium (Mai 2007)..... 7

<b>1. Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt .....</b>	<b>7</b>
1.1 Gender Mainstreaming in der Landeshochschulpolitik .....	9
1.2 Das Gender-Mainstreaming-Anwendungsprojekt des Kultusministeriums.....	10
<b>2. Zielsetzungen, Fragestellungen und methodisches Vorgehen.....</b>	<b>12</b>
2.1 Zielsetzungen und Fragestellungen.....	12
2.2 Methodisches Vorgehen.....	12
2.3 Aufbau dieses Berichts.....	14
<b>3. Wissen und Bereitschaft der Hochschulleitungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming.....</b>	<b>15</b>
3.1 Zum Begriff Gender-Mainstreaming .....	15
3.2 Gender Mainstreaming in der hochschulischen Praxis .....	16
3.3 Frauenförderung – Gender Mainstreaming – Familienfreundlichkeit .....	16
3.4 Gender Mainstreaming als Aufgabe der Hochschulleitungen .....	17
3.5 Fazit.....	18
<b>4. Umsetzung von Gender Mainstreaming an den Hochschulen in der Zielvereinbarungsperiode 2003 bis 2005.....</b>	<b>19</b>
4.1 Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg .....	19
4.2 Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.....	21
4.3 Burg Giebichenstein Hochschule für Kunst und Design Halle.....	23
4.4 Hochschule Anhalt (FH) .....	23
4.5 Hochschule Harz (FH) .....	25
4.6 Hochschule Magdeburg-Stendal (FH) .....	27
4.7 Hochschule Merseburg (FH).....	29
4.8 Zusammenfassender Vergleich und Fazit .....	31
<b>5. Umsetzung von Gender Mainstreaming an den Hochschulen in der Zielvereinbarungsperiode 2006 bis 2010.....</b>	<b>33</b>
5.1 Stand und Perspektiven des hochschulübergreifenden „Arbeitsprojekts“ zur Verbesserung der Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit .....	34
5.2 Laufende hochschulspezifische Maßnahmen zur Beförderung der Chancengleichheit .....	35

5.3	Ansatzpunkte, benötigte Ressourcen und Beratungsbedarf .....	37
5.4	Vorstellungen zur Ausgestaltung „einer integrierten Nachwuchsförderungspolitik“ .....	40
5.5	Einschätzungen der Hochschulen zu Abschnitt A6 „Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft“ der laufenden Zielvereinbarung.....	41
5.6	Zusammenfassendes Fazit.....	41
<b>6.</b>	<b>Empfehlungen für die weitere Umsetzung von Gender Mainstreaming an den Hochschulen Sachsen-Anhalts</b> .....	<b>43</b>

## Teil II

	<b>Dokumentation des Workshops „Gender Mainstreaming und Chancengleichheit an den Hochschulen Sachsen-Anhalts: Gegenwart und Zukunft“</b> .....	<b>47</b>
1.	Programm.....	47
2.	Grußwort des Kultusministeriums Sachsen-Anhalt .....	48
3.	Umsetzung der Zielvereinbarungen zu Gender Mainstreaming an den Hochschulen Sachsen-Anhalts (Heike Kahlert).....	51
4.	Podiumsgespräch mit den Hochschulleitungen: Gender-Mainstreaming: Einschätzung der Gegenwart und Ideen für die Zukunft .....	61
5.	Gender Mainstreaming – ein Projekt der Universität Augsburg (Hildegard Macha) .....	88
6.	Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung. Erfahrungen aus Göttingen (Edit Kirsch-Auwärter) .....	97
7.	Impulspapier zur Entwicklung von Gender-Mainstreaming-Konzepten an Hochschulen in Sachsen-Anhalt (Anke Burkhardt).....	103
	Dokumenten- und Literaturverzeichnis.....	113
	Tabellenverzeichnis.....	117
	Abbildungsverzeichnis .....	117
	Angaben zu den Autorinnen.....	118
	Anlage: Ergänzende Informationen zu Referenzprojekten .....	119



## Teil I

# Evaluation der Umsetzung von Gender-Mainstreaming. Bericht an das Kultusministerium (Mai 2007)

### 1. Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt

Die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, darunter auch die Bundesrepublik Deutschland, haben sich im Amsterdamer Vertrag, der seit dem 1. Mai 1999 in Kraft ist, verpflichtet, Gender Mainstreaming umzusetzen. Diese neue gleichstellungspolitische Strategie besteht darin, dass alle an politischer Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure die Perspektive der Gerechtigkeit und Gleichstellung der Geschlechter in allen Politiken auf allen Ebenen und Stufen eingliedern:<sup>1</sup>

„*Gender Mainstreaming* ist damit ein *Auftrag* an die Spitze einer Verwaltung, einer Organisation, eines Unternehmens und an alle Beschäftigten, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern

- in der Struktur,
- in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen,
- in den Ergebnissen und Produkten,
- in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit,
- in der Steuerung (Controlling)

von vornherein zu berücksichtigen, um das *Ziel* der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können.“

(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002: 5, Herv.i.O.)

Die Grundlagen für Gender Mainstreaming in allen politischen Institutionen ergeben sich aus dem normativen Grundsatz der Gerechtigkeit und aus geltendem Recht auf EU-, Bundes- und Landesebene. Gender Mainstreaming gilt dabei als Ergänzung zur bereits etablierten Frauenförderung, nicht als Alternative.

Als politische Institutionen sind auch die Hochschulen aller EU-Mitgliedsstaaten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming verpflichtet (Färber 2002). In der Literatur finden sich verschiedene Konzepte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in das organisationale Handeln, die Handlungsfelder und Ansatzpunkte aufzeigen (vgl. Stevens/Van Lamoen 2001; Kirsch-Auwärter 2002; Kahlert 2003, 2006; Burkhardt/König 2005). Konkrete Beispiele zur

---

<sup>1</sup> Dabei meint der englische Begriff „gender“ die gesellschaftlich und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern, die anders als das biologische Geschlecht „sex“ erlernt und damit veränderbar sind. „Mainstreaming“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe bzw. Zielsetzung, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zum zentralen und selbstverständlichen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002: 5).

Implementation von Gender Mainstreaming in das organisationale Handeln sind allerdings bisher kaum wissenschaftlich dokumentiert bzw. ausgewertet (vgl. jedoch Metz-Göckel/Kamphans 2002; Kahlert 2004).

Die Landesregierung von Sachsen-Anhalt hat – als erstes deutsches Bundesland – im Mai 2000 ein Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung beschlossen (Landesregierung 2000). Sie reihte sich damit in einen Prozess ein, der von der EU-Kommission mit dem 1996 verabschiedeten Strategiepapier „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“ (Kommission 1996) eingeleitet und von der Bundesregierung mit dem 1999 aufgelegten Programm „Frau und Beruf“ (Die Bundesregierung 1999) aufgegriffen worden war.

Im Februar 2002 fasste die Landesregierung – gestützt auf einen ersten Bericht des Sozialministeriums zur Umsetzung von Gender Mainstreaming – einen Beschluss, der alle Fachministerien zur Durchführung mindestens eines Gender-Mainstreaming-Anwendungsprojektes mit Laufzeit bis 2005/06 verpflichtete. Diesem Beschluss lag die Idee zugrunde, dass die Erarbeitung von ressortinternen Fachbeispielen nicht nur allgemein motivationsfördernd wirken würde, sondern darüber hinaus die Initiierung intensiver Lern- und Arbeitsprozesse in Kooperation von fachpolitischen und gleichstellungspolitischen Zuständigen zu erwarten sei. Intendiert war die Schaffung von Voraussetzungen zur Überführung von Gender Mainstreaming in Verwaltungsroutine. Hinsichtlich der inhaltlichen Projektausgestaltung wurde den Ministerien freie Hand gelassen. Es konnte aus allen Bereichen des politisch-administrativen Handelns – unter Einschluss ohnehin geplanter Vorhaben – ausgewählt werden. Dazu zählten sowohl Vorhaben der Verwaltungsreform und verwaltungsinterne Maßnahmen (z.B. Beurteilungsrichtlinien, Einführung neuer Organisationsmodelle) als auch Maßnahmen der Verwaltung mit externer Wirkung (z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Förderprogramme), normprüfende, -gebende und -evaluierende Maßnahmen (z.B. Prüfung von Gesetzesinitiativen, Gesetzesfolgeabschätzung) oder verwaltende Maßnahmen wie Ausschreibungen und Auftragsvergabe (Ministerium für Gesundheit und Soziales Sachsen-Anhalt 2003). Für das Projektdesign ist eine einheitliche Struktur vorgesehen. Neben einer Kurzbeschreibung sind die beabsichtigten gleichstellungspolitischen Ziele und Wirkungen, Überlegungen zum Transfer in die Verwaltungspraxis, Angaben zur Dokumentation und Überwachung des Projektverlaufes sowie zur Auswertung und Evaluation der Projektergebnisse auszuweisen. Hinzu kommen organisationsbezogene Festlegungen zu: Projektverantwortung, Beteiligten, Arbeitsformen, Zeit- und Ablaufplanung, Maßnahmen zur Entwicklung von Genderkompetenz der Akteure und Angaben zur Bereitstellung von Ressourcen.

Mit der Steuerung und Koordination zwischen den Fachministerien wurde die „Interministerielle Arbeitsgruppe Gender-Mainstreaming“ (IMAG), der Führungskräfte aus den Ministerien und der Staatskanzlei sowie hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte angehören, betraut. Sie nahm ihre Arbeit unter Leitung der Landesbeauftragten für Gleichstellung und Frauenpolitik im Februar 2003 auf. 2004 wurde der zweite Umsetzungsbericht vorgelegt und



mit Beschluss der Landesregierung vom Oktober 2004 ein Arbeitsprogramm für 2005/06 verabschiedet. Ähnliche Initiativen wurden auch in anderen Bundesländern ergriffen.<sup>2</sup>

## 1.1 Gender Mainstreaming in der Landeshochschulpolitik

Mitte der 1990er Jahre setzte bundesweit ein Prozess der Reform der Hochschulsteuerung ein. An Stelle staatlicher Verordnungen und Planaufgaben trat mehr und mehr das Kontraktmanagement; die auf vorschriftsmäßigen Mitteleinsatz ausgerichtete Kameralistik wurde schrittweise von Globalhaushalten und leistungsorientierter Mittelzuweisung abgelöst. In Sachsen-Anhalt konzentrierte sich die Erprobung der neuen Steuerungsinstrumente anfangs auf die Fachhochschulen: 1997 startete ein Modellversuch zur Budgetierung, im Jahr 2000 wurden erstmals Zielvereinbarungen abgeschlossen. Das Interesse des Landes an einer Einbeziehung der Gleichstellungsthematik in die Steuerungsreform (vgl. Burkhardt 2006) spiegelte sich in dem 1999 in Wittenberg gemeinsam von Kultusministerium und Sozialministerium veranstalteten ExpertInnenhearing „Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung“ wider (Altmiks 2000). Im gleichen Jahr startete am HoF Wittenberg das vom Kultusministerium geförderte HWP-Projekt „Leistungsorientierte Budgetierung an den Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt nach dem Gender-Mainstreaming-Konzept“ mit zweijähriger Laufzeit. Im Rahmen des Projektes wurde ergänzend zur Modellentwicklung auch das Meinungsbild der Studierenden zu Chancengleichheit, Frauenförderung und Gender Mainstreaming mittels schriftlicher Befragung an den Hochschulen Harz und Merseburg erhoben (Burkhardt/Schlegel/Trautwein 2005a und 2005b). Erkenntnisse aus der Projektarbeit flossen in die nunmehr mit allen Hochschulen des Landes abgeschlossenen Zielvereinbarungen 2003 bis 2005 ein (Abschnitt 4: Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft, Gender-Mainstreaming). Inzwischen kann sich die Hochschulpolitik in Sachsen-Anhalt bereits auf die zweite Generation der Zielvereinbarungen für die Laufzeit 2006 bis 2010 stützen. Zu den hochschulübergreifend vereinbarten Zielen zählt erneut die Verbesserung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit, allerdings wurde auf die explizite Nennung von Gender Mainstreaming verzichtet. Dafür wird eine landesweite Projektkoordinierung (an der Hochschule Magdeburg-Stendal) in Aussicht gestellt.

Sachsen-Anhalt ist nach Rheinland-Pfalz das zweite Bundesland, das den Gender-Mainstreaming-Ansatz im Landeshochschulgesetz verankert hat. Neben der allgemein üblichen Formulierung, dass es Aufgabe der Hochschulen ist, auf die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter und den Abbau bestehender Nachteile von Wissenschaftlerinnen hinzuwirken, wird in Paragraph 3 des im Mai 2004 in Kraft getretenen LHG ausgeführt:

„In Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung sowie bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe in den genannten Bereichen werden unterschiedliche Lebenswirklichkeiten und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt.“

---

<sup>2</sup> Weitere landesspezifische Informationen können der Datenbank des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entnommen werden: <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Bundeslaender-Kommunen/bundeslaender.html> (26.02.2007).



## 1.2 Das Gender-Mainstreaming-Anwendungsprojekt des Kultusministeriums

Das vom Kultusministerium 2003 bei der IMAG eingereichte **Anwendungsprojekt „Gender Mainstreaming im Kontext der neuen Steuerungsinstrumente an den Hochschulen“**<sup>3</sup> knüpft an die Aktivitäten der Vorjahre auf dem Gebiet leistungsorientierter Mittelzuweisung und Zielvereinbarungen an:

„Im Rahmen der begonnenen Hochschulmodernisierungsprozesse mit dem Ziel der Erhöhung der Leistungsfähigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und der Effizienz sollen die Rahmenbedingungen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Studium, Lehre und Forschung nachhaltig verbessert werden. Zielvereinbarungen und leistungsorientierte Mittelvergabe sollen auf ministerieller und institutioneller Ebene in ein Gesamtkonzept einer auch auf Chancengleichheit von Frauen und Männern zielenden Hochschulsteuerung eingebettet werden.“

Das Kultusministerium richtete eine Steuerungsgruppe unter Mitwirkung von Gleichstellungsexpertinnen ein, deren erstes Treffen im September 2003 stattfand. Zu den Auftaktmaßnahmen zählte die Gewinnung eines Überblicks zum Stand der laufenden Hochschulreform. Es wurden folgende steuerungsrelevante Aktionsfelder identifiziert und Schritte zur notwendigen Thematisierung im Rahmen des Anwendungsprojektes aufgezeigt:

- Hochschulstrukturplanung/-reform,
- Landeshochschulgesetzgebung,
- Modell der staatlichen Mittelzuweisung und interne Budgetierung,
- Zielvereinbarungen und Ergänzungsvereinbarungen.

Das verabschiedete Programm des Anwendungsprojektes sah die Vorlage einer für alle Hochschulen anwendbaren Handreichung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den hochschulinternen Zielvereinbarungen sowie im Rahmen der hochschulinternen leistungsorientierten Mittelverteilung als Ziel vor. Um die Hochschulen bei der Einlösung der in den Zielvereinbarungen 2003 bis 2005 eingegangenen Verpflichtung zur Entwicklung eigener Gender-Mainstreaming-Konzepte zu unterstützen, richtete das Kultusministerium eine Redaktionsgruppe ein, der eine Fachreferentin aus der Hochschulabteilung, eine Vertreterin und Gender-Mainstreaming-Expertin des Sozialministeriums, die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Halle-Wittenberg und eine Mitarbeiterin des HoF Wittenberg sowie beratend die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte und Beauftragte für Frauenpolitik im Kultusministerium und die für die Anwendungsprojekte im Kultusministerium zuständige Mitarbeiterin angehörten. Die Arbeitsergebnisse wurden unter Einbeziehung von drei Professorinnen und Professoren einer Überprüfung aus Sicht der Hochschulpraxis unterzogen. Im November 2004 legte die Arbeitsgruppe ein **Impulspapier** vor, das den Hochschulen in grafischer und tabellarischer Form eine Übersicht zur Verknüpfung von Hochschulreform und Förderung der Geschlechtergerechtigkeit bot. Die horizontale Gliederung folgte dabei den in den damals aktuellen Zielvereinbarungen ausgewiesenen Reformfeldern, da diese geeignet schienen, die hoch-

<sup>3</sup> Projektinformation unter: <http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/fileadmin/Files/gm2.pdf> (26.02.2007).

schulpolitischen Schwerpunkte der kommenden Jahre abzubilden. In der vertikalen Gliederung wurde der Dualität von Gender Mainstreaming als allgemeiner (hochschul)politischer Strategie in Verantwortung der staatlichen Leitung einerseits und gezielter Frauenförderung im Sinne des politischen Auftrages, die Benachteiligung von Frauen unter maßgeblicher Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten abzubauen, andererseits Rechnung getragen. Mit der Betonung dieser Dualität sollte erstens den Hochschulen vor Augen geführt werden, dass es keineswegs ausreicht, der bisherigen Frauenförderung den Stempel Gender Mainstreaming aufzudrücken und die Verantwortung den Gleichstellungsbeauftragten zu übertragen. Zweitens ging es um die Verhinderung einer ersatzlosen Streichung spezieller Frauenfördermaßnahmen mit der Begründung der Umstellung auf Gender-Mainstreaming. Unter dem Fokus Geschlechtergerechtigkeit wurden den Reformfeldern konkrete Elemente der Leistungsprozesse und ihrer Steuerung zugeordnet, die – in Umsetzung von Gender Mainstreaming – einer geschlechtersensitiven Analyse und Wirkungsfolgeabschätzung unterzogen werden sollten. Es folgte eine exemplarische Auflistung von zugehörigen gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Handlungsprinzipien. Das Impulspapier wurde den Hochschulleitungen 2005 vom Kultusministerium zur Verfügung gestellt, blieb aber angesichts des Fehlens sowohl einer breiten öffentlichen Diskussion als auch nachfolgender wissenschaftlicher Betreuung in seiner Wirkung begrenzt. Ein für Juli 2007 geplanter Workshop des Kultusministeriums mit den Hochschulleitungen – konzipiert als Auftaktveranstaltung einer Reihe zur Praxis von Gender Mainstreaming an Hochschulen – soll dem Anliegen nun erneut Aufmerksamkeit verschaffen.<sup>4</sup> In diesem Kontext ist auch das 2006 vom Kultusministerium geförderte **HWP-Projekt „Gender Mainstreaming im Hochschulreformprozess: Bilanz und Vorhaben der Hochschulen in Sachsen-Anhalt“** angesiedelt. Es zielt darauf ab, den Diskussionsprozess zu beleben und die Voraussetzungen zu schaffen, Gender Mainstreaming nachhaltig als integralen Teil von Hochschulreformprozessen zu verankern. Innerhalb der einjährigen Laufzeit wurden zwei Teilprojekte realisiert:

- Erstens fand eine **Wiederholungsbefragung der Stipendiatinnen** der zwei bis Ende 2006 über das HWP finanzierten Förderprogramme statt, deren Ziel es war, die Berufungsfähigkeit von Frauen bzw. den Professorinnenanteil an Universitäten und Fachhochschulen zu erhöhen (Erstbefragung: Schlegel/Burkhardt 2005). Sachsen-Anhalt hat sich entschieden, die Programme – trotz Auslaufens des HWP – vorerst bis 2008 fortzusetzen und dürfte damit eine Vorreiterrolle im Bundesmaßstab übernommen haben.
- Zweitens wurden **Interviews mit den Hochschulleitungen** der sieben sachsen-anhaltinischen Hochschulen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming durchgeführt, über deren Ergebnisse der vorliegende Bericht informiert.

---

<sup>4</sup> Der Workshop hat am 10.07.2007 in Magdeburg unter Federführung des Kultusministeriums und organisiert von der Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt stattgefunden. Er ist im Teil II dieses Berichtes dokumentiert.

## **2. Zielsetzungen, Fragestellungen und methodisches Vorgehen**

Die Verpflichtung zur Erfüllung des Verfassungsauftrags zur Gleichstellung und zur Umsetzung von Gender Mainstreaming ist explizit in den Zielvereinbarungen des Kultusministeriums des Landes Sachsen-Anhalt mit den Hochschulen festgeschrieben. Damit ist der Anlass für die Konzeption und Durchführung des hier dokumentierten Projekts skizziert.

### **2.1 Zielsetzungen und Fragestellungen**

Basierend auf einer Dokumentenanalyse und Kontakten zu den Gleichstellungsbeauftragten verfolgte die hier vorgestellte empirische Untersuchung an den Hochschulen Sachsen-Anhalts folgende Zielsetzungen:

- Ermittlung von Informationsstand, Meinungsbild und Wissen zu Gleichstellung und Gender Mainstreaming in den Hochschulen,
- Feststellung von Stand und Planung hochschulischer Leitungs- und Verwaltungsaktivitäten zur Gender-Mainstreaming-Konzeptentwicklung; Bilanz zur Einlösung der eingegangenen Verpflichtungen von Seiten der Hochschulen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Zielvereinbarungsperiode für die Jahre 2003 bis 2005 und Einschätzung der Einlösung der eingegangenen Verpflichtungen von Seiten der Hochschulen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Zielvereinbarungsperiode für die Jahre 2006 bis 2010,
- Identifikation von konkreten und praktikablen Anknüpfungspunkten für die weitere Umsetzung von Gender Mainstreaming an den Hochschulen des Landes,
- Entwicklung von Perspektiven für die Umsetzung von Gender Mainstreaming (Handlungsempfehlungen) und Abschätzung zu den (benötigten) Ressourcen sowie
- Ermittlung des hochschulübergreifenden und -spezifischen Beratungsbedarfs.

Im Rahmen eines Workshops soll in Auswertung der Interviews und unter Hinzuziehung von ExpertInnen das in Form des zuvor erwähnten Impulspapiers vorliegende Themenraster einer Überprüfung unterzogen und die Hochschulen in Bezug auf die Erarbeitung von konkreten Maßnahmeplänen zur Integration von Gender Mainstreaming in Hochschulreformprozesse unterstützt werden.

### **2.2 Methodisches Vorgehen**

Auf der Basis der oben genannten Fragestellungen sollten leitfadengestützte Einzelinterviews mit den Rektoren bzw. dem Präsidenten der sachsen-anhaltinischen Hochschulen durchgeführt werden. Dieser geplanten Vorgehensweise lag die Annahme zugrunde, dass die Hochschulleiter über eine Doppelqualifikation bzw. Rollenflexibilität verfügen, da sie sich einer-

seits als Leitungsexperten für die Prozesssteuerung verantwortlich zeichnen, andererseits als Wissenschaftler die Situation (kritisch) zu reflektieren in der Lage sind (Burkhardt 2005b: 7).

Die Leitfadenskonstruktion für die Interviews war vor ein doppeltes Problem gestellt: Gender Mainstreaming setzt neben organisationalen Struktur- und Prozessveränderungen wesentlich auch an organisationalen Kulturveränderungen an, die in der Regel nicht klar über Indikatoren erfassbar und folglich auch als „weiche Faktoren“ nicht eindeutig messbar sind. Diese Problematik spiegelt sich in den Zielvereinbarungen wider, indem diese keine Ziele bzw. Indikatoren für die Erfolgsmessung benennen. Die konkrete Erfolgsmessung im Rahmen der Evaluation ist vor entsprechende Herausforderungen gestellt. Der genannten Problematik wurde im Leitfaden dadurch begegnet, dass vor allem Meinungen, Haltungen und Einschätzungen, aber auch der Wissensstand der Rektoren bzw. des Präsidenten zu durchgeführten und geplanten Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming an ihren Hochschulen abgefragt wurden.

Im Juli 2006 wurden alle Hochschulleitungen vom HoF angeschrieben und unter Erläuterung des geplanten Vorhabens um einen Interviewtermin gebeten. Alle Hochschulleitungen erklärten sich zügig dazu bereit, einzig an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg kam es aufgrund des Leitungswechsels zu einer geringen Verzögerung bei der Terminfindung.

Die Interviews wurden schließlich zwischen Juli und November 2006 durchgeführt und hatten eine Dauer von 90 bis 120 Minuten. Interviewpartner waren jeweils die Rektoren, an der Hochschule Anhalt (FH) fand das Interview mit dem Vizepräsidenten statt, da der Präsident zu dem Zeitpunkt in Urlaub war. An der Universität Halle und der Hochschule Merseburg (FH) nahmen zusätzlich die Gleichstellungsbeauftragten an den Interviews teil (vgl. Tabelle 1). Drei Rektoren hatten zur Vorbereitung der Interviews um Zusendung des Interviewleitfadens gebeten, einige hatten des Weiteren im Vorfeld bei den Gleichstellungsbeauftragten vorbereitende Informationen erfragt. Die Interviewpartner zeigten sich aufgeschlossen gegenüber der Untersuchungsthematik und waren durchweg auskunftsfreudig. Dennoch kann nicht ausgeschlossen werden, dass bei den Antworten auch die Antizipation der sozialen Erwünschtheit und der Kontext des Projekts, dessen Förderer das Kultusministerium des Landes ist, eine Rolle gespielt haben.

Die Interviews wurden protokolliert und zur Überprüfung der Mitschriften elektronisch aufgezeichnet. Die Auswertung erfolgte auf der Basis der oben genannten Fragestellungen unter inhaltsanalytischen Gesichtspunkten.

*Tabelle 1: Übersicht über die Interviews mit den Hochschulleitungen*

<b>Hochschule</b>	<b>Teilnehmer/-innen</b>	<b>Datum</b>
Hochschule Merseburg (FH)	Rektor Prof. Dr. Heinz W. Zwanziger GB Kathrin Stritzel	31.07.2006
Hochschule Harz (FH)	Rektor Prof. Dr. Armin Willingmann	07.08.2006
Hochschule Anhalt (FH)	Vizepräsident Prof. Dr. Rudolf Lückmann	14.08.2006
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg	Rektor Prof. Dr. Klaus Erich Pollmann	29.08.2006
Hochschule Magdeburg-Stendal (FH)	Rektor Prof. Dr. Andreas Geiger	31.08.2006
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	Rektor Prof. Dr. Wulf Diepenbrock GB Silvia Sandmann GB Sylvia Korch	24.11.2006
Burg Giebichenstein Hochschule für Kunst und Design Halle	Rektor Prof. Ulrich Klieber	28.11.2006

### **2.3 Aufbau dieses Berichts**

Der Aufbau dieses Berichts folgt den Fragestellungen aus dem Projektauftrag. Einleitend wird das Wissen und die Bereitschaft der Hochschulleitungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming erörtert (Kapitel 3). Diese Erörterung bildet die Basis für die folgenden beiden Kapitel, in denen die Evaluation der Zielvereinbarungen im Mittelpunkt steht: Zunächst wird die Umsetzung von Gender Mainstreaming an den Hochschulen in der Zielvereinbarungsperiode 2003 bis 2005 institutionell differenziert dargestellt (Kapitel 4). Hierbei werden die Zielvereinbarungstexte mit den Antworten der Befragten abgeglichen. Daran anschließend wird die bisherige und geplante Umsetzung von Gender Mainstreaming an den Hochschulen in der Zielvereinbarungsperiode 2006 bis 2010 beleuchtet (Kapitel 5). Dabei orientiert sich die Darstellung der Untersuchungsergebnisse an den Aspekten, die in der Zielvereinbarung für alle Hochschulen nahezu identisch genannt werden, sie werden einzeln hochschulvergleichend erörtert. Den Abschluss dieses Berichts bilden Empfehlungen für die weitere Umsetzung von Gender Mainstreaming an den Hochschulen Sachsen-Anhalts (Kapitel 6).

### **3. Wissen und Bereitschaft der Hochschulleitungen zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming**

Die eingangs genannte Definition von Gender Mainstreaming verdeutlicht, dass es sich bei dieser Gleichstellungsstrategie um eine Führungsaufgabe handelt, die folglich auch in den Verantwortungsbereich der Hochschulleitungen fällt. Voraussetzung der Umsetzung ist, dass die Hochschulleitungen Gender Mainstreaming tatsächlich auch als ihre Aufgabe anerkennen und diese als Bestandteil der Prozesssteuerung übernehmen. Hierzu ist die Entwicklung von Genderkompetenz und ihre Integration in das entsprechende Fach- und Verfahrenswissen erforderlich. Das Gender-Mainstreaming-Wissen der Führungskräfte gibt folglich erste Hinweise darauf, auf welchen Grundlagen die Umsetzung dieser Gleichstellungsstrategie im organisationalen Alltag ruht. Wie sieht es nun mit dem diesbezüglichen Wissen und der Bereitschaft der sachsen-anhaltinischen Hochschulleitungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming aus?

#### **3.1 Zum Begriff Gender-Mainstreaming**

Der Begriff Gender Mainstreaming ist allen Befragten grundsätzlich bekannt. Vier von ihnen machen theoretisch eine Unterscheidung zwischen Gender Mainstreaming und der „traditionellen“ Frauenförderung, zum Teil unter Bezugnahme auf die offizielle Definition der Bundesregierung und die Differenzierung zwischen dem biologischen Geschlecht („sex“) und dem sozialen Geschlecht („gender“) (vgl. Kapitel 1). Demnach stelle Gender Mainstreaming eine Weiterentwicklung der Frauenförderung dar. Zugleich sagen sie aber, dass eine „griffige Definition schwierig“ sei: „Ich glaube, einigermaßen eine Vorstellung davon zu haben“, diese sei aber dehnbar, so ein Rektor. Ein anderer Rektor sagt: „Wir schwimmen in dem Bereich Gender-Mainstreaming“, Gender Mainstreaming ist „ein bisschen schwammig so“. Ein Befragter erwähnt, zu Gender Mainstreaming Veranstaltungen im G/I/S/A, dem Gender-Institut Sachsen-Anhalt,<sup>5</sup> besucht zu haben, mit dem Begriff aber nach wie vor nicht viel anfangen zu können; die Gleichstellungsbeauftragte sei die einzige an seiner Hochschule, die etwas zu Gleichstellung wisse. Zwei weitere Rektoren bevorzugen den herkömmlichen, deutschsprachigen, Gleichstellungsbegriff. An der Burg Giebichenstein etwa werden nach Aussage des Rektors englische Begriffe von den meisten Hochschulangehörigen abgelehnt. Zudem hätte dort „Gleichstellung“ eine über die Geschlechterunterscheidung hinausreichende Bedeutung, da sie mehrere Ebenen umfasse: die Ebene beider Geschlechter (in beide Richtungen), die Ebene der ausländischen Studierenden, die fachkulturelle Ebene (Kunst und Design) sowie die Ebene der Lebensformen (mit/ohne Kind/er).

---

<sup>5</sup> Vgl. <http://www.g-i-s-a.de/> (26.02.2007).

### 3.2 Gender Mainstreaming in der hochschulischen Praxis

Wird theoretisch noch auf die Unterscheidung von Gender Mainstreaming und Frauenförderung hingewiesen, so spielt diese in der hochschulischen Praxis zumeist keine Rolle mehr. Dies sagen die Befragten zum Teil selbst und wird auch durch die Auswertung der Umsetzung der Zielvereinbarungen verdeutlicht: Die Umsetzung von Gender Mainstreaming wird zumeist auf Personalpolitik und auf Maßnahmen zur Erhöhung der Studentinnenzahlen in einzelnen Fächern reduziert, also auf „traditionelle“ Frauenförderung (vgl. Kapitel 4). Dies korrespondiert damit, dass die Befragten die Bezeichnung für das Gleichstellungsgeschehen im Tagesgeschäft für egal halten, zumal das Hauptproblem nach ihrer Auffassung ohnehin bei den Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Personal läge: die Einstellung bzw. Berufung wäre ein „neuralgischer Punkt“, dabei würden die „Dinge mit berücksichtigt“. Ein Rektor erläutert, dass die Frauenförderung an seiner Hochschule ein „stärkeres Gewicht als Gender-Mainstreaming“ hätte: Frauenförderung sei zahlenmäßig schnell festzumachen, Gender Mainstreaming sei sehr viel komplexer, ginge weit darüber hinaus, sei schwieriger, „belastender, lästiger“, es ärgere zum Teil, „nervt auch“. An einer anderen Hochschule wird selbst in Bereichen, wo der Geschlechterproporz ungünstig für die Männer sei, z.B. in bestimmten Studiengängen, keine Männerförderung gemacht, da man diese nicht für notwendig hält. Zwei Rektoren bekennen: „Meine Sympathien gehören immer den Frauen“ bzw. Frauen „haben es schwerer“.

Diese Ausführungen zeigen, dass die Komplexität und das mögliche Anwendungsspektrum von Gender Mainstreaming nur zum Teil bekannt sind. Im alltäglichen Hochschulleitungsgeschehen scheint Gender Mainstreaming nicht zuletzt aufgrund seiner Komplexität keine Rolle zu spielen.

### 3.3 Frauenförderung – Gender Mainstreaming – Familienfreundlichkeit

Partiell wird von den Befragten auch ein Konflikt zwischen Gender Mainstreaming und Frauenförderung gesehen. An der Universität Halle scheint dieser Konflikt gar in einer Doppelstruktur mit Gender Mainstreaming und Frauenförderung institutionell etabliert zu sein. Ein Rektor weist explizit darauf hin, dass Gender Mainstreaming an Bedeutung verlöre und „durch das Familienthema“ abgelöst würde, das angesichts der demographischen Debatten, aber auch der Anforderungen seitens der großen Forschungsförderer wie der DFG einen „ungleich höheren Identifikationsgrad“ hätte, auch bei ihm selbst. Ein anderer Rektor illustriert seine persönliche Vorstellung, wie sich Gender Mainstreaming auswirkt, am Beispiel der „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, die in der Hochschule konkret gelebt werden müsste. Auch bei einigen anderen Befragten scheinen zum Teil stärkere Akzente und konkretere Ansätze zur Förderung der Familienfreundlichkeit als zur Gleichstellung der Geschlechter auf. Ein Rektor erklärt das so:

„Es ist ein fließender Prozess zwischen Familienfreundlichkeit und Frauenförderung. Indem Sie die Familienfreundlichkeit steigern, erhöhen Sie natürlich auch die Chancen von Frauen, beruflich weiterzukommen.“



Dass die Förderung der Familienfreundlichkeit nicht deckungsgleich mit der Frauenförderung oder gar mit Gender Mainstreaming ist, wird von den Befragten nicht thematisiert. Außer Acht gelassen wird dabei, dass Familie beide Geschlechter angeht und dass nicht alle Frauen Familie haben (wollen). Ein Gleichstellungsverständnis, das Frauenförderung mit Familienfreundlichkeit gleichsetzt, greift daher zu kurz, denn es nimmt die Vielfalt der unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern nicht in all ihrer Komplexität in den Blick.

### **3.4 Gender Mainstreaming als Aufgabe der Hochschulleitungen**

Alle Rektorate bzw. das Präsidium sehen sich in der Verantwortung für die Gleichstellung, das sei „ganz klar“. Diese Verantwortung wird zum Teil in der Konzeption von Gleichstellungsmaßnahmen gesehen, wobei wiederum darauf hingewiesen wird, dass konkrete Maßnahmen unklar seien, überwiegend aber in der Delegation der Verantwortung und deren Kontrolle. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming wird in mehrere Richtungen delegiert: vor allem an die Fachbereiche, also an die Dekanate und die Hochschullehrenden, und/oder an die Gleichstellungsbeauftragte(n), zum Teil auch an die Verwaltung: „Eine gute Idee muss von unten kommen“. U.a. sollen die Fachbereiche Gender Mainstreaming mittels interner Zielvereinbarungen umsetzen, wobei konkrete Umsetzungsbeispiele fehlten: „Was will man da ‘reinschreiben?’“ oder: „Uns ist nicht so klar, wie man es umsetzen könnte“. Deshalb werde der „Ball an die Fachbereiche gespielt“, die sich dazu Gedanken machen und möglichst freiwillig aktiv werden sollten. Ein Rektor bekennt: „Trotzdem lasse ich nicht nach, da Druck zu machen“, obwohl ihm Druckmachen nicht läge. Die Befragten betonen zudem, dass man sich regelmäßig mit den Gleichstellungsbeauftragten informell und formalisiert austausche.

Alle Befragten fühlen sich zwar verantwortlich für die Gleichstellung und geben zu, dass Geschlechterverhältnisse grundsätzlich veränderbar sind. Dies sehen sie zumeist aber dennoch nicht als hochschulische Steuerungsaufgabe an. Zum Teil begründen sie dies damit, dass die strategische Ausrichtung der Hochschule in der Sicherung des „Überlebens der Einrichtung“ bestünde – Gleichstellung sei ein Ziel von vielen, das nicht die Bedeutung wie beispielsweise Haushalt hätte („es ist ein Thema, aber nicht das Thema“) bzw. es bräuchte dafür Frei- und Handlungsspielräume, auch finanzieller Art, die man nicht hätte. Eine andere Begründung lautet, dass es sich beim Gender Mainstreaming eher um einen unterschwelligen Prozess auf der „weichen Ebene“ handele, der aber natürlich mit Rahmenvorgaben durch Hochschulgesetze geregelt sei. Ein weiterer Rektor ist davon überzeugt, dass Gender Mainstreaming „prinzipiell nicht gesteuert werden kann“, ein „langfristiges Vorhaben“ und nicht aktiv angebar sei, denn es handele sich dabei um die Herstellung eines Klimas der Frauenfreundlichkeit und sei letztlich auch eine „Zeitfrage“. Noch ein anderer Rektor vertritt schließlich die „optimistische Sicht“, dass die Gleichstellung perspektivisch an Bedeutung verlieren werde, da sich die Prozesse von selber entwickelten.

### 3.5 Fazit

Das Gender-Mainstreaming-Wissen der Befragten scheint sich wesentlich auf der begrifflich-definitiven Ebene zu bewegen, während es im Leitungsalltag kaum eine Rolle zu spielen scheint. Jenseits der Theorie und der Bekenntnisse zu Gender Mainstreaming bleibt so letztlich auf der Umsetzungsebene nicht viel übrig, das über die bereits hinlänglich etablierte Frauenförderung hinausweist. Die Rektoren und der Vizepräsident bekunden grundsätzlich ihre Bereitschaft zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und stehen dem Anliegen positiv oder zumindest offen gegenüber. Das Interesse an einer Unterscheidung zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming fällt dagegen relativ gering aus. In ihrer Leitungspraxis spielt die Gender-Thematik nur eine nachgeordnete Rolle. Dem entsprechend bleiben Aussagen, die auf konkretes Umsetzungswissen schließen lassen, die Ausnahme. Dies wird nur von wenigen als eine Leerstelle in der Führungskompetenz gesehen, denn auf die Frage nach Fortbildungsbedarf antworten die meisten befragten Führungskräfte, dass dieser Bedarf vor allem für die Kolleginnen und Kollegen in ihrer Hochschule bestünde.

Das eher verhaltene Engagement der Hochschulleitungen, Gender Mainstreaming in der Praxis Geltung zu verschaffen, zeigt sich auch in den folgenden Ergebnissen zur Umsetzung dieser Gleichstellungsstrategie in der Zielvereinbarungsperiode 2003 bis 2005 und zu Perspektiven für die laufende Zielvereinbarungsperiode 2006 bis 2010.

#### **4. Umsetzung von Gender Mainstreaming an den Hochschulen in der Zielvereinbarungsperiode 2003 bis 2005**

Die folgende Analyse des Wissensstands der Hochschulleitungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Zielvereinbarungsperiode 2003 bis 2005 basiert auf der inhaltsanalytischen Auswertung der Zielvereinbarungstexte und der Interviews, die mit den Rektoren bzw. dem Vizepräsidenten durchgeführt wurden. In diesen Zielvereinbarungen war auch festgeschrieben, dass die Hochschulen im März 2006 einen abschließenden Umsetzungsbericht an das Ministerium vorlegen. Diese Berichte wurden vom Ministerium für die vorliegende Untersuchung nicht als auszuwertende Dokumente zur Verfügung gestellt und konnten daher leider nicht in die Auswertung einbezogen werden. Erstaunlich ist zudem, dass nur zwei befragte Rektoren in den Interviews auf den hochschulischen Umsetzungsbericht an das Kultusministerium Bezug nahmen: die Universität Halle und die Hochschule Harz. Warum die anderen Hochschulleitungen dies nicht taten, ist nicht bekannt.

Die Untersuchungsergebnisse werden im Folgenden institutionell differenziert tabellarisch in Gegenüberstellung zwischen dem jeweiligen Zielvereinbarungstext und den Antworten der Befragten systematisiert und abschließend kommentierend bilanziert. Die tabellarischen Aufstellungen spiegeln das Wissen der Befragten über die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Zielvereinbarungsperiode 2003 bis 2005 wider, wie es in den Interviews präsentiert wurde. Sie bilden also ab, was die Rektoren und der Vizepräsident über das Gender-Mainstreaming-Geschehen an ihren Hochschulen wissen und inwiefern sie in dieses involviert sind bzw. inwiefern sie sich dieses zu eigen machen. Ein Abgleich der Darstellungen mit der organisationalen Gleichstellungspraxis und vorhandenen Statistiken, etwa mit den regelmäßig zu erstellenden Frauenförderberichten oder in Form von ergänzenden Interviews mit den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen, wäre fachlich sinnvoll gewesen, konnte jedoch im Rahmen dieses Projekts aufgrund begrenzter Zeit- und Personalressourcen nicht realisiert werden.

##### **4.1 Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg**

Der Rektor der Universität Halle konstatiert, dass seine Hochschule Fortschritte im Bereich der Gleichstellung gemacht habe: „Wir können mit Selbstvertrauen sagen: Wir haben ein gar nicht so schlechtes Standing in dem Bereich.“

**Tabelle 2: Zielvereinbarung an der Universität Halle 2003 bis 2005 und Wissen des Rektors zu ihrer Umsetzung**

Zielvereinbarung 2003 bis 2005	Wissen des Rektors zum Sachstand Ende 2005
„Die Hochschule verpflichtet sich zur systematischen Einbeziehung des Zieles der Chancengleichheit von Frauen und Männern in sämtliche Politikbereiche und Entscheidungsprozesse (Gender-Mainstreaming).	Die Hochschule ist an Chancengleichheit interessiert und hat hierzu eine ganze Reihe von Maßnahmen entwickelt, die über die Auflistung in den Zielvereinbarungen hinausgehen.
Hierzu wird ein Programm zur Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in Erweiterung zur bisherigen Frauenförderung entwickelt.	Ein dezidiertes Programm ist nicht erstellt worden. Wohl aber ist der „Frauenförderplan konsequent mit Gender-Mainstreaming-Zielen“ durchgezogen und kann insofern als Gender-Mainstreaming-Programm gelten.
Im Zentrum steht die Integration einer geschlechtersensiblen Perspektive und der Chancengleichheit in die Struktur-, Entwicklungs- und Personalentwicklungsplanung der Universität.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verankerung von Zielen und Aufgaben zur Gleichstellung und Frauenförderung in der Hochschulentwicklungsplanung und in der Grundordnung der Universität,</li> <li>• hat Niederschlag gefunden in vielen Ordnungen, Dienstvereinbarungen etc.; auch im Personalentwicklungskonzept für die ZUV, in Regelungen zur Arbeitszeit, Teleheimarbeit, Stellenbesetzungsverfahren.</li> </ul>
Die Universität setzt ihre Anstrengungen fort, Frauen in allen Wissenschaftsdisziplinen zu fördern.	Genauere Zahlen finden sich im Bericht zur Frauenförderung. Gemäß dem CEWS-Ranking <sup>6</sup> befindet sich die Universität im bundesweiten Vergleich im Mittelfeld.
Der an der Universität erreichte Frauenanteil an Professuren soll weiter unter Berücksichtigung der Situation in den einzelnen Fachbereichen erhöht werden.	Der Frauenanteil hat sich nicht nennenswert verändert. Besondere Problem- und Maßnahmenswerpunkte: Ingenieurwissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften.
Zur Erhöhung des Frauenanteils bei Juniorprofessuren werden die entsprechenden Rahmenbedingungen geprüft und ausgestaltet.	Fünf Frauen, neun Männer „einschneidende Veränderung“: Quantitativ sind Juniorprofessuren in der Universität nicht mehr sehr bedeutsam seit der Einführung des Tenure-Tracks (die Fakultäten sind sehr zurückhaltend, und die Hochschule hat hier nur geringen Spielraum).
Zu den Schwerpunkten im Bereich der Nachwuchsförderung gehören im Besonderen die Gewinnung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern, ihre Förderung im Studium und im Rahmen von Promotionsvorhaben.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanzielle Unterstützung von Qualifizierungsmaßnahmen,</li> <li>• Beratung von Stipendiatinnen und Förderung der Netzbildung,</li> <li>• Fortbildungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen,</li> <li>• Bereitstellung von jährlich ca. 30 Praktikumsplätzen für Abiturientinnen und Etablierung von Tutorien in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern,</li> <li>• Durchführung von Sommerschulen u.ä. zur Gewinnung von Studierenden,</li> <li>• Aufnahme von Regelungen zur Chancengleichheit in die Immatrikulationsordnung sowie in Studien- und Prüfungsordnungen,</li> <li>• „Frauentopf“: 40.000 €/Jahr zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Haushaltsstellen.</li> </ul>

<sup>6</sup> Vgl. Löther/Strupp (2005).

Zielvereinbarung 2003 bis 2005	Wissen des Rektors zum Sachstand Ende 2005
Die Hochschule strebt eine weitere Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung im Wissenschaftskanon der Universität an und fördert den interdisziplinären und internationalen wissenschaftlichen Austausch von Wissenschaftler/-innen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterführung des wahlobligatorischen Studienangebots „Gender Studies“ im Studiengang Diplompädagogik,</li> <li>• Organisation der Ringvorlesung sowie einer jährlich stattfindenden Tagung zur Frauen- und Geschlechterforschung einschl. Veröffentlichung der Tagungsbände.</li> </ul>
Die Universität wird die bestehenden bzw. anzustrebenden Modelle der internen Mittelverteilung auf den Grundsatz der Geschlechtergerechtigkeit ausrichten.“	Ist erfolgt, Indikator ist der Frauenanteil in den Fakultäten über alle Statusgruppen hinaus – Leistungsbezug, deutlich trennen von Verwaltung, hier allgemeine Instrumente laut Frauenförderplan.
	Aktivitäten zur familienfreundlichen Hochschule, ZV mit Studentenwerk bzgl. Kinderbetreuung Studierender.

Quellen: Die Angaben der linken Spalte sind zitiert aus der Zielvereinbarung zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg vom 07.02.2003, Abschnitt 4; die Angaben der rechten Spalte entstammen sämtlich dem Interview mit dem Rektor dieser Hochschule.

Tabelle 2 verdeutlicht, dass die Universität Halle dabei ist, eine Doppelstruktur von Gender Mainstreaming und Frauenförderung zu etablieren. Ihre Zielvereinbarung ist vergleichsweise konkret abgefasst und enthält im Umsetzungsbericht zahlreiche Maßnahmenbeispiele.

## 4.2 Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Der Rektor der Universität Magdeburg sagt, dass seine Universität die Gleichstellung bisher noch nicht optimal umgesetzt habe: „In gutem Licht werden wir auch nicht dastehen, aber das ist einfach die Realität.“

Nachfolgende Tabelle 3 verdeutlicht, dass an der Universität Magdeburg Gleichstellung als Frauen- und Familienförderung betrieben wird, Gender Mainstreaming wird hingegen nicht umgesetzt. Insbesondere in Bezug auf die Erhöhung der Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal verzeichnet die Hochschule nach Aussage des Rektors kaum Erfolge. Ihre Zielvereinbarung ist relativ konkret abgefasst.

**Tabelle 3: Zielvereinbarung an der Universität Magdeburg 2003 bis 2005 und Wissen des Rektors zu ihrer Umsetzung**

Zielvereinbarung 2003 bis 2005	Wissen des Rektors zum Sachstand Ende 2005
„Erfreulich ist auch der Anteil der weiblichen Studierenden an der gesamten Studentenschaft insgesamt. Bei der Verteilung auf die Fakultäten ist der Zuwachs in der FNW besonders hervorzuheben. Unbefriedigend ist er nach wie vor – trotz intensiver Förderungsmaßnahmen – bei den technischen Studiengängen.	
Die OvGU wird ihre Bemühungen um die Gewinnung von Ingenieurstudentinnen weiter intensivieren.	Relativ gute Umsetzung in Naturwissenschaft und Technik, „viel getan“, z.B. regelmäßige Praktika für Schülerinnen und „Beteiligung an allen möglichen Bundesprogrammen“.
Sie wird die Modellversuche mit gesonderten Studienangeboten für Studentinnen beobachten und auswerten.	„Nichts gemacht“.
Weitere vorrangige Ziele sind:	Insgesamt minimaler Anstieg, „absolut unbefriedigend“, z.T. zu wenig Bewerberinnen in den Technikwissenschaften (Elektrotechnik, Maschinenbau)/zu wenig qualifizierte Frauen.
<ul style="list-style-type: none"> <li>eine deutliche Steigerung des Frauen-Anteils an der Besetzung von C4-, C3- und C2-Professuren,</li> </ul>	Aus HWP-Förderung erfolgt, wird als „gelungener Baustein für Karrieren“ angesehen.
<ul style="list-style-type: none"> <li>die Fortführung der Dorothea-von-Erxleben-Gastprofessur (...),</li> </ul>	2001 Besetzung einer Professur für „Frühe Neuzeit“ mit einer Frauen- und Geschlechterforscherin.
<ul style="list-style-type: none"> <li>die Etablierung des Forschungs- und Lehrbereiches Frauen- und Geschlechterforschung durch die Besetzung der ersten Frauenprofessur in Sachsen-Anhalt,</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>die vorrangige Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Vertretungsprofessuren (...),</li> </ul>	Zwei von sechs sind Frauen: „ist nicht besonders erfolgreich“, „keine signifikante Verbesserung“.
<ul style="list-style-type: none"> <li>bei der Besetzung von Juniorprofessuren soll in besonderem Maße auf die Förderung weiblicher Karrieren geachtet werden.</li> </ul>	Drei von neun sind Frauen: „also kein Erfolg“, aber es haben auch einige Frauen abgesagt, eine der Der bekommt nun im Tenure-Track-Verfahren eine W3-Stelle an der OvGU, eine andere soll auch qua Tenure auf eine Professur gebracht werden.
Ein zentraler Bereich ist die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.	Bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist die Bilanz „leicht negativ“, da aufgrund von Strukturmaßnahmen Stellen gestrichen und die Chancen für Frauen strukturell schlechter wurden.
Die verfügbaren Forschungsstipendien des Landes sollen in vollem Umfang vergeben werden.	Z.B. 2004: von 24 Graduierten-Stipendien wurden 17 an Frauen vergeben.
Dabei ist die Post-Doc-Phase verstärkt zu berücksichtigen.	Das Habilitationsförderprogramm (HWP-Förderung) speziell für Frauen sollte verlängert werden. <sup>7</sup>
Keineswegs darf die letzte Novelle des Hochschulrahmengesetzes zu einer Verschlechterung der Angebote für junge Wissenschaftlerinnen führen. Ferner wird hier auf den 2. Frauenförderplan der OvGU verwiesen.“	
	Zusätzliche Strukturmaßnahmen: Überarbeitung der Prüfungsordnungen im Hinblick auf flexible Regelungen für junge Mütter wurde begonnen; hartes Ziel: soll flächendeckend sein.

Quellen: Die Angaben der linken Spalte sind zitiert aus der Zielvereinbarung zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg vom 07.02.2003, Abschnitt 4; die Angaben der rechten Spalte entstammen sämtlich dem Interview mit dem Rektor dieser Hochschule.

<sup>7</sup> Die Landesregierung führt dieses Programm inzwischen aus eigenen Mitteln weiter.

### 4.3 Burg Giebichenstein Hochschule für Kunst und Design Halle

Der Rektor der Burg Giebichenstein sagt, dass seine Hochschule in Bezug auf die Gleichstellung eine „relativ gute Ausgangsbasis“ habe: In Kunst seien 60 Prozent der Studierenden und 9 von 20 Hochschullehrenden weiblich, in Design seien ca. 66 Prozent der Studierenden und 8 von 32 Hochschullehrenden weiblich. Trotz des weiblichen Übergewichts bei den Studierenden werden an der Hochschule keine Maßnahmen ergriffen, um mehr männliche Studierende zu gewinnen.

*Tabelle 4: Zielvereinbarung an der Burg Giebichenstein 2003 bis 2005 und Wissen des Rektors zu ihrer Umsetzung*

Zielvereinbarung 2003 bis 2005	Wissen des Rektors zum Sachstand Ende 2005
„Die Hochschule führt das Konzept des Gender Mainstreaming in allen ihren Bereichen ein. Sie berichtet regelmäßig über die erreichten Ziele.“	<p>Generell: genau die Entwicklungen und Zahlen beobachten (Studierende, Professuren, Senat) und gezielte Maßnahmen ergreifen.</p> <p>Im Fokus der Maßnahmen ist der Übergang der Frauen vom Studium in den Beruf bzw. das Leben nach der Hochschule („größter Knackpunkt“).</p> <p>Zielrichtung ist die Existenzgründung, Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• „Designhaus Halle“: Gebäude angemietet zur Werkstattnutzung durch Frauen, Räumlichkeiten, günstige Mieten (...),</li> <li>• Existenzgründerwettbewerb des Landes: 2004 dritten Preis gewonnen (2006 den ersten); bei den Existenzgründungen stimmen die Zahlen noch nicht (5 : 9),</li> <li>• Graduiertenförderung: neun bis zehn Monate Förderung nach Jury-Entscheidung, seit 2002 sind mehr als 50 Prozent der Geförderten weiblich.</li> </ul>

Quellen: Die Angaben der linken Spalte sind zitiert aus der Zielvereinbarung zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Hochschule für Kunst und Design Halle Burg Giebichenstein vom 07.02.2003, Abschnitt 4, die Angaben der rechten Spalte entstammen sämtlich dem Interview mit dem Rektor dieser Hochschule.

Tabelle 4 verdeutlicht, dass an der Burg Giebichenstein Gleichstellung wesentlich als Förderung der Existenzgründung von Frauen nach dem Studium betrieben wird. Es handelt sich dabei also um einen Ausschnitt der herkömmlichen Frauenförderung. Gender Mainstreaming wird hingegen nicht umgesetzt. Die Zielvereinbarung der Hochschule ist sehr knapp abgefasst und allgemein gehalten.

### 4.4 Hochschule Anhalt (FH)

Der Vizepräsident der Hochschule Anhalt sieht insbesondere in den Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in technischen Studienrichtungen „keine Erfolgstory“: „Die Zahlen sind nicht so gut, wie sie sein sollten“.



**Tabelle 5: Zielvereinbarung an der Hochschule Anhalt 2003 bis 2005 und Wissen des Vizepräsidenten zu ihrer Umsetzung**

Zielvereinbarung 2003 bis 2005	Wissen des Vizepräsidenten zum Sachstand Ende 2005
<p>„Die systematische Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in sämtliche Politikbereiche (Gender-Mainstreaming) ist Ausdruck des von der Landespolitik angestrebten Perspektivenwechsels in der Frauen- und Gleichstellungspolitik. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist als ein strukturelles Veränderungsziel für alle Lebensbereiche definiert. Die Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse wird als selbstverständliches Element komplexer hochschulpolitischer Problemlösungen betrachtet.“</p>	<p>Verschiedene Gruppen in den Blick nehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studierende,</li> <li>• Professuren,</li> <li>• Verwaltung.</li> </ul> <p>Fachkulturelle Unterschiede.</p>
<p>Zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes setzt die Hochschule Anhalt folgende Schwerpunkte:</p>	
<p>1 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses</p>	<p>Wenig Probleme, da viele Frauen; die Hochschule hat Promotions-/ Nachwuchsstellen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktive Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen im Rahmen des Sonderprogramms: „Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt“</li> </ul>	<p>„Bisschen ‘was gemacht“, aber keine genaueren Informationen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integration von Mitarbeiter/-innen im Erziehungsurlaub (z.B. Möglichkeit der Teilzeitarbeit)</li> </ul>	<p>Das erfüllt die Hochschule sowieso.</p>
<p>2. Chancengleichheit von Frauen und Männern durch Personalentwicklung</p>	<p>Kernproblem: zu wenige Professorinnen, entsprechende Personalpolitik notwendig.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeiten von Teilzeitarbeitsverträgen</li> <li>• Flexibilisierung von Arbeitszeiten</li> </ul>	<p>Einfach und schwierig wegen Studierendenorientierung: in der Wissenschaft individuelle Vereinbarungen, in der Verwaltung gibt es Stechuhren</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• langfristige Qualifizierungskonzepte</li> </ul>	<p>Fortbildung in der Verwaltung gibt es wegen Unterfinanzierung nahezu nicht („das können Sie vergessen, weil es nicht finanzierbar ist“), in der Wissenschaft macht es jeder für sich.</p>
<p>3. Berücksichtigung der Erkenntnisse aus der Genderforschung</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktive Beteiligung am HoF-Forschungsprojekt „Leistungsorientierte Budgetierung an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt nach dem Gender-Mainstreaming-Konzept“</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• schrittweise Einbeziehung der Ergebnisse des HoF-Forschungsprojektes in die internen Zielvereinbarungen der Hochschule</li> </ul>	<p>Gender Mainstreaming = ein Thema bei internen Zielvereinbarungen in Form einer „Art Präambel“, d.h. keine konkreten Ziele vereinbart.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung von Projekten zur Frauenforschung</li> </ul>	<p>Frauenforschung gehört in die Geisteswissenschaften an der Universität und wäre ein Thema für Kooperationen. Ist das an „technischen Hochschulen möglich?“</p>

Zielvereinbarung 2003 bis 2005	Wissen des Vizepräsidenten zum Sachstand Ende 2005
4. Erhöhung des Anteils von Frauen in technischen Studienrichtungen	Die Hochschule hat alles gemacht, aber „keine Erfolgsgeschichte“: die „Zahlen sind nicht so gut, wie sie sein sollten“.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivierung von Schülerinnen zur Studienaufnahme in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen über die Fortführung der Mädchen-Sommerschule und der Praktika für Schülerinnen,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mädchenpraktika für ca. 20 Mädchen, bringen gute Ergebnisse: die Mädchen bleiben und studieren die Fächer,</li> <li>• Keine gezielte Mädchen-Sommerschule,</li> <li>• Mentoring-Programm zur Motivation von Mädchen und jungen Frauen für zukunftsorientierte Berufe,</li> <li>• Girl's Day.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maßnahmen zur Unterstützung der Studentinnen in technischen Studiengängen (Tutorien für Studentinnen)“.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutorinnenprojekt,</li> <li>• leichter Zugang zu Technik für Studentinnen, aber hohe Abbruchquoten,</li> <li>• Technik-Club (von Studierenden selbst organisiert).</li> </ul>

Quellen: Die Angaben der linken Spalte sind zitiert aus der Zielvereinbarung zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Hochschule Anhalt (FH) – Hochschule für angewandte Wissenschaften vom 07.02.2003, Abschnitt 4; die Angaben der rechten Spalte entstammen sämtlich dem Interview mit dem Vizepräsidenten dieser Hochschule.

Tabelle 5 zeigt, dass Gleichstellung an der Hochschule Anhalt wesentlich darin zu bestehen scheint, die Erhöhung des Frauenanteils in technischen Studienrichtungen zu erzielen. Gender Mainstreaming wird offensichtlich auf die internen Zielvereinbarungen beschränkt, wobei hier keine konkreten Maßnahmen genannt werden. Der Text der Zielvereinbarung ist vergleichsweise konkret abgefasst.

#### 4.5 Hochschule Harz (FH)

Der Rektor der Hochschule Harz erklärt, dass an der Hochschule ein „breiter Konsens“ zu Gleichstellung bzw. Gender Mainstreaming bestehe, da man „gemeinsam bei Null anfangen und jüngere Leute berufen“ habe. Ihr Hauptproblem sei die Stellenbesetzung.

**Tabelle 6: Zielvereinbarung an der Hochschule Harz 2003 bis 2005 und Wissen des Rektors zu ihrer Umsetzung**

Zielvereinbarung 2003 bis 2005	Wissen des Rektors zum Sachstand Ende 2005
„Die systematische Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in sämtliche Politikbereiche (Gender-Mainstreaming) ist Ausdruck des von der Landespolitik angestrebten Perspektivenwechsels in der Frauen- und Gleichstellungspolitik. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist als ein strukturelles Veränderungsziel für alle Lebensbereiche definiert. Die Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse wird als selbstverständliches Element komplexer politischer Problemlösungen betrachtet.	
Konkret impliziert das Verständnis von Gender Mainstreaming <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Integration einer geschlechtersensiblen Perspektive in die Entscheidungsprozesse</li> <li>• die Geschlechterperspektive als Querschnittsaufgabe zusätzlich zur bisherigen Gleichstellungspolitik</li> <li>• die antizipatorische Wirkungsanalyse von Maßnahmen, Programmen und Politiken in geschlechtsdifferenzierter Weise</li> <li>• die Berücksichtigung von Frauen und Männern gleichermaßen.</li> </ul>	
Die Hochschule legt auf der Basis der bisher erreichten Ergebnisse eine Konzeption zum Gender Mainstreaming vor.	Ist erfolgt (Konzeption = schriftlich Vorstellungen über strategische Ausrichtung zum Thema benennen).
Die Gender-Mainstreaming-Strategie soll auch zukünftig in die Struktur der Hochschule Harz integriert werden. Zur weiteren Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes setzt die Hochschule Harz folgende Schwerpunkte:	Diese fünf Schwerpunkte sind die Konzeption der Hochschule, die erfüllt werden soll. „Das ist das, was wir erreichen wollen.“
1. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktive Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen im Rahmen des Sonderprogramms: ‚Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt‘</li> <li>• Integration von MitarbeiterInnen im Erziehungsurlaub (z.B. Möglichkeit der Teilzeitarbeit)</li> <li>• Nutzung der Wissenschaftlerinnen-Datenbank ‚FemConsult‘</li> </ul>	Regulären wissenschaftlichen Nachwuchs gibt es an der Hochschule nicht. Sechs Frauen im Programm gehabt, eine davon ist inzwischen Professorin an der HS Harz, zwei weitere haben inzwischen promoviert. Programm wird begrüßt. Wird gemacht, „den Mitarbeiterinnen entgegenkommend“. Erfolgt.
2. Chancengleichheit von Frauen und Männern durch Personalentwicklung	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilisierung von Arbeitszeiten</li> </ul>	„Kommode Gleitzeitregelung“.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit von Teilzeitarbeitsverträgen</li> </ul>	Wird gemacht, „den Mitarbeiterinnen entgegenkommend“.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivieren zur Teilnahme an Lehrgängen mit einem anerkannten Abschluss (A 1, 2)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vereinbarkeit von Familie und Beruf</li> </ul>	Wird gemacht, „den Mitarbeiterinnen entgegenkommend“.

Zielvereinbarung 2003 bis 2005	Wissen des Rektors zum Sachstand Ende 2005
3. Berücksichtigung der Erkenntnisse aus der Genderforschung	„Defizit“; Genderforschung spielt an der Hochschule aufgrund ihres Fächerspektrums keine Rolle.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aktive Beteiligung am HoF-Forschungsprojekt ‚Leistungsorientierte Budgetierung an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt nach dem Gender-Mainstreaming-Konzept‘</li> </ul>	Nicht erfolgt.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Schrittweise Einbeziehung der Ergebnisse des HoF-Forschungsprojektes in die internen Zielvereinbarungen der Hochschule</li> </ul>	Nicht erfolgt, „war bisher nicht nötig“.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Zusammenarbeit mit dem Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität auf dem Gebiet der Frauen- und Genderforschung</li> </ul>	Nicht erfolgt.
4. Erhöhung des Anteils von Frauen in technischen Studienrichtungen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Motivierung von Frauen zur Studienaufnahme in technischen Studiengängen (Mädchen-Sommerschule, Frauenpraktika)</li> </ul>	Regelmäßige Durchführung von Mädchen-Sommerschulen, Girl’s Day, Frauenpraktika – mit durchwachsenem Erfolg (Mädchen, aber auch Jungen nehmen die Fächer nicht an).
<ul style="list-style-type: none"> <li>Maßnahmen zur Unterstützung der weiblichen Studierenden in technischen Studiengängen (Tutorien für Frauen)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Einführung eines Frauenstudiengangs in ingenieurwissenschaftlichen Fachrichtungen (HWP-Projekt)</li> </ul>	Nicht aufgegriffen, nicht erfolgt.
5. Unterstützung von allein erziehenden Studierenden	Studierende in Elternschaft generell erfassen, Personal fragt das nicht nach.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Initiative „PLUS 1“</li> </ul>	Studentisches Projekt: Studium und mind. einem Kind
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kooperationsverträge mit Einrichtungen für die Betreuung von Kindern</li> </ul>	Aus „Gleichstellungsmitteln“ werden Kinderbetreuungsstunden für Studierende bezahlt = individuelles Angebot.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Unterstützung im Rahmen der geltenden Prüfungs- und Studienordnung“</li> </ul>	Eine Prüfungsordnung für alle Studiengänge der Hochschule gleich, gleiche Bedingungen für alle; Rücksichtnahme auf Studierende mit Kind/ern in Form von individuellen Sonderregelungen (im Rahmen der Möglichkeiten).

Quellen: Die Angaben der linken Spalte sind zitiert aus der Zielvereinbarung zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Hochschule Harz (FH) – Hochschule für angewandte Wissenschaften vom 07.02.2003, Abschnitt 4; die Angaben der rechten Spalte entstammen sämtlich dem Interview mit dem Rektor dieser Hochschule.

Tabelle 6 zeigt, dass Gleichstellung an der Hochschule Harz wesentlich als Frauen- und Familienförderung betrieben wird. Gender Mainstreaming wird hier mit Frauen- und Familienförderung gleichgesetzt. Die Zielvereinbarung ist vergleichsweise konkret und ausführlich abgefasst.

#### 4.6 Hochschule Magdeburg-Stendal (FH)

Der Rektor der Hochschule Magdeburg-Stendal erklärt, dass an seiner Hochschule Frauenförderung „ein stärkeres Gewicht“ als Gender Mainstreaming hätte.

**Tabelle 7: Zielvereinbarung an der Hochschule Magdeburg-Stendal 2003 bis 2005 und Wissen des Rektors zu ihrer Umsetzung**

Zielvereinbarung 2003 bis 2005	Wissen des Rektors zum Sachstand Ende 2005
<p>„Die an den Hochschulen zur Verteilung stehenden Haushaltsmittel sollen Frauen und Männern gleichermaßen zugutekommen. In der Konsequenz müssen höhere personenbezogene Mittelzuweisungen an die Mitglieder der unterrepräsentierten Gruppe in den unterschiedlichen Anwendungsfeldern des Gleichheitsansatzes erreicht werden.</p> <p>Der Grundsatz der Geschlechtergerechtigkeit ist (stärker als bisher) in die bestehenden bzw. anzustrebenden Modelle der internen Mittelverteilung einzubeziehen. Eine schrittweise Ausdehnung sollte in den Dispositionen Berücksichtigung finden. Die Entscheidung über Ausmaß und Lokalisierung der Implementierung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes obliegt der Hochschule (...).</p> <p>Die systematische Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in sämtliche Politikbereiche (Gender-Mainstreaming) ist Ausdruck des von der Landespolitik angestrebten Perspektivenwechsels in der Frauen- und Gleichstellungspolitik. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern wird als ein strukturelles Veränderungsziel für alle Lebensbereiche definiert. Die Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse soll als selbstverständliches Element komplexer politischer Problemlösungen betrachtet werden. Der Gender-Mainstreaming-Ansatz in seiner konzeptionellen Orientierung findet bislang in den Hochschulen nicht ausreichend Berücksichtigung (Struktur- und Entwicklungspläne). Das Neue am Gender-Mainstreaming-Ansatz besteht im Perspektivwechsel von der ‚Frauensonderförderung‘ zu einem integrativen Ansatz, der der unterschiedlichen Situation von Frauen und Männern Rechnung trägt und die Leitungsgremien verstärkt in die Pflicht nehmen, Gleichstellung zu thematisieren.</p> <p>Konkret impliziert das Verständnis von Gender Mainstreaming</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Integration einer geschlechtersensiblen Perspektive in die Entscheidungsprozesse und die Praxis,</li> <li>• die Erweiterung neuer Konzepte und Aktivitäten und die Geschlechterperspektive als Querschnittsaufgabe zusätzlich zur bisherigen Gleichstellungspolitik,</li> <li>• die antizipatorische Wirkungsanalyse von Maßnahmen, Programmen und Politiken in geschlechtsdifferenzierter Weise, ebenso ihre Evaluation,</li> <li>• die Berücksichtigung von Frauen und Männern gleichermaßen.</li> </ul>	<p>Die Hochschule hat keinen Verteilungsschlüssel nach Geschlecht etabliert.</p>

Zielvereinbarung 2003 bis 2005	Wissen des Rektors zum Sachstand Ende 2005
Die Hochschule legt auf der Basis der bisher erreichten Ergebnisse eine Konzeption zum Gender Mainstreaming vor (Modul des Struktur- und Entwicklungsplanes).“	Nicht erfolgt.
	Im Rahmen des Sonderprogramms: ‚Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt‘ waren immer ein bis zwei Frauen an der Hochschule.

Quellen: Die Angaben der linken Spalte sind zitiert aus der Zielvereinbarung zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Hochschule Magdeburg-Stendal (FH) vom 07.02.2003, Abschnitt 4; die Angaben der rechten Spalte entstammen sämtlich dem Interview mit dem Rektor dieser Hochschule.

Tabelle 7 verdeutlicht, dass die Zielvereinbarung der Hochschule Magdeburg-Stendal wesentlich programmatisch abgefasst ist. Die wenigen konkret in der Zielvereinbarung enthaltenen Maßnahmen wurden nicht umgesetzt. Andere konkrete Umsetzungsmaßnahmen wurden auch im Interview nicht dargestellt. Das Interview mit dem Rektor verdeutlicht, dass er begrifflich zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming differenziert und hinsichtlich der Umsetzung Frauenförderung präferiert.

#### 4.7 Hochschule Merseburg (FH)

Der Rektor der Hochschule Merseburg sagt, dass Gender Mainstreaming nicht „prinzipiell gesteuert werden“ könne.

*Tabelle 8: Zielvereinbarung an der Hochschule Merseburg 2003 bis 2005 und Wissen des Rektors zu ihrer Umsetzung*

Zielvereinbarung 2003 bis 2005	Wissen des Rektors zum Sachstand Ende 2005
„Die an den Hochschulen zur Verteilung stehenden Haushaltsmittel sollen Frauen und Männern gleichermaßen zugutekommen. In der Konsequenz müssen höhere personenbezogene Mittelzuweisungen an die Mitglieder der unterrepräsentierten Gruppe in den unterschiedlichen Anwendungsfeldern des Gleichheitsansatzes erreicht werden.	
Der Grundsatz der Geschlechtergerechtigkeit ist stärker als bisher in die bestehenden bzw. anzustrebenden Modelle der internen Mittelverteilung einzubeziehen. Eine schrittweise Ausdehnung sollte in den Dispositionen Berücksichtigung finden. Die Entscheidung über Ausmaß und Lokalisierung der Implementierung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes obliegt der Hochschule (...).	Geplant.

Zielvereinbarung 2003 bis 2005	Wissen des Rektors zum Sachstand Ende 2005
Die systematische Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in sämtliche Politikbereiche (Gender-Mainstreaming) ist Ausdruck des von der Landespolitik angestrebten Perspektivenwechsels in der Frauen- und Gleichstellungspolitik. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern wird als ein strukturelles Veränderungsziel für alle Lebensbereiche definiert. Die Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse soll als selbstverständliches Element komplexer politischer Problemlösungen betrachtet werden.	
Der Gender-Mainstreaming-Ansatz in seiner konzeptionellen Orientierung findet bislang in den Hochschulen nicht ausreichend Berücksichtigung (Struktur- und Entwicklungspläne). Das Neue am Gender-Mainstreaming-Ansatz besteht im Perspektivwechsel von der ‚Frauensonderförderung‘ zu einem integrativen Ansatz, der der unterschiedlichen Situation von Frauen und Männern Rechnung trägt und die Leitungsgremien verstärkt in die Pflicht nimmt, Gleichstellung zu thematisieren.	
Konkret impliziert das Verständnis von Gender-Mainstreaming <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Integration einer geschlechtersensiblen Perspektive in die Entscheidungsprozesse,</li> <li>• die Geschlechterperspektive als Querschnittsaufgabe zusätzlich zur bisherigen Gleichstellungspolitik,</li> <li>• die antizipatorische Wirkungsanalyse von Maßnahmen, Programmen und Politiken in geschlechterspezifischer Weise,</li> <li>• die Berücksichtigung von Frauen und Männern gleichermaßen.</li> </ul>	Wird in Berufungspolitik unter Beteiligung der GB versucht.
Die Hochschule legt auf der Basis der bisher erreichten Ergebnisse eine Konzeption zum Gender Mainstreaming vor (Modul des Struktur- und Entwicklungsplans)“.	Nicht erfolgt.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zwei Frauentutorien (mit Dt. Angestelltenakademie),</li> <li>• Mädchen-Technik-Tage,</li> <li>• Gender Module im Studienplan des FB (Soziale Arbeit, Medien, Kultur, SMK).</li> </ul>

Quellen: Die Angaben der linken Spalte sind zitiert aus der Zielvereinbarung zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Fachhochschule Merseburg vom 07.02.2003, Abschnitt 4; die Angaben der rechten Spalte entstammen sämtlich dem Interview mit dem Rektor dieser Hochschule.

Tabelle 8 verdeutlicht, dass Gleichstellung an der Hochschule Merseburg wesentlich als Frauenförderung betrieben wird. Gender Mainstreaming hingegen wird nicht umgesetzt. Die Zielvereinbarung ist wesentlich programmatisch abgefasst. Konkrete Umsetzungsmaßnahmen wurden auch im Interview kaum dargestellt.



## 4.8 Zusammenfassender Vergleich und Fazit

In der hochschulvergleichenden Betrachtung wird Folgendes deutlich:

- **Erstens:** Die Texte der Zielvereinbarungen zur Gleichstellung sind zum Teil sehr abstrakt und programmatisch, zum Teil aber auch ausführlich mit vergleichsweise konkreten Maßnahmen abgefasst. Spiegelt man die für die einzelnen Hochschulen sehr unterschiedlich ausgeführten Zielvereinbarungstexte mit dem Stand der innerhochschulischen Gleichstellung, wie sie von den Hochschulleitungen dargestellt wurde, so fällt auf, dass der Konkretheitsgrad der Zielvereinbarungen wesentlich mit dem der berichteten Umsetzung von Gleichstellung korrespondiert. Dort, wo die Texte nur programmatisch abgefasst sind, scheint nach Aussage der Befragten innerhochschulisch keine weitere Befassung mit und keine Umsetzung von Gender Mainstreaming erfolgt zu sein. Vergleichsweise konkrete Umsetzungsbeispiele, zumeist allerdings in Gestalt von Frauenförderung, gibt es wiederum dort, wo auch die Zielvereinbarungen bereits vergleichsweise konkret abgefasst sind.
- **Zweitens:** Eine Konzeptentwicklung zu Gender Mainstreaming ist laut Aussage der Rektoren bzw. des Vizepräsidenten nur an zwei Hochschulen erfolgt: In der Universität Halle wurde die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Frauenförderplan integriert, in der Hochschule Harz wurden bisherige Frauenförder- und Familienförderungsmaßnahmen zu einem Gender-Mainstreaming-Konzept zusammengefasst. Die Rektoren der übrigen Fachhochschulen verweisen darauf, dass die Umsetzung der Zielvereinbarungen nach einem Jahr durch den Hochschulstrukturprozess konterkariert wurde, der alles überlagert habe. In 2003/04 sei es zeitgleich um die Organisationsstrukturen, die Studienstrukturreformen und die Erfüllung einer 10-Prozent-Sparauflage der Landesregierung ab 2006 gegangen. Dadurch sei die Umsetzung von Gender Mainstreaming „nachrangig“, ein „absolut nebenrangiges Thema“ bzw. „nebensächlich“ geworden. Ein Rektor gibt zu, dass bisher in der Hochschule gar nicht aufgefallen sei, dass in Bezug auf Gender Mainstreaming nichts passiert sei, das Ministerium habe aber auch nicht nachgefragt. Diese Aussagen verdeutlichen, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming als ein Extrathema gesehen wird, das laut den Befragten nur in „Phasen ruhigen Fahrwassers“ verfolgt werden kann. Die in der Gender-Mainstreaming-Strategie angelegte Querschnittsperspektive ist in den Hochschulen auf der Umsetzungsebene der Prozesssteuerung bisher nicht angekommen.
- **Drittens:** Frauenförderung, Gleichstellung und ggf. Gender Mainstreaming werden dann besonders gern umgesetzt, wenn die entsprechenden Maßnahmen aus Sonderprogrammen der Landesregierung oder durch andere Förderer, z.B. den Europäischen Sozialfonds, finanziert werden. Dies gilt etwa für das HWP-geförderte Sonderprogramm „Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt“, dessen Weiterführung alle Fachhochschulen wünschen, für das HWP-geförderte Programm zur „Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“ an beiden Universitäten und für die Dorothea-von-Erxleben-Gastprofessur an der Otto-von-

Guericke-Universität Magdeburg. „Das hat uns jahrelang nicht weh getan“, kommentiert ein Rektor diese Sonderförderung.

- **Viertens:** Die intendierte Umsetzung von Gender Mainstreaming erfolgte in der hier betrachteten Zielvereinbarungsperiode 2003 bis 2005 wesentlich in Form von „traditioneller“ Frauenförderung im wissenschaftlichen Nachwuchs, bei der Besetzung von Professuren und bei der Gewinnung von Studentinnen in naturwissenschaftlich-technischen Fächern. Weitere Umsetzungsfelder von Gender Mainstreaming, wie etwa die Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung, die Gender-Budgetierung, die Integration von Gender Mainstreaming in interne Zielvereinbarungen oder die Integration von Genderkompetenz in die Studienstrukturreform, scheinen für die Befragten bisher keine Rolle zu spielen, werden zum Teil sogar offen abgelehnt. Damit ist festzuhalten: Gender Mainstreaming findet eigentlich kaum statt, obwohl diese neue Gleichstellungsstrategie von allen befragten Hochschulleitungen ausdrücklich begrüßt wird.

## 5. Umsetzung von Gender Mainstreaming an den Hochschulen in der Zielvereinbarungsperiode 2006 bis 2010

Zuvor wurde die Ausgangslage für die laufende Zielvereinbarungsperiode 2006 bis 2010 differenziert nach Hochschulen dargestellt, da sich die Zielvereinbarungstexte und die Umsetzungsmaßnahmen der einzelnen Hochschulen voneinander unterschieden. Für die laufende Vereinbarungsperiode wurde die institutionell differenzierte Abfassung der Zielvereinbarungstexte nicht fortgeschrieben. Stattdessen ist der Zielvereinbarungstext für alle Hochschulen gleichlautend abgefasst und insgesamt knapp gehalten. Er lautet:

„(Hochschule) und Kultusministerium stimmen überein, dass es Ziel der Anstrengungen sein muss, mehr Frauen für eine akademische Laufbahn zu begeistern und zu befähigen und das gesamte Umfeld für Chancengleichheit zu sensibilisieren. Die (Hochschule) beteiligt sich zusammen mit allen Hochschulen des Landes an einem Arbeitsprojekt zur Verbesserung der Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit. Die Hochschule Magdeburg-Stendal (FH) übernimmt dabei eine koordinierende Funktion. Dadurch sollen hochschulspezifische praktische Maßnahmen zur Beförderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern gefunden und deren Umsetzung vorbereitet werden. Die o.g. Maßnahmen sind im Zeitraum bis 2010 zu einer integrierten Nachwuchsförderungspolitik auszugestalten. Die (Hochschule) legt eine Konzeption vor und berichtet (...) insbesondere über Umsetzungsmaßnahmen.“

Vereinbart wird in diesem Abschnitt mit der Gliederungsnummer A6 also eine hochschulübergreifende Koordinierung der Umsetzung von Gender Mainstreaming mit hochschulspezifischen Maßnahmen in den einzelnen Hochschulen. Der Schwerpunkt soll dabei auf der Nachwuchsförderung liegen. In den Interviews wurde jedoch deutlich, dass die hochschulübergreifende Koordinierung bisher nicht besonders Erfolg versprechend ist und dass, von einzelnen Ausnahmen abgesehen, an den einzelnen Hochschulen nicht allzu viele neue Maßnahmen und Aktivitäten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming vorbereitet worden sind bzw. vorbereitet werden sollen.

Die folgende Darstellung der Untersuchungsergebnisse orientiert sich daher an den in der Zielvereinbarung genannten Aspekten, die einzeln hochschulvergleichend erörtert werden. Dabei ist zunächst von Interesse, wie sich die einzelnen Hochschulen das in der Zielvereinbarung erwähnte hochschulübergreifende „Arbeitsprojekt“ vorstellen, was sie davon halten und wie dessen Entwicklungsstand ist (Kapitel 5.1). In einem weiteren Schritt wird skizziert, welche spezifischen Maßnahmen die einzelnen Hochschulen zur Beförderung der Chancengleichheit in der Vereinbarungsperiode umsetzen wollen (Kapitel 5.2) und welche weiteren Ansatzpunkte sie sich dazu perspektivisch vorstellen können (Kapitel 5.3). Hier werden auch benötigte Ressourcen und der Beratungsbedarf der einzelnen Hochschulen erörtert. Sodann wird gefragt, welche Vorstellungen die Hochschulen von der in der Zielvereinbarung genannten Ausgestaltung einer „integrierten Nachwuchsförderungspolitik“ haben (Kapitel 5.4). Den Abschluss bilden eine Diskussion dieser Zielvereinbarung aus Sicht der Hochschulen (Kapitel 5.5) und ein die Untersuchungsergebnisse kommentierendes Fazit (Kapitel 5.6).

## 5.1 Stand und Perspektiven des hochschulübergreifenden „Arbeitsprojekts“ zur Verbesserung der Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit

Die wohl größte Veränderung gegenüber der vorausgegangenen Zielvereinbarungsperiode besteht darin, dass nunmehr in der Zielvereinbarung ein hochschulübergreifendes Vorgehen der Hochschulen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming festgelegt ist. Dafür wird der Hochschule Magdeburg-Stendal eine herausragende Rolle zugeschrieben, nämlich die der Koordination eines hochschulübergreifenden Arbeitsprojekts. Die folgende Darstellung nimmt in den Blick, wie der Stand dieser Koordinierung zum Zeitpunkt der Interviews (Juli bis November 2006) war und wie sich die einzelnen Hochschulen dazu positionieren.

Zum Zeitpunkt der Interviews war seitens der Hochschule Magdeburg-Stendal keine hochschulübergreifende Koordinierung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming an den einzelnen Hochschulen erfolgt. Der Rektor steht dazu, die seiner Hochschule vom Ministerium zugedachte „Aufgabe übernommen“ zu haben, wobei ein anderer Rektor mutmaßt: „Wahrscheinlich ist die Hochschule dazu gekommen wie die Jungfrau zum Kind.“ Von Seiten der Hochschule Magdeburg-Stendal sei die Konzeption des Arbeitsprojekts laut Rektor offen; angedacht gewesen sei eine Koordinierung und Moderation zwischen den einzelnen Hochschulen. Der Rektor beschrieb diese angestrebte Koordinierung im Interview als eine „schwierige Aufgabe, da beide vorgesehenen Personen weggebrochen sind“: die eine Professorin hätte eine andere öffentliche Aufgabe übernommen, die andere Professorin stünde aus privaten Gründen nicht mehr zur Verfügung. Zum Zeitpunkt des Interviews (August 2006) war geplant, eine neu an die Hochschule berufene Professorin mit der Koordinierungsaufgabe zu betrauen. „Meine beiden Anläufe sind personell gescheitert; (...) jetzt habe ich neu die Initiative ergriffen, und das wird jetzt auch laufen, ist keine Frage.“ Bis zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Berichts (März 2007) scheint keine hochschulübergreifende Initiative seitens der Hochschule Magdeburg-Stendal erfolgt zu sein. Es ist offen, ob auch der vom Rektor im Interview geschilderte Plan zu einem neuerlichen Anlauf hochschulintern nicht erfolgt ist oder ob er nicht erfolgreich war.

Während die Hochschule Magdeburg-Stendal die übernommene Aufgabe aufgrund von nachvollziehbaren personellen Engpässen wohl eher nicht ausführen kann, warten alle anderen Hochschulen geduldig darauf, dass aus dieser Hochschule der Anstoß zum hochschulübergreifenden Arbeitsprojekt kommt: „Warten wir, was da kommt“ bzw. „was sich andere vorstellen, was da noch kommen müsste“. Einige Fachhochschulen haben die Vorstellung, dass fertige Konzepte geliefert werden und ein Diskussionsprozess auf den Weg gebracht wird, an dessen Ende „wohl irgendwann ein Konzeptpapier“ stehen würde, dass dann auch auf Hochschulleitungsebene zu verhandeln sei. Die Erarbeitung des Konzeptpapiers solle durch die Gleichstellungsbeauftragten erfolgen. Dabei erwarten die Hochschulleitungen: „Magdeburg-Stendal soll Impulse setzen“, „sammeln, was vorliegt“, „ein paar Vorgaben machen“ – und alle sind „gespannt, wie sie sich dann einbringen“ können.

Vor allem von Seiten der beiden Universitäten werden die Möglichkeiten der hochschulübergreifenden Koordinierung unter Federführung einer Hochschule skeptisch gesehen und kritische Fragen gestellt: Was solle das Arbeitsprojekt beinhalten? Warum sei die Hochschule Magdeburg-Stendal mit der Koordinierung betraut? „Was qualifiziert die Hochschule Magdeburg-Stendal dazu? Was hat die Hochschule zu bieten?“ Was sei geplant? Welche Kosten

entstünden? Die Universitäten und die Burg Giebichenstein erwarten von der Koordinierung „nicht viel“, weil jede Hochschule eine Einheit sei, mit je spezifischen Anliegen. Der Rektor der Burg Giebichenstein drückt das so aus: „Eine Kunst- und Designhochschule ist anders“, man solle nicht alles „über einen Kamm scheren“. Auch seine beiden Universitätskollegen finden hochschulübergreifende Ansätze zwar attraktiv, „weil sie der Bedeutung gerecht werden“, aber die Praxis zeige: „Das wird meistens nichts.“ Es handle sich dabei um „zögerliche Prozesse“, bei denen schließlich das „Thema (...) auf der Strecke“ bleibe. Die drei Rektoren sind sich einig, dass eigentlich jede Hochschule für sich gefordert sei: „Wir machen ja was, das ist uns viel wichtiger.“ Zugleich stellen sie den Mehrwert einer hochschulübergreifenden Koordinierung auch insofern in Frage, als sie Zweifel zum Ausdruck bringen, inwiefern untereinander über *best-practice* zu lernen sei. Wenn allerdings an einer hochschulübergreifenden Koordinierung festgehalten werden soll, so sehen einige Hochschulen diese eher unter der Federführung des Ministeriums oder des HoF als bei der Hochschule Magdeburg-Stendal, wobei ein Rektor deutlich macht, dass ihm an der Moderation eines Prozesses der Hochschulen untereinander gelegen sei, nicht an einem ministeriellen Konzept.

## **5.2 Laufende hochschulspezifische Maßnahmen zur Beförderung der Chancengleichheit**

Die Zielvereinbarung 2006 bis 2010 gibt neben dem hochschulübergreifenden Arbeitsprojekt vor, dass hochschulspezifische praktische Maßnahmen zur Beförderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern gefunden und deren Umsetzung vorbereitet werden soll. Die Interviews zeigen, dass alle Hochschulen nach wie vor Aktivitäten zur Gleichstellung der Geschlechter auf ihrer Agenda haben, aber mit unterschiedlicher Intensität. Erkennbare Tendenzen aus der vorangegangenen Zielvereinbarungsperiode werden fortgeschrieben. Die Umsetzung von Gleichstellung ist an den Hochschulen in der Regel als Fortsetzung des Bestehenden angedacht, d.h. vor allem als Weiterführung der Frauen- und Familienförderung. Dort, wo in der Zielvereinbarungsperiode 2003 bis 2005 wenig nachweisbar ist, scheint sich auch weiterhin nichts zu entwickeln. An der Universität Halle, wo Frauenförderung und Gender Mainstreaming als Doppelstruktur etabliert sind, ist eine Intensivierung der Anstrengungen geplant; die Universität Magdeburg und die Burg Giebichenstein haben laut ihren Rektoren einige gänzlich neue Maßnahmen auf den Weg gebracht (vgl. Tabelle 9).

**Tabelle 9: Laufende hochschulspezifische Maßnahmen zur Beförderung der Chancengleichheit**

Hochschule	Laufende Maßnahmen
<b>Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg</b>	Schwerpunkte: <sup>8</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realisierung geschlechtersensitiver Analysen und Wirkungsfolgeabschätzungen als Grundlage für qualitäts- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen,</li> <li>• Berücksichtigung genderbezogener Aspekte bei Maßnahmen zur Struktur- und Personalentwicklung,</li> <li>• Fortsetzung der Förderung von Frauen in allen Wissenschaftsdisziplinen mit den Schwerpunkten der Erhöhung ihres Anteils in unterrepräsentierten Bereichen sowie der weiterführenden Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Stellen, durch Stipendien und adäquate Qualifikationsbedingungen,</li> <li>• Gestaltung von Rahmenbedingungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft sowie Beruf und Familie ermöglichen,</li> <li>• Unterstützung von Frauen- und Geschlechterforschung,</li> <li>• Aufnahme des Grundsatzes der Geschlechtergerechtigkeit in Modelle der Mittelverteilung.</li> </ul>
<b>Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zertifizierung „Familienfreundliche Hochschule“ (Audit der Hertie-Stiftung, 2006 initiiert),</li> <li>• Selbstverpflichtung zu mind. 30 Prozent Neuberufungen von Frauen (im Rahmen der Exzellenzinitiative),</li> <li>• Einrichtung eines Masterstudiengangs zur Frauen- und Geschlechterforschung (Bündelung der Ressourcen vor allem in den Geisteswissenschaften),</li> <li>• Studierbarkeit, Studienfreundlichkeit für Frauen, Mütter und Väter in Prüfungsordnungen und im Prüfungsablauf.</li> </ul>
<b>Burg Giebichenstein Hochschule für Kunst und Design Halle</b>	Fortsetzung des Bestehenden: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Projekt „Frauen macht Unternehmen“ zur Förderung der Existenzgründungen von Frauen (Leiterin: Frau Dr. Lanfermann, 2006 ins Leben gerufen, Förderung aus dem EU-Sozialfonds und vom Land, angesiedelt beim Landesfrauenrat),</li> <li>• Netzwerkbildung bei Ausstellungen,</li> <li>• Graduiertenförderung,</li> <li>• Englischunterricht kostenfrei für Mitarbeiterinnen aus der Verwaltung (Erwerb von Sprachkompetenz); angedacht ist, das Projekt auch auf akademisches Personal auszudehnen,</li> <li>• auf Initiative des Studentenrats Einrichtung eines Kindergartens mit Zeiten, wo normale Kindergärten nicht geöffnet haben, Preis: 1 €/Stunde (dafür evtl. Fördermittel des Sozialministeriums, aus Benefiz-Veranstaltungen etc. einwerben).</li> </ul>
<b>Hochschule Anhalt (FH)</b>	Fortsetzung des Bestehenden.

<sup>8</sup> Diese Schwerpunkte sind übernommen aus dem Vorschlag der Kommission für Gleichstellungsfragen an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg zur „Zielvereinbarung zwischen dem Kultusministerium und der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg“ für die Vereinbarungsperiode 2006-2010, das der Projektbearbeiterin freundlicherweise von den Gleichstellungsbeauftragten der Universität anlässlich des Interviews überlassen wurde und hier mit ihrer Zustimmung aufgenommen wird.

Hochschule	Laufende Maßnahmen
Hochschule Harz (FH)	Fortsetzung des Bestehenden; keine neuen Projekte angedacht, denn das Vorhandene ist die „Grenze dessen, was die Hochschule“ kann.
Hochschule Magdeburg-Stendal (FH)	Fortsetzung des Bestehenden.
Hochschule Merseburg (FH)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsetzung des Bestehenden,</li> <li>• Projekt „Campus-Kids“ auf Initiative einzelner Fachbereichsmitglieder (= Kindertagesstätte),</li> <li>• Ab 2007 werden hochschulintern ZV mit Fachbereichen abgeschlossen, in denen GM auch vorkommen soll und ggf. auch mit Mitteln von R unterstützt würden. Zu GM fällt den Fachbereichen nichts ein,</li> <li>• Der vorhandene Frauenförderplan könnte perspektivisch Teil einer GM-Konzeption sein.</li> </ul>

Quelle: Angaben der Hochschulleitungen gemäß eigener Erhebung

Für die Universität Magdeburg ist hier auf das eingeleitete Zertifizierungsverfahren zur „Familienfreundlichen Hochschule“, auf die Selbstverpflichtung zur Steigerung des Frauenanteils an den Neuberufungen auf mindestens 30 Prozent, auf die Einrichtung eines interdisziplinären Masterstudiengangs zur Frauen- und Geschlechterforschung und auf Maßnahmen zur Erhöhung der Studierbarkeit und Studienfreundlichkeit für Frauen, Mütter und Väter in Prüfungsordnungen und im Prüfungsablauf hinzuweisen. Die Burg Giebichenstein habe u.a. das Projekt „Frauen macht Unternehmen“ zur Förderung der Existenzgründungen ihrer Absolventinnen ins Leben gerufen. Zudem böte die Hochschule kostenfreie Englischkurse für Mitarbeiterinnen aus der Verwaltung an, die evtl. auch auf das akademische Personal ausgedehnt werden sollen, und richte auf Initiative des Studentenrats einen Kindergarten ein, in dem Kinder kostengünstig zu Zeiten betreut würden, zu denen normale Kindergärten nicht geöffnet hätten, so der Rektor.

### 5.3 Ansatzpunkte, benötigte Ressourcen und Beratungsbedarf

Ein Fragenblock in den Interviews beschäftigte sich mit möglichen Ansatzpunkten für zukünftige hochschulspezifische Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und dem Unterstützungsbedarf der Hochschulen in Gestalt von benötigten Ressourcen und evtl. gewünschter Beratung. Dabei handelt es sich um erste Ideen, nicht um konkret geplante Vorhaben (vgl. Tabelle 10).

**Tabelle 10: Ansatzpunkte für zukünftige hochschulspezifische Maßnahmen zur Beförderung der Chancengleichheit**

	<b>Ansatzpunkte</b>	<b>Benötigte Ressourcen</b>	<b>Beratungsbedarf</b>
<b>Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forschungsprojekt zur 3-R-Methode in Anwendung auf die MLU</li> </ul> <p>Seitens der GBs werden noch genannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• evtl. Profilbildung zu Frauen- und Geschlechterforschung (über Teildominationen von Professuren),</li> <li>• Qualitätsmanagement zu GM,</li> <li>• Intensivere Kommunikation im Land, z.B. zu Genderkompetenz in der Modularisierung.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanzierung und Person für das Forschungsprojekt,</li> <li>• evtl. Exzellenzmittel des Landes für Profilbildung zur Frauen- und Geschlechterforschung nutzen?,</li> <li>• Best-Practice-Beispiele für Genderaspekte in den Fächern und zur Akkreditierung,</li> <li>• Fortbildung der GBs zu Modularisierung.</li> </ul>	
<b>Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doktorandenausbildung beibehalten (als Kompensation für fehlende freie Stellen),</li> <li>• Personalplanung/-entwicklung, Weiterbildung</li> <li>• Möglich, aber nicht angedacht ist: Ausloben eines „Preises für die wirkungsvollste Akteurin im Bereich der Gleichstellung“.</li> </ul>	<p>Benötigte Ressourcen: Geld, z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonds, um Frauenkarrieren zu fördern,</li> <li>• Fonds, um die Kinderbetreuung zu verbessern,</li> <li>• Fonds für Doktorandenförderung.</li> </ul> <p>Evtl. aus Bordmitteln stemmbar</p>	<p>Bezüglich des Kompetenzerwerbs bedarf es keiner gezielten Beratung, da es zu dem Thema genug gibt, z.B. Tagungen, Konferenzen, auch HRK und Wissenschaftsrat machen etwas dazu.</p> <p>Umsetzungsbegleitung durch HoF vorstellbar.</p>
<b>Burg Giebichenstein Hochschule für Kunst und Design Halle</b>	Aufbau von Alumni-Programmen.	(Finanzielle) Unterstützung bei den angeschobenen Projekten.	
<b>Hochschule Anhalt (FH)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotionsstellen für Frauen</li> <li>• Module Genderkompetenz wären denkbar in Masterstudiengängen, aber man müsste Leute einkaufen, da Hochschule „da keine kompetenten Leute hat“.</li> <li>• Fortbildung/zwei Möglichkeiten: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gruppenspezifisch,</li> <li>- gesellschaftlich bildend im größeren Kontext, etwa in Rhetorik-Ausbildung/Kommunikation.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vernünftige Anreizprogramme/ -modelle der Landesregierung,</li> <li>• „Kompetente Leute“, d.h. qualifizierte Dozierende für die Vermittlung von Genderkompetenz.</li> </ul>	<p>Kompetenz abfragen können.</p> <p>Expertise.</p>



	<b>Ansatzpunkte</b>	<b>Benötigte Ressourcen</b>	<b>Beratungsbedarf</b>
<b>Hochschule Harz (FH)</b>	Fortbildung: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vortragsreihe/Diskussionsreihe mit Kollegium,</li> <li>• Workshop-Wochenende mit FB-Leitungen und Hochschulleitung.</li> </ul>	HWP-gesteuerte Projekte über Landesmittel weiter, z.B. Programm zur Erhöhung der Berufungsfähigkeit.	Wiss. Know-How „von außen“.
<b>Hochschule Magdeburg-Stendal (FH)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anknüpfen an Projektergebnisse „Familienfreundliche Hochschule“ (Leitung: Frau Prof. Dr. Chr. Dienel),</li> <li>• GM evtl. im Leitbild verankern,</li> <li>• GM als Bestandteil der PE: Information, Fort- und Weiterbildung, Qualifizierung für verschiedene Zielgruppen, z.B. Gleichstellungscoaching.</li> </ul>	Personelle Ressourcen: Fachkraft für ca. zwei Jahre („jemand in der Hochschule, der hauptamtlich konzeptionell“ diese Themen bearbeiten würde).	Evtl. Kooperation mit HoF.
<b>Hochschule Merseburg (FH)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstellbar zwischen Hochschulleitung und FBs ist Initiative zur Stärkung der Familienfreundlichkeit,</li> <li>• Evtl. Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation in die BA-/MA-Studiengänge integrieren,</li> <li>• Hochschultag zu Gender (Mainstreaming) 2008,</li> <li>• Evtl. AS mit Thema GM befassen,</li> <li>• Evtl. GM in Leitbild integrieren.</li> </ul>		Anregungen von anderen (GB, HoF, Fachbereiche) und Unterstützung beim Selbermachen, keine Vorgaben „von außen“/kein Konzept „von oben“: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Best-Practice-Beispiele, z.B. durch Auswertung dieser Untersuchung; konkrete Fallbeispiele,</li> <li>• Ideen für GM in der Forschung,</li> <li>• Ideen für GM in internen ZV,</li> <li>• Ideen für Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden in naturwiss.-technischen Fächern.</li> </ul>

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle 10 zeigt, dass sich die Hochschulen eine Reihe von weiteren Ansatzpunkten zur Beförderung der Chancengleichheit vorstellen können, die sowohl Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung als auch zur Familienfreundlichkeit umfassen. Die vergleichende Betrachtung zeigt, dass hier keine für alle Hochschulen gemeinsamen Anknüpfungspunkte deutlich werden, wohl aber Schnittmengen erkennbar sind. Handlungsansätze werden etwa gesehen in den Bereichen der

- Personalentwicklung (z.B. Fortbildung bzw. Coaching zu Gleichstellungsfragen für hochschulische Führungskräfte, zum Teil einschließlich Hochschulleitungen),
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (z.B. Promotionsstellen für Frauen, Graduiertenförderung auch in Form von Stipendien),
- Entwicklung von Studienangeboten zur Genderkompetenz im Rahmen der BA-/MA-Studiengänge,

- Verankerung von Gender Mainstreaming im hochschulischen Leitbild,
- Verankerung von Gender Mainstreaming in hochschulinternen Zielvereinbarungen.

In den Interviews wurde aber auch deutlich, dass die Hochschulen zur Umsetzung dieser Handlungsansätze zum Teil weitere Ressourcen benötigen. Neben gewünschten finanziellen Ressourcen, etwa in Form von Fonds bzw. Anreizprogrammen seitens der Landesregierung, spielt für die weitere Umsetzung auch die Frage nach kompetenten Fachkräften eine bedeutende Rolle, z.B. in Form von wissenschaftlicher Mitarbeit auf Zeit oder auch in Form qualifizierter Dozierender für genderkompetente Lehre. Darüber hinaus werden zum Teil *Best-Practice*-Beispiele zum Lernen und Weiterentwickeln und gezielte Fort- und Weiterbildungsangebote, z.B. für Fachbereichs- und Hochschulleitungen und für Verwaltungen, gewünscht.

Bezüglich des artikulierten Beratungsbedarfs sind hochschultypspezifische Unterschiede feststellbar: Die Rektoren der beiden Universitäten und die Kunsthochschule artikulieren keinen externen Beratungsbedarf, wobei sich die Universität Magdeburg eine Umsetzungsbegleitung durch das HoF vorstellen kann. Die Hochschulleitungen der Fachhochschulen können sich zu einzelnen Fragen hingegen eine Beratung „von außen“ vorstellen.

Für die Entwicklung weiterer Perspektiven der Umsetzung von Gender Mainstreaming begrüßen alle Hochschulleitungen die Durchführung eines hochschulübergreifenden Workshops unter der Federführung des Kultusministeriums. Aus Sicht der Hochschulen sollte im Rahmen dieses bereits länger angedachten Workshops Folgendes realisiert werden:

- Rückmeldung vom Kultusministerium zu den Umsetzungsberichten 2003-2005 bezüglich Gender Mainstreaming,
- Auswertung der Evaluationsergebnisse vorstellen,
- Klärung, wer von wem was lernen könnte,
- Klärung, ob hochschulübergreifende Kooperationen zu Gender Mainstreaming möglich sind,
- Entwicklung von Ideen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming,
- Evtl. Verständigung über Ergänzungszielvereinbarungen bezüglich der Umsetzung von Gender-Mainstreaming.

#### **5.4 Vorstellungen zur Ausgestaltung „einer integrierten Nachwuchsförderungspolitik“**

Die Zielvereinbarung 2006 bis 2010 enthält auch einen Passus zur „integrierten Nachwuchsförderungspolitik“, die von den Hochschulen bis 2010 zu entwickeln ist. Was darunter verstanden werden soll, ist den meisten Hochschulen nicht klar; ein Rektor sagt: „Das ist nicht unsere Begrifflichkeit.“ Von Seiten der Universitäten wird der Begriff gefüllt mit Chancengerechtigkeit, Familiengerechtigkeit und Generationengerechtigkeit als Kriterien für die Nachwuchsförderung neben Leistung usw. Konkrete Vorstellungen zur Ausgestaltung der integrierten Nachwuchsförderungspolitik wurden in den Interviews nicht artikuliert.

Die Fachhochschulen zeigen zudem ein generelles Unverständnis gegenüber diesem Passus, da Nachwuchsförderung eigentlich nicht ihr Thema sei und nicht zuletzt wegen der Personalstruktur an den Fachhochschulen auch schwer sei. Sie fühlen sich von dieser Textpassage nicht angesprochen, diese richte sich nur an die Universitäten.

## **5.5 Einschätzungen der Hochschulen zu Abschnitt A6 „Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft“ der laufenden Zielvereinbarung**

Zwischen den Interviewten gehen die Meinungen zum Abschnitt A6 „Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft“ in der laufenden Zielvereinbarung weit auseinander:

- Einige Befragte verweisen darauf, mehr und konkretere Maßnahmen durchzuführen, als in der Zielvereinbarung stünde, und möchten dies auch schriftlich fixiert wissen, etwa in Ergänzungszielvereinbarungen oder im Rahmen der ohnehin fälligen Überprüfung der Zielvereinbarungen 2008. Die vorliegende Zielvereinbarung sei nicht im Dialog mit den Hochschulen zustande gekommen, deren Vorschläge hätten keine Berücksichtigung gefunden: „Da muss jetzt im Laufe der Zielvereinbarungsperiode ‘was passieren.“
- Weitere Befragte kritisieren die Abstraktheit der Zielvereinbarungen, sie seien „sehr schwammig“, es handele sich dabei um „lauter Worthülsen“, die bei den Geisteswissenschaften abgeschrieben und „schwer abrechenbar“ seien. Zielvereinbarungen müssten konkret gefasst werden und mit Zahlen untersetzt sein. In den Zielvereinbarungen sei keine Struktur erkennbar, die Frage der Umsetzung bzw. Umsetzbarkeit bliebe offen. Sie wünschen sich klarere Formulierungen und Vereinbarungen.
- Andere Befragte vertreten die Auffassung, dass „Zielvereinbarungen relativ knapp gehalten werden“ sollten, man sollte „keine Sprechblasen ‘reingeben“ und die Zielvereinbarungen „in der Hochschule mit Leben füllen“. Ihre Abfassung sei eine „Stilfrage“. Und da manches im Vorfeld nicht festschreibbar sei, sich entwickle und sich ergäbe, sei die Knappheit von Vorteil. Der Zielvereinbarungstext sei also völlig ausreichend.

Mehrere Befragte kritisieren, dass sie vom Kultusministerium keine Rückmeldungen zu den bisherigen Umsetzungsberichten erhalten hätten. Der hochschulpolitische Paradigmenwechsel von der Erlass- zur Kommunikationskultur sei im Ministerium noch nicht angekommen; die Erstellung der Zielvereinbarungen gestalte sich nicht als Dialog zwischen den Beteiligten.

## **5.6 Zusammenfassendes Fazit**

Die Interviews verdeutlichen, dass in der laufenden Zielvereinbarungsperiode keine wesentlichen Fortschritte in Bezug auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming an den sachsenanhaltinischen Hochschulen zu erwarten sind.

- Erstens: Das vereinbarte hochschulübergreifende Arbeitsprojekt und dessen Koordination seitens der Hochschule Magdeburg-Stendal (FH) hat bisher keine Umsetzung erfahren. Die Hochschule Magdeburg-Stendal (FH) ist angesichts personeller Engpässe nicht in der Lage, die übernommene Aufgabe auszuführen, die anderen Hochschulen warten geduldig darauf, dass die Hochschule initiativ wird.
- Zweitens: Von einzelnen Ausnahmen abgesehen ist an den Hochschulen im laufenden Vereinbarungszeitraum keine Intensivierung der Maßnahmen zur Frauenförderung oder gar zur Umsetzung von Gender Mainstreaming geplant.
- Drittens: Die Hochschulleitungen sehen zwar auf Nachfrage einzelne Ansatzpunkte für die Umsetzung von Gender-Mainstreaming. Sie verdeutlichen aber zugleich, dass sie diese ohne Ressourcen (Geld, Personal, Zeit, Kompetenz) und ggf. Beratung kaum konkretisieren werden.
- Viertens: Was in Bezug auf Gender Mainstreaming unter einer „integrierten Nachwuchsförderungspolitik“ verstanden werden soll, ist den Befragten zumeist unklar. Die Vertreter der Fachhochschulen weisen zudem darauf hin, dass Nachwuchsförderung nicht zu ihren hochschulischen Aufgaben gehört.
- Fünftens: Bei der Mehrzahl der Befragten zeigt sich eine Unzufriedenheit mit der Knappheit und Abstraktheit der Zielvereinbarung zu Gender-Mainstreaming. Die meisten wünschen sich konkretere Vereinbarungen, sei es, dass die Vorschläge aus der jeweiligen Hochschule aufgegriffen werden, sei es, dass durch den Vereinbarungsprozess konkrete Vorschläge erwartet werden.
- Die genannten Punkte machen deutlich, dass die Zielvereinbarung 2006 bis 2010 zur „Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft“ aus Sicht der Hochschulen überprüfungs- und modifikationsbedürftig ist.

Damit ist die Situation beschrieben und die Basis benannt, um im nächsten Schritt konkrete Handlungsempfehlungen zu formulieren.

## 6. Empfehlungen für die weitere Umsetzung von Gender Mainstreaming an den Hochschulen Sachsen-Anhalts

Zielsetzungen der mit diesem Bericht dokumentierten Untersuchung waren die

- (Zwischen-)Bilanz zur Einlösung der eingegangenen Verpflichtungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming aus den Zielvereinbarungen 2003 bis 2005 und 2006 bis 2010,
- Identifikation von konkreten und praktikablen Anknüpfungspunkten für die Umsetzung von Gender Mainstreaming an den Hochschulen des Landes,
- Entwicklung von Perspektiven für die Umsetzung von Gender Mainstreaming (Handlungsempfehlungen).

Mit diesen Zielsetzungen wurden leitfadengestützte Einzelinterviews mit den Rektoren bzw. dem Präsidenten (vertreten durch den Vizepräsidenten) der sachsen-anhaltinischen Hochschulen durchgeführt, in denen der Informationsstand, das Meinungsbild und das Wissen zu Gleichstellung und Gender Mainstreaming in der jeweiligen Hochschule erhoben wurde, der Stand und die Planungen zur Umsetzung der gleichstellungsbezogenen Zielvereinbarungen 2003 bis 2005 und 2006 bis 2010 in Leitungs- und Verwaltungsaktivitäten abgefragt sowie Möglichkeiten, (benötigte) Ressourcen und der Beratungsbedarf für die weitere Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Blick genommen wurden.

Die Ergebnisse zeigen, dass das Wissen der Befragten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming kaum ausgeprägt ist: Das Gender-Mainstreaming-Wissen der Befragten ist vor allem begrifflich-theoretisch, während Gender Mainstreaming in ihrem praktischen Führungshandeln keine oder allenfalls eine sehr marginale Rolle zu spielen scheint. Die befragten Führungskräfte setzen im gleichstellungsbezogenen Handeln Gender Mainstreaming weitgehend mit der etablierten Frauenförderung gleich und delegieren diese an die Fachbereiche und die Verwaltungen, vor allem aber an die Gleichstellungsbeauftragten. Dies wird im Einzelnen in der Evaluation der Zielvereinbarung 2003 bis 2005 deutlich, aber auch in der Evaluation der laufenden Zielvereinbarung.

Die Ergebnisse der Untersuchung stellen die Grundlage für die folgenden Handlungsempfehlungen zur weiteren Implementation von Gender Mainstreaming an den Hochschulen Sachsen-Anhalts dar:

- Die **Hochschulleitungen**, aber auch die Führungskräfte der mittleren Ebene in Wissenschaft und Verwaltung (z.B. Dekaninnen und Dekane, Dezernentinnen und Dezernenten), sind zentrale Akteure im Implementationsprozess von Gender-Mainstreaming. Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass die Hochschulleitungen insbesondere praxisbezogenes Umsetzungswissen zu Möglichkeiten und Ansatzpunkten von Gender Mainstreaming benötigen und zumeist auch wünschen. Daher empfiehlt es sich, für diese Führungskräfte entsprechende **Weiterbildungen** anzubieten, die der Rollenklärung und -analyse im Gender-Mainstreaming-Prozess dienen und umsetzungsbezogene Fortbildungen zu kon-

kreten Handlungsansätzen ermöglichen, z.B. zur Integration von Gender Mainstreaming in die Hochschulentwicklungsplanung, Budgetierung, interne Zielvereinbarungen, Personalentwicklung, Forschung, Reform und Evaluation von Studium und Lehre bezüglich Genderkompetenz. Diese Weiterbildungen sind zentral und dezentral anzubieten.

- Die **Gleichstellungsbeauftragten** sind wichtige Akteurinnen in der Initiierung und Begleitung von Gender-Mainstreaming-Prozessen in den einzelnen Hochschulen. Daher empfiehlt es sich, für die Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen Sachsen-Anhalts **Weiterbildungen** anzubieten, die der Rollenklärung und -analyse der Gleichstellungsbeauftragten im Gender-Mainstreaming-Prozess dienen und umsetzungsbezogene Fortbildungen zu konkreten Projekten ermöglichen, z.B. Reform und Evaluation von Studium und Lehre bezüglich Genderkompetenz, Integration von Gender Mainstreaming in die Hochschulentwicklungsplanung und interne Zielvereinbarungen.
- Der weitere Implementationsprozess von Gender Mainstreaming an den Hochschulen Sachsen-Anhalts sollte kontinuierlich wissenschaftlich begleitet und evaluiert werden (Selbst- und Fremdevaluation). Diese **wissenschaftliche Begleitung und Evaluation** wird von einigen Hochschulen ausdrücklich gewünscht, ebenso eine gemeinsame Auswertung der Evaluationsergebnisse. Zur wissenschaftlichen Begleitung gehört auch eine systematische Auswertung des Forschungs- und Diskussionsstands zur Implementation von Gender Mainstreaming an Hochschulen mit der Bereitstellung von *Best-Practice*-Beispielen, die sachgerechte Aufbereitung geschlechterdifferenzierender Datenerhebungen und -analysen zu den einzelnen Hochschulen sowie die Entwicklung von Fort- und Weiterbildungsangeboten für verschiedene hochschulische Zielgruppen. Zudem sollten die Hochschulen zu einer entsprechenden Selbstevaluation befähigt werden.
- Künftige Zielvereinbarungen sollten **konkrete Ziele und Zeiträume für die Implementation von Gender Mainstreaming** benennen, im Dialog mit den Hochschulen abgefasst und hinsichtlich ihrer Umsetzung regelmäßig überprüft werden. Hierzu gehört auch eine Rückmeldung zum Stand des Erreichten an die Hochschulen. Im Hinblick auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming wird eine Wiederholung der Evaluation der Zielvereinbarung in regelmäßigen Abständen empfohlen, z.B. alle zwei Jahre.
- Für die laufende Zielvereinbarungsperiode empfiehlt es sich, mit den Hochschulen in einen Dialog über evtl. **Ergänzungszielvereinbarungen zur Gleichstellung** einzutreten: Die vorliegende Auswertung der Interviews mit den Hochschulleitungen zeigt, dass zentrale Bestandteile der laufenden Zielvereinbarung (hochschulübergreifende Koordination eines Arbeitsprojekts zur Umsetzung von Gender Mainstreaming aus personellen Gründen, integrierte Nachwuchsförderungspolitik) für schwer umsetzbar gehalten werden. Da ein hochschulübergreifendes Arbeitsprojekt zu Gender Mainstreaming sehr sinnvoll sein könnte, wäre zu prüfen, inwiefern es in einem zweiten Anlauf auf eine breitere Basis gestellt und beispielsweise in die Obhut der Landesrektorenkonferenz gelegt werden sollte, die auf die Ressourcen aller sachsen-anhaltinischen Hochschulen zurückgreifen könnte.

- Zur Entwicklung und Vereinbarung der nächsten Handlungsschritte, evtl. auch zur Vorbereitung von Ergänzungszielvereinbarungen zu Gender Mainstreaming, wird die Durchführung eines **Workshops unter Federführung des Kultusministeriums** und unter Beteiligung des HoF empfohlen. Im Rahmen dieses Workshops, der möglichst noch in der ersten Jahreshälfte 2007 stattfinden sollte, sollten die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung vorgestellt und diskutiert sowie konkrete Umsetzungsvorschläge für die weitere Implementation von Gender Mainstreaming an den Hochschulen Sachsen-Anhalts erarbeitet werden. Um daraus weitere konkrete Handlungsperspektiven entwickeln zu können, wird empfohlen, die Ergebnisse des Workshops wissenschaftlich auszuwerten.





## Teil II

# Dokumentation des Workshops „Gender Mainstreaming und Chancengleichheit an den Hochschulen Sachsen-Anhalts: Gegenwart und Zukunft“

### 1. Programm

Datum: 10. Juli 2007

Zeit: 10.00 – 17.00 Uhr

10.00 Uhr – 10.15 Uhr	Begrüßung und Eröffnung durch den Staatssekretär des Kultusministeriums Dr. Valentin Gramlich
10.15 Uhr – 11.00 Uhr	Dr. Heike Kahlert (Universität Rostock) „Evaluation der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Rahmen der Zielvereinbarungen an den Hochschulen Sachsen-Anhalts“, Ergebnisse der Interviews mit den Rektoren der Hochschulen Sachsen-Anhalts
11.00 Uhr – 13.00 Uhr	Podiumsgespräch mit den Rektoren der Hochschulen „Gender-Mainstreaming: Einschätzung der Gegenwart und Ideen für die Zukunft“
13.00 Uhr – 13.30 Uhr	Mittagspause
13.30 Uhr – 14.30 Uhr	Prof. Dr. Hildegard Macha (Universität Augsburg) „Gender Mainstreaming als Strategie der Organisationsentwicklung und Personalentwicklung an Hochschulen – Konzept und Umsetzung“ (Vortrag und Diskussion)
14.30 Uhr – 15.30 Uhr	Dr. Edit Kirsch-Auwärter (Universität Göttingen) „Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung“ (Vortrag und Diskussion)
15.30 Uhr – 15.45 Uhr	Pause
15.45 Uhr – 17.00 Uhr	Podiumsdiskussion mit Vertretern der Hochschulen „Wie geht es weiter?“ Impulsreferat: Dr. Anke Burkhardt (HoF Wittenberg) zum Impulspapier zur Entwicklung von Gender-Mainstreaming-Konzepten an Hochschulen in Sachsen-Anhalt

**Tagesmoderation: Dr. Winfried Bettecken, MDR**

## 2. Grußwort des Kultusministeriums Sachsen-Anhalt

Sehr geehrte Damen und Herren, ich möchte Sie herzlich zum Workshop „Gender Mainstreaming und Chancengleichheit an den Hochschulen Sachsen-Anhalts: Gegenwart und Zukunft“ begrüßen. Der Workshop ist eine gemeinsame Veranstaltung des Kultusministeriums mit den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und der Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.

Eines der zentralen Ziele, die sich EU sowie Bundes- und Landesregierung gesetzt haben, ist es, mehr Frauen an die Spitze von Wissenschaft und Forschung zu bringen. Chancengleichheit sollte als durchgängiges Leitprinzip in der Bildungs- und Forschungspolitik umgesetzt werden. Gender Mainstreaming wird dabei als Grundlage der gesamten Politik verstanden und zur Aufgabe aller Verantwortlichen in Wissenschaft und Forschung gemacht.

Diese Problematik aufgreifend startete auch der Wissenschaftsrat eine Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Die großen deutschen Wissenschaftsorganisationen haben sich darauf verständigt, in den kommenden fünf Jahren den Anteil von Frauen an Spitzenpositionen in der Wissenschaft deutlich anzuheben. Sachsen-Anhalt nimmt in Deutschland bei der Umsetzung der europäischen Gleichstellungspolitik eine beachtenswerte Stellung ein. Das bezeugen vor allem

- eines der bundesweit ersten Gender-Mainstreaming-Konzepte in der Verwaltung, das im Jahre 2000 mit dem „Programm zur systematischen Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in sämtliche Politikbereiche“ und einem Kabinettsbeschluss zur Umsetzung von Gender Mainstreaming von der Landesregierung eingeleitet wurde und
- die Gründung des ersten Gender-Instituts der Bundesrepublik in Sachsen-Anhalt (GISA).

Es ist vor allem dem Programmteil des Hochschulwissenschaftsprogramms (HWP) „Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ zu verdanken, dass innovative Projekte und Maßnahmen zum Gender Mainstreaming und zur Frauenförderung in Sachsen-Anhalt realisiert werden konnten.

Im März 2001 wurde über HWP-Mittel eine Stelle für die Koordination von Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt eingerichtet. Mit der Stelle wurde und wird eine doppelte Zielsetzung verfolgt: Zum einen soll die Frauen- und Geschlechterforschung stärker gefördert und vernetzt werden, zum anderen sollen gezielt Frauen bei der wissenschaftlichen Qualifizierung unterstützt werden. Die Koordinierungsstelle dient als zentrale Anlaufstelle für alle, die Informationen zu Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt suchen.

Derzeit werden – nach Auslaufen des HWP-Programms – durch das Kultusministerium u.a. folgende Projekte und Programme finanziert:

- Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt,
- Dorothea-von-Erxleben-Gastprofessur an der Universität Magdeburg,
- Forschungsstipendien zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im Land Sachsen-Anhalt und
- Stipendium zur Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt,
- Sommerschulen.

Diese an sich erfreulichen Fakten können nicht darüber hinwegtäuschen, dass es noch eine Reihe von Defiziten bei der Verwirklichung der Chancengleichheit gibt.

Ziel unserer Anstrengungen – und hier beziehe ich mich in erster Linie auf den Wissenschaftsbereich – muss es daher sein, mehr Frauen für eine akademische Laufbahn zu begeistern und das gesamte Umfeld der Hochschulen für Chancengleichheit zu sensibilisieren. Dazu ein paar Zahlen:

<b>Frauenanteil 2005 (in %)</b>	<b>LSA</b>	<b>Bundesdurchschnitt</b>
Studentinnen	51	48
Anfängerinnen 1. HS-Semester	51	49
Absolventinnen	56	50
Promovendinnen	37	40
Habilitandinnen	21	23
Professorinnen	16	14

## **Fazit**

- Anteil sinkt über die Karrierestufen – das ist bekannt!
- Der hohe Anteil von Frauen unter den Absolventinnen kann uns nicht trösten, weil sich dahinter ein „Junge-Männer-im-Osten-Problem“ verbirgt.
- Der Frauenanteil bei den Studierenden und ersten Absolventen liegt in den letzten Jahren konstant leicht über dem Bundesdurchschnitt.
- Bei den Promotionen und Habilitationen ist der Frauenanteil leicht unterdurchschnittlich und fällt weit hinter den Anteil an den Absolventen zurück -> Problematik der Vereinbarkeit von Kindern und Karriere.
- Bei der Berufung von Frauen in das Professorenamt liegt Sachsen-Anhalt über dem Bundesdurchschnitt; von einem ausgeglichenen Verhältnis kann bei 16 Prozent allerdings keine Rede sein.

Sachsen-Anhalt ist nach wie vor mit der Abwanderung junger, gut qualifizierter Frauen konfrontiert. Ein Grund dafür ist in den bestehenden Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt zu suchen.

Die Hochschulen des Landes sind – weil noch nicht alles zum Besten bestellt ist – aktiv und beteiligen sich an einem Arbeitsprojekt zur Verbesserung der Chancengleichheit und Fa-

milienfreundlichkeit der Organisationen (Koordination: Hochschule Magdeburg-Stendal (FH)).

Dadurch sollen hochschulspezifische praktische Maßnahmen zur Beförderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern gefunden und deren Umsetzung vorbereitet werden.

Auch das Kultusministerium ist bemüht, im Rahmen der begonnenen Hochschulmodernisierungsprozesse die Bedingungen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Studium, Lehre und Forschung zu verbessern. Dazu gehören:

- Schaffung von Rahmenbedingungen, die es Frauen in gleichem Maße wie Männern ermöglichen, ihre Leistungen und ihr Wissenschaftsverständnis einzubringen,
- Modernisierung von Lehre und Forschung,
- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen.

Für die weitere Implementierung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes kommt es daher darauf an, dieses Thema nicht von außerhalb, sondern innerhalb des Systems der autonomen Hochschulen zu betrachten. Mit den Zielvereinbarungen 2006 bis 2010 ist eine Konstellation geschaffen worden, die vorsieht, dass nicht mehr das Kultusministerium als übergeordnete Dienstbehörde die Federführung im Prozess wahrnimmt, sondern die Hochschulen gemeinsam die Prozesssteuerung übernehmen.

Aber ich möchte das nicht weiter vertiefen und der weiteren Beratung vorgreifen, denn darüber soll in den nächsten Stunden ja diskutiert werden. In diesem Sinne wünsche ich der Veranstaltung viel Erfolg.

### 3. Umsetzung der Zielvereinbarungen zu Gender Mainstreaming an den Hochschulen Sachsen-Anhalts (Heike Kahlert)

#### Überblick

1. Ziele, Fragestellungen und methodisches Vorgehen
2. Wissen und Bereitschaft zur Umsetzung
3. Umsetzung von GM 2003 bis 2005
4. Umsetzung von GM 2006 bis 2010
5. Handlungsempfehlungen



#### 1. Ziele, Fragestellungen und methodisches Vorgehen

##### Ziele und Fragestellungen

- Ermittlung von Informationsstand, Meinungsbild und Wissen zu Gleichstellung und GM an den Hochschulen
- Feststellung von Stand und Planung hochschulischer Leitungs- und Verwaltungsaktivitäten zur GM-Konzeptentwicklung in den ZV-Perioden 2003 bis 2005 und 2006 bis 2010
- Identifikation von konkreten und praktikablen Anknüpfungspunkten für die weitere Umsetzung von GM
- Entwicklung von Perspektiven für die Umsetzung von GM
- Abschätzung zu den (benötigten) Ressourcen für die Umsetzung von GM
- Ermittlung des hochschulübergreifenden und -spezifischen Beratungsbedarfs

## 1. Ziele, Fragestellungen und methodisches Vorgehen

### Methodisches Vorgehen

Leitfadengestützte Interviews

Interviewpartner: 6 Rektoren, 1 Vizepräsident, z.T. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (i.d.R. Zuarbeit der Gleichstellungsbeauftragten)

Zeitraum der Interviews: Juli bis November 2006

Dauer der Interviews: 90 bis 120 Minuten

Datenaufbereitung und -auswertung

## 1. Ziele, Fragestellungen und methodisches Vorgehen

### Dreifaches Problem bei der Evaluation der Zielvereinbarungen

- GM setzt an Kulturveränderungen an, aber was sind Indikatoren für Kulturveränderung?
- Da in den Zielvereinbarungen keine Indikatoren genannt werden, ist die Erfolgsmessung schwierig!
- Erhoben wurde das Wissen der Befragten lt. Präsentation in den Interviews, aus arbeitspraktischen Gründen kein Abgleich mit der organisationalen Gleichstellungspraxis und vorhandenem Datenmaterial.

## 2. Wissen und Bereitschaft zur Umsetzung

### GM-Begriff grundsätzlich bekannt

- Weiterentwicklung der Frauenförderung
- „griffige Definition schwierig“, „schwammig“
- z.T. Präferenz für dt.-sprachigen Gleichstellungsbegriff, u.a. weil mehrdimensional

### Unterscheidung GM - Frauenförderung kaum praxisrelevant

- Umsetzung von Frauenförderung als Personalpolitik
- Förderung von Studentinnen

### Kompatibilität der OE-Strategien?

- Konflikt zwischen GM und Frauenförderung
- Ablösung von Frauenförderung „durch das Familienthema“

## 2. Wissen und Bereitschaft zur Umsetzung

### GM in Verantwortung der Hochschulleitungen

- Verantwortung für die Konzeption von Gleichstellungsmaßnahmen ist „ganz klar“, aber welche?
- „Uns ist nicht so klar, wie man es umsetzen könnte“:  
Delegation der Verantwortung und deren Kontrolle an die Fachbereiche, Dekanate, Hochschullehrenden, Gleichstellungsbeauftragte, z.T. auch an die Verwaltung

### Gleichstellung keine Steuerungsaufgabe

- „Überleben der Einrichtung“ wichtiger
- keine Spielräume vorhanden (Zeit und Geld)
- „langfristiges Vorhaben“
- Prozesse entwickeln sich von selbst

## 2. Wissen und Bereitschaft zur Umsetzung

### Fazit

- GM-Wissen begrifflich-definitiv
- GM spielt im Leitungsalltag kaum eine Rolle
- übrig bleibt die bereits etablierte Frauenförderung
- positive bzw. offene Haltung zu GM
- Interesse an Unterscheidung GM - Frauenförderung gering
- Fortbildungsbedarf zu GM wird seitens der meisten Hochschulleitungen vor allem für ihre Kolleginnen und Kollegen gesehen

## 3. Umsetzung von GM 2003 bis 2005

### Hochschulvergleichendes Fazit I

- Zielvereinbarungstexte individuell auf Hochschulen bezogen, z.T. sehr abstrakt und programmatisch, z.T. ausführlich mit vergleichsweise konkreten Maßnahmen abgefasst. Der Konkretheitsgrad der Texte korrespondiert mit dem Stand der berichteten innerhochschulischen Gleichstellung.
- Nur zwei Hochschulen haben wie vereinbart ein GM-Konzept entwickelt: MLU Halle und Hochschule Harz. An der OvG-Universität Magdeburg sei die vereinbarte Umsetzung noch nicht optimal erfolgt, die Fachhochschulen verweisen auf den Hochschulstrukturprozess, der die Umsetzung der ZV konterkariert und GM zu einem „absolut nebenrangigen Thema“ gemacht hätte.



### 3. Umsetzung von GM 2003 bis 2005

#### Hochschulvergleichendes Fazit II

- Frauenförderung und GM werden dann besonders gern umgesetzt, wenn die Maßnahmen aus Sonderprogrammen der Landesregierung oder durch andere Förderer finanziert werden („das hat uns jahrelang nicht weh getan“).
- Die Umsetzung von GM erfolgte wesentlich als „traditionelle“ Frauenförderung im wissenschaftlichen Nachwuchs, bei der Besetzung von Professuren und bei der Gewinnung von Studentinnen in naturwissenschaftlich-technischen Fächern. Weitere Umsetzungsfelder scheinen keine Rolle zu spielen bzw. werden z.T. offen abgelehnt. GM findet eigentlich kaum statt, obwohl alle befragten Hochschulleitungen GM ausdrücklich begrüßen.

### 4. Umsetzung von GM 2006 bis 2010

#### Gleichlautender, knapp gehaltener ZV-Text für alle Hochschulen

- hochschulübergreifendes Arbeitsprojekt zur Verbesserung der Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit mit koordinierender Funktion durch die Hochschule Magdeburg-Stendal (FH)
  - mit nicht näher benannten hochschulspezifischen Maßnahmen in den einzelnen Hochschulen
  - integrierte Nachwuchsförderungspolitik
  - Vorlage einer Konzeption und Bericht über Umsetzungsmaßnahmen
- => GM wird nicht explizit benannt, die Rede ist von Frauenförderung und „Chancengleichheit von Frauen und Männern“.

## 4. Umsetzung von GM 2006 bis 2010

### Stand und Perspektiven des hochschulübergreifenden Arbeitsprojekts

- zum Interviewzeitpunkt keine Koordination seitens der Hochschule Magdeburg-Stendal erfolgt
  - aus Sicht der Hochschule Magdeburg-Stendal „schwierige Aufgabe“, „da beide vorgesehenen Personen weg gebrochen sind“, aber „neue Initiative“ geplant
  - alle anderen Hochschulen warten geduldig auf den Anstoß
- Einige Fachhochschulen erwarten z.B. fertige Konzepte, etwa nach Ausarbeitung durch die Gleichstellungsbeauftragten.
- Die Universitäten und die Burg erwarten „nicht viel“ bzw. sind skeptisch gegenüber einem hochschulübergreifenden Arbeitsprojekt: wenn hochschulübergreifend, dann unter Federführung des Ministeriums oder des HoF.

## 4. Umsetzung von GM 2006 bis 2010

### Laufende hochschulspezifische Maßnahmen

Alle Hochschulen haben Aktivitäten zur Gleichstellung der Geschlechter auf der Agenda, aber mit unterschiedlicher Intensität:

- i.d.R. Fortschreibung des Bestehenden (FHs)
- Uni Halle: hochschulinterner Vorschlag zu der ZV wird umgesetzt, u.a. genderbezogene Struktur- und Personalentwicklung, Grundsatz der Geschlechtergerechtigkeit in der Mittelverteilung
- Uni Magdeburg: u.a. Zertifizierung als „Familienfreundliche Hochschule“ und Selbstverpflichtung zu mind. 30% Neuberufungen von Frauen
- Burg Giebichenstein: u.a. Förderung der Existenzgründungen von Frauen, Graduiertenförderung

## 4. Umsetzung von GM 2006 bis 2010

### Vorstellbare Ansatzpunkte

keine für alle Hochschulen gemeinsamen Ansatzpunkte, aber erkennbare Schnittmengen:

- Personalentwicklung, z.B. Fortbildung bzw. Coaching zu Gleichstellungsfragen für hochschulische Führungskräfte, z.T. einschließlich Hochschulleitungen
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (z.B. Promotionsstellen für Frauen, Graduiertenförderung auch in Form von Stipendien)
- Entwicklung von Studienangeboten zur Genderkompetenz im Rahmen der BA-/MA-Studiengänge
- Verankerung von GM im hochschulischen Leitbild
- Verankerung von GM in hochschulinternen Zielvereinbarungen

## 4. Umsetzung von GM 2006 bis 2010

### Benötigte Ressourcen

- finanzielle Ressourcen, z.B. Fonds bzw. Anreizprogramme seitens der Landesregierung
- kompetente Fachkräfte, z.B. wissenschaftliche Mitarbeit auf Zeit oder qualifizierte Dozierende für genderkompetente Lehre
- Best-practice-Beispiele zum Lernen und Weiterentwickeln
- Fort- und Weiterbildungsangebote, z.B. für Fachbereichs- und Hochschulleitungen und Verwaltungen

### Externer Beratungsbedarf

- für Universitäten und Burg nicht artikuliert, Uni Magdeburg kann sich aber Umsetzungsbegleitung durch HoF vorstellen
- für Fachhochschulen punktuell vorstellbar

## 4. Umsetzung von GM 2006 bis 2010

### Integrierte Nachwuchsförderpolitik

- unklar, was darunter verstanden werden soll
- Universitäten
  - füllen Begriff mit Chancengerechtigkeit, Familiengerechtigkeit und Generationengerechtigkeit
  - keine Artikulation von konkreten Vorstellungen zur Ausgestaltung
- Fachhochschulen zeigen ein generelles Unverständnis gegenüber diesem Passus und fühlen sich davon nicht angesprochen.

## 4. Umsetzung von GM 2006 bis 2010

### Einschätzungen der Hochschulen zu diesem ZV-Abschnitt (A6)

- Einige Hochschulleitungen führen mehr und konkretere Maßnahmen durch, als in den ZV stehen. Sie möchten dies auch schriftlich fixiert wissen (Ergänzungs-ZV oder bei Überprüfung der ZV in 2008).
- Weitere Hochschulleitungen kritisieren die Abstraktheit der ZV als „sehr schwammig“ und „lauter Worthülsen“. Sie wünschen sich klarere Formulierungen und Vereinbarungen.
- Andere Hochschulleitungen vertreten die Auffassung, dass ZV „relativ knapp gehalten werden“ sollten. Die ZV sind ihrer Ansicht nach ausreichend.

Kritik mehrerer Befragter: Zu den bisherigen Umsetzungsberichten seien seitens des Kultusministeriums keine Rückmeldungen erfolgt.

## 4. Umsetzung von GM 2006 bis 2010

### Fazit

- Das **hochschulübergreifende Arbeitsprojekt** hat bisher **keine Umsetzung** erfahren. Die Hochschule Magdeburg-Stendal ist wegen personeller Engpässe nicht in der Lage zur Koordination, die anderen Hochschulen warten geduldig auf diese Initiative.
- Von einzelnen Ausnahmen abgesehen ist **keine Intensivierung der Gleichstellungsmaßnahmen** vorgesehen.
- Die Hochschulleitungen sehen auf Nachfrage **Ansatzpunkte** zur Umsetzung von GM, werden diese aber **nicht ohne Ressourcen** (Geld, Personal, Zeit, Kompetenz) realisieren.
- Was in Bezug auf GM unter einer „integrierten Nachwuchsförderungspolitik“ verstanden werden soll, ist den Befragten **unklar** und gehört z.T. **nicht zu den Aufgaben** (FHs).
- Bei der Mehrzahl der Befragten zeigt sich eine **Unzufriedenheit mit den ZV zu GM**. Die meisten wünschen sich konkretere Vereinbarungen.

## 4. Umsetzung von GM 2006 bis 2010

### Fazit des Fazits

**Die ZV sind in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter aus Sicht der Hochschulen überprüfungs- und modifikationsbedürftig!**



## 5. Handlungsempfehlungen

### Zielvereinbarungsprozess

- Für die **laufende ZV-Periode** empfiehlt sich ein **Dialog über Ergänzungs-ZV zur Gleichstellung**: Zu prüfen wäre, inwiefern ein **hochschulübergreifendes Arbeitsprojekt zu GM** auf eine **breitere Basis** gestellt und in die **Obhut der Landesrektorenkonferenz** gelegt werden könnte, die auf die Ressourcen aller Hochschulen zurückgreifen könnte,
- **Künftige ZV** sollten **konkrete Ziele und Zeiträume** für die Umsetzung von GM benennen, **im Dialog** mit den Hochschulen abgefasst und **regelmäßig überprüft** werden, einschließlich **Rückmeldungen**.

## 5. Handlungsempfehlungen

### Evaluation der Umsetzung von GM

- kontinuierliche **externe wissenschaftliche Begleitung und Evaluation, gemeinsame hochschulübergreifende Auswertung**
- und Befähigung der Hochschulen zur **Selbstevaluation**

### Weiterbildungen

- für die **Hochschulleitungen und Führungskräfte der mittleren Ebene** in Wissenschaft und Verwaltung: praxisbezogenes Wissen zur Umsetzung von GM
- für die **Gleichstellungsbeauftragten**: Rollenklärung in und umsetzungsbezogene Begleitung von GM-Prozessen

#### **4. Podiumsgespräch mit den Hochschulleitungen: Gender Mainstreaming: Einschätzung der Gegenwart und Ideen für die Zukunft<sup>9</sup>**

Moderation: Dr. Winfried Bettecken, MDR

*Herr Dr. Bettecken:*

Meine Damen und Herren, wir können an den Start gehen mit der Podiumsdiskussion mit den Rektoren oder ihren Stellvertretern zum Thema „Gender-Mainstreaming“. Basis ist die Evaluierung, die Frau Dr. Kahlert vorgenommen hat. Herzlichen Dank noch mal dafür. Wie sehen das die betroffenen Hochschulen selbst? Vorgesehen ist, dass nacheinander maximal fünf Minuten lang die Einschätzung zum Fortgang der Dinge dargestellt werden sollte; dann diskutieren wir im Podium bzw. dann auch mit dem Publikum. Denn so haben wir in der Evaluierung ja auch gesehen, es tun sich jede Menge Fragen zwischen Anspruch, Zielvereinbarung und Realisierung und demnach der Wirklichkeit auf.

Ich möchte beginnen mit der Hochschule Magdeburg-Stendal, die einerseits mit Stendal gesehen die nördlichste Hochschule und andererseits, die vielleicht auch im Vortrag von Frau Dr. Kahlert am häufigsten zitierte ist. Dem ist so, weil der Hochschule die Koordinierung übertragen wurde, die jedoch noch nicht so richtig in die Realisierungsphase gegangen ist. Deshalb bitte ich Sie, Prof. Geiger, einfach, den Anfang mit der Podiumsdiskussion zu machen und Ihre Sicht der Dinge darzulegen.

*Herr Prof. Geiger:*

Ich habe gehört, die anderen warten zurückhaltend auf den Anstoß, das ist ja bildlich gesprochen aus der Fußballsprache. Diesen Punkt könnte ich relativ schnell abhandeln, aber ich will doch ein bisschen weiter ausholen. Ich sage ganz offen, dass dieser Passus in die Zielvereinbarungen auf eine etwas merkwürdige Art und Weise reingeraten ist. Dass wir in eine zentrale steuernde Funktion kommen wollten, erwuchs aus der Idee, die Hochschule könnte doch vielleicht in diesem Bereich etwas machen. Wir haben uns da nicht selbst zu erklärt, sondern das ist ein Prozess des Zustandekommens und des Aushandelns, wie er sicherlich manchmal etwas merkwürdige Wege geht. Ich habe das damals schon etwas gebremst, weil ich etwas skeptisch war, da wir auf diesem Gebiet uns bisher nicht besonders hervorgetan oder gewaltige konzeptionelle Entwicklungen auf diesem Gebiet vorzuweisen hatten. Ich wollte nicht den Anspruch erheben, dass wir in dieser Angelegenheit federführend im Lande sind oder sein wollten. Ich konnte nicht mehr erreichen, als dass wir mit einer koordinierenden Funktion betraut wurden. Das ist auch in Ordnung. Nur trat dann etwas ein, was hier Frau Kahlert ja auch angedeutet hat. Es war wirklich entscheidend, dass die drei, sicherlich absolut kompetenten Damen in unserem Hause für diesen Bereich – ich habe wohl gesagt, sie wären weggebrochen, das ist wohl ein bisschen hartes Wort – nicht mehr verfügbar waren. Die eine ist in

---

<sup>9</sup> Es handelt sich um die Wiedergabe des gesprochenen Wortes.

eine politische Funktion in diesem Hause [Sozialministerium] aufgestiegen. Sie hatte von vorn herein mit mir fest ausgehandelt, dass sie diesen Bereich bearbeiten würde. Die zweite, die das dann übernehmen wollte, hat sich in den hohen Norden Europas abgesetzt. Sie ist als Finnin wieder nach Finnland zurückgegangen. Die dritte ist in Mutterschaftsurlaub. Das war ein harter Schlag, der auch nicht zu kompensieren war. Denn Berufungen in diesem Bereich sind bei uns im Augenblick sehr, sehr schwer verfügbar, weil in diesem Fachbereich sehr abgebaut wird, ja zumindest verschlankt – um es mal positiv zu sagen. In Stendal wurde eine neue Kollegin berufen, die das federführend übernommen hat. – Also wir waren willens, aber es scheiterte dann an den Personen. Aber das nur vorweg.

Ich will zu zwei Punkten kurz Stellung nehmen, die Frau Dr. Kahlert hier genannt hat, die ich etwas anders sehe. Ich muss zu meiner Schande gestehen, dass ich nicht mehr im Einzelnen genau nachvollziehen und genau erinnern kann, was ich Ihnen geantwortet habe. Die Äußerung, dass es wichtigere Aspekte als Gender Mainstreaming für das Überleben der Hochschule gibt, muss ich relativieren. Ich meine grundsätzlich, dass das Überleben der Hochschule sicherlich schon von zentraler Bedeutung für die Hochschulleitung ist, aber es ist für mich auch kein Gegensatz. Wir haben zum Beispiel Frauenförderung als einen Punkt in die leistungsorientierte Mittelvergabe aufgenommen und soweit ist GM natürlich schon eine Steuerungsaufgabe. Es ist überhaupt gar keine Frage, für mich ist es kein Gegensatz.

Dann die Frage der Nachwuchsförderpolitik. Dass Fachhochschulen dieses Gebiet nicht als ihre Aufgabe ansehen, ist natürlich strukturell bedingt. Jedenfalls wenn man es auf den Teil der Förderung des akademischen Nachwuchses bezieht, ist es explizit nicht Aufgabe der Fachhochschulen. Da sind wir einfach ausgeschlossen, wie immer man das werten will.

Insofern tun wir uns vielleicht ein bisschen schwer oder haben uns alle ein bisschen schwer getan mit der Fragestellung. Wenn Sie Nachwuchsförderung breiter ansetzen, über den Bereich der akademischen Nachwuchsförderung hinaus, glaube ich, dass wir eine ganze Menge tun in unserer Hochschule. Zum Beispiel haben wir einen Kindergarten in unserer Hochschule, wo wir versuchen, tatsächlich familienfreundlich zu sein. Ich weiß, dass ich schon wieder die Begriffe vermische, aber es ist mir an dieser Stelle schon wichtig, wo wir die Arbeitsmöglichkeiten für Eltern, sei es im akademischen oder nichtakademischen Bereich, verbessern können.

Und wenn ich als Letztes noch zwei Dinge sagen darf in Bezug auf den Frauenanteil bei Professoren, da liegen wir – ich muss hier auch mal was Positives sagen – deutlich nicht nur über dem Bundesdurchschnitt, sondern auch über dem Landesdurchschnitt mit 21,8 Prozent, und mein Kollege Pollmann hat gesagt, dass er zukünftig 30 Prozent Berufungen von Frauen anstrebt. Das haben wir schon in den letzten eineinhalb Jahren gewaltig getoppt, denn von den 14 Berufungen, die wir seit Anfang Januar 2006 vorgenommen haben, sind sieben Professorinnen. Das ist nicht nur, das muss ich hier deutlich sagen, in den Bereichen Kindheitswissenschaften, Sozial- und Gesundheitswesen und in der Rehabilitationspsychologie, sondern z.B. haben wir auch eine Maschinenbauprofessorin berufen, und mit der nächsten Berufung wird es eine Bauingenieurprofessorin sein. Also auch in diesen Bereichen tut sich bei uns was.

Und dann habe ich eine zweite Sache, die wir initiiert haben, die aus meiner Funktion in der HRK resultiert. Es hat eine Untersuchung gegeben zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich, die Empfehlungen des Gremiums der HRK im November



letzten Jahres nach sich zog. Ich habe darauf hin in meiner Hochschule mit Zustimmung des Senats eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die versucht, diesen Empfehlungskatalog für unsere Hochschule durchzuforschen. Diese Arbeitsgruppe wird von der Gleichstellungsbeauftragten Frau Stark geleitet, die hier im Raum sitzt und sicherlich über den Stand der Arbeit konkrete Auskunft geben könnte.

Letzter Satz: Ich komme nochmals zu dieser Koordinierungsfunktion zurück. Wenn wir diese wahrnehmen wollten, müsste man sicherlich – eventuell auch noch mal während der laufenden Zielvereinbarungsperiode – darüber nachdenken, ob eventuell eine kleine Unterstützung von außen machbar ist und aus welchem Fond die Finanzierung laufen könnte. Dankeschön.

*Herr Dr. Bettecken:*

Vielen Dank Herr Prof. Geiger. Zwei Nachfragen: Einmal zur Koordinierung: Liegt mit dem Weggang der Beauftragten die Koordinierung jetzt auf Normalnull oder behelfen Sie sich zurzeit mit einer anderen Art von Personalstruktur, um dieser Koordinierung nachzukommen? Sie haben ja ein Plädoyer für Hilfe von außen gehalten.

Zweite Frage: Sie sind ja eigentlich ein Urgestein, seit 1997 Rektor in der Hochschule. Wenn Sie noch mal sagen könnten, welche Dynamik die Frage bisher genommen hat, ob das vor zehn Jahren so intensiv schon diskutiert wurde, denn Sie haben gesagt, dass sie seit 2006 von 14 Berufungen sieben Professorinnen bekommen haben. Ist das aus Ihrer Sicht jetzt eine Dynamisierung in der letzten Zeit gewesen? Was ja dann für die Annahme des Themas insgesamt sprechen würde.

*Herr Prof. Geiger:*

Zum ersten Punkt: Ich habe ja bereits gesagt, dass wir eine neue Kollegin in diesem Bereich haben. Es ist jedoch nicht so einfach in der Einarbeitungsphase, so eine koordinierende Funktion auf Landesebene wahrzunehmen, wenn man neu ins Amt kommt. Auf Null liegt die Koordinierung aber sicherlich nicht. Diese Tagung hier ist ein Anstoß für mich, um noch mal genau nachzufragen, wie jetzt die Möglichkeiten aussehen oder inwieweit wir zusätzliche Hilfe von außen brauchen.

Zum zweiten Punkt: Es könnte sein, dass die Dynamik zugenommen hat. Wenn ich die Zahlen in den letzten zwei Jahren betrachte, haben wir vielleicht doch deutlich stärker darauf geachtet, auch gerade bei den Ingenieurwissenschaften. Vor allem die Ingenieurwissenschaften haben mehr Dynamik bekommen, vor allem aufgrund der Tatsache, dass Mehrfachausreibungen stattfinden müssen, wenn sich keine Frauen beworben haben. Es wächst der Druck, Frauen für solche Stellen zu gewinnen. Insgesamt muss ich sagen, dass wir immer natürlich diesen Aspekt, solange ich Rektor bin, berücksichtigt haben und dass immer die Gleichstellungsbeauftragte oder früher Frauenbeauftragte mit einbezogen war und ihr Plazet geben musste.

*Herr Dr. Bettecken:*

Herzlichen Dank Herr Prof. Geiger.

Von Magdeburg-Stendal – aus dem relativen Norden in den relativen Süden – gehen wir nach Merseburg. Sie haben gesagt, Herr Prof. Zwanziger, Sie seien der erste Interviewpartner gewesen. Jetzt können Sie auch in den nächsten fünf Minuten Ihr Plädoyer zur Evaluierung vornehmen, denn die Hochschule Merseburg ist ja auch entsprechend vorgekommen. Sie sind immerhin – dass muss man schon mal sagen – auf eine Frau gefolgt im Jahr 2000. Frau Prof. Wanka war Hochschulrektorin und ist dann nach Brandenburg als Ministerin gegangen. Sie haben die Nachfolge angetreten. Sie haben gerade gehört, dass Sie auf einen Anstoß in nächster Zeit aus dem Koordinierungskomplex in Magdeburg nicht zu warten brauchen, das scheint noch nicht ganz so weit zu sein. Sie müssen also selber agieren oder sind selber schon aktiv. Ihr Plädoyer für Ihre Hochschule unter Gender-Mainstreaming-Aspekten, bitte.

*Herr Prof. Zwanziger:*

Ich gehe nicht darauf ein, welche Gender-Mainstreaming-Kenntnisse ich hatte, nachdem unsere Rektorin uns abhanden kam und ich mutig, aber auch zum Teil ahnungslos, in den Ring stieg. Ich möchte eher im Gegenteil das aufgreifen, was Herr Geiger am Anfang seiner Rede erwähnt hat. Natürlich hat sich die Hochschule Magdeburg nicht um diese Funktion beworben, aber das war einfach eine zwangsläufige Folge der damals für uns sehr harten Hochschulstrukturdiskussion. Da wurden die sozialpädagogische und die soziale Kompetenz, sage ich mal ganz verkürzt, eben der Hochschule Magdeburg zugeordnet. Wir wollen das nicht weiter vertiefen. Ich muss ein kleines Geständnis machen. Ich bin zu diesem Workshop mit relativ gemischten Gefühlen gekommen und ich finde das zum Teil auch bestätigt. Ich will das kurz begründen. Es ist eigentlich ein Fachworkshop und der Bericht von Frau Kahlert ist uns natürlich schon vorab zugänglich gewesen. Dort haben wir alles nachlesen können, was wir gesagt haben oder eben nicht gesagt haben oder ob wir etwas vergessen hatten. Das wurde uns dann schlagartig bewusst. Ich sage bewusst Fachworkshop, denn eines der Fazits von Frau Kahlert war ja, dass wir ganz dringend selbst auch ein paar Weiterbildungen benötigen und deswegen bin ich froh, dass auch einige Gleichstellungsbeauftragte hier sind. Denn ich weiß es immer noch nicht, was nun eigentlich Gender Mainstreaming ist. Ich hab jetzt gelernt, dass es eine Dualität zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming gibt. Es wurde der Familienbegriff eingebracht. Was ist jetzt die Schnittmenge zwischen den drei Aspekten? Sie haben die Kulturveränderung am Anfang angesprochen, das ist ein ganz wichtiger Punkt. Darauf bezieht sich auch meine Bemerkung, dass tatsächlich da viel von unten kommen muss, dass man im Dialog mit den Fachbereichen Projekte erarbeiten muss, dieses ganze wirklich sehr komplizierte Beziehungsgeflecht, das offenbar theoretisch uns erst einmal ein bisschen klarer werden muss, anzupacken.

Ich fühle mich mit unserer Hochschule eigentlich auf einer relativ guten Seite und guten Position. Ich denke, wir haben so eine Art integriertes Gender Mainstreaming schon geschafft, ohne uns darüber eigentlich klar zu werden. Ich will das ganz einfach sagen: Wir befassen uns mit Projekten, die man dort zuordnen kann, eigentlich von der Wiege bis zur Bahre und sogar noch weiter vorher. Wir haben ein An-Institut, das sexualpädagogische Zentrum. Dort fangen sie mit der Aufklärung an. Wir haben ein Kindergartenprojekt seit vorigem Jahr, wo wir Stu-

dentinnen und auch Mitarbeitern ermöglichen, ihre Kinder stundenweise unterzubringen. Das ist entstanden aus einem studentischen Projekt, natürlich dann gefördert durch einen Professor, d.h. hier sehe ich ganz klar den Hinweis darauf, dass der Ansatz von unten gekommen ist. Aber der Punkt Kulturveränderung oder Kulturwandel oder Erkenntnisprozess, der liegt mir sehr am Herzen, weil der natürlich nicht nur von den Hochschulen erwartet werden kann und nicht durch die Hochschulleitungen nach unten transportiert werden kann. Insofern ist es schade, dass das Kultusministerium hier nicht mehr anwesend ist in der Person des Staatssekretärs und seiner persönlichen Referentin. Ich denke, wir müssen deswegen am Ende noch einmal Herrn Geigers Stellenforderung aufgreifen. Ja, man kommt natürlich immer dahin zu sagen, wir brauchen eigentlich mehr Ressourcen, das war ja auch ein Fazit der Untersuchung. Und da frage ich mich eben manchmal wirklich, ob nicht einige der Projekte, die hier auch als wichtig angesehen werden, wie etwa die Weiterbildung, wir haben den Englischkurs für Mitarbeiterinnen genannt, überhaupt finanziert werden können. Wie ist denn die Erkenntnis, dass ein Kulturwandel einzusetzen hat, in diesem Lande angekommen, zum Beispiel der Landesregierung? Wir haben, und das geht auf eine Bemerkung von mir zurück, durch Frau Kahlert noch mal gehört, dass ein Rektor gesagt habe, ja wir haben in einem Strukturwandlungsprozess uns wacker schlagen müssen. Der begann am 06.01.2003, wenn ich mich nicht ganz irre, mit einer Ansage des Ministerpräsidenten zum Stellenabbau, zur Mittelreduktion um 10 Prozent. Daran hat man zu knabbern bis 2005 und bis dahin war wirklich Gender Mainstreaming immer eine permanente Aktivität der Hochschulen gewesen. Danach war diese neue Idee Gender-Mainstreaming durchaus wirklich ein Thema, aber auf jeden Fall nicht das Wichtigste. Wir haben einen Stellenabbau enormen Ausmaßes hinnehmen müssen. Wir haben eine zwangsweise Arbeitszeitverkürzung hinnehmen müssen und wir haben verschiedene Verzögerungsmechanismen auch noch im Kultusministerium oder in diesen unsäglichen Verfahren bis zur Erteilung von Negativbescheinigungen. Ich weiß angesichts bloß dieser drei von mir genannten Randbedingungen nicht, wie es uns da gelingen soll, eben Arbeitszeit, Kapazität freizuschaukeln, um diesem untheoretischen Anspruch in irgendeiner Weise jetzt massiv zum Durchbruch zu verhelfen.

*Herr Dr. Bettecken:*

Eine Nachfrage, Herr Prof. Zwanziger, Sie haben eben darauf hingewiesen: einmal auf die Kulturveränderung, die von unten kommen muss und dann auf die Frage, weshalb die Hochschulen geantwortet haben, es ist offenbar keine Steuerungsaufgabe, weil das Überleben der Einrichtungen zunächst mal zu sichern ist. Einige Spielräume sind vorhanden: Zeit, Geld, Arbeitsplatz, Abbau. Sie haben das für die Zeit 2003 bis etwa 2005 geltend gemacht. Jetzt könnte man sagen, der Kopf ist wieder frei. Die Zielvereinbarung reicht ja bis 2010, so dass Sie sich auf den Weg machen und dieses als Priorität jetzt wieder annehmen konnten. Sehen Sie Entwicklungen, so in den vergangenen eineinhalb Jahren auf dem Feld Gender Mainstreaming, so wie Sie das verstehen? Sind Sie auf dem Weg, dass Sie sich mehr damit befassen können und wollen mehr, als das noch in der Zeit der Sicherung der ganzen Institutionen gewesen ist?

*Herr Prof. Zwanziger:*

Ich habe das leidvoll in meiner Amtszeit seit 2000 lernen müssen, dass viele Prozesse relativ langsam ablaufen und dass sie gegen den Widerstand eben von Fachbereichen oder den Widerstand der Basis, sage ich mal, relativ schwer voran kommen. Was ich damit sagen will, ist konkret das Folgende: Ich hatte im Interview mit Frau Kahlert auch gesagt, dass ich mir gut vorstellen könnte, dass wir ein gemeinsames Konzept Frauenförderung und Gender Mainstreaming nach kritischer Klärung hinbekommen und hatte mir damals, Anfang 2006, vorgenommen, tatsächlich den Punkt in unsere internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen einzubauen und habe da schon ganz konkret nachgefragt in den Fachbereichen und auch im Rektorskollegium, welche Themen könnte man denn auf dem Gebiet der Forschung und Entwicklung und auf dem Gebiet der Lehre einbringen, welche Projekte könnte man sich vorstellen und diese Ideen, die immer noch ein bisschen verschwommen sind, als Gender Mainstreaming umzusetzen. Es hat sich gezeigt, dass wir mit diesen internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen nicht weitergekommen sind und allein ein Jahr gebraucht haben, über Mittelverteilungsmodelle zu reden, weil alle sich natürlich erst einmal um ihre Hauptaufgabe kümmern und sie absichern wollen, nämlich die Lehre. Und da ist die Diskussion bei uns über ein Jahr geführt worden. Wir haben jetzt einen kleinen Durchbruch, obwohl ich zurückstecken musste. Ich habe gesagt, da machen wir also keine internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen, der Begriff ist so negativ besetzt. Ich musste auch dem Senat klarmachen, dass es sich nicht um Zielvereinbarungen des Rektors mit dem Kultusministerium handelt, sondern um Zielvereinbarungen der Hochschule, dass also alle mitmachen müssen. Wir müssen jetzt wegkommen von diesem negativ besetzten Begriff. Vielleicht ist das nur bei uns so, und deswegen haben wir angefangen, mit ganz konkreten Projekten jetzt zu vereinbaren, dass die Fachbereiche für bestimmte Dinge, die uns als Hochschulleitung für die weitere Entwicklung wichtig sind, Geld bekommen u. s. w. und da haben wir jetzt zwei Dinge auf den Weg gebracht. Wir haben eine Koordinierungsstelle geschaffen für einen Ergänzungs-komplex zu einem Schwerpunkt in Verbindung mit der Automobilindustrie. Das ist das eine. Dann haben wir jetzt speziell ein studentisches Projekt, was wir noch fördern, ein Tutorenprojekt. Aber das sind erste, also für mich, der ich eben etwas ungeduldig bin in solchen Dingen, erste und langsame und kleine Schritte. Aber ich musste das selber lernen, es geht in dieser Funktion häufig nicht so schnell, wie man das möchte. Der Kulturwandel ist eben doch noch nicht so weit in die Tiefe gedrungen.

*Herr Dr. Bettecken:*

Ich gehe zu einer Hochschule, die gar nicht genannt worden ist, wenn ich es richtig in Erinnerung habe. – Die ist doch genannt worden. Also auch Sie sind genannt worden, Herr Prof. Willingmann. Richtig, als Vorbild. Sie sind seit vier Jahren Rektor der Hochschule Harz, die einen Schwerpunkt auch im Bereich des Tourismus hat, so dass man sagen könnte, das könnte doch alles viel besser aussehen mit Gender Mainstreaming, allein durch den Schwerpunkt Tourismusforschung. Sie sind Jurist, Volkswirtschaftler und Historiker, also kein Touristiker. Wie sieht das bei Ihnen aus?

*Herr Prof. Willingmann:*

Wenn man Gender Mainstreaming unter dem Gesichtspunkt sieht, muss man nur wissen, wie viel Frauen wir an Bord haben, dann können wir in der Tat damit renommieren, denn der Studienbereich Tourismuswirtschaft verfügt über einen 86-prozentigen Frauenanteil. Das dürfte kaum, vielleicht in den Sozialwissenschaften, noch irgendwo übertroffen werden. Wir sind genannt worden als Hochschule, die ein Konzept entwickelt. Ich will das offen sagen und bekenne mich auch dazu: Unserem Konzept wird wie allen Konzepten, die die Hochschule Harz erstellt und dann an das Kultusministerium schickt, zunächst einmal eine Flächenanalyse vorgelagert und geschaut, was können wir denn eigentlich realistischer Weise leisten unter den gegebenen Rahmenbedingungen. Kollege Zwanziger hat diese gerade beschrieben. Es ist nicht so, dass man nun den ganz großen Freiraum hätte als kleinste und jüngste Hochschule des Landes um Gender-Studies zu betreiben und jetzt kommt noch unsere Fächerzusammensetzung hinzu. Zwar betreiben wir Tourismuswirtschaft aber natürlich nicht in erster Linie unter Gendergesichtspunkt, sondern um Ökonomen und Ökonominen auszubilden. Und auch das übrige Fächerprofil in der Hochschule mit einem technischen Bereich und den Verwaltungswissenschaften rückt den Gender-Aspekt nicht in den Mittelpunkt. Ich bekenne auch ganz offen: Wir betreiben Frauen- und Familienförderung und haben das bis dann für unsere Politik der kleinen Schritte für richtig gehalten und glauben auch, dass wir da etwas bewirken. Zugegebenermaßen im Kleinen und ohne großen theoretischen Überbau, weil wir denken, es ist wichtig, dass wir an vier Stellen versuchen, das umzusetzen, was in der Zielvereinbarung in der Tat noch etwas unscharf stand. Es ist richtig gesagt worden, wissenschaftliche Nachwuchsförderung ist nicht die primäre Aufgabe der Fachhochschulen, das stimmt. Gleichwohl ist die Hochschule wie alle anderen auch an diesem Projekt zur Gewinnung von Frauen und zur Erhöhung der Berufungsfähigkeit von Frauen für den akademischen Beruf beteiligt. Das tun alle mit unterschiedlicher Intensität. Wir freuen uns darüber, dass die Kandidatinnen, die für uns bislang das Programm durchlaufen haben, es dann tatsächlich bis zur Professur geschafft haben, in einem Fall sogar tatsächlich auch bei uns. Für uns ist Familien- und Frauenförderung wichtig, wohl bemerkt als kleinste Hochschule des Landes mit 180 Mitarbeitern und 3.200 Studierenden, damit man mal die Dimensionen sieht. Herr Kollege Diepenbrock beispielsweise wird von einem sehr viel größeren Apparat berichten können.

Wir halten es für wichtig, dass wir versuchen, Arbeitszeit zu flexibilisieren, Teilzeitmöglichkeiten zu schaffen. Wir gehen da sehr nahe heran an die konkreten Arbeitsbedingungen unseres Personals und wir halten es für eine wichtige Aufgabe, dass wir im Bereich der technischen Berufe versuchen, Interesse zu gewinnen, also besondere Angebote für Schülerinnen zu unterbreiten, z.B. Frauenpraktika und Mädchensommerschule. Ich sage das ganz offen, das sind die kleinen Schritte. Wir sind z.B. froh, dass wir in der Harzregion ein Angebot für unsere Studierenden mit Kind unterbreiten können, die dann jedenfalls bei einer Kindertagesstätte, die relativ hochschulnah gelegen ist, auch zu Randzeiten Betreuungsmöglichkeiten bekommen. Das ist meines Erachtens schlichte Familien- und Frauenförderung ohne übermäßigen theoretischen Anspruch, vielleicht auch deshalb ein bisschen ernüchtert von meiner Seite aus. Bitte bedenken Sie: Die Rahmenbedingungen sind nicht gleich, gerade was die Durchsetzung des Frauenanteils auf Professuren betrifft. Inzwischen hat das wohl jeder Fachbereich begriffen. Dennoch wird es in den Fachbereichen sehr unterschiedlich praktiziert. Vor allem jeder

technische Fachbereich hat inzwischen verstanden, dass es sinnvoll ist, nicht aus einer reinen Männerriege zu bestehen. Allein die aktuellen Bedingungen zur Besoldungsfrage hier im Lande und einige Schwerfälligkeiten, die ich hier im Detail nicht ausführen möchte, die aber nicht an den Hochschulen liegen, führen dazu, dass uns im Moment Männer wie Frauen Rufe absagen, so dass wir also gleichermaßen oder so ähnliche Probleme haben.

*Herr Dr. Bettecken:*

Herzlichen Dank, Herr Prof. Willingmann. Das schlägt ja wirklich alles. 86 Prozent. Ich erinnere mich gerade, dass wir einmal mit Herrn Prof. Dreyer ein Tourismusprojekt gemacht haben. Dazu gab es ein Seminar bei uns im Funkhaus. Da saß ein Mann unter 18 Damen. Wir haben eben in der Einführung von Staatssekretär Gramlich gehört, dass diese hohe Frauenquote dann abbricht. Wie geht es an der Hochschule weiter mit dem wissenschaftlichen Werdegang, sich bis ins nächste Karrierelevel hineinsteuern? Sind das dann noch 86 Prozent?

*Herr Prof. Willingmann:*

Das ist natürlich der Strukturunterschied zwischen den Fachhochschulen und der Universität. Wir haben keine Promotionsstellen. Es gibt begrenzt wissenschaftliche Mitarbeiterstellen, die aber zur Promotion an eine Universität, leider viel zu häufig auch an eine Universität außerhalb des Landes, führen. Wir können diesen Weg so nicht nachverfolgen. Für uns ist es einfach so, dass die Kommilitoninnen und Absolventinnen, die in großer Zahl erfolgreich ihr Studium beenden, dann in die Wirtschaft gehen, um dort sich allerdings auch sehr erfreulich zu entwickeln. Zugegebenermaßen, auch das darf man in dieser Runde hier in Sachsen-Anhalt sagen, die allermeisten nicht im Lande, sondern auch darüber hinaus, dann allerdings auch bis in internationale Positionen.

*Herr Dr. Bettecken:*

Herzlichen Dank Herr Prof. Willingmann, wir gehen nach Anhalt, nach Köthen zur Hochschule Anhalt. Wir hatten Herrn Professor Orzessek erwartet, der jedoch von Herrn Prof. Lückmann vertreten wird. Herzlichen Dank. Sie, Herr Prof. Lückmann, sind Vizepräsident und für die Forschung zuständig in der Hochschule Anhalt in Köthen. Ihr Plädoyer bitte.

*Herr Prof. Lückmann:*

Es ist nicht einfach, in Fragen des Gender Mainstreaming eine Hochschule zu vertreten, die vor allem technische Fragen lehrt. Dort ist es traditionell gegeben, dass es sich um Männerdomänen handelt. Wir können demnach nur relativ schlecht wegkommen. Dennoch sollten wir zuerst die Zahl sprechen lassen. Wir haben im gehobenen und im höheren Dienst mittlerweile in unserer Hochschule etwa pari/pari, d.h. etwa die Hälfte sind Frauen und die Hälfte sind Männer. Es sind einmal 54 Prozent, einmal sind es sogar mehr Frauen mit 51 Prozent. Dort haben wir also, sprechen wir nur über das Thema Berufschancen in der Hochschule, keine Schwierigkeiten. Wo wir natürlich ein Problem haben als technisch ausgerichtete Hochschule, ist im Bereich der Professuren. Dort berufen wir von 2001 bis heute von unseren 160 Professuren im Schnitt jedes Jahr eine Frau mehr. Würden wir das hochrechnen, wäre das Verhältnis also in 30 Jahren ausgeglichen, wenn es denn so weiterginge.

Ich muss allerdings gestehen, dass wir da ein bisschen erbeutet haben, und zwar von den Kollegen aus Magdeburg. Sie gaben uns eine Frau mehr im Tausch zurück, als wir ausgeglichen haben. In der Hochschullandschaft haben wir also recht erfolgreich im Erbeuten von Frauen bewiesen, wie einst die Römer beim Raub der Sabinerinnen, indem wir der Magdeburger Hochschule eine Dame abjagen konnten.

Wenn wir Hochschulen verändern wollen, sollten wir natürlich zum einen schauen, wie sie funktioniert. Und da ist ganz wichtig zu begreifen, dass Entscheidungen wachsen. Die Möglichkeiten eines Präsidenten sind eingeschränkt. Hochschulen sind völlig anders gestrickt als Unternehmen wie Mercedes Benz oder Ämter des Staates. Der Souveräne der Entscheidung in einer Hochschule ist der Fachbereich. Und das ist auch gut so. Die Fachbereiche setzen sich aus guten Kollegen zusammen, die fachlich ihre Befähigung haben und in ihren Kompetenzen nicht beschnitten sein sollten. Das macht gerade das deutsche Hochschulwesen so gut, so stark. Das Humboldt'sche Ideal haben wir in Deutschland verwirklicht. Die Kollegen miteinander, unterstützt durch externen Rat, legen fest, wen sie neu berufen wollen. Wollen wir die Einstellung von Frauen fördern, können wir das an dieser Stelle stimulieren. Auf der anderen Seite haben wir in Deutschland mittlerweile schon ein Bewusstsein, dass nach Möglichkeit Frauen der Vorzug gegeben wird, wenn sie von der fachlichen Kompetenz gleich einzuschätzen sind, wie wir Umfeldfaktoren steuern können. Wir müssen dort versuchen, den Frauen die Arbeit als Professorin oder als Mitarbeiterin einfach zu machen. Mir gibt ein Phänomen sehr zu denken; ich möchte es einfach als Anstoß in den Raum geben. Wir haben in Köthen einen Kindergarten, wo Studentinnen ihre Kinder abgeben könnten. Da sind aber kaum Kinder von Studentinnen. Die Studentin von heute hat keine Kinder mehr. Ganz anders war das noch vor zehn Jahren. Es hat sich eine Entwicklung abgezeichnet, dass Akademikerinnen äußerst selten Kinder haben und das haben sie auch bis 30, 40 nicht. Wir haben heute eine Entwicklung, wo Frauen, wenn sie sich denn für einen Beruf entscheiden, ihren Weg gehen. Ich denke, dass wir diesen Aspekt näher beleuchten müssen.

Wir denken da vielleicht noch falsch, wenn wir über die traditionelle Familie nachdenken. Wir haben wahrscheinlich nicht die Akademikerin im Blick, die wir heute gerade ausbilden. Es ist wirklich eine Epoche machender Umbruch, der sich gerade vollzieht. Das Ergebnis wird m. E. auf eine Gleichstellung der Frau hinführen. Der Preis wäre aber auf diese Art hoch. Die Gesellschaft als solches muss Modelle bieten, wo der Wunsch nach einem Kind und Karriere zusammengehen können.

Wo ich denke, wo Ansatzpunkte für die Verbesserung sind, handelt es sich eigentlich nur oder ausschließlich um einen Bereich. Dieser ist, wo Frauen gefördert werden, kompetent zu werden, um dann auch Professuren anzutreten. Alles, was dem dienlich ist, da muss angesetzt werden. In technischen Berufen müssen Modelle wie eben Girls Day oder ähnliche Veranstaltungen weiter gefördert werden. Wir tun das, weil wir gerade bei den Frauen eine ganz wichtige Zielgruppe des Landes sehen, um einfach diese Zahlen, die nach wie vor schlecht sind, weil zu wenige Frauen studieren, zu verbessern. Wir haben etliche Programme versucht. Ich glaube, dass wir genau da vertiefen müssen, genau an dem Punkt: also die Befähigung von Frauen, in den technischen Beruf einsteigen zu wollen und zu können. Das ist der Punkt, wo wir verstärkt das Augenmerk drauf legen müssen.

*Herr Dr. Bettecken:*

Herzlichen Dank, Herr Prof. Lückmann. Auch hier die nächste Nachfrage. Sie haben kundgetan, dass Sie sich sehr darum bemühen, Mädchen dafür zu interessieren, gerade an ihrem technischen Schwerpunkt sich umzuschauen und überhaupt erst mal den Zugang zu finden. Hat das bisher gefruchtet? Denn das Ziel ist das eine, der Erfolg das andere.

*Herr Prof. Lückmann:*

Ein entlastender Trick ist immer, man gibt das in die Einrichtung vorher, also ich geb's jetzt in die Gymnasien, die geben es dann in den Kindergarten und die geben es zurück an die Elternhäuser. Umgedreht wird die Pyramide der Veränderung aufgebaut werden müssen.

*Herr Dr. Bettecken:*

Ist das schon zurückgekommen?

*Herr Prof. Lückmann:*

Ich habe das jetzt gesagt, weil wir natürlich das Problem haben, die Lehrer müssen mitmachen. Sie müssen ja die Mädels mit begeistern und zu technischen Disziplinen befähigen. Wir sind in Kommunikation mit den Schulen und bekommen dann auch etwa 18 Mädchen, die sich dann am Girls Day für technische Berufe interessieren. Aber da könnte durchaus mehr sein. Nur als Hochschule können wir nur bewerben, an die Gymnasien herantreten und versuchen, die Schülerinnen zu interessieren. Wenn sie dann nicht kommen, wenn die Lehrer und Lehrerinnen sie nicht motivieren, dann kriegen wir sie halt nicht mehr. Wir versuchen, solche Programme zu offerieren. Da denke ich, ist die Zusammenarbeit mit den Schulen wichtig, dass Lehrer gewonnen werden, dies als Aufgabe zu begreifen.

*Herr Dr. Bettecken:*

Sie haben eben eingangs gesagt 50 zu 50, also paritätisch besetzt. Meinen Sie damit die Studentenschaft?

*Herr Prof. Lückmann:*

Nein, auf die Angestellten, auf die Mitarbeiter.

*Dr. Bettecken:*

Und wissenschaftliches Personal, also Professoren?

*Herr Prof. Lückmann:*

Also gehobener Dienst sind 52 Prozent und mittlerer Dienst sind 46 Prozent, etwa pari/pari.

*Herr Dr. Bettecken:*

Ist das Zufall oder ergibt es harte Arbeit?



*Herr Prof. Lückmann:*

Ich denke Zufall. Ich würde nicht sagen bewusst. Es gibt schon generell das Bewusstsein. Ich glaube das gibt es in Deutschland wirklich, dass bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt werden. Das hat über den letzten Dekaden den Schnitt positiv gewandelt. Ob das dann als gemeinsame Idee dahinter stand, weiß ich nicht.

*Herr Dr. Bettecken:*

Kommen wir zur, Sie sehen es mir nach, exotischsten Hochschule des Landes: zur Burg Giebichenstein, der Hochschule für Kunst und Design. Anwesend ist und ich begrüße Sie herzlich, da Sie eben der Beweis dafür sind, es geht doch, die Prorektorin Frau Prof. Andrea Zaumseil. Seit 2003 haben Sie die Professur für Plastik/Metall an der Burg Giebichenstein inne. Sie sind sowohl als auch vorgekommen in der Evaluation. Sie haben die Chance, das Eigenbild darzustellen.

*Frau Prof. Zaumseil:*

Ich bin hier in Vertretung von Prof. Klieber, der unser Rektor ist und der damals auch von Ihnen befragt wurde. Ich hätte die Fragen, glaube ich, anders beantwortet als er.

*Herr Dr. Bettecken:*

Aber Sie können Ihre eigene Sicht natürlich darstellen.

*Frau Prof. Zaumseil:*

Generell gibt es natürlich andere Sichtweisen, die, denke ich, auch darin bestimmt sind, dass ich eine Frau bin und manche Dinge anders wahrnehme. Ich denke, wir sind eine noch kleinere Hochschule. Wir haben ca. 1.000 Studierende. Wir haben eine gefühlte sehr hohe Zahl von Professorinnen bei uns, also so das Bild, unser Selbstbild und auch das Bild von Außen ist, dass wir eher mehr Frauen haben als Männer. Wenn man genau hinguckt ist es so im Fachbereich Kunst. Dort haben wir knapp 50 Prozent Frauenanteil und im Fachbereich Design allerdings nur 17 Prozent, so dass wir auf 32 Prozent im Durchschnitt kommen. Ich persönlich finde, dass es nicht reicht und würde eben auch gerne noch die Frage stellen, warum Kollegen sich auf 30 Prozent Frauenanteil bei der Berufung verständigt haben und warum nicht 50 Prozent? Ich denke, bei uns ist es das Ziel, nicht wahr, Frau Hörner. Frau Hörner ist die Gleichstellungsbeauftragte bei uns in der Hochschule und wir sind auch heute hier zusammen her gekommen. Trotz allem denke ich, dass eben dieser gefühlte Nichtbedarf von Handeln vielleicht auch zu den Antworten von Prof. Klieber geführt hat, der einen Schwerpunkt gelegt hat auf das, was nach der Hochschule passiert. Also, wie können wir die jungen Frauen in das Berufsleben entlassen? Wie können wir dafür sorgen, dass es eben diese Karriereeinbußen nicht gibt? Die Karrieren verlaufen bei uns natürlich anders, wir haben im Moment noch kein Promotionsrecht. Es sind wenige, die die akademischen, wissenschaftlichen Laufbahnen anstreben. Die Frage ist, wie bewährt man sich in einem selbst bestimmten, selbstständigen Leben. Deswegen schneiden wir dann auch ganz gut ab bei diesen Ego Geschichten mit den Existenzgründern. Es liegt einfach in der Natur der Sache, dass es bei uns wichtig ist.

Bei uns ist es so, dass die Studentinnen und die Studenten sehr früh Kinder bekommen. Wir werden jetzt auf Initiative von den Studenten einen Kindergarten einrichten an der Hochschule, damit auf die ganz anderen Arbeitszeiten bis in die Abendstunden hinein die Kinderbetreuung gewährleistet ist. Ich persönlich würde es sehr wünschenswert finden, wenn wir auf Beratungsangebote zurückkommen könnten, also im Gegensatz zu Rektor Klieber, finde ich, haben wir wirklich Beratungsbedarf, weil es viele Bereiche gibt, wo es um eine subtile Ebene geht, dass sich auf dieser äußeren Ebene, da sind wir uns auch alle einig, da kann man natürlich agieren, aber es gibt zum Beispiel und an Ihren Hochschulen bestimmt auch, Konflikte innerhalb von Fachbereichen, innerhalb von Fachgebieten auch, die zum Teil sehr heftig sind, wo wir dann vom Rektorat aus zum Teil auch vermittelnd eingreifen sollen und ich finde wir können das nicht ohne qualifizierte Unterstützung und was natürlich auch ganz viel mit Geschlechterverhältnissen zu tun hat. Das ist meine Sicht. Es gibt Kollegen, die sagen, das hat damit gar nichts zu tun. Da hätte ich gern auch eine Sicht von außen und eben auch eine qualifizierte Unterstützung. Ich bin in meinem Amt erst seit Herbst. Deswegen habe ich weder diese Zielvereinbarung unterschrieben, die bei uns ja ganz wage gehalten ist, noch Einfluss darauf genommen wie das aussieht. Aber meine Gleichstellungsbeauftragte und ich, wir sind eigentlich sehr daran interessiert da aktiv zu werden und Perspektiven zu entwickeln.

*Herr Dr. Bettecken:*

Ich frage nach, von der Burg Giebichenstein wurde eine sehr skeptische Erwartungshaltung dieser neuen Zielvereinbarung gegenüber geäußert. Die teilen Sie so nicht. Also Sie haben eher positive Erwartungen.

*Frau Prof. Zaumseil:*

Ja, ich sehe da Handlungsbedarf, obwohl wir ganz gut dastehen und habe da auch positive Erwartungen. Wie gesagt, da bin ich eben auch mit einer Zusammenarbeit mit HoF beispielsweise interessiert.

*Herr Dr. Bettecken:*

Können Sie noch mal ausführen, was Sie mit der subtilen Ebene meinen, weil gerade dort Schwierigkeiten auftreten.

*Frau Prof. Zaumseil:*

Das ist zum Beispiel eine zwischenmenschliche Ebene, wo eben dann doch Machtkämpfe ausgetragen werden, die mit Geschlechterverhältnissen zu tun haben. Das kann man aber nicht so greifen, deswegen habe ich es subtil genannt. Man kann natürlich sagen, wir haben so und so viel Prozent Professorinnen und so und so viel Prozent Studentinnen. Das sind alles nachvollziehbare und verifizierbare Dinge und dann gibt es natürlich im Alltag Konflikte oder Fragestellungen, die nicht so leicht zu greifen sind. Ich würde Rektor Klieber allerdings recht geben, dass wir diese Nachwuchsförderung stärker betreiben müssten.

*Herr Dr. Bettecken:*

Die Zahl, die Sie eben genannt haben, 50 Prozent Professuren im Bereich Kunst und 17 Prozent im Bereich Design. Ist das bei den 50 Prozent schon ein Ergebnis einer vorhandenen Nachwuchsförderung? Hat es sich so ergeben?

*Frau Prof. Zaumseil:*

Also die Burg Giebichenstein unterscheidet sich darin auch von anderen Kunsthochschulen. Das ist jetzt nicht etwas, was sich in anderen Kunsthochschulen in Deutschland so darstellen wird. An unserer Hochschule aber ist das schon ganz lange so. Wie es zu dieser Entwicklung kam, kann ich nicht genau sagen. Aber das war sogar schon in den 1920er Jahren – war es nicht so viel – aber auch schon für die damaligen Verhältnisse ein hoher Anteil von Frauen auf den Bereich der oberen Lehrkräfte. Das ist nicht unseren Anstrengungen geschuldet. Und jetzt, um das Design noch einmal ein bisschen besser darzustellen, die jetzt anstehenden Berufungen, die mehr oder weniger vor dem Abschluss stehen, die werden das Prozentverhältnis zugunsten der Frauen in der Hochschule verbessern.

*Herr Dr. Bettecken:*

Das heißt, das war damals Ziel?

*Frau Prof. Zaumseil:*

Und da ist es auch als Ziel formuliert worden bzw. angemahnt worden.

*Herr Dr. Bettecken:*

Herzlichen Dank, Frau Prof. Zaumseil. Kommen wir zu den Universitäten Halle und Magdeburg. Ich beginne mit der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Herr Prof. Pollmann, wie sieht denn Ihre Bilanz aus? Es wurde unter anderem hervorgehoben, dass Sie als familienfreundliche Uni anerkannt gelten. Das ist aber ein Teilbereich von Gender-Mainstreaming. Wie sieht Ihre Bilanz des Alltags aus? Und dazu sage ich auch noch: Gerade die Universitäten leben ja auch davon, dass sie mit der Deutschen Forschungsgemeinschaft und den anderen Instituten, wie Fraunhofer Institut usw., zusammenarbeiten, wie die Hochschulen im Lande auch. Das ist klar. Auch dort fordert man ja die Zielvereinbarung, in besonderer Weise Gender-Mainstreaming zu berücksichtigen. Wie sieht Ihre Bilanz des Alltags aus im Vergleich oder in Übereinstimmung mit der Evaluation?

*Herr Prof. Pollmann:*

Erlauben Sie mir, dass ich auf die Begriffe zurückkomme, auch wenn ich schon der fünfte oder sechste bin. Frau Kahlert hat ja gesagt, „also irgendwie tun sie sich schwer, die Rektoren mit diesen Begriffen, vor allen Dingen mit dem Begriff Gender-Mainstreaming“. Ich bin Historiker von Hause aus. Lassen Sie mich das kurz historisch aufzuschlüsseln versuchen. Zunächst ging es um Gleichstellung. Das war auch ein Stück Kampf, politisch indiziert, die Instrumente hießen Quote und in der zweiten Phase dann unter dem Gesichtspunkt: „Da müssen wir uns selber helfen“, die Netzwerkbildung, die an bestimmten Bereichen sehr weit entwickelt worden ist. Ich habe da noch die frühere Justizministerin im Ohr, die das sehr markant

dargestellt hat. Dann kam der Begriff Gender Mainstreaming auf und verdrängte den Begriff der Gleichstellung und den Begriff der Frauenförderung bis zu einem bestimmten Grad. Gender Mainstreaming wurde sozusagen die Dachmarke für diesen Prozess. Der Begriff appellierte zunächst mal so zu sagen an die höhere Vernunft. Es geht hier nicht nur um die Frauen, sondern es geht um beide Geschlechter und ihre optimale Förderung: ein ziemlich aufgeklärtes Konzept. Unter dem Gesichtspunkt der Mobilisierung weiß ich nicht, ob das wirklich besser ist, als das, was wir früher hatten. Wir haben es aber, wenn wir von der Analyse ausgehen, mit den alten Problemen zu tun. Und der dritte Begriff, den Sie eben angesprochen haben, dass beides ein Stück weit aufgeht in den Begriff der Familienförderung. Unter Mobilisierungsgesichtspunkten habe ich eine ganz eindeutige Präferenz für das letzte Konzept. Sie haben gesagt, wir gelten als eine familienfreundliche Hochschule, wir wollen es noch sehr viel stärker werden und haben das mit dem Prozess der Auditierung, wo wir vor drei Wochen das Audit bekommen haben, eingeleitet. Aber dem ist eine Selbstanalyse vorausgegangen. Wo stehen wir denn? Und das ist sowohl vom Grad der Beteiligung sowie vom Ergebnis her etwas völlig Neues gewesen bei uns. So ein Grad von innerer Zustimmung und von Emphase dabei hatten wir für das Thema Gleichstellung und Gender Mainstreaming nicht. Es kommt noch hinzu, dass man da ganz konkrete Verabredungen eingehen muss und dass die abgeprüft werden und nach drei Jahren steht man da und muss das Audit verteidigen. Die Grundauditierung ist wesentlich leichter zu erreichen, als die Verteidigung des Audits auf der Grundlage der Bilanzen nach drei Jahren. Ja, und wenn man dann das Audit entzogen bekommt, das ist dann schon eine etwas peinliche Geschichte, die man vermeiden möchte. Um jetzt nicht missverstanden zu werden, ich meine nicht die Familienförderung nun alles ablöst. Es bleiben die alten Fragestellungen – ich denke an den kommenden Senat, wo wir den fortgeschriebenen Plan der Gleichstellung an unserer Hochschule haben und verabschieden werden. Lassen Sie mich zu ein paar Punkten Stellung beziehen: Ich habe mich ja in dem Interview relativ ehrlich geäußert. Ich habe mich mit der Äußerung „es läuft nicht wirklich gut“, nicht auf die gesamte Bilanz des Gender Mainstreaming bezogen, sondern auf einen ganz konkreten Punkt. Mit dem will ich auch beginnen: die Berufungspolitik.

Es gibt da Dinge, die einen wirklich innerlich berühren müssen. Wenn wir sehen, wir haben bei den Studierenden eine Mehrheit von Studentinnen, wir haben dann bei den Doktorandinnen und Doktoranden keine Mehrheit mehr, aber immer noch eine sehr respektable Zahl. Wir haben einen deutlichen Rückgang bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Das ist in erster Linie ein Ergebnis der Kürzungen. Das muss man deutlich sagen, dass die Chancen für die Qualifizierung besonders von Frauen unter der Streichung von Assistentenstellen besonders gelitten haben. Dann haben wir eine Zahl von C3/W2-Professorinnen, die immer noch einigermaßen vorzeigbar ist. Aber wenn zu C4/W3-Professorinnen kommt, dann wird es finster.

Ich würde auf der anderen Seite sagen, dass die Zeit, wo sich Männergremien Frauen gar nicht vorstellen konnten und wo es auch strukturelle Diskriminierungen gegeben hat, die ist vorbei. Aber die Zahlen sprechen leider eine deutliche Sprache. Das kann man in einer Fakultät, wie der Elektrotechnik nicht anders erwarten. Da können sie ausschreiben, so oft sie wollen, da bekommen sie keine Frau auf eine Professur. Ich will eine Einschränkung machen zu diesem Formelhaften „bei gleicher Qualifikation“, was wir ja bei allen Ausschreibungen ma-

chen. Es ist schon die gängige Praxis, den oder die Beste gewinnen zu wollen. Dass das subjektive Wahrnehmungen sind, muss ich ja nicht betonen. Aber ich würde nicht sagen, dass die Berufungskommissionen sozusagen mehrere Gleichqualifizierte herausfiltern und dann sagen, so jetzt sind die Frauen dran. Das wäre eine sehr viel entschiedener Förderung der Frauen, aber wenn eine Frau die Beste ist, wird sie auch berufen. Nur das Bewerberfeld ist in den meisten Fällen halt so, dass das nur in Ausnahmefällen so ist.

Nun ist in dieses ganze Thema ein ungeheuerlicher Drive gekommen. Im Zuge der Exzellenzanalyse haben die vorwiegend ausländischen Gutachter mal darauf geguckt, wie viel Frauen unter den Antragstellern waren und haben dann der DFG und dem Wissenschaftsrat zu verstehen gegeben, dass das doch wohl nicht mehr zeitgemäß sei. Seitdem wird das auf DFG-Ebene radikal anders bewertet. Ein Sonderforschungsbereichsantrag, der unter den Antragstellern nicht mindestens drei oder vier Frauen hat, wo keine Nachwuchsgruppen von Frauen geleitet werden, der kein Programm der Frauenförderung innerhalb dieses Forschungsschwerpunkts aufweist, der hat kaum noch Chancen. Da ändert sich wirklich gewaltig etwas und das wird ausstrahlen, da kann man gar keinen Zweifel haben. Wenn, ich glaube, Frau Kahlert sprach von einer Marginalisierung der Frauen an der Universität, wir diesen Begriff Marginalisierung wörtlich nehmen, als ein Prozess, der stattfindet, dann würde ich dem entschieden widersprechen. Aber es dauert sehr lange, bis wirklich die Strukturen verändert werden. Deshalb ist es besser, man zieht die Bilanz über das Berufungsergebnis der letzten Jahre. Denn dann sieht man ja die Veränderungsprozesse. Hier fiel das Stichwort Überlebensfrage, und die Existenzfrage der Hochschulen wurde sozusagen ausgespielt gegen das Gender-Mainstreaming-Thema. In zwei Bereichen kann man da einen Zusammenhang sehen. Den einen habe ich eben angesprochen: Die Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und die Ermöglichung von Karrieren von Wissenschaftlerinnen bis zur höchsten Stufe. Wenn das eine Universität nicht in den Griff bekommt, dann wird sie im Bereich der Forschungsexzellenz keine Rolle mehr spielen. Das kann man so krass sagen und das, denke ich, ist eine gewaltige Stütze für dieses Thema.

Zum zweiten Punkt: Wenn wir in Sachsen-Anhalt die demografische Entwicklung ins Auge fassen und das mit besonderer Berücksichtigung der ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge thematisieren, wissen wir, dass wir in den Ingenieurwissenschaften zu 60 Prozent und mehr der Studierenden aus Sachsen-Anhalt rekrutieren, derzeit. Also wissen wir, wie groß die Lücke ist. Wenn wir diese Lücke nicht weitgehend schließen können durch die verschiedensten Maßnahmen, also unter anderem Motivation zum Studium generell, Motivation zu einem Technikstudium – dazu ist von meinen Kollegen sehr viel schon gesagt worden und das ließe sich uneingeschränkt auf die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg übertragen –, aber im besonderen Maße eben auch von Frauen, die für ein Ingenieurstudium zu gewinnen sind. Wenn wir das nicht schaffen, dann frage ich mich, wie wir unsere Studiengänge in Zukunft füllen können. Auch da ist der Druck so stark, dass da einfach was passieren muss.

Nun darf ich vielleicht abschließend noch etwas sagen zu der Zielvereinbarung. Wir haben die letzte Zielvereinbarung sehr fokussiert abgeschlossen. Die Schwerpunkte bei dieser Zielvereinbarung waren das Profil der Studiengänge, der Übergang zu Bachelor- und Masterstudiengängen und die Frage, wie autonom die Hochschulen ihre Studiengänge entwickeln dürfen. Das war das eine große Thema und das andere große Thema war, wie können die

Hochschulen noch ein klareres Profil entwickeln mit ihren Schwerpunkten in der Forschung und im Technologietransfer? Mir ist eine Zielvereinbarung lieber, die so konkret ist an einigen entscheidenden Punkten, im Vergleich zu einer, die so alles regeln will. Das Gender Mainstreaming Thema hat in der Tat nur am Rande eine Rolle gespielt. Aber ist es wirklich nötig, dass das Gender Mainstreaming Thema und die Frauenförderung und die Familienförderung über eine Zielvereinbarung zwischen Kultusministerium und Hochschule nun in Gang gebracht wird? Was hindert uns denn daran, die Dinge selber in die Hand zu nehmen? Bei dieser Auditierung Beruf und Familie haben wir es ja gemacht. Also an der Stelle sollten wir eigentlich ein Ministerium nicht brauchen. Das müssen wir doch nicht bei der allgemeinen Zielvereinbarung, die einen hohen politischen Stellenwert hat, dahinter steht der Landtag, dahinter steht das Kabinett, dahinter stehen alle möglichen Legitimationsbedürfnisse. Das sollten wir eigentlich nicht brauchen und die Hochschulen können sich, das war ja auch als Frage gestellt worden, natürlich kann die Landesrektorenkonferenz hier auch koordinierende Aufgaben übernehmen, wenn die Hochschulen das wollen, aber das ist die Voraussetzung. Und das, was ja ein bisschen ironisch formuliert war, „also warten wir denn mal, was da von Magdeburg-Stendal kommt“, das spiegelt das ja nur.

*Herr Dr. Bettecken:*

Ich glaube, die fünf Minuten sind um.

Wir reden da gleich noch drüber, inwieweit, sie haben das so schön formuliert, „das sollten wir eigentlich nicht brauchen“, da steckt ja einiges drin. Ich möchte nur zunächst zum Schluss dieser Runde des Eigenbildes auf Herrn Prof. Diepenbrock kommen. Sie sind Professor für Pflanzenbau – deshalb sitzen sie nicht hier – sondern als Rektor der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Ihr Eigenbild, Ihre Stellungnahme zu der Evaluation von Frau Dr. Kahlert.

*Herr Prof. Diepenbrock:*

Ja, lieber Herr Bettecken, meine sehr verehrten Damen und Herren. Herr Willingmann hat mit seiner unnachahmlichen Art gesagt, die Martin-Luther-Universität hätte den größten Apparat. Ich würde es ein bisschen anders ausdrücken. Wir haben eine ziemlich komfortable Situation, da wir mit dem Prorektor, Herrn Six, der da hinten sitzt und der sich mit Diversity-Forschung im Bereich der Psychologie befasst, einen kompetenten Fachmann haben. Wir haben zwei ausgewiesene und engagierte Gleichstellungsbeauftragte, Frau Korch und Frau Sandmann. Und der Rektor ist natürlich – wie auch auf allen anderen Gebieten – auch ein Experte. Insofern ist unsere Situation komfortabel. Es ist Vieles und Gutes und alles Richtige gesagt worden, ich brauche das nicht zu wiederholen.

Liebe Frau Kahlert, ich hatte schon im Vorgespräch noch einmal einen Blick in diesen Bericht geworfen und hatte auch ein wenig Kritik geäußert zum Fazit. Hier steht: „Die Interviews verdeutlichen, dass in der laufenden Zielvereinbarungsperiode keine wesentlichen Fortschritte in Bezug auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming an den sachsen-anhaltinischen Hochschulen zu erwarten sind.“ Und das gilt für die Martin-Luther-Universität nicht. Das möchte ich auch gerne begründen:

Zunächst nochmals zum Begriff: Wir haben ja alle versucht, den Begriff noch einmal zu definieren. Er ist eigentlich ziemlich einfach zu definieren. Wir sprechen hier über die Ausprägung des Geschlechterverhältnisses im sozialen und kulturellen Raum. Darüber sprechen wir und über nichts anderes. Es geht jetzt ein bisschen durcheinander. Familienpolitik, Familienförderung, Frauenförderung, Gleichstellung. Diese vier wichtigen Begriffe sind natürlich jetzt erweitert worden durch den Begriff des Gender-Mainstreaming. Also das ist die Definition und meines Erachtens auch die einzige. Frau Kahlert hat etwas sehr Wichtiges gesagt zu den Indikatoren, und zwar bei der Evaluierung der Zielvereinbarung. Sie hat gesagt, es fehlen uns die Indikatoren, um uns überhaupt selbst bewerten zu können auf dem Gebiet des Gender-Mainstreaming. Und da hat die MLU ziemlich klare Vorstellungen, wie sie das machen will. Über das berühmte 3-R-Modell, was ihnen als Expertin ja auch sicherlich bekannt ist. Das sind die drei Stufen, dass man zunächst mal die Repräsentationen erfasst. Hier wird überprüft, wie viele Männer und Frauen vom Vorhaben betroffen sind und wie viele Männer und Frauen daran mitwirken. Der zweite Schritt bezieht sich auf die Frage der Ressourcen. Hier wird gefragt, wie die im Vorhaben bewegten Mittel in Raum, Zeit und Geld zu den Geschlechtern verteilt sind und schließlich, wenn wir dies gemacht haben, geht es um die Realisierung. Hier wird nach den Ursachen der festgestellten Repräsentationen und Ressourcenverteilung zwischen den Geschlechtern und ihren Veränderungsmöglichkeiten geforscht. Das sind die drei Stufen, mit denen wir eigentlich die Indikatoren bilden und die Analyse machen sollten. Und ich bin seit einem Jahr – ich spreche ja auch mit vielen Leuten darüber – dabei und das gebe ich auch dem Land und den Herren aus dem Ministerium mit auf dem Weg, dieses forschungsmäßig so aufzugreifen, damit wir uns überhaupt ein Bild in den Universitäten schaffen können zu Gender-Mainstreaming. Dass wir das können, zu Frauenförderung, Gleichstellung und Familienförderung, haben wir schon mehrfach gehört, aber zu Gender Mainstreaming brauchen wir diese Methode. Also mein Vorschlag wäre ein Projekt, da geht es auch um Ressourcen. Dort, wo die Expertise da ist, möglicherweise auch durch eine Teilberufung oder Denomination im Bereich der Sozial- und Geisteswissenschaft, um diese Dinge jetzt endlich zu machen, sonst verschwimmen die Begriffe zu stark und wir wissen am Ende nicht mehr, worüber wir sprechen.

Mein vierter Punkt sind die Aktivitäten auf Landesebene. Der arme Herr Geiger geht da schon in Sack und Asche. Und ich muss hier sagen, ich bin kein großer Freund von so großen Schlachtschiffen auf dem Gebiet der Landespolitik. Alle Hochschulen würden jetzt was machen. Das geht schon bei der Weiterbildung. Sie können viele, viele Punkte nehmen, wo das nicht funktioniert, beim Marketing auch nicht und hier wird es auch nicht funktionieren. Und ich würde immer dafür plädieren, dass jede Hochschule ihr eigenes Ding, ich sag es mal so etwas formlos, ihr eigenes Ding in die Hand nimmt und die Hochschulen sind ja auch völlig unterschiedlich, zum Glück. Wenn wir alle gleich wären, sind bestimmt zwei überflüssig. So ist es aber nicht, sondern wir sind alle unterschiedlich, haben unsere eigenen Profile und brauchen im Grunde jetzt einen Handlungsrahmen für die eigene Universität. Dafür würde ich sehr plädieren. Die MLU hat klare Vorstellungen, wie wir das konzeptionell und methodisch machen sollen und da brauchen wir das MK, das sagt, ich habe das Geld, dann machen wir das.

*Herr Dr. Bettecken:*

Haben Sie dieses 3-R-Modell schon realisiert?

*Herr Prof. Diepenbrock:*

Nein, das soll das MK uns finanzieren, dann machen wir das.

*Herr Dr. Bettecken:*

Auf welcher Basis versuchen Sie zurzeit – weil das 3-R-Modell erst noch beantragt, finanziert werden muss – Gender Mainstreaming in den Alltag zu integrieren?

*Herr Prof. Diepenbrock:*

Dazu gibt es ja einige Aussagen in dem Bericht. Wenn Sie wollen, könnte ich das noch einmal vorlesen, wenn das gewollt wird.

*Herr Dr. Bettecken:*

Sagen Sie doch, was Ihnen besonders am Herzen liegt.

*Herr Prof. Diepenbrock:*

Sie sehen es ja hier [im Bericht von Frau Dr. Kahlert], die laufenden Maßnahmen: Realisierung geschlechtersensitiver Analysen und Wirkungsfolgeabschätzungen als Grundlage für qualitäts- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen, Berücksichtigung genderbezogener Aspekte bei Maßnahmen zur Struktur- und Personalentwicklung und u.a. die Fortsetzung der Förderung von Frauen in allen Wissenschaftsdisziplinen und die Unterstützung von Frauen- und Geschlechterforschung.

Das habe ich so schnell aufgezählt, das ist aber sehr konkret und umsetzbar und wird auch mit dem Prorektorat so betrieben.

*Herr Dr. Bettecken:*

Zeitigt das schon Veränderungen?

*Herr Prof. Diepenbrock:*

Ja klar, in der Verteilung des Globalhaushaltes zum Beispiel. Bei den Anreizsystemen, bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe spielt das eine ganz große Rolle. Im Berufungsverfahren, in der Nachwuchsförderung sind sehr konkrete Ansätze.

*Herr Dr. Bettecken:*

Können Sie ein Beispiel für diesen konkreten Ansatz nennen?

*Herr Prof. Diepenbrock:*

Herr Six, helfen sie mal. Wie hoch ist der Anteil?



*Herr Prof. Six:*

Ungefähr 200 Tausend Euro.

*Herr Prof. Diepenbrock:*

Ja, hört sich relativ gering an.

*Herr Dr. Bettecken:*

Wofür wird der dann eingesetzt?

*Herr Prof. Six:*

Es geht insgesamt nach dem neuen Mittelverteilungsplan, was wir haben, bezogen auf die Fakultäten zur Steigerung der zu berufenden Professoren und Professorinnen, aber auch für einzustellende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Relationen der weiblich Beschäftigten in den jeweiligen Fakultäten des wissenschaftlichen Personals, der soll demnach gesteigert werden. Wir sind nicht daran interessiert, es nur oberflächlich festzulegen, sondern wir sagen, sehr entscheidend sind für uns die Veränderungsprozesse der Relationen der Mitarbeiter insgesamt und der weiblichen Mitarbeiterinnen. Das ist der Kern dieses Leistungsindikatorenmodells.

*Herr Prof. Diepenbrock:*

Um den Prozess in die Zukunft in die richtige Richtung zu steuern.

*Herr Dr. Bettecken:*

Und das hat auch schon in der realen Praxis Ergebnisse gezeigt?

*Herr Prof. Diepenbrock:*

Wir haben den Globalhaushalt seit einem Jahr und das ist 2007 erst erfolgt.

*Herr Dr. Bettecken:*

Eine Frage, bevor es ins Publikum geht, habe ich an alle. Die Frage hat eigentlich Herr Prof. Pollmann gestellt. „Wir sollten das eigentlich nicht brauchen“, sagen Sie. Auf der anderen Seite sagen Sie, dadurch, dass es gerade bei dem Exzellenzprogramm wirksam wird. Wir erleben die Druckpunkte, ohne die wir gar nicht Erfolg haben können, wenn wir uns nicht entsprechend ausrichten. In die Runde gefragt: Reicht das Eigenverantwortungsprinzip aus oder ist es sinnvoll und hinreichend notwendig, dass man so konkret wie möglich eine solche Zielvereinbarung, wie sie ja nun vorliegt, bis 2010 hat, dass man sie realisiert und natürlich dann auch fortschreiben würde. Wer möchte sich dazu äußern?

*Herr Prof. Diepenbrock:*

Ich habe da auch eine ziemlich klare Vorstellung für die MLU. Dieser Prozess muss eigentlich von unten gesteuert werden. Er kann nicht kontrolliert, er kann nicht aufgepfropft werden. Schauen Sie doch an, Herr Pollmann hatte über die DFG gesprochen, die mit sehr großen Anstrengungen jetzt versucht, den Frauenanteil auf 18 Prozent mit dem Exzellenzprogramm

zu bringen, was ein ganz bescheidener Wert ist. Meines Erachtens muss das, wie hier, glaube ich, von meinem Nachbarn vorhin schon gesagt wurde, aus der Eigenverantwortung der Fakultäten und natürlich auch immer wieder fächerspezifisch entwickelt werden, zusammen mit dem Rektorat. Und das Rektorat muss es sich natürlich zu einem besonderen Anliegen machen. Wenn Sie da jemanden haben, der blockiert, kein Interesse hat oder andere Dinge für wichtiger hält, dann ist es schon eine schlechtere Situation.

*Herr Prof. Lückmann:*

Nun, bei dem Thema kommen wir nur mit Anreizsystemen weiter. Mit festgelegten Quoten kann ich mir schwerlich vorstellen, zum Erfolg zu kommen. Trotz aller Diskussionen, was wir brauchen, sind nach wie vor die besten Professoren. Das brauchen wir nach wie vor. Und das dürfen wir bei der ganzen Geschichte nicht aus dem Auge verlieren. Und daher denke ich, dass Anreizsysteme, dass Belohnungen stattfinden, wie auch immer die aussehen. Wird z.B. eine Frau in eine Professur berufen, könnte das Lehrgebiet eine bessere Ausstattung oder ähnliches bekommen. Solche Modelle halte ich für denkbar und legitim. Aber wir sollten nicht zu viel des Guten tun wollen, denn im Letzten brauchen wir die besten Köpfe für Professoren.

*Herr Prof. Geiger:*

Es gibt hier eine lange Diskussion oder es hat hier eine lange Diskussion gegeben über den Sinn und Unsinn von Quoten. In den 1980er Jahren erinnere ich mich, in den alten Ländern war das ja damals auch, dass in den Parteien bzw. in bestimmten Gremien dann spezielle Frauenquoten eingehalten werden mussten. Ich sage vorweg, ich bin nie ein großer Freund davon gewesen, weil ich das auch unter diskriminierenden Gesichtspunkten sehe, dass tatsächlich nur aufgrund von Quoten man entsprechende Dinge erreicht. Trotzdem hat es schon einen Zweck erfüllt. Insofern hat es zwei Seiten. Ich kann auch nicht sagen, dass ich dagegen bin. Ich habe es unter verschiedenen Gesichtspunkten gesehen. Aber wir haben eine lange Diskussion darüber gehabt und es taucht ja hier auch wieder auf. Ich finde schon, dass so etwas auch in Zielvereinbarungen, ob nun in allgemeiner oder in konkreterer Form, das sei jetzt mal dahingestellt, sehr wohl enthalten sein sollte. Es unterwirft die Hochschulen einer gewissen Verpflichtung und erinnert sie auch immer wieder daran, und insofern ist es auch eine Unterstützung für Hochschulleitungen in ihrer internen Politik. Wir müssen darauf achten, es ist von meinen Kollegen ja bereits durchweg gesagt worden, dass gerade in Bereichen, wo Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, also vor allem im Bereich der Ingenieurwissenschaften, weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs gewonnen werden muss. Das ist auch eine Form der Selbstverpflichtung, die man dadurch erfährt. Und insofern finde ich es gut. Allerdings würde ich es auch so sehen, wie es bereits Herr Lückmann angesprochen hat, dass die Anreizpolitik nur als unterstützende Maßnahme anzusehen ist. Aber ich will noch als Letztes etwas ganz Anderes sagen. Ich glaube, dass wir auch aus eigenem Antrieb heraus sehr intensiv diese Politik, diesen Ansatz weiterbetreiben sollten. Und zwar, Herr Pollmann hat es kurz erwähnt, das steht in dem Papier hier ja auch drin, als Imagefaktor nach außen. Ich glaube, den sollten wir überhaupt nicht zu gering einschätzen. Gerade im Hinblick auf das, was uns in den nächsten Jahren hier in demografischer Hinsicht im Land passieren wird, ist, so glaube ich, familienfreundliche Politik, Frauenförderung, Gender Mainstreaming eine Möglichkeit,

uns nach außen bundesweit attraktiv darzustellen für Studierende aus anderen Bundesländern. Wir wissen ganz genau, dass Studierendenströme sehr schwer zu lenken sind. Wir müssen sehr kreativ sein und uns etwas einfallen lassen, um die Studenten oder ich sage mal die Studentin vom Bodensee hier nach Magdeburg zu locken. Insofern sollten wir es unter Obhut von Marketing und Imagegesichtspunkten sehr, sehr ernst nehmen und ich kann nur sagen, für Ideen bin ich da offen, was wir noch machen können, um uns wirklich in dieser Hinsicht zu verbessern und um wirklich einen Marktvorteil zu erwirtschaften.

*Herr Dr. Bettecken:*

Man sieht die Energie für die Koordination aller Hochschulen schon gerade wieder wachsen.

*Herr Prof. Willingmann:*

Also ich bin in der Tat auch sehr dafür, dass es weiterhin Bestandteil der Zielvereinbarung bleibt. Wenn Sie sich nämlich mal die erste Zielvereinbarung anschauen, da lautete es noch so schön: „Hochschule und Kultusministerium stimmen darin überein.“ Wir brauchen die Zielvereinbarung ja in verschiedene Richtungen. Wir brauchen sie sicherlich in Richtung Bewusstseinsbildung oder Sensibilisierung im eigenen Lehrkörper, im eigenen Personal, wir brauchen sie möglicherweise als Instrument und im Umgang mit den Fachbereichen auch um hier zu sagen, das gehört zu unserem Arbeitsprogramm. Aber natürlich, das darf man auch im Blick auf die Kultusministeriumsbank sagen, wir brauchen sie natürlich auch mal umgekehrt. Wir brauchen sie natürlich auch, um unser Ministerium daran zu erinnern, dass das natürlich keine Einbahnstraße ist, so eine Zielvereinbarung, selbst wenn man gelegentlich bei den Verhandlungen den Eindruck gewinnen konnte. Es geht darum, auch zu sagen, das sind ja gemeinsame Punkte, die wir erfüllen müssen. Ich will es mal an einem ganz praktischen Beispiel sagen. Wenn wir endlich mal eine Ingenieurfrau haben, die auf Platz eins in der Liste steht, dann könnte man ja auch mal über den Gedanken nachdenken, dass da das Berufungsverfahren nicht drei Monate dauert, sondern vier Wochen. Würde die Sache ja schon ungemein beschleunigen, tut niemanden weh, kostet kein Geld und hätte den großen Vorteil, dass wir endlich mal etwas ganz Praktisches gemacht hätten in Richtung Frauenförderung. Deshalb, denke ich, lassen wir es mal in den Zielvereinbarungen drin. Wir brauchen sie für unser praktisches Geschäft.

*Herr Dr. Bettecken:*

Danke Herr Prof. Willingmann.

*Herr Prof. Pollmann:*

Es fiel in dem Referat von Frau Kahlert ja der Begriff der Kulturveränderungen. Wenn ich das mal bei der Berufungspraxis festmachen soll, berührt es nur einen Zustand, wo es dann darauf ankam, sozusagen das positive Votum der Gleichstellungsbeauftragten zu bekommen. Ich will nicht sagen, dass der Prozess abgeschlossen ist. Aber er ist in vollem Gang, dass diejenigen, die obwohl eine oder mehrere Frauen für die Berufung ernsthaft in Betracht zu ziehen gewesen wären und trotzdem eine Männerliste weitergeben, dass die in Begründungszwang geraten. Das könnte noch ein bisschen eindeutiger sein. Aber es ist ein Prozess, der denke ich

deutlich wahrnehmbar ist. Wir hatten gerade eine Liste im Senat, wo die Frau auf Platz zwei hervorragend bewertet worden war, aber dann doch ein Mann auf Platz eins stand. Da musste nicht die Gleichstellungsbeauftragte das Wort ergreifen, sondern der Senat hat die Liste zurückgeschickt und es wurde eben die Frau auf Platz eins gesetzt. Das wäre vor drei Jahren so nicht denkbar gewesen. Da hätten sich sofort Verbündete gefunden und hätten den Berufungsvorschlag verteidigt. Das muss verstärkt werden. Auch mit Anreizen, wie Herr Diepenbrock sie für Halle schon beschrieben hat. Darum müssen Rektorate sich kümmern. Da gibt es verschiedene Möglichkeiten. Eine Möglichkeit ist die Zielvereinbarung mit einer Fakultät, die dann über ihre Berufungsverfahren Rechenschaft ablegt und man muss es transparent machen. Wir haben zum Beispiel in dem Auditdokument reingeschrieben, dass bei der Bewertung der Leistungen in der Vorauswahl – und da fallen ja häufig die wichtigen Vorentscheidungen – die Familienphasen berücksichtigt werden müssen. Der entscheidende Punkt, um da wirklich gravierende Veränderungen vornehmen zu können, ist aber die Ermöglichung einer kontinuierlichen Karriere von Frauen einschließlich besonderer Rückkehrprogramme nach der Familienphase, wenn sie in der Familienphase dann ausgeschieden sind und dass dann nicht gesagt werden wird, wer sechs Jahre im naturwissenschaftlichen Fach außen vor war, der kann doch den Anschluss nicht finden. Ich glaube, da liegt das größte strukturelle Problem für den jetzigen Zustand.

### *Frau Prof. Zaumseil*

Um jetzt auf das Allerletzte zu reagieren, die Familienphase. Ich denke, es ist natürlich problematisch, praktisch diesen Bereich nur den Frauen zuzuordnen. Also in diesem Bereich denke ich, müsste hier angestrebt werden, dass auch Männer die Familienphasenlücken in ihrer Karriere haben. Was mich noch interessieren würde ist eigentlich noch einmal was viel Interessanteres: also ob eine Frau berufen wird oder nicht. Sie haben gesagt, natürlich die beste Person muss auf diesen Posten. Das ist schon mal so ein ganz heikles Thema. Wer ist die beste Person? Was wird damit berücksichtigt und was nicht? Also ich weiß das auch aus eigener Erfahrung aus Berufungsverfahren. Das ist nicht immer so ganz objektivierbar und es gibt denke ich trotzdem auch unter Umständen sogar einen Grund, eine Frau vorzuziehen, weil sie unter Umständen nämlich andere Inhalte in die Lehre mit einbringt. Und das haben wir ja bislang überhaupt noch nicht diskutiert. Also inwiefern müssen wir auch schauen, wie Inhalte bestimmt sind von geschlechtsspezifischen Bedürfnissen. Also da gibt es jetzt immer wieder auch Veröffentlichungen, wie im Bereich der Medizin, dass bestimmte Krankheiten, die Frauen betreffen, nicht so intensiv erforscht werden. Bei den Airbags war plötzlich klar, die passen gar nicht für die Frauen sondern das gilt für den Mann als Durchschnittsprototyp aus usw. Da gib es bestimmt ganz viele Beispiele. Da muss man ja auch hinschauen und dann macht es natürlich durchaus auch einen ganz großen Unterschied, ob in den Ingenieurwissenschaften Frauen dabei sind. Also ich denke, da geht es jetzt nicht nur um Gerechtigkeit, sondern da geht es natürlich auch um eine inhaltliche Einflussnahme darauf, was erforscht, wie erforscht und entwickelt wird.

*Herr Dr. Bettecken:*

Herzlichen Dank auch für diesen Schwerpunkt. Ich kann nur meine Mutter zitieren, die bei irgendeinem Ärgernis sagt: „Das haben natürlich wieder Männer konstruiert.“ Beispiel: Meine Mutter ist Verfechterin dafür, dass in der Ingenieurwissenschaft mehr Frauen tätig sind, so auch im Automobilbau. Was hat sich bei Ihnen angestaut an Fragen, Anmerkungen usw.

*Frau Dr. Burkhardt:*

Mein Name ist Anke Burkhardt von HoF Wittenberg. Ich habe eine ganz konkrete Frage zu dem Mittelverteilungsmodell an der Uni Halle, da war von 200.000 € die Rede.

1. Mich würde interessieren, wie hoch der Anteil am Mittelverteilungsvolumen insgesamt ist? Also wie viel Prozent machen die 200.000 € aus? Das zu wissen, ist wichtig für die Einschätzung der Wirksamkeit. Man kennt das ja aus anderen Ländern. Da sind es meistens 2 bis 5 Prozent, in Berlin 10 Prozent.
2. Dann würde ich gerne wissen, ob andere Hochschulen ähnliche Modelle entwickelt haben.
3. Interessant fand ich, dass die beiden Universitäten völlig unterschiedliche Aussagen getroffen haben. Aus Magdeburg wurde gesagt, wir haben es eigentlich gar nicht nötig, dass das Ministerium uns da unterstützt. Es sollte unsere Angelegenheit sein, wie wir das machen. Aus Halle kam, wir machen es nur, wenn wir vom Ministerium Geld dafür kriegen.

*Herr Dr. Bettecken:*

Ja, das war nur, weil der Prof. Pollmann meinte, es sei kein Geld mehr da.

*Herr Prof. Pollmann:*

Das ist ein wichtiger Unterschied.

*Herr Prof. Diepenbrock:*

Frau Burkhardt, wenn ich vielleicht zum Letzen auch noch mal was sagen darf. Die Aussage bezog sich auf die Anwendung und Methodik des 3-R-Modells, was Sie nicht mit irgendjemand machen können und so aus lockerer Hand. Sondern da wollen sie ja die ganze Universität mit ihren 20 Tausend Mitgliedern bei uns durchleuchten.

*Frau Dr. Burkhardt:*

Ich habe gar nichts gegen Projekte. Wir haben ja selbst solche Projekte. Aber ich fand, es war ein bisschen gegensätzlich.

*Herr Prof. Diepenbrock:*

Ja, es hörte sich dann so an. Halle bekommt das Geld und Magdeburg keins. So ist das nicht gemeint, es sollte schon zielgerichtet eingesetzt werden.

*Frau Dr. Burkhardt:*

Und die werden nach Indikatoren verteilt, wie hoch ist der Anteil am Gesamtvolumen?

*Herr Prof. Six:*

Das sind ziemlich 8,5 Prozent.

*Herr Prof. Pollmann:*

Und was ist sonst noch in den 100 Prozent drin?

*Herr Prof. Six:*

Da ist noch drin zum Beispiel die Verteilungen auf der Basis von Promotionen und Habilitationen. Da ist zum Beispiel ein relativ hoher Posten, was die Einwerbung von Drittmitteln angeht. Dazu kommen auch noch Posten die Vergleiche wie Internationalisierung d.h. also in welcher Weise kommen ausländische Studierende und Wissenschaftler an die Universität, auch Absolventenzahlen. Mehr als drei Millionen Gesamtvolumen.

*Herr Dr. Bettecken:*

Gibt es weitere Fragen, Anmerkungen, Standpunkte?

*Herr Wolff:*

Mein Name ist Klaus Wolff, ich bin Referatsleiter im Ministerium. Kurze Anmerkung zu der – ich sage es mal umschreibend – Berufungsgeschwindigkeit im Ministerium. Ich wage zu behaupten, dass seit einem Dreivierteljahr die gewünschte Zeit von vier Wochen im Ministerium eingehalten wird, und zwar wenn keine Nachfragen an die Hochschulen notwendig sind und keine Unterlagen fehlen. Wenn das der Fall ist, behaupte ich, schaffen wir die vier Wochen, und das unabhängig von Geschlecht des Kandidaten.

*Herr Prof. Willingmann:*

Ich würde Sie da gerne unterstützen. Es ist völlig richtig, dass es eine nachhaltige Verbesserung gegeben hat im letzten Dreivierteljahr. Die vier Wochen sind etwas kühn. Würden wir uns nämlich die Nachfragen anschauen Herr Wolf, die dann kommen, um den Prozess zu verlängern, dann fragen wir uns gelegentlich, musste diese Nachfrage wirklich sein? Und bisweilen darf man diese Frage getrost verneinen – und dann wurde der Prozess nur verzögert!

*Herr Dr. Bettecken:*

Gibt es weitere Fragen, Anmerkungen zum gegenwärtigen Zeitpunkt? Wir haben auch nach der Mittagspause noch Gelegenheit zu diskutieren anhand der Referate zum Abschluss noch einmal.

*Frau Prof. Uthe:*

Hochschule Harz, mein Name ist Anne-Dore Uthe und ich habe die Professur für Verwaltungsinformatik inne. Ich war vor 20 Jahren Gleichstellungsbeauftragte an der FU in Berlin und muss jetzt feststellen, eigentlich haben sich nur die Begrifflichkeiten geändert, die Problematik und die Ansätze überhaupt nicht. Es ist damals die Frauenquote gewesen oder sie ist es immer noch, d.h. die Fachbereiche waren untereinander in Konkurrenz, wer die meisten Frauen einstellte und nun ist es natürlich bei einer relativ großen Universität, die ein gewisses Fächerspektrum hat, etwas anders. Aber es war nachher nur noch die Konkurrenz, dadurch dass man in den Erziehungswissenschaften Germanisten wesentlich mehr Frauen einstellte. Es war also nicht so ein glückliches Instrument.

Jetzt wende ich mich dem Aspekt der Kulturveränderung zu. Also meiner Meinung nach ist das alles ein bisschen unbefriedigend, wenn das erst an der Hochschule beginnt mit der ganzen Gleichstellung. Es müsste eigentlich eher beginnen, um überhaupt Mädchen oder Frauen da hin zu bringen, z.B. Weltraumpilot zu spielen. Da ist das Problem der Breite im naturwissenschaftlichen, technischen Bereich tätig zu sein, müsste dann auch mal mehr geeignete Kandidaten für so extreme Professuren wie die Weltraumplattform finden. Wie gesagt, drei bis vier Ausschreibungen mit Begründungen, was man denen schreibt.

Kann man dann mal Instrumente schaffen, die eher greifen als erst an der Hochschule? Meiner Meinung nach ist das ein bisschen zu spät, es sei denn, wir ändern den ganzen Fächerkanon an diversen Hochschulen. Dann soll die Fächerstruktur, wie vorhin schon gesagt, für den wissenschaftlichen Werdegang?

*Herr Dr. Bettecken:*

An wen würden Sie die Frage gerne richten? Von Prof. Lückmann war schon eine Antwort in die Richtung gekommen, dass sie es an der Hochschule an die Schule auslagern. Diese an die Grundschule auszulagern oder in den Kindergarten mit Stabilo-Flexbaukästen, das haben sie so nicht gesagt (...).

*Herr Prof. Lückmann:*

Auslagern ist vielleicht das falsche Wort, weil das hieße, wir geben die Verantwortung weg. Verantwortung haben wir nach wie vor. Es gilt zu versuchen, dass wir die Schülerinnen erreichen. Es ist sicherlich richtig, dass wir bei der Erziehung ansetzen müssen. Diese Argumentationskette ist ja in sich nicht falsch. Wertebildung in den Elternhäusern, es geht dann über die Kindergärten weiter. Es wird dann in die Schule rein getragen und führt zur Berufsentscheidung. Zu dem Zeitpunkt sind ja im Prinzip alle Messen gesunken. Also die Hochschulen sind ziemlich weit hinten in dem Prozess, gerade, wenn wir Mädchen für technische Berufe interessieren wollen. Es ist eher ein gesellschaftliches Problem. Wir haben das Pech, dass bei uns am Besten abgerechnet werden kann. Hier lässt sich am Einfachsten sagen, guck mal mit der Technik, das wird ja überhaupt gar nichts. Irgendwie schlecht gelaufen, dumm gemacht. Aber wir sind am Ende des Prozesses. Diese fehlende Begeisterung für Technik, die müsste vorher ansetzen, die müsste ansetzen, wenn die Mädels sich mit Physik und Mathematik beschäftigen. Da gehört die Freude an den technischen Fragen vermittelt. Wir ernten ja nur, wenn man so will. Die Saat, Aufwuchs und Pflege haben vorher stattgefunden.

*Herr Prof. Diepenbrock:*

An einem Punkt dieser Kette können wir konkret aktiv werden. Ich meine, wir können doch nicht als Universitätsrektoren den Grundschulen vorschreiben, was sie machen sollen. Da können wir uns höchstens politisch programmatisch dazu äußern. Da haben wir überhaupt keinen Einfluss. Wo wir etwas machen können, ist in der Schnittstelle Schule/Universität. Da sind wir gerade in Halle dabei, uns Gymnasien zu suchen, die wir stärker auch in unserem Lehrprogramm miteinander vernetzen unter verschiedenen Gesichtspunkten: der Elitebildung, der Lehrerbildung, der Vertrautmachung der Schüler mit dem Studium, Einrichtung außerschulischer Lernorte an der Universität und dergleichen mehr. Hier kommen sie zu einer Vernetzung, wo sie das beeinflussen können aus der Sicht der Hochschule. Aber im weit vor gelagerten Bereich können wir uns dem Wunsch anschließen, aber, glaube ich, nicht besonders wirksam werden.

*Herr Dr. Bettecken:*

Bringen da solche Veranstaltungen, wie Nacht der Wissenschaften, Kinder-Uni etwas oder ist das eher Folklore?

*Herr Prof. Diepenbrock:*

Nein, nein, da haben Sie Recht, das bringt schon was.

*Herr Prof. Zwanziger:*

Ich versuche darüber nachzudenken, welche Möglichkeiten wir haben. Es ist natürlich sehr einfach und es ist auch Tatsache, dass vieles aus dem Elternhaus entsteht. Und wenn eben sich so eine Null-Bock-Mentalität durchsetzt in der Schule und naturwissenschaftliche Fächer abgewählt werden, so haben wir natürlich ein Problem. Ich weiß nicht, wer da anzuschuldigen ist und wer sich da zuerst bewegen muss. Ich gehe jetzt mal zu den Universitäten und Hochschulen. Ich bin ja Rektor an einer Hochschule, die auf drei Säulen ruht. Wir haben einerseits einen natur- und technikwissenschaftlichen Bereich, wir haben die Wirtschaftswissenschaften und wir haben einen ganz wichtigen Bereich, den ich immer wieder verteidigen muss gegen kurzfristigere Ansichten, nämlich soziale Arbeit, Medien, Kultur. Und jetzt komme ich zu dem, wo eigentlich die Hochschule Anhalt hier immer Vorbild war und wo ich versuche, jetzt auch publizistisch wirksamer zu werden, nämlich die Hochschulen müssten es besser verstehen, populärwissenschaftlich die Ideen von Natur- und Technikwissenschaften in die Medien zu bringen. Die Hochschule Anhalt hat mir noch vor Jahren gefallen. Da gab es Serien in der MZ mit Frau Prof. Hahnrieder. Ich versuche seit Jahren meine Fachkollegen dazu zu bringen, dass sie Hilfe auf dem Gebiet anbieten. Zum Beispiel Handy, jeder geht mit dem Handy um, auch Mädels telefonieren mit Handys. Wie kann ich ein so interessantes Technikfeld wirklich populärwissenschaftlich aufbereiten, damit auch Barrieren abgesenkt werden, was dann eben dazu führen kann, dass mehr Weiblichkeit in diese Ingenieurberufe strömt. Also ich denke, die Hochschulen können da schon was machen, obwohl ich immer noch unsicher bin, was müsste eigentlich noch weiter vorher angestellt werden im schulischen Bereich oder durch politische Weichenstellungen.



*Herr Prof. Willingmann:*

Ich finde, dass man in der Tat auch als Hochschule nicht zu scheu sein sollte, in die Primarstufenbereiche hinein zu gehen. Die Gymnasien, die erschließen sich alle Hochschulen inzwischen längst. Da versucht man auf den verschiedenen Feldern, wie es der Kollege Diepenbrock beschrieben hat, Kontakt zu pflegen. Aber den Schritt darunter, nicht in die Lehrpläne rein, sondern des Berührens, des Bekanntmachens mit der Uni, gibt es inzwischen auch wie Kinderhochschulen. Das ist schon der richtige Weg.

*Herr Dr. Bettecken:*

Es geht auf 13.00 Uhr zu. Es lockt die Mittagspause. Aber, ich glaube, es lockt auch darüber zu reden, was wir am Vormittag besprochen haben. Und ich denke, es sind nicht nur viele Stichworte aufgerufen worden. Sondern wir haben intensiv gesprochen über Notwendigkeiten von Zielvereinbarungen, sich selber motivieren, selber in die Offensive gehen und selber auch, auch wenn man es Eigennutz nennt oder später gesellschaftlichen Nutzen, dass man sich zum Perspektivwechsel auch bekennt und versucht an der eigenen Hochschule eigene Konzepte auch zu finden im Rahmen von allgemeineren Zielvereinbarungen. Ich denke es war ein impulsreicher Vormittag und freue mich schon auf den Nachmittag. Ich danke, und das gilt jetzt für den ganzen Vormittag der hochkarätigen Diskussionsrunde mit allen Rektoren und Stellvertretern und Präsidenten. Also in dem Sinne – herzlichen Dank – und ich bitte noch mal um einen Schlussapplaus für die Mannschaft hier vorn und dann wünsche ich einen anregungsintensiven Imbiss.

## 5. Gender Mainstreaming – ein Projekt der Universität Augsburg (Hildegard Macha)

### Gender Mainstreaming-Projekte der Universität Augsburg

---



1. Augsburger Modell des Gender Mainstreaming
  - 10 Maßnahmen
  - Wissenschaftliche Evaluation
2. Gender Mainstreaming – Bilanzierung und Optimierung 2006-08 (mit 15 Hochschulen, Drittmittelprojekt des BMBF)
3. Gender Budgeting 2006-08 (EU-Projekt, Kooperation Deutschland – Österreich – Polen)
4. GenderKompetenzZentrum Augsburg

### Gender Mainstreaming: Definition

---



Gender Mainstreaming an der  
Universität Augsburg wird definiert als  
Steuerungsinstrument der  
Organisationsentwicklung an  
Hochschulen

## Gender Mainstreaming: Ziele



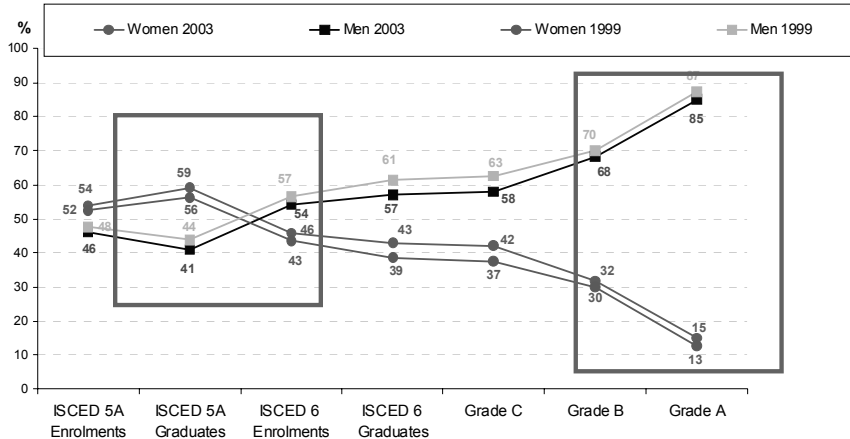
- Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit
- Gender-Perspektive bei allen Entscheidungen
- Erhöhung der Qualität der Arbeit
- Teilhabe von Frauen an Professuren
- Hochschule als Ort mit hoher Qualität von Arbeit und Leben
- Zufriedenheit der MitarbeiterInnen

## Gender Mainstreaming: Sechs Prinzipien



- **Hochschulsteuerung und Operatives Controlling: Zielvereinbarungen**
- **Kultur der Ermutigung/Empowerment: Identifikation und Förderung begabter Frauen**
- **Networking intern und extern**
- **Familiengerechte Hochschule: Work-Life-Balance**
- **Wissenschaftliche Evaluation: Verlaufs- und Strukturanalyse, Fachkulturen, Lehre und Forschung,...**
- **Controlling-Strukturen: Fünf Kollektive Akteure**

**Data II: Relative share of women & men in a typical academic career for EU-25, headcount, 1999 and 2003**  
(Folie: Johannes Klumpers, EU-Kommission für Forschung; 16.1.07)



Definition of grades: A-The single highest grade/post at which research is normally conducted within the institutional or corporate system, B -Researchers working in positions not as senior as top position (A) but more senior than the newly qualified PhD holders, C-The first grade/post into which a newly qualified PHD (ISCED6) graduate would normally be recruited within the institutional or corporate system.

## Zur Struktur des Gender-Mainstreaming-Prozesses an der Universität Augsburg I



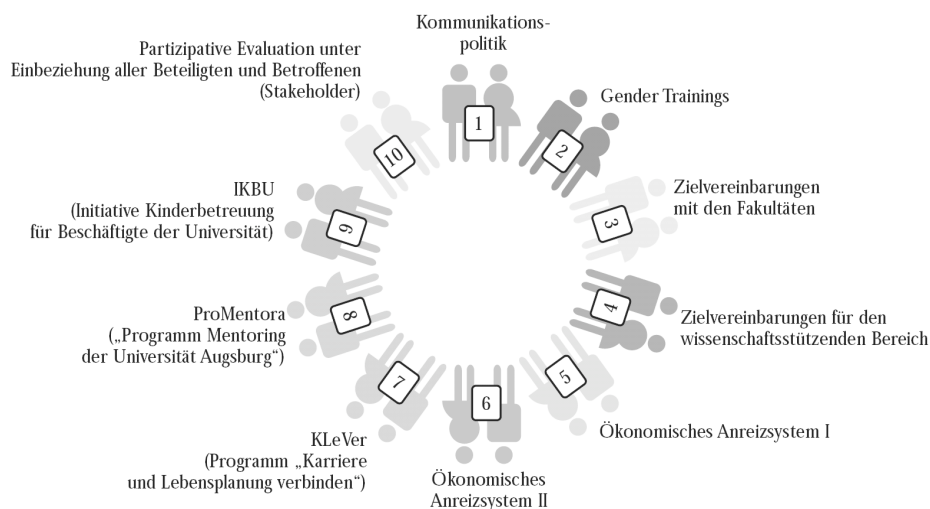
- Gender Mainstreaming als politisches Steuerungsinstrument der Organisationsentwicklung in der Universität
- Doppelstrategie aus Gender Mainstreaming und ‚traditioneller‘ Gleichstellungspolitik
- Prozessorientierte Verbindung von zentraler Steuerung und (de-)zentralen Maßnahmen

## Zur Struktur des Gender-Mainstreaming-Prozesses an der Universität Augsburg II



- Gender Mainstreaming als Top-Down-Prozess
- Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe
- Gender Mainstreaming als Organisations- und Personalentwicklung
- Wechselwirkung von Einzelinitiativen und übergreifenden politischen Entwicklungen

## Maßnahmen des Gender-Mainstreaming-Projekts Universität Augsburg

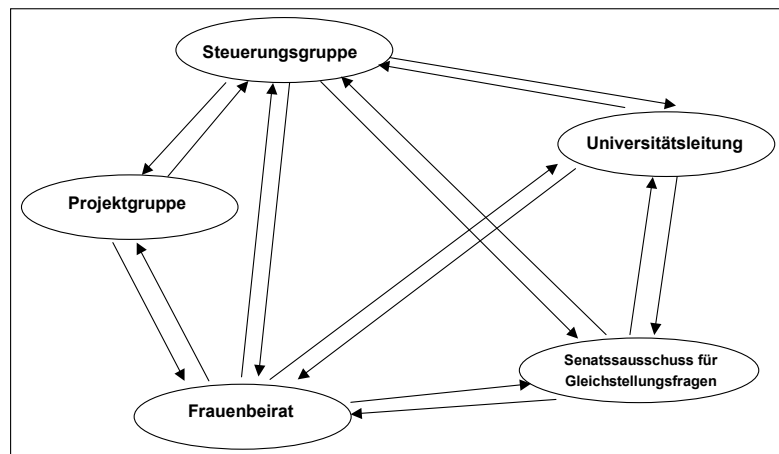


## Zur Struktur des Gender-Mainstreaming-Prozesses: Fünf „Kollektive Akteure“



- Steuerungsgruppe
- Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen
- Frauenbeirat
- Universitätsleitung
- Projektgruppe Gender Mainstreaming

## Vernetzung der fünf „Kollektiven Akteure“



## Kooperation der fünf „Kollektiven Akteure“



- Multiple überlappende Netzwerkstruktur
- *Linking pins* als „Netzknotten“
- Vertikale Vernetzung über *linking pins*:  
Beispiele Universitätsfrauenbeauftragte;  
Prorektor (zuständig für GM-Prozess)
- Horizontale Vernetzung: Beispiel „Gender-  
Beauftragte“ der Fakultäten
- Laterale Vernetzung: Beispiele  
Steuerungsgruppe, Projektgruppe GM

## Zentrale Themen und Inhalte der vernetzten Interaktion der Kollektiven Akteure



1. Identifizierung und Förderung begabter Frauen  
(Nachwuchswissenschaftlerinnen) in den  
Fakultäten als Teil des ökonomischen  
Anreizsystems: Entwicklung von  
fachspezifischen Standards der  
Förderungswürdigkeit
2. geschlechterdifferenzierende Statistiken;  
Daten für (quantitative) Gender-Analysen
3. Zielvereinbarungen, insbesondere der  
Fakultäten mit der Universitätsleitung

## Erfolgsmerkmale und Meilensteine des Gender-Mainstreaming-Prozesses an der Universität Augsburg



- Beschlussfassung durch den Senat 2003
- Ausweitung personeller Ressourcen (HWP)
- Fortbildungs-Workshop „Gender Mainstreaming an Hochschulen“ für die Leitungsebene
- Zuständigkeit für Gender Mainstreaming bei Prorektorat
- Netzwerkstruktur „5 Kollektive Akteure“
- Konstituierung einer Steuerungsgruppe

## Aktueller Stand der einzelnen Maßnahmen I



1. Kommunikationspolitik: Berichte in den universitären Gremien; Information der universitätsinternen und -externen Öffentlichkeit; Information der *scientific community* (Vorträge und Publikationen)
2. Gender Training „Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg“ für die Universitätsleitung und die Leitung der Verwaltung: Workshop am 28. Juli 2004 erfolgreich durchgeführt und evaluiert
3. Zielvereinbarungen mit den Fakultäten: 2006/2007
4. Zielvereinbarungen für den wissenschaftsstützenden Bereich: Projekt Internetplattform



## Aktueller Stand der einzelnen Maßnahmen II



5. Ökonomische Anreizsysteme I: Beschluss: 2005; Umsetzung ab 2006
6. Ökonomisches Anreizsystem II: Entwicklung und Dokumentation von wissenschaftlichen Standards zur Förderung weiblicher Exzellenz (2005)
7. KLeVer (**K**arriere und **L**ebensplanung **verb**inden): Workshop-Programm in Kooperation mit ZWW (ab 2005)
8. ProMentora: Mentoring-Programm für Schülerinnen, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen in Mathematik, Naturwissenschaften und Informatik (Konzeption 2004; Start: Frühjahr 2005)

## Aktueller Stand der einzelnen Maßnahmen III



9. Maßnahmen der Kinderbetreuung für Beschäftigte: IKBU (Initiative Kinderbetreuung für Beschäftigte der Universität Augsburg)
  - Website als Kommunikations- und Informationsplattform für Eltern: [www.uni-augsburg.de/einrichtungen/ikbu.htm](http://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/ikbu.htm)
  - Zwei- bzw. dreiwöchige Ferienbetreuung für Grundschulkindern der Beschäftigten: Oster-, Pfingst- und Sommerferien seit 2004
  - Initiierung einer Kinderkrippe: Eltern-Kind-Initiative Unibärchen e.V.; Start der Krippe: Frühjahr 2005
  - Start der Krabbelgruppe März 2007

## Evaluation des Gender-Mainstreaming-Prozesses



- Partizipative Evaluation als Interventions- und Interaktionsprozess mit Rückkopplungsschleifen
- prozess- und ergebnisorientierte Evaluation
- formative Evaluation (Bewertung von Konzeption und Durchführung) und summative Evaluation (Bewertung der Wirkungen und Effekte)
- Evaluation der Einzelmaßnahmen und der Implementierung von Gender Mainstreaming (Top-Down-Prozess): Verlaufs- und Strukturanalyse

## Zum Schluss: die Dynamik der Veränderung



- Verunsicherung, Ablehnung, Widerstand, Widerspruch  
⇒ *Perturbation*
- Erfolgreicher Veränderungsprozess als triadische Episode: **Unfreezing – moving – freezing** (Kurt Lewin)
- Denn: „... wo Veränderungen stattfinden, bleibt Widerspruch nicht aus. Und dieser Widerspruch erfordert die Auseinandersetzung mit seinen Argumenten, birgt also die Chance, weiterhin zu lernen. Letztlich ist es die Fähigkeit zum Widerspruch und die Auseinandersetzung mit Kritik, die Universitäten zu lernenden Organisationen machen“ (Lüthje 2003, S. 66f.).

## 6. Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung. Erfahrungen aus Göttingen (Edit Kirsch-Auwärter)

### 1. Gender Mainstreaming: Bereiche

- **Kernaufgaben und Supportstrukturen**
- **Hochschulsteuerung und Hochschulentwicklung**
- **Qualitätssicherung und Verfahrensentwicklung**

Dr. Edit Kirsch-Auwärter, **Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung**,  
Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt, Magdeburg, 10.07.2007

2

### 1a. Kernaufgaben

- **Lehre und Studiengangsentwicklung**
  - Modularisierung / Akkreditierung
- **Forschung und Mitteleinwerbung**
  - Gender Aktionspläne / Gender Projekte
  - Gender Studies / Geschlechterforschung
- **Nachwuchs- / Personalentwicklung**
  - HWP-Programme / Gender Trainings
- **Wissenstransfer, wissenschaftliche Weiterbildung**
  - Export: Hochschulmanagement

Dr. Edit Kirsch-Auwärter, **Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung**,  
Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt, Magdeburg, 10.07.2007

3

## ... und Supportstrukturen

- **Studium und Lehre**
  - Lehrentwicklung
  - Schlüsselqualifikationen, Weiterbildung
  - Studienorganisation, Studienbeiträge
- **Forschung und Nachwuchsförderung**
  - Anreizsysteme, Poolmittel
  - Mentoring, Netzwerke, Alumniarbeit
  - Praxisforschung, GründerInnen
- **Strukturierte Promotionsstudien**

Dr. Edit Kirsch-Auwärter, **Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung**,  
Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt, Magdeburg, 10.07.2007

4

## 1b. Hochschulsteuerung

- **Ressourceneinwerbung**
  - Leistungskriterien, Mittelvergabe,  
Poolmittel, Landesformel
- **Zielvereinbarungen / Anreize**
  - Kontrakte, Wirkungskontrolle,  
Berichtswesen, Budgetierung
- **Management / Öffentlichkeitsarbeit**
  - Modellvorhaben, Benchmarkingverfahren
  - Ausschreibungen Stifterverband

Dr. Edit Kirsch-Auwärter, **Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung**,  
Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt, Magdeburg, 10.07.2007

5

## ... und Hochschulentwicklung

- **Leitbilder, Profilbildung**
  - Fakultätsentwicklungsplanung
- **Marketing, Internationalisierung**
  - Zielgruppenwerbung, Konsortien
- **Leistungskriterien, Exzellenzdiskurs**
  - Dienstrechtsreform, Mittelvergabe
  - Förderprofessuren, tenure-track Optionen

Dr. Edit Kirsch-Auwärter, **Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung**,  
Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt, Magdeburg, 10.07.2007

6

## 1c. Qualitätssicherung und Verfahrensentwicklung

- **Begutachtungsverfahren / Evaluation**
  - Eigenregie, Transparenz, Professionalisierung
- **Prädikate / Akkreditierung**
  - Preise, Zertifizierung, Qualitätsverbände
- **Schlichtung / Appellation**
  - Mediationsverfahren, Beteiligung
  - Schlichtungsinstanzen

Dr. Edit Kirsch-Auwärter, **Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung**,  
Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt, Magdeburg, 10.07.2007

7

## 2. Umsetzungsstrategien und Hindernisse

- **Modellvorhaben und Innovationsprojekte**
- **Integration in die Kernaufgaben der Hochschule**
- **Professionalisierung und Delegation von Aufgaben**

Dr. Edit Kirsch-Auwärter, **Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung**,  
Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt, Magdeburg, 10.07.2007

8

## 2a. Modellvorhaben und Innovationsprojekte

- **Initiativen des Frauenbüros**
  - Verwaltungsintern: Flexible Telearbeit
  - Übergreifend: Gleichstellung dezentral
- **Verbundprojekte**
  - Hochschulintern: „Schlüsselqualifikationen“ (compete4practice ⇒ compete4science )
  - Landesweit: Centrum Informations- und Wissensmanagement (CIWM) der LNHF
- **Benchmarking Club Gleichstellung**

Dr. Edit Kirsch-Auwärter, **Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung**,  
Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt, Magdeburg, 10.07.2007

9

## 2b. Integration in die Kernaufgaben

- **Handbuch für Führungskräfte**
  - Integration Gleichstellungsrichtlinie
- **Gleichstellungscontrolling**
  - Teil des Berichtswesens
- **Sicherheit auf dem Campus**
  - Nicht nur für Frauen
- **Berufungsordnung**
  - Qualitätssicherung unter Genderaspekten

Dr. Edit Kirsch-Auwärter, **Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung**,  
Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt, Magdeburg, 10.07.2007

10

## 2c. Delegation und Professionalisierung

- **Teilnahme an Gremienarbeit**
  - Regeln der Institution erlernen
- **Qualifizierungsangebote vorhalten**
  - Expertise bilden, präsent halten
- **Beteiligung an gemeinsamen Projekten**
  - Handelnde anerkennen
  - Gleichstellungsmotive fördern
- **Reformprojekte anstoßen, begleiten**

Dr. Edit Kirsch-Auwärter, **Gender Mainstreaming in der Hochschulentwicklung**,  
Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt, Magdeburg, 10.07.2007

11

### 3. Fazit und Perspektiven

- **Frauenförderung war und ist Hochschulreform: „Vorreiterinrolle“**
  - **Geschlechterforschung war und ist Wissenschaftskritik: „Exzellenzgarantin“**
  - **Gender Mainstreaming ist mit der Hochschulreform kongruent – aber:**
- ★ **Gender Mainstreaming verändert die Frauen- und Gleichstellungspolitik**



## **7. Impulspapier zur Entwicklung von Gender-Mainstreaming-Konzepten an Hochschulen in Sachsen-Anhalt (Anke Burkhardt)<sup>10</sup>**

Sehr geehrte Damen und Herren, wir hatten uns bei der Planung dieser Veranstaltung vorgenommen, das „Impulspapier zur Entwicklung von Gender-Mainstreaming-Konzepten an Hochschulen in Sachsen-Anhalt“ ausführlich vorzustellen. Da die meisten der noch Anwesenden aber damit vertraut sind und es den Workshopunterlagen beiliegt, kann ich mich relativ kurz fassen. Einleitend etwas zur Entwicklungsgeschichte, gefolgt von Ausführungen zu Zielstellung und Perspektiven. Die der ersten Folie zugrunde liegende Idee ist 2003 in diesem Raum entstanden. Sie stammt von Kristin Körner, die damals im Sozialministerium für den Bereich Gender Mainstreaming die Verantwortung trug. Die Grafik vermittelt als Kernaussage, dass es unter dem Dach „Geschlechtergerechtigkeit“ zwei tragende Säulen gibt: Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitik/Frauenförderung. Auch wenn Berührungspunkte bestehen, handelt es sich um zwei eigenständige Handlungsstränge. Es ist wichtig, diese Unterscheidung vorzunehmen, weil sie die Basis für die Akzeptanz getrennter Verantwortung und eigenständigen Mittelanspruchs jeder der beiden Säulen darstellt. Für Gender Mainstreaming gibt es verschiedene Umsetzungskonzepte, wie z.B.:

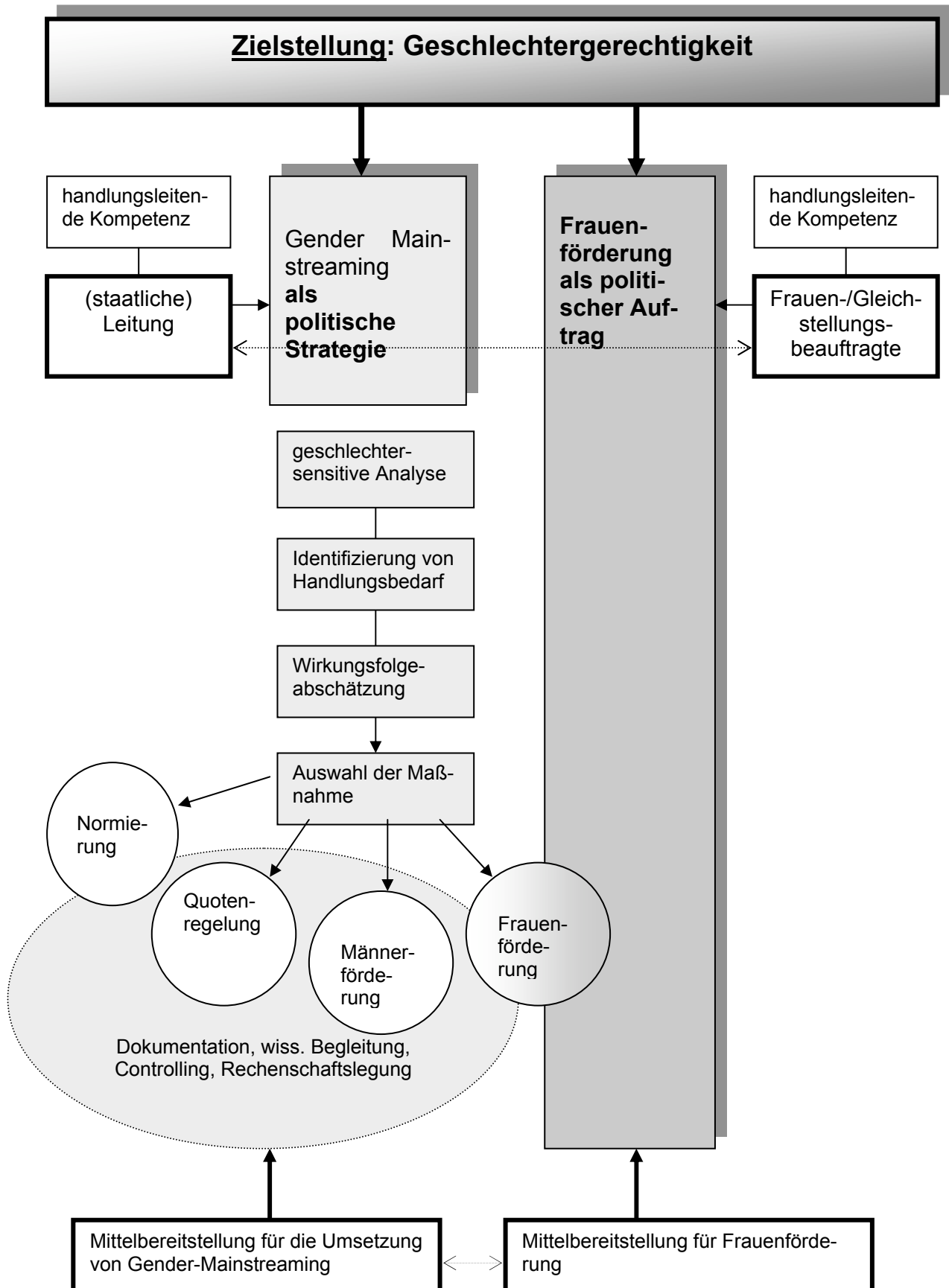
- die aus Schweden bekannte 3-R-Methode: Repräsentation, Ressourcen, Realität,
- die Sechs-Schritte-Prüfung von Krell/Mückenberger/Tondorf: Zieldefinition, Problemanalyse, Entwicklung von Optionen, Analyse der Optionen, Entscheidungsumsetzung, Erfolgskontrolle und Evaluation,
- die Methode nach Färber/Geppert: Datenerhebung, Datenanalyse, Maßnahmeplanung, Beteiligung von Frauen und Mädchen, Ex-Ante-Bewertung der Maßnahmen, Integration in die Strategie und das Controlling.

Weitere Informationen – auch zur EU-Praxis – können der ausgelegten Zusammenstellung entnommen werden.

---

<sup>10</sup> Es handelt sich um die Mitschrift des gesprochenen Wortes.

Abbildung 1: Verhältnis von Gender Mainstreaming und Frauenförderung



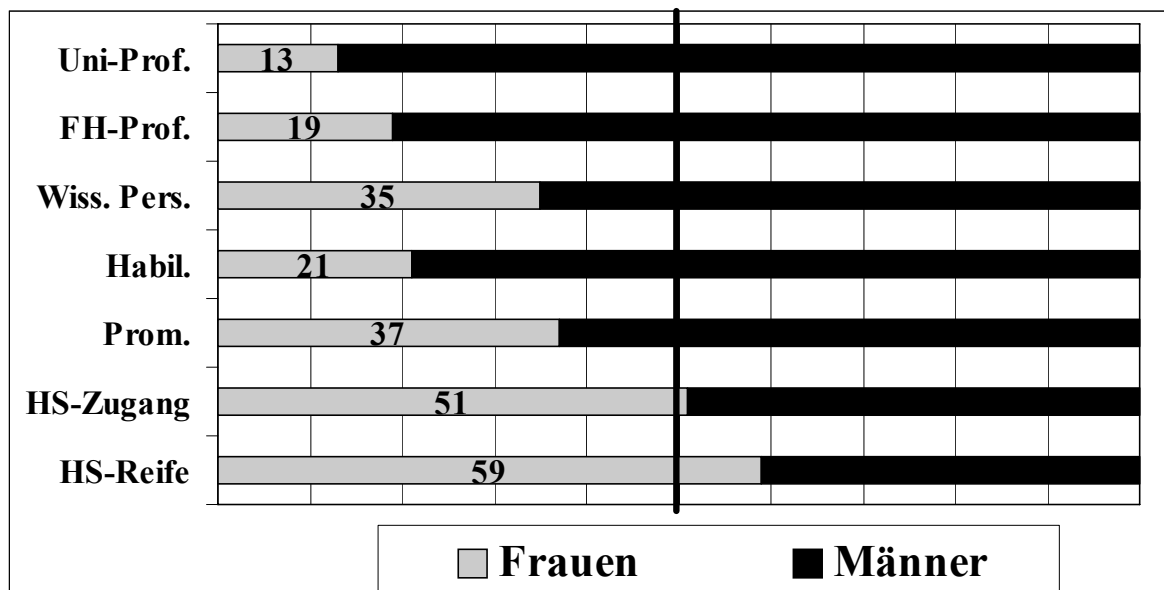
HoF Wittenberg arbeitet bereits seit acht Jahren mit dem Kultusministerium und dem Sozialministerium des Landes sowie den Hochschulgleichstellungsbeauftragten auf dem Gebiet der Gender-Thematik zusammen. Ausgangspunkt bildete das 1999 gemeinsam organisierte ExpertInnenhearing „Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung“ in Wittenberg. Mitte der 1990er Jahre hatte im Hochschulwesen eine Phase der Modernisierung der Steuerung eingesetzt. An Stelle staatlicher Verordnungen und Planaufgaben trat das Kontraktmanagement; die auf vorschriftsmäßigen Mitteleinsatz ausgerichtete Kameralistik wurde von Globalhaushalten und leistungsorientierter Mittelzuweisung abgelöst. In Sachsen-Anhalt konzentrierte sich die Erprobung der neuen Steuerungsinstrumente anfangs auf die Fachhochschulen. 1997 startete ein Modellversuch zur Budgetierung, im Jahr 2000 wurden die ersten Zielvereinbarungen abgeschlossen. Auch in der Gleichstellungspolitik beschritt man neue Wege. Der etablierten Frauen(sonder)förderung wurde nach dem Vorbild der EU Gender Mainstreaming als Grundsatz und Methode politischen Handelns zur Seite gestellt. Im Jahr 2000 fasste Sachsen-Anhalt als erstes Bundesland einen Beschluss zur Einführung von Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung. Seit 2004 ist Gender Mainstreaming im Landeshochschulgesetz verankert. HoF Wittenberg hat einzelne Stränge dieser Reformprozesse im Auftrag des Kultusministeriums wissenschaftlich begleitet. 1999 startete das Projekt „Leistungsorientierte Budgetierung an den Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt nach dem Gender-Mainstreaming-Konzept“ mit zweijähriger Laufzeit. Angesichts des landespolitischen Engagements für Gender Mainstreaming waren wir optimistisch, die Hochschulpraxis für Neuerungen zu begeistern. Sinngemäß ging es um Gender Budgeting, auch wenn der Begriff damals noch nicht gebräuchlich war. Leider ist es bei der Idee geblieben – nicht zuletzt wegen der angespannten Haushaltslage, die die Experimentierfreude der Hochschulen dämpfte. Es ist zu überlegen, ob es an der Zeit ist, einen neuen Anlauf zu wagen und die geschlechtergerechte Inanspruchnahme staatlicher Mittel als Prinzip in den Mittelverteilungsmodellen zu verankern.

Über die weiteren im ministeriellen Auftrag durchgeführten Gleichstellungsprojekte kann man sich an Hand der ausgelegten Veröffentlichungen informieren. So hat HoF das gleichstellungspolitische Meinungsbild Studierender in ingenieur- und sozialwissenschaftlichen Fachrichtungen zu Studienbeginn und –ende mittels schriftlicher Befragung an der Hochschule Harz und der Fachhochschule Merseburg erhoben. Ende 2001 wurde die Evaluierung von zwei über das HWP finanzierten Landesstipendiatinnenprogrammen, deren Ziel es war, die Berufungsfähigkeit von Frauen bzw. den Professorinnenanteil an Universitäten und Fachhochschulen zu erhöhen, in Angriff genommen. 2006/07 fand eine Wiederholungsbefragung der Stipendiatinnen statt.

Im Vergleich mit den anderen Bundesländern belegt Sachsen-Anhalt eine vordere Position, was die Förderung gleichstellungspolitischer Forschungsprojekte betrifft. Trotzdem ist man nie zufrieden, hofft auf größere Fortschritte und denkt, es müsste eigentlich mehr passieren. Da ist es schön, so wie heute ein positives Feedback von außen zu bekommen. Dass die Referentinnen Frau Prof. Macha und Frau Dr. Kirsch-Auwärter die für Gender Mainstreaming aufgeschlossene Atmosphäre und das kooperative Miteinander von Ministerium, Hochschulleitungen, Gleichstellungsbeauftragten und Hochschulforschung lobend hervorheben, macht Mut für die weitere gemeinsame Arbeit. Dass Handlungsbedarf besteht, will ich an

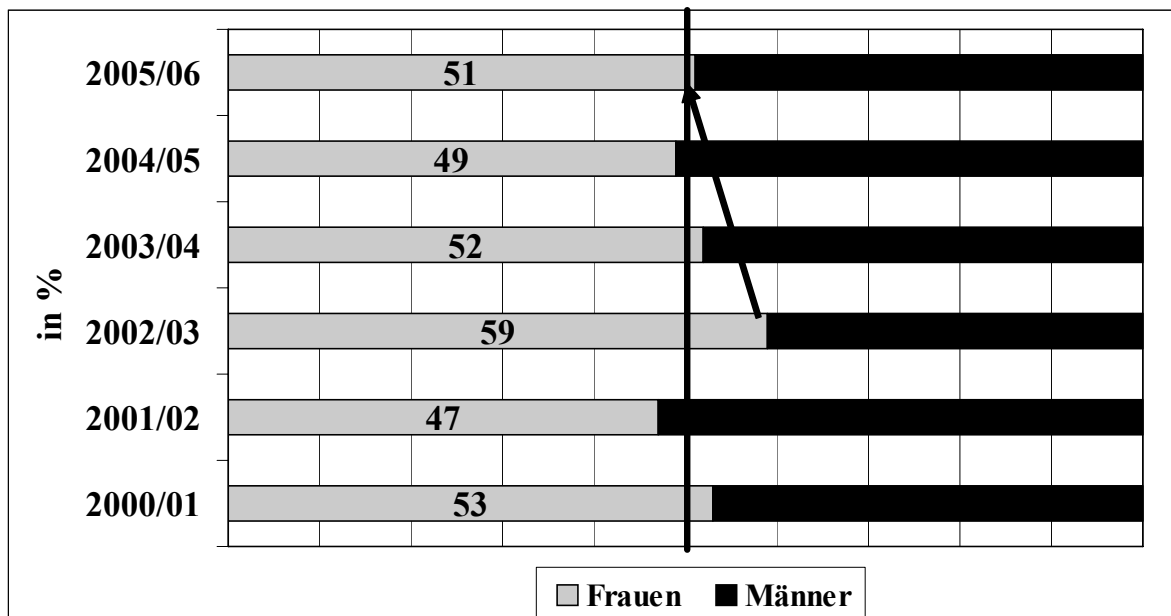
Hand einiger statistischer Daten illustrieren. Die erste Folie zeigt die übliche geschlechtsspezifische Qualifikations- und Professionspyramide: mit aufsteigender Hierarchiestufe sinkt der Frauenanteil – vom paritätischen Hochschulzugang bis hin zum gänzlichen Fehlen einer Rektorin.

Abbildung 2: Geschlechterstruktur an Hochschulen in Sachsen-Anhalt (in %)



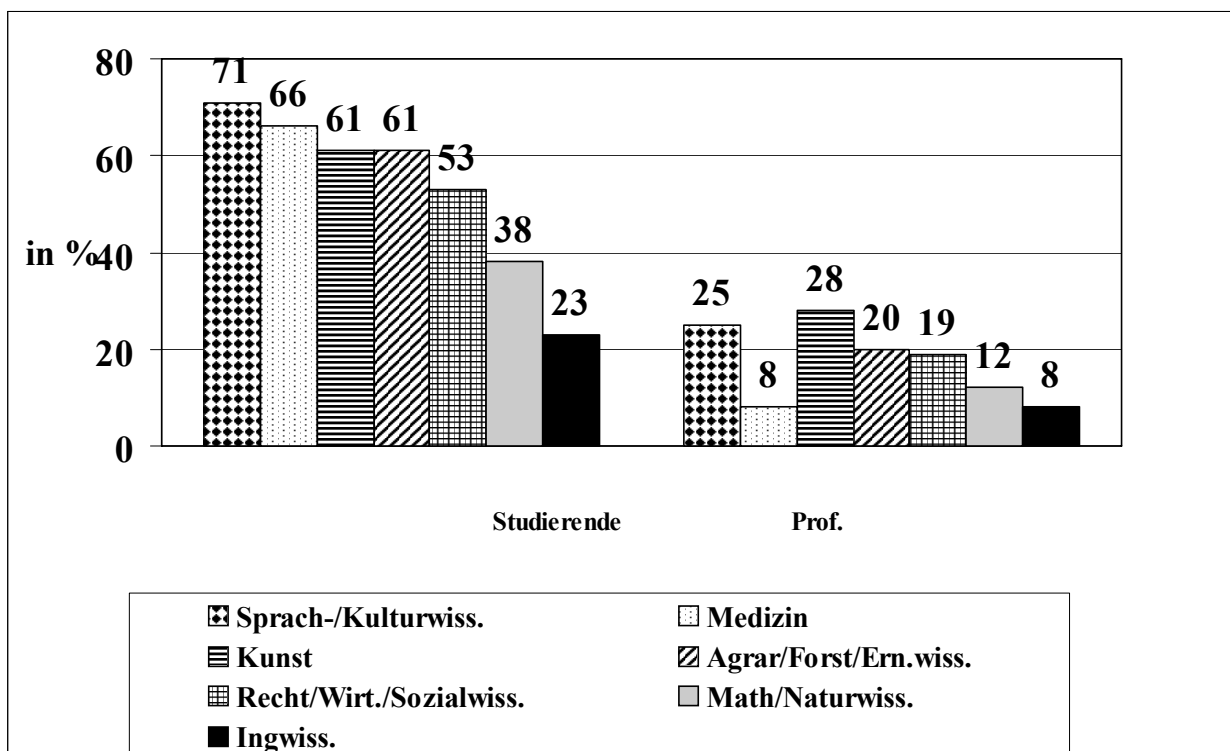
Die Präsenz von Frauen in den Hochschulleitungen hat sich in den letzten Jahren leider rückläufig entwickelt. Es ist noch nicht lange her, da standen Rektorinnen (eine von ihnen wurde später Kultusministerin in Brandenburg) an der Spitze von zwei Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt. Im Vergleich zur Situation vor sieben Jahren, als ich einen ähnlich gelagerten Vortrag gehalten habe, konnten leider in Studium und Lehre keine gravierenden Fortschritte erzielt werden. Der Studienanfängerinnenanteil liegt zwar durchgängig über 50 Prozent, doch konnte der Wert von 2002/03 (59%) in den nachfolgenden Jahren nicht gehalten werden (2005/06 51%).

Abbildung 3: Struktur der Studienanfänger/-innen in Sachsen-Anhalt



Auch in Sachsen-Anhalt lässt sich die tradierte fachliche Segregation nach Geschlecht mit dem höchsten Studentinnenanteil in den Sprach- und Kulturwissenschaften (71%) und dem geringsten in den Ingenieurwissenschaften (23%) beobachten, allerdings tritt sie weniger ausgeprägt auf als im Bundesdurchschnitt.

Abbildung 4: Frauenanteile an Hochschulen in Sachsen-Anhalt nach Fächergruppen (WS 2005/06 zw. 2005)



Die Diskrepanz zwischen Studentinnen- und Professorinnenanteil fällt in der Medizin am höchsten aus (66% vs. 8%). Der Frauenanteil an Promotionen, Habilitationen und Professuren hat sich im Durchschnitt der letzten sieben Jahre lediglich jeweils um 0,3 Prozent erhöht. Wenn es in diesem Tempo weitergeht, wird es noch 86 Jahre dauern, bis Frauen die Hälfte der Professuren erobert haben. Das wäre vergleichbar mit der Entwicklung im Studium: Frauen wurde vor rund 100 Jahren der Zugang zur Hochschule ermöglicht, aber erst in diesem Jahrzehnt näherte sich der Studienanfängerinnenanteil deutschlandweit der magischen 50-Prozent-Marke. Ist es vermessen, zu hoffen, dass es in Zukunft schneller gehen wird? Gute Vorsätze gibt es jedenfalls, wie ein Blick in die erste Generation der landesweit abgeschlossenen Zielvereinbarungen zeigt. Darin haben sich die Hochschulen – wie von Frau Dr. Kahlert bereits ausführlich dargelegt – verpflichtet, eigene Gender-Mainstreaming-Konzepte zu entwickeln. Bei der Umsetzung dieser Verpflichtung zeichnete sich eine gewisse Hilflosigkeit ab. Was ist das Charakteristische an Gender-Mainstreaming? Wo verläuft die Trennlinie zur klassischen Frauenförderung? Welche Handlungsoptionen gibt es? An dieser Stelle kommt das eingangs erwähnte „Impulspapier“ ins Spiel. Das Kultusministerium reichte 2003 bei der Interministeriellen Arbeitsgruppe (IMAG) das von allen Fachressorts geforderte Gender-Mainstreaming-Anwendungsprojekt unter der Überschrift „Gender Mainstreaming im Kontext der neuen Steuerungsinstrumente an den Hochschulen“ ein. Darin eingeschlossen war die Vorlage einer für alle Hochschulen anwendbaren Handreichung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den hochschulinternen Zielvereinbarungen sowie im Rahmen der hochschulinternen leistungsorientierten Mittelverteilung. Das Kultusministerium richtete hierfür eine Redaktionsgruppe ein, der eine Fachreferentin aus der Hochschulabteilung, eine Vertreterin des Sozialministeriums, die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Halle-Wittenberg und eine HoF-Mitarbeiterin sowie beratend die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte und Beauftragte für Frauenpolitik und die für die Anwendungsprojekte im Kultusministerium zuständige Mitarbeiterin angehörten. Zu einem späteren Zeitpunkt wurde zusätzlich die Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt in einbezogen. Die Arbeitsergebnisse wurden unter Einbeziehung von drei Professorinnen und Professoren einer Überprüfung aus Sicht der Hochschulpraxis unterzogen. Das von der Redaktionsgruppe erarbeitete Impulspapier bot den Hochschulen in tabellarischer Form eine Übersicht zur Verknüpfung von Hochschulreform und Förderung der Geschlechtergerechtigkeit. Die horizontale Gliederung folgte den in den damaligen Zielvereinbarungen ausgewiesenen Reformfeldern, da diese geeignet schienen, die hochschulpolitischen Schwerpunkte der kommenden Jahre abzubilden. In der vertikalen Gliederung wurde der Dualität von Gender Mainstreaming als allgemeiner (hochschul)politischer Strategie in Verantwortung der staatlichen Leitung einerseits und gezielter Frauenförderung im Sinne des politischen Auftrages, die Benachteiligung von Frauen unter maßgeblicher Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten abzubauen, andererseits, Rechnung getragen. Unter dem Fokus Geschlechtergerechtigkeit wurden den Reformfeldern konkrete Elemente der Leistungsprozesse und ihrer Steuerung zugeordnet, die – in Umsetzung von Gender Mainstreaming – einer geschlechtersensitiven Analyse und Wirkungsfolgeabschätzung unterzogen werden sollten. Es folgte eine exemplarische Auflistung von zugehörigen gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Handlungsprinzipien. Diese können auch im Bereich der Frauenförderung angesiedelt sein, bleiben aber selbst dann Gegenstand der Gen-

der-Mainstreaming-Strategieumsetzung bis hin zu Controlling und Rechenschaftslegung. Das Impulspapier trug weder den Charakter einer allgemein verbindlichen Gender-Mainstreaming-Konzept-Vorgabe noch erhob es Anspruch auf Vollständigkeit. Es sollte als Orientierungshilfe verstanden werden, über deren Anwendung die einzelne Hochschule in Abhängigkeit von der jeweiligen Ausgangslage und den anstehenden Reformvorhaben – im Sinne von Auswahl und Prioritätensetzung – zu befinden hatten.

Im Prinzip haben die 2005 den Hochschulen zur Verfügung gestellten Ergebnisse noch heute Bestand, auch wenn die laufenden Zielvereinbarungen 2006 bis 2010 eine zum Teil abweichende Struktur aufweisen. Zu den neu ausgewiesenen Schwerpunkten zählen „Qualitätssicherung und Steuerungsinstrumente“. Vorgesehen ist die Entwicklung eines integrativen Konzeptes zur Evaluation von Studium, Lehre und Forschung. Als Verfahren werden Fach- und Lehrevaluation, Akkreditierung und Qualitätssicherung bei Berufungen benannt. Diese möchte ich nachfolgend unter Gender-Mainstreaming-Gesichtspunkten näher beleuchten. Welche allgemeinen Voraussetzungen gilt es zu erfüllen?

- Gender Mainstreaming (GM) als Aufgabe der Hochschulleitung wahrnehmen (top down)
- Strategische Qualitätsziele klar benennen,
- Schaffung von Gender-Kompetenz bei den Verantwortlichen durch Fortbildung/Pilotprojekte,
- Kooperation mit Gleichstellungsbeauftragten,
- Bereitstellung finanzieller/personeller Ressourcen für GM-Q-Konzeptentwicklung,
- Zweigleisig auf Qualitätssicherung und GM ausgerichtete Beratung/wissenschaftliche Begleitung sichern,
- Öffentliche Sichtbarkeit der GM-Bemühungen (Stabsstelle, Leitbild, Homepage, Berichterstattung, Publikationen),
- Berichterstattung und Ableitung von Konsequenzen (Maßnahmeplan).

Jedes der o.g. Qualitätssicherungsverfahren weist sowohl prozessbezogen als auch inhaltlich eine Gender-Dimension und damit Anknüpfungspunkte für Gender Mainstreaming auf, die ich im Interesse der Übersichtlichkeit tabellarisch aufbereitet habe. Ergänzend wird die Liste durch weitere von der HRK im Rahmen des „Projektes Q“ aufgeführte Verfahren.

Qualitätssicherungsverfahren	GM & Prozesse	GM & Inhalte
<b>In den Zielvereinbarungen genannte Verfahren</b>		
Evaluation (Fachevaluation, Forschungsevaluation).	GM als Bestandteil der Evaluationsordnung.	Gleichstellungsfortschritt als Evaluationsgegenstand (Personalentwicklung, Nachwuchsförderung, Forschungsspektrum, Mitteleinwerbung, Projektleitung).
Wissenschaftliche Beiräte für Forschungsschwerpunkte (OvG).	Geschlechtergerechte Zusammensetzung der Kommission/ des Beirats.  Gender-Kompetenz der Mitglieder.  Auswahl von Kooperationspartnern im Hinblick auf GM-Erfahrung/Vorhaben (MLU).	Auswahl der Pilotprojekte unter Gendergesichtspunkten (MLU).  Gendergerechte Abfassung Selbstreport.
Lehrevaluation.	Entwicklung/Nachnutzung eines gendererprobten Instrumentariums.  Geschlechterdifferenzierte Erhebung und Auswertung.	Aussagen zu gleichstellungspolitischer Kompetenz/Aufgeschlossenheit der Lehrenden ermitteln.  Berücksichtigung von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung .  Geschlechtersensible Sprache.  Gender-Struktur der Lehrkräfte nach Statusgruppen/ Beschäftigungsverhältnis.
Akkreditierung.	Auswahl einer Akkreditierungsagentur mit GM-Praxis.  Thematisierung von Gleichstellung im Selbstreport.	BA/MA-Struktur unter Genderaspekten (Anteil m/w Stud.).  Gender-Module in Studiengängen.  Studierbarkeit für stud. Eltern.  Curriculumgestaltung unter Berücksichtigung der Interessen/Vorstellungen von Frauen und Männern.
Q-Sicherung für Berufungen.	Geschlechtersensible Ausschreibung.  Paritätische Zusammensetzung Berufungskommission.  Geschlechterausgewogene Zusammensetzung der Professorenenschaft als Zielstellung.  Strukturveränderungen durch aktive Suche nach Kandidat/-innen (Netzwerke, Datenbanken).	Gleichstellungspolitisches Engagement als Auswahlkriterium.  Genderthematik in Lehre und Forschung als Leistung anerkennen.  GM-Kenntnisse und Umsetzungsvorstellungen erfragen.  Berufsbiographien unter Berücksichtigung familiäre Belange beurteilen.  Soziale Kompetenz einbeziehen.



<b>Weitere Verfahren gemäß HRK</b>	
Quality Audit	Durchgängigkeit der Berücksichtigung von GM in den Q-Sicherungsverfahren
Rankings	Gleichstellungsfortschritt als Messgröße
Benchmarking	Umsetzung von GM-Konzepten im Vergleich von Hochschulen und Fachbereichen
Zielvereinbarungen	GM als Ziel verankern
Indikatoren gesteuerte Mittelverteilung	Gender-Budgeting
Balanced Scorecard	Geschlechterdifferenzierte Betrachtung der Perspektiven (langfristige Strategien und kurzfristige Veränderungen)
Total Quality Management	Vorbildfunktion der Leitung für GM
Wissensbilanz	Gender als Darstellungsdimension

Ich hoffe, dass es mir trotz des Schnelldurchgangs gelungen ist, zu verdeutlichen, dass die sogenannten originären Leistungsprozesse der Hochschulen keineswegs geschlechterneutral sind – wie oft behauptet wird. Anknüpfungspunkte für Prozesssteuerung mit Blick auf Geschlechtergerechtigkeit bieten sich viele. Sicher ist es kaum möglich, schon im ersten Schritt flächendeckende Reformen zu initiieren. Ziel dieser Veranstaltung ist es vielmehr, die Hochschulen zu motivieren, eine Auswahl zu treffen und Gender Mainstreaming als Pilotprojekt an einem konkreten Beispiel in der Praxis durchzudeklinieren. Wünschenswert wäre es, dass sich das Ministerium weiterhin der Thematik annimmt und die Hochschulen bei diesem Vorhaben unterstützt. Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.



## Dokumenten- und Literaturverzeichnis

### Dokumente

Zielvereinbarung zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Hochschule für Kunst und Design Halle Burg Giebichenstein vom 07.02.2003.

Zielvereinbarung zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Burg Giebichenstein Hochschule für Kunst und Design Halle vom 16.12.2005.

Zielvereinbarung zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Hochschule Anhalt (FH) – Hochschule für angewandte Wissenschaften vom 07.02.2003.

Zielvereinbarung zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Hochschule Anhalt (FH) vom 16.12.2005.

Zielvereinbarung zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Hochschule Harz (FH) – Hochschule für angewandte Wissenschaften vom 07.02.2003.

Zielvereinbarung zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Hochschule Harz (FH) vom 16.12.2005.

Zielvereinbarung zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Hochschule Magdeburg-Stendal (FH) vom 07.02.2003.

Zielvereinbarung zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Hochschule Magdeburg-Stendal (FH) vom 16.12.2005.

Zielvereinbarung zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Fachhochschule Merseburg vom 07.02.2003.

Zielvereinbarung zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Hochschule Merseburg (FH) vom 16.12.2005.

Zielvereinbarung zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg vom 07.02.2003.

Zielvereinbarung zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg vom 16.12.2005.

Zielvereinbarung zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg vom 07.02.2003.

Zielvereinbarung zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg vom 16.12.2005.

## Literatur

- Altmiks, Peter (Hg.) (2000): Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung. Wittenberger Hochschulforschung. Weinheim: Beltz Deutscher Studienverlag.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002): Gender-Mainstreaming: Was ist das? Berlin.
- Die Bundesregierung / Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (1999): Programm „Frau und Beruf“ – Aufbruch in der Gleichstellungspolitik. Bonn.
- Burkhardt, Anke (2003): Gender Mainstreaming – der weite Weg von der Idee zur Wirklichkeit. Ein Bericht aus Sachsen-Anhalt. In: Positionen Nr. 26. Rundbrief des Verbandes Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen, S. 31-50.
- Burkhardt, Anke (2004): Was ist Chancengleichheit wert? Zur leistungsbezogenen Mittelverteilung im Hochschulbereich. In: Wüst, Heidemarie (Hg.): Gender konkret! Chancengleichheit von Frauen an Fachhochschulen. Berlin, S. 29-54.
- Burkhardt, Anke (2005a): Gender equality activities as part of reform processes in the higher education system of Saxony-Anhalt. Vortrag im Rahmen des Projektes „Development of Administrative Capacity of National Authorities in the Field of Gender-Mainstreaming“ für Wissenschaftlerinnen aus Estland am 22.2.2005 in Magdeburg.
- Burkhardt, Anke (2005b): Gender Mainstreaming im Hochschulreformprozess: Bilanz und Vorhaben der Hochschulen in Sachsen-Anhalt. Teilprojekt im Rahmen des Anwendungsprojekts des Kultusministeriums „Gender Mainstreaming im Kontext der neuen Steuerungsinstrumente an den Hochschulen“, Antrag auf Forschungsförderung. Wittenberg: HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, unveröff. Ms.
- Burkhardt, Anke (2006): Gender Mainstreaming im Hochschulwesen Sachsens-Anhalts zwischen Wunsch und Wirklichkeit. In: Michel, Sigrid / Löffler, Sylvia (Hg.): Mehr als ein Gendermodul. Qualitative Aspekte des Qualitätsmerkmals Gender im Bologna-Prozess. Bielefeld: Kleine, S. 132-141 (Wissenschaftliche Reihe Bd. 158).
- Burkhardt, Anke/König, Karsten (Hg.) (2005): Zweckbündnis statt Zwangsehe: Gender Mainstreaming und Hochschulreform, Bonn: Lemmens-Verlag (Wittenberger Hochschulforschung).
- Burkhardt, Anke/Schlegel, Uta (Hg.) (2003): Warten auf Gender-Mainstreaming. Gleichstellungspolitik an Hochschulen (= die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 12 (2)). Wittenberg.
- Färber, Christine (2002): Frauen auf die Lehrstühle durch Gender-Mainstreaming? Ein neues gleichstellungspolitisches Konzept und seine Bedeutung für den Hochschulbereich. In: Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara (Hg.): Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt, New York: Campus, S. 107-131.
- Kahlert, Heike (2003): Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln. Opladen: Leske + Budrich.
- Kahlert, Heike (2004): Strategieentwicklung zur Implementation von Gender Mainstreaming an Hochschulen (am Beispiel der Universität Rostock). Projektbericht für das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern. Rostock: Universität Rostock (unveröff. Ms.).
- Kahlert, Heike (2006): Gender Mainstreaming im Hochschulwesen: Handlungsfelder, Strategien und Erträge der Implementation. In: Burbach, Christiane/Döge, Peter (Hg.): Gender Mainstreaming – Lernprozesse in wissenschaftlichen, kirchlichen und politischen Organisationen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 123-135.

- Kahlert, Heike (2007): Qualitätssteigerung oder Qualitätsverlust? Wie hochschulische Führungskräfte den Beitrag von Gender Mainstreaming zum Change Management sehen. In: die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 16 (1), S. 61-76.
- Kirsch-Auwärter, Edit (2002): Gender Mainstreaming als neues Steuerungsinstrument? Versuch einer Standortbestimmung. In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 20 (3), S. 101-110.
- Kamphans, Marion/Auferkorte, Nicole (2005): Das „Dortmunder Modell“ – Implementierung von Gender(Mainstreaming) in Studium und Lehre. In: Burkhardt, Anke/König, Karsten (Hg.): Zweckbündnis statt Zwangsehe: Gender Mainstreaming und Hochschulreform. Bonn: Lemmens-Verlag, S. 98-110.
- König, Karsten (2004): Frauenfördernde Hochschulsteuerung über Zielvereinbarungen. Vereinbart und dann? In: Wüst, Heidemarie (Hg.): Gender Konkret! Chancengleichheit von Frauen an Fachhochschulen. Dokumentation der Fachtagung 2003, Technische Fachhochschule. Berlin, S. 81-86. Unter: [http://www.tfh-berlin.de/frauen/puv/Gender\\_Konkret\\_web.pdf](http://www.tfh-berlin.de/frauen/puv/Gender_Konkret_web.pdf) (26.04.2007).
- König, Karsten/Kreckel, Reinhard (2003): Bevorzugte Geschlechtergerechtigkeit. Zur ungleichheitspolitischen Bedeutung von Zielvereinbarungen zwischen Landesregierungen und Hochschulen, in: die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 12 (2), S. 64-79.
- König, Karsten/Kreckel, Reinhard (2005): Die vereinbarte Abdankung. Zur gleichstellungspolitischen Bedeutung von Zielvereinbarungen zwischen Landesregierungen und Hochschulen, in: Berger, Peter A./Kahlert, Heike (Hg.): Institutionalisierte Ungleichheiten – Wie das Bildungswesen Chancen blockiert. Weinheim, München: Juventa, S. 233-254.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1996): Mitteilung der Kommission vom 21. Februar 1996. KOM (96) 67.
- Kultusministerium Sachsen-Anhalt (2004): Hochschulstrukturplanung des Landes Sachsen-Anhalt 2004 unter Einbeziehung der Struktur- und Entwicklungspläne der Hochschulen des Landes. Magdeburg.
- Landesregierung/Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (2000): Konzept der Landesregierung zur systematischen Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in sämtliche Politikbereiche (gender-mainstreaming) vom 16.04.2000, beschlossen am 02.05.2000.
- Löther, Andrea/Strupp, Julia (2005): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, 1. Fortschreibung. Bonn: Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung.
- Macha, Hildegard/Handschuh-Heiß, Stefanie (2005): Gender Mainstreaming an Hochschulen als Instrument der Organisationsentwicklung. In: Burkhardt, Anke/König, Karsten (Hg.): Zweckbündnis statt Zwangsehe: Gender Mainstreaming und Hochschulreform. Bonn: Lemmens-Verlag, S. 209-225.
- Metz-Göckel, Sigrid/Kamphans, Marion (2002): Gespräche mit der Hochschulleitung zum Gender-Mainstreaming. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 20 (3), S. 67-88.
- Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (2003): Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt: Konzepte und Erfahrungen. Opladen: Leske + Budrich.
- Pasternack, Peer (2005): Exzellenzdebatte, Qualitätsstandards und Bestenauswahl. Beitrag für das 29. Seminar der Frauen in Hochschule und Forschung „Traumjob Wissenschaftlerin – Karrierebedingungen, Karriereverläufe und Karriereförderung“ am 12. November 2005 in Erkner. Unter: [http://www.gew.de/Exzellenzdebatte\\_Qualitaetsstandards\\_und\\_Bestenauswahl.html](http://www.gew.de/Exzellenzdebatte_Qualitaetsstandards_und_Bestenauswahl.html) (26.04.2007).

- Schlegel, Uta (2004a): Akzeptanz von Frauenfördermaßnahmen und Gender Mainstreaming – am Beispiel einer Studierendenbefragung an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt. In: Wüst, Heidemarie (Hg.): Gender konkret! Chancengleichheit von Frauen an Fachhochschulen. Dokumentation der Fachtagung 2003, Technische Fachhochschule. Berlin, S. 55-80. Unter: [http://www.tfh-berlin.de/frauen/puv/Gender\\_Konkret\\_web.pdf](http://www.tfh-berlin.de/frauen/puv/Gender_Konkret_web.pdf) (26.04.2007).
- Schlegel, Uta (2005): Programme zur Frauenförderung an Hochschulen: Speedway oder Sackgasse? Beitrag für das 29. Seminar der Frauen in Hochschule und Forschung „Traumjob Wissenschaftlerin – Karrierebedingungen, Karriereverläufe und Karriereförderung“ am 12.11.2005 in Erkner. Unter: [http://www.gew.de/Programme\\_zur\\_Frauenfoerderung\\_an\\_Hochschulen\\_Speedway\\_oder\\_Sackgasse.html](http://www.gew.de/Programme_zur_Frauenfoerderung_an_Hochschulen_Speedway_oder_Sackgasse.html) (26.04.2007).
- Schlegel, Uta (2003): Unfreiwillige Vielfalt. Gleichstellungspolitische Maßnahmen an Hochschulen. In: die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 12 (2), S. 28-49.
- Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke (2005): Frauenkarrieren und -barrieren in der Wissenschaft. Förderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt im gesellschaftlichen und gleichstellungspolitischen Kontext. Wittenberg (HoF-Arbeitsberichte 6'05).
- Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke (2006): Hochschulen im Schneckentempo: Frauen in Spitzenpositionen. Einige Überlegungen nach der wissenschaftlichen Begleitung zweier Frauenförderprogramme an sachsen-anhalter Hochschulen. In: G/I/S/A (Hg.): Gender-Report Sachsen-Anhalt 2006. Magdeburg, S. 90-114.
- Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke/Trautwein, Peggy (2005a): Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Hochschule Harz. Wittenberg (HoF-Arbeitsberichte 1b'05)
- Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke/Trautwein, Peggy (2005b): Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Fachhochschule Merseburg. Wittenberg (HoF-Arbeitsberichte 1a'05 )
- Schlegel, Uta/Walter, Friedrich (2004): Positionen sachsen-anhaltinischer StudentInnen zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. In: Claus, Thomas (Hg.): Gender-Report Sachsen-Anhalt 2003. Daten, Fakten und Erkenntnisse zur Lebenssituation von Frauen und Männern. Oschersleben, S. 133-154.
- Stevens, Ils/Van Lamoën, Ilse (2001): Manual on Gender Mainstreaming at Universities. „Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach“. Leuven, Apeldoorn: Garant.
- Vedder, Günther (Hg.) (2004): Familiengerechte Hochschule – Fakten, Konzepte, Perspektiven. Göttingen: GVA-Verlage.

## **Tabellenverzeichnis**

- Tab. 1: Übersicht über die Interviews mit den Hochschulleitungen
- Tab. 2: Zielvereinbarung an der Universität Halle 2003 bis 2005 und Wissen des Rektors zu ihrer Umsetzung
- Tab. 3: Zielvereinbarung an der Universität Magdeburg 2003 bis 2005 und Wissen des Rektors zu ihrer Umsetzung
- Tab. 4: Zielvereinbarung an der Burg Giebichenstein 2003 bis 2005 und Wissen des Rektors zu ihrer Umsetzung
- Tab. 5: Zielvereinbarung an der Hochschule Anhalt 2003 bis 2005 und Wissen des Vizepräsidenten zu ihrer Umsetzung
- Tab. 6: Zielvereinbarung an der Hochschule Harz 2003 bis 2005 und Wissen des Rektors zu ihrer Umsetzung
- Tab. 7: Zielvereinbarung an der Hochschule Magdeburg-Stendal 2003 bis 2005 und Wissen des Rektors zu ihrer Umsetzung
- Tab. 8: Zielvereinbarung an der Hochschule Merseburg 2003 bis 2005 und Wissen des Rektors zu ihrer Umsetzung
- Tab. 9: Laufende hochschulspezifische Maßnahmen zur Beförderung der Chancengleichheit
- Tab. 10: Ansatzpunkte für zukünftige hochschulspezifische Maßnahmen zur Beförderung der Chancengleichheit

## **Abbildungsverzeichnis**

- Abb. 1 Verhältnis von Gender Mainstreaming und Frauenförderung
- Abb. 2 Geschlechterstruktur an Hochschulen in Sachsen-Anhalt
- Abb. 3 Struktur der Studienanfänger/-innen in Sachsen-Anhalt
- Abb. 4 Frauenanteile an Hochschulen in Sachsen-Anhalt nach Fächergruppen

## Angaben zu den Autorinnen

### *Projektleitung: Dr. Anke Burkhardt*

Dr. oec, seit 1980 auf dem Gebiet der Hochschulforschung tätig, darunter seit 1999 am HoF Wittenberg, seit 2001 Stellvertretende Direktorin und Geschäftsführerin. Arbeitsschwerpunkte: Hochschulsteuerung, Hochschulgesetzgebung, Tarifrecht, Personalpolitik, Bildungsbiographien/Berufseinstieg/Wissenschaftskarrieren sowie Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming im Hochschulbereich. 2003/04 Mitglied der EU-Expertinnengruppe Enwise „Enlarge Women in Science to East“. Seit 2005 Mitarbeit im Arbeitskreis der Universitätskanzler „Leistungsorientierte Mittelvergabe und Zielvereinbarungen“ als Expertin für die staatliche Hochschulsteuerung. 2006-2008 Leitung des Projektteams, das mit BMBF-Förderung die Vorlage für den ersten Bundesnachwuchsbericht erarbeitet hat.

### *Wissenschaftliche Konzeption, Interviewführung und Auswertung: Dr. Heike Kahlert*

Diplom-Soziologin, Diplom-Supervisorin (FH) und Organisationsberaterin (zertifiz.), Dr. rer. soc., zurzeit Abschluss des Weiterbildungsstudiengangs „Master of Higher Education“ am Zentrum für Hochschul- und Weiterbildung (ZHW) der Universität Hamburg. Wissenschaftliche Assistentin an der Universität Rostock mit den Arbeitsschwerpunkten „Transformationen des Wissens in der Moderne“, „Geschlechterverhältnisse und sozialer Wandel im Wohlfahrtsstaat“, „Soziologie der Bildung und Erziehung“ und „Gleichstellungsbezogene Organisationsentwicklung im Public-Profit-Bereich (Bildungswesen, öffentliche Verwaltung)“.

Nebenberufliche Tätigkeiten als Coach, Supervision und Organisationsberaterin mit Schwerpunkt in Hochschulforschung und -beratung, z.B. Erstellung einer Expertise „Gleichstellungsbezogene Chancen und Risiken einer Fusion der Universitäten-Gesamthochschulen Essen und Duisburg“ (2002) im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten der Universität-Gesamthochschule Essen, Projektleitung „Strategieentwicklung von GM an den Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns“ (2003/04) im Auftrag des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern, „Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur (einschließlich Promotionen und Habilitationen) von 1995 bis 2004 zum Frauenförderplan der Universität Rostock“ (2004/05, zusammen mit Peter A. Berger) im Auftrag des Rektors der Universität Rostock, Beratung der FernUniversität in Hagen bei der Implementation von Gender Mainstreaming in Wissenschaft und Verwaltung (2006).

### *Durchführung und Dokumentation des Workshops: Dr. Ramona Myrrhe*

Dr. phil., Staatsexamen als Gymnasiallehrerin für Deutsch und Geschichte und Promotion an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Sie ist derzeit Leiterin der Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt und betreut in dieser Funktion die Universitäten und Fachhochschulen des Landes Sachsen-Anhalt. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Geschlechtergeschichte, Biographieforschung und Regionalgeschichte des 19. Jahrhunderts, Hochschulpolitik und Gender-Mainstreaming.



## Anlage

### Ergänzende Informationen zu Referenzprojekten

Das HWP-Projekt „Gender Mainstreaming im Hochschulreformprozess: Bilanz und Vorhaben der Hochschulen in Sachsen-Anhalt“, in dessen Rahmen die voranstehend geschilderten Interviews durchgeführt wurden, knüpft konzeptionell an bereits realisierte bzw. laufende Forschungsvorhaben in anderen Bundesländern an. Es hat sich als sinnvoll erwiesen, die dort gewonnenen Erfahrungen und das Expert/-innenwissen in die Diskussion um die Umsetzung von Gender Mainstreaming an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt einzubeziehen. Ergänzend zu dem im Workshop vorgestellten Projekt an der Universität Augsburg „*Gender Mainstreaming an Hochschulen – Bilanzierung und Optimierung*“ unter Leitung von Prof. Dr. Hildegard Macha seien nachfolgend weitere Beispiele angeführt:

#### Universität Dortmund<sup>11</sup>, Hochschuldidaktisches Zentrum

- *Befragung von Hochschulleitungen* mittels leitfadengestützter Interviews zu Verständnis und Rezeption von Gender Mainstreaming mit den Schwerpunkten Informationsniveau, Interpretationsmuster, Einbettung in Verwaltungsabläufe, Akzeptanzdeterminanten/ Verfahrenslegitimation. Einbezogen waren die Technische Universität Aachen, die Universität Bochum, die Universität Essen und die Universität Witten-Herdecke. Interviewpartner (7 Pers.) waren Rektoren/Präsidenten und Kanzler/Geschäftsführerin (vgl. hierzu: Metz-Göckel/Kamphans 2002).
- An der Universität Dortmund hat die Hochschulleitung die Einbeziehung von *Gender-Aspekten als Qualitätskriterien bei der Umstellung auf BA/MA-Studiengänge* verbindlich vorgeschrieben. 2003 wurde eine zentrale Arbeitsgruppe „Gender-Studies“ eingerichtet. Sie hat die Aufgabe, die Fachbereiche bei der Entwicklung von neuen Studiengängen über die Entwicklung von „Gender-Studies“-Modulen zu beraten und konkrete Umsetzungsempfehlungen auszuarbeiten. Die Empfehlungen und die Stellungnahme des Fachbereichs dazu sind Bestandteil des Antrags auf Einrichtung des Studiengangs. Das standardisierte Verfahren umfasst vier Phasen: Konzeption, Bearbeitung, Genehmigung und Akkreditierung. Als Arbeitshilfe wurde ein Katalog mit Gender-Leitfragen und ein „Vier-Felder-Schema“ (Gender Studies als fachübergreifende Inhalte, Gender als Gestaltungsprinzip von Strukturen und Organisation des Studiums, fachimmanente bzw. fachintegrierte Gender-Aspekte, Entwicklung von Genderkompetenz) entwickelt (vgl. Kamphans/Auferkorte 2005).

---

<sup>11</sup> An der Universität Dortmund lief von 1998 bis 2003 das von der Volkswagen-Stiftung mit rd. 750.000 € geförderte Rektoratsprojekt QueR „Qualität und Innovation. Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie“.

**Universität Rostock**

Das HWP-geförderte Organisationsforschungs- und -beratungsprojekt „*Strategieentwicklung zur Implementation von Gender Mainstreaming an den Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern*“ unter der Leitung von Dr. Heike Kahlert, Institut für Soziologie und Demographie, und der Trägerschaft der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Rostock für die LaKoF (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen) umfasste am Beispiel einer Hochschule des Landes Mecklenburg-Vorpommern leitfadengestützte Interviews mit Dekanen und DezernentInnen, Workshops sowie Fortbildung der Führungskräfte zur Strategieentwicklung (vgl. Kahlert 2004, 2007). Erste Untersuchungsergebnisse wurden auf der Sitzung der GFMK-Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ 2003 in Berlin vorgestellt.

# Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF)

## Das Institut

Das Institut für Hochschulforschung (HoF) ist das einzige Institut, das in den ostdeutschen Bundesländern systematische Forschung über Hochschulen betreibt. Daraus ergeben sich besondere Projekt- und Anwendungsbezüge; gleichwohl beschränkt sich das Institut nicht auf die Untersuchung regionaler Entwicklungen.

1996 gegründet, knüpft HoF an eine Vorgängereinrichtung an: Die "Projektgruppe Hochschulforschung Berlin-Karlshorst" hatte von 1991 bis 1996 die Neustrukturierung des ostdeutschen Hochschulwesens analysierend und dokumentierend begleitet.

Als An-Institut ist HoF der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg assoziiert. Die Direktion nimmt der hallese Soziologin Prof. Dr. Reinhard Kreckel wahr, Geschäftsführerin ist Dr. Anke Burkhart, Forschungsdirektor Dr. Peer Pasternack. Am HoF arbeiten derzeit 15 Wissenschaftler/innen, unterstützt von zwei Bibliothekarinnen, zwei Verwaltungsangestellten und zahlreichen studentischen Mitarbeiter/innen.

## Das Programm

Im Mittelpunkt der Arbeit stehen handlungsfeldnahe Analysen der aktuellen Hochschulentwicklung. Hierzu erhebt HoF Daten, entwickelt theoretische Ansätze, stellt Informationen zur Verfügung, erarbeitet Prognosen, bietet Planungshilfen an und begleitet Hochschulreformprojekte. Das Institut betreibt sowohl Grundlagen- und historische Forschung als auch anwendungsorientierte Forschung sowie Projekte im Service- und Transfer-Bereich.

Zwei Schwerpunkte charakterisieren das Programm inhaltlich:

- Qualitäts- und Organisationsentwicklung an Hochschulen, Hochschulsteuerung und Kontraktmanagement,
- Studium, Studienreform, Studierende und Nachwuchsförderung.

Diese Schwerpunkte werden gekreuzt durch zwei Querschnittsthemen, für die am Institut gleichfalls langjährig Expertise akkumuliert wurde:

- Gleichstellungsfragen und Gender-Politik im Hochschulsektor,
- ostdeutschlandspezifische Hochschulforschung.

## Die Projekte

Die laufenden Forschungsprojekte befassen sich mit:

- Wirkungen des Hochschul föderalismus
- Hochschul föderalismus im internationalen Vergleich
- Universitäten im Kräftefeld Staat – Markt – Autonomie
- Zielvereinbarungen, Hochschulverträge und Hochschulsteuerung
- Organisationsreform an Hochschulen
- Qualität als Hochschulpolitik
- Qualitätsmanagement-Systeme für Hochschulen
- Qualifizierungs- und Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses

- Wissenschaftliches Personal zwischen Promotion und Professur
- Geschlechterverhältnisse und Gender Mainstreaming an Hochschulen
- Die ostdeutschen Hochschulen als regionale Entwicklungsfaktoren
- Qualifizierung des Hochschuleingangs
- Elementarpädagogik als Hochschulausbildung
- DDR-Hochschul- und Wissenschaftsgeschichte
- Private Hochschulen im internationalen und historischen Vergleich (1950-2004)
- Hochschulexpansion in 20. Jahrhundert

## Publikationen

HoF publiziert die Zeitschrift *die hochschule. journal für wissenschaft und bildung* (vormals *hochschule ost*) und gibt die Buchreihe *Wittenberger Hochschulforschung* heraus. Ferner informiert der Instituts-Newsletter *HoF-Berichterstatter* zweimal im Jahr über die Arbeit am HoF. Projektberichte werden in den *HoF-Arbeitsberichten* veröffentlicht. Zahlreiche der Publikationen stehen auf der Website des Instituts zum Download zur Verfügung: <http://www.hof.uni-halle.de>

## Wissenschaftsinformation

HoF Wittenberg verfügt über eine Spezialbibliothek mit etwa 50.000 Bänden und ca. 180 Zeitschriften. Die Neuerwerbungen konzentrieren sich auf die Kernbereiche der Hochschulforschung sowie Fragen der Hochschultransformation in Ostdeutschland und Osteuropa. Als Besonderheit existiert eine umfangreiche Sammlung zum DDR-Hochschulwesen und zu den Hochschulsystemen der osteuropäischen Staaten, die aus den Beständen des früheren Zentralinstituts für Hochschulbildung (ZHB/DDR) Berlin übernommen wurde. Alle Titel der Spezialbibliothek sind über Literaturdatenbanken recherchierbar.

Das Institut unterhält ein Informations- und Dokumentations-System zu Hochschule und Hochschulforschung. Dieses macht – unter Beteiligung zahlreicher Partner aus Hochschulen, hochschulforschenden Einrichtungen und Fachinformationseinrichtungen – Forschungsergebnisse und Dokumente zur Hochschulentwicklung zugänglich (URL: <http://ids.hof.uni-halle.de>).

## Der Standort

Lutherstadt Wittenberg liegt im Osten Sachsen-Anhalts, zwischen Leipzig, Halle und Berlin. Die Ansiedlung des Instituts in Wittenberg steht im Zusammenhang mit der Neubelebung des Universitätsstandorts. 1502 war die „Leucorea“, die Wittenberger Universität, gegründet worden. Nach mehr als 300 Jahren wurde 1817 der Standort durch die Vereinigung mit der Universität in Halle aufgegeben. In Anknüpfung an die historische „Leucorea“ ist 1994 eine gleichnamige Universitätsstiftung errichtet worden. Deren Räumlichkeiten beherbergen neben HoF Wittenberg weitere sieben wissenschaftliche Einrichtungen.

## Bislang erschienene HoF-Arbeitsberichte

- 1'08 Pasternack, Peer / Rabe-Kleberg, Ursula: *Bildungsforschung in Sachsen-Anhalt. Eine Bestandsaufnahme*, 81 S.
- 4'07 Schlegel, Uta / Burkhardt, Anke: *Auftrieb und Nachhaltigkeit für die wissenschaftliche Laufbahn. Akademikerinnen nach ihrer Förderung an Hochschulen in Sachsen-Anhalt*, 46 S.
- 3'07 Hölscher, Michael / Pasternack, Peer: *Internes Qualitätsmanagement im österreichischen Fachhochschulsektor*, 188 S.
- 2'07 Winter, Martin: *PISA, Bologna, Quedlinburg – wohin treibt die Lehrerbildung? Die Debatte um die Struktur des Lehramtsstudiums und das Studienmodell Sachsen-Anhalts*, 58 S.
- 1'07 König, Karsten: *Kooperation wagen. 10 Jahre Hochschulsteuerung durch vertragsförmige Vereinbarungen*, 116 S.
- 6'06 Bloch, Roland: *Wissenschaftliche Weiterbildung im neuen Studiensystem – Chancen und Anforderungen. Eine explorative Studie und Bestandsaufnahme*, 64 S.
- 5'06 Krempkow, Rene / König, Karsten / Ellwardt, Lea: *Studienqualität und Studienerfolg an sächsischen Hochschulen. Dokumentation zum „Hochschul-TÜV“ der Sächsischen Zeitung 2006*, 79 S.
- 4'06 Scheuring, Andrea / Burkhardt, Anke: *Schullaufbahn und Geschlecht. Beschäftigungssituation und Karriereverlauf an allgemeinbildenden Schulen in Deutschland aus gleichstellungspolitischer Sicht*, 93 S.
- 3'06 Lischka, Irene: *Entwicklung der Studierwilligkeit*, 116 S.
- 2'06 Lischka, Irene unter Mitarbeit von Reinhard Kreckel: *Zur künftigen Entwicklung der Studierendenzahlen in Sachsen-Anhalt. Prognosen und Handlungsoptionen. Expertise im Auftrag der Landesrektorenkonferenz von Sachsen-Anhalt*, 52 S.
- 1'06 Burkhardt, Anke / Kreckel, Reinhard / Pasternack, Peer: *HoF Wittenberg 2001 – 2005. Ergebnisreport des Instituts für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*, 107 S.
- 7'05 Pasternack, Peer / Müller, Axel: *Wittenberg als Bildungsstandort. Eine exemplarische Untersuchung zur Wissensgesellschaft in geografischen Randlagen. Gutachten zum IBA-„Stadtumbau Sachsen-Anhalt 2010“-Prozess*, 156 S.
- 6'05 Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke: *Frauenkarrieren und –barrieren in der Wissenschaft. Förderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt im gesellschaftlichen und gleichstellungspolitischen Kontext*, 156 S., ISBN 3-937573-06-2, € 10,00.
- 5'05 Hüttmann, Jens/Pasternack, Peer: *Studiengebühren nach dem Urteil*, 67 S.
- 4'05 Erhardt, Klaudia (Hrsg.): *ids hochschule. Fachinformation für Hochschulforschung und Hochschulpraxis*, 71 S.
- 3'05 Körmert, Juliana / Schildberg, Arne / Stock, Manfred: *Hochschulentwicklung in Europa 1950-2000. Ein Datenkompendium*, 166 S., ISBN 3-937573-05-4, € 15,-.
- 2'05 Pasternack, Peer: *Wissenschaft und Hochschule in Osteuropa: Geschichte und Transformation. Bibliografische Dokumentation 1990-2005*, 132 S., ISBN 3-937573-04-6, € 15,-.
- 1b'05 Schlegel, Uta / Burkhardt, Anke / Trautwein, Peggy: *Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Fachhochschule Merseburg*, 51 S.
- 1a'05 Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke/Trautwein, Peggy: *Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Hochschule Harz*, 51 S.
- 6'04 Lewin, Dirk / Lischka, Irene: *Passfähigkeit beim Hochschulzugang als Voraussetzung für Qualität und Effizienz von Hochschulbildung*, 106 S.
- 5'04 Pasternack, Peer: *Qualitätsorientierung an Hochschulen. Verfahren und Instrumente*, 138 S., ISBN 3-937573-01-1, € 10,00.
- 4'04 Hüttmann, Jens: *Die „Gelehrte DDR“ und ihre Akteure. Inhalte, Motivationen, Strategien: Die DDR als Gegenstand von Lehre und Forschung an deutschen Universitäten*. Unt. Mitarb. v. Peer Pasternack, 100 S.
- 3'04 Winter, Martin: *Ausbildung zum Lehrberuf. Zur Diskussion über bestehende und neue Konzepte der Lehrerbildung für Gymnasium bzw. Sekundarstufe II*, 60 S.
- 2'04 Bloch, Roland / Pasternack, Peer: *Die Ost-Berliner Wissenschaft im vereinigten Berlin. Eine Transformationsfolgenanalyse*, 124 S.
- 1'04 Teichmann, Christine: *Nachfrageorientierte Hochschulfinanzierung in Russland. Ein innovatives Modell zur Modernisierung der Hochschulbildung*, 40 S.
- 5'03 Meyer, Hansgünter (Hg.): *Hochschulen in Deutschland: Wissenschaft in Einsamkeit und Freiheit? Kolloquium-Reden am 2. Juli 2003*, 79 S.
- 4'03 Bloch, Roland / Hüttmann, Jens: *Evaluation des Kompetenzzentrums „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“ der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns*, 48 S.
- 3'03 Lischka, Irene: *Studierwilligkeit und die Hintergründe – neue und einzelne alte Bundesländer – Juni 2003*, 148 S., ISBN 3-9806701-8-X, € 10,-.
- 2'03 Reisz, Robert D.: *Public Policy for Private Higher Education in Central and Eastern Europe. Conceptual clarifications, statistical evidence, open questions*, 34 S.
- 1'03 Reisz, Robert D.: *Hochschulpolitik und Hochschulentwicklung in Rumänien zwischen 1990 und 2000*, 42 S.
- 5'02 Teichmann, Christine: *Forschung zur Transformation der Hochschulen in Mittel- und Osteuropa: Innen- und Außenansichten*, 42 S.
- 4'02 Friedrich, Hans Rainer: *Neuere Entwicklungen und Perspektiven des Bologna-Prozesses*, 22 S. ISBN 3-9806701-6-3.
- 3'02 Lischka, Irene: *Erwartungen an den Übergang in den Beruf und hochschulische Erfahrungen. Studierende der BWL an zwei Fachhochschulen in alten/neuen Bundesländern*, 93 S.
- 2'02 Kreckel, Reinhard / Lewin, Dirk: *Künftige Entwicklungsmöglichkeiten des Europäischen Fernstudien-*

- zentrums Sachsen-Anhalt auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme zur wissenschaftlichen Weiterbildung und zu Fernstudienangeboten in Sachsen-Anhalt, 42 S.
- 1'02 Kreckel, Reinhard / Pasternack, Peer: *Fünf Jahre HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Ergebnisreport 1996-2001*, 79 S.
- 5'01 Pasternack, Peer: *Gelehrte DDR. Die DDR als Gegenstand der Lehre an deutschen Universitäten 1990–2000*. Unt. Mitarb. v. Anne Glück, Jens Hüttmann, Dirk Lewin, Simone Schmid und Katja Schulze, 131 S., ISBN 3-9806 701-5-5, € 5,-.
- 4'01 Teichmann, Christine: *Die Entwicklung der russischen Hochschulen zwischen Krisenmanagement und Reformen. Aktuelle Trends einer Hochschulreform unter den Bedingungen der Transformation*, 51 S.
- 3'01 Jahn, Heidrun: *Duale Studiengänge an Fachhochschulen. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuchs an den Fachhochschulen Magdeburg und Merseburg*, 58 S.
- 2'01 Olbertz, Jan-Hendrik / Otto, Hans-Uwe (Hg.): *Qualität von Bildung. Vier Perspektiven*, 127 S., ISBN 3-9806701-4-7, € 5,-.
- 1'01 Pasternack, Peer: *Wissenschaft und Höhere Bildung in Wittenberg 1945 – 1994*, 45 S.
- 5'00 Lischka, Irene: *Lebenslanges Lernen und Hochschulbildung. Zur Situation an ausgewählten Universitäten*, 75 S.
- 4'00 Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt / HoF Wittenberg (Hg.): *Ingenieurausbildung der Zukunft unter Berücksichtigung der Länderbeziehungen zu den Staaten Mittel- und Osteuropas. Dokumentation eines Workshops am 09./10. Mai 2000 in Lutherstadt Wittenberg*, 83 S., ISBN 3-9806701-3-9, € 7,50.
- 3'00 Lewin, Dirk: *Studieren in Stendal. Untersuchung eines innovativen Konzepts. Zweiter Zwischenbericht*, 127 S.
- 2'00 Burkhardt, Anke: *Militär- und Polizeihochschulen in der DDR. Wissenschaftliche Dokumentation*, 182 S., ISBN 3-9806701-2-0, € 12,50.
- 1'00 Jahn, Heidrun: *Bachelor und Master in der Erprobungsphase. Chancen, Probleme, fachspezifische Lösungen*, 65 S.
- 7'99 Alesi, Bettina: *Lebenslanges Lernen und Hochschulen in Deutschland. Literaturbericht und annotierte Bibliographie (1990 – 1999) zur Entwicklung und aktuellen Situation*. In Kooperation mit Barbara M. Kehm und Irene Lischka, 67 S., ISBN 3-9806701-1-2, € 7,50.
- 6'99 Jahn, Heidrun / Kreckel, Reinhard: *Bachelor- und Masterstudiengänge in Geschichte, Politikwissenschaft und Soziologie. International vergleichende Studie*, 72 S.
- 5'99 Lischka, Irene: *Studierwilligkeit und Arbeitsmarkt. Ergebnisse einer Befragung von Gymnasiasten in Sachsen-Anhalt*, 104 S.
- 4'99 Jahn, Heidrun: *Berufsrelevanter Qualifikationserwerb in Hochschule und Betrieb. Zweiter Zwischenbericht aus der wissenschaftlichen Begleitung dualer Studiengangsentwicklung*, 35 S.
- 3'99 Lewin, Dirk: *Auswahlgespräche an der Fachhochschule Altmark. Empirische Untersuchung eines innovativen Gestaltungselements*, 61 S.
- 2'99 Pasternack, Peer: *Hochschule & Wissenschaft in Osteuropa. Annotierte Bibliographie der deutsch- und englischsprachigen selbständigen Veröffentlichungen 1990-1998*, 81 S., ISBN 3-9806701-0-4, € 12,50.
- 1'99 Buck-Bechler, Gertraude: *Hochschule und Region. Königskinder oder Partner?*, 65 S.
- 5'98 Lischka, Irene: *Entscheidung für höhere Bildung in Sachsen-Anhalt. Gutachten*, 43 S.
- 4'98 Pasternack, Peer: *Effizienz, Effektivität & Legitimität. Die deutsche Hochschulreformdebatte am Ende der 90er Jahre*, 30 S.
- 3'98 Jahn, Heidrun: *Zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in Deutschland. Sachstands- und Problemanalyse*, 38 S.
- 2'98 Lewin, Dirk: *Die Fachhochschule der anderen Art. Konzeptrealisierung am Standort Stendal. Zustandsanalyse*, 44 S.
- 1'98 Jahn, Heidrun: *Dualität curricular umsetzen. Erster Zwischenbericht aus der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuches an den Fachhochschulen Magdeburg und Merseburg*, 40 S.
- 5'97 Burkhardt, Anke: *Stellen und Personalbestand an ostdeutschen Hochschulen 1995. Datenreport*, 49 S.
- 4'97 Lischka, Irene: *Verbesserung der Voraussetzungen für die Studienwahl. Situation in der Bundesrepublik Deutschland*, 15 S.
- 3'97 Buck-Bechler, Gertraude: *Zur Arbeit mit Lehrberichten*, 17 S.
- 2'97 Lischka, Irene: *Gymnasiasten der neuen Bundesländer. Bildungsabsichten*, 33 S.
- 1'97 Jahn, Heidrun: *Duale Fachhochschulstudiengänge. Wissenschaftliche Begleitung eines Modellversuches*, 22 S.

# die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben vom Institut für Hochschulforschung (HoF)

## Themenhefte:

Peer Pasternack: *Forschungslandkarte Ostdeutschland* (Sonderband 2007, 299 S., € 17,50)

Reinhard Kreckel / Peer Pasternack (Hg.): *10 Jahre HoF* (2007, 197 S., € 17,50)

Karsten König (Hg.): *Verwandlung durch Verhandlung? Kontraktsteuerung im Hochschulsektor* (2006, 201 S.; € 17,50)

Georg Krücken (Hg.): *Universitäre Forschung im Wandel* (2006, 224 S.; € 17,50)

*Konjunkturen und Krisen. Das Studium der Natur- und Technikwissenschaften in Europa* (2005, 246 S.; € 17,50)

Peer Pasternack (Hg.): *Konditionen des Studierens* (2004, 244 S.; € 17,50)

Martin Winter (Hg.): *Gestaltung von Hochschulorganisation. Über Möglichkeiten und Unmöglichkeiten, Hochschulen zu steuern* (2004, 254 S.; € 17,50)

Anke Burkhardt / Uta Schlegel (Hg.): *Warten auf Gender Mainstreaming. Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich* (2003, 282 S.; € 17,50)

Barbara Kehm (Hg.): *Grenzüberschreitungen. Internationalisierung im Hochschulbereich* (2003, 268 S.; € 17,50)

Peer Pasternack / Martin Winter (Hg.): *Szenarien der Hochschulentwicklung* (2002, 236 S.; € 17,50)

Bestellungen unter: [institut@hof.uni-halle.de](mailto:institut@hof.uni-halle.de) – <http://www.die-hochschule.de>

---

## Schriftenreihe „Wittenberger Hochschulforschung“

Robert D. Reisz / Manfred Stock: *Inklusion in Hochschulen. Beteiligung an der Hochschulbildung und gesellschaftlichen Entwicklung in Europa und in den USA (1950-2000)*. Lemmens Verlag, Bonn 2007, 148 S.

Peer Pasternack: *Qualität als Hochschulpolitik? Leistungsfähigkeit und Grenzen eines Policy-Ansatzes*. Lemmens Verlag, Bonn 2006, 558 S.

Anke Burkhardt / Karsten König (Hg.): *Zweckbindung statt Zwangsehe: Gender Mainstreaming und Hochschulreform*. Lemmens Verlag, Bonn 2005, 264 S.

Reinhard Kreckel: *Vielfalt als Stärke. Anstöße zur Hochschulpolitik und Hochschulforschung*. Lemmens Verlag, Bonn 2004, 203 S.

Irene Lischka / Andrä Wolter (Hg.): *Hochschulzugang im Wandel? Entwicklungen, Reformperspektiven und Alternativen*. Beltz Verlag, Weinheim/Basel 2001, 302 S.

Jan-Hendrik Olbertz / Peer Pasternack / Reinhard Kreckel (Hg.): *Qualität – Schlüsselfrage der Hochschulreform*. Beltz Verlag, Weinheim/Basel 2001, 341 S.

Barbara M. Kehm / Peer Pasternack: *Hochschulentwicklung als Komplexitätsproblem. Fallstudien des Wandels*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 2001, 254 S.

Peer Pasternack (Hg.): *DDR-bezogene Hochschulforschung. Eine thematische Eröffnungsbilanz aus dem HoF Wittenberg*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 2001, 315 S.

Peter Altmiks (Hg.): *Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 2000, 107 S.

Jan-Hendrik Olbertz / Peer Pasternack (Hg.): *Profilbildung – Standards – Selbststeuerung. Ein Dialog zwischen Hochschulforschung und Reformpraxis*, hrsg. unt. Mitarb. v. Gertraude Buck-Bechler und Heidrun Jahn. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1999, 291 S.

Peer Pasternack: *Hochschule & Wissenschaft in SBZ/DDR/Ostdeutschland 1945-1995. Annotierte Bibliographie für den Erscheinungszeitraum 1990-1998*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1999, 567 S.

Peer Pasternack: *Demokratische Erneuerung. Eine universitätsgeschichtliche Untersuchung des ostdeutschen Hochschulumbaus 1989-1995. Mit zwei Fallstudien: Universität Leipzig und Humboldt-Universität zu Berlin*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1999, 427 S.

Heidrun Jahn / Jan-Hendrik Olbertz (Hg.): *Neue Stufen – alte Hürden? Flexible Hochschulabschlüsse in der Studienreformdebatte*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1998, 120 S.

---

## Weitere Buchveröffentlichungen aus dem Institut für Hochschulforschung (HoF)

Peer Pasternack (Hg.): *Stabilisierungsfaktoren und Innovationsagenturen. Die ostdeutschen Hochschulen und die zweite Phase des Aufbau Ost*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2007, 471 S.

Nicolai Genov / Reinhard Kreckel (Hg.): *Soziologische Zeitgeschichte. Helmut Steiner zum 70. Geburtstag*, Edition Sigma, Berlin 2007, 334 S.

Peer Pasternack: *Wissenschafts- und Hochschulgeschichte der SBZ, DDR und Ostdeutschlands 1945–2000. Annotierte Bibliografie der Buchveröffentlichungen 1990–2005*, CD-ROM-Edition, unt. Mitarb. v. Daniel Hechler, Stiftung zur Aufarbeitung der SED-Diktatur/Institut für Hochschulforschung, Berlin/Wittenberg 2006.

Manfred Stock: *Arbeiter, Unternehmer, Professioneller. Eine theorievergleichende Analyse zur sozialen Konstruktion von Beschäftigung in der Moderne*, VS-Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2005, 398 S.

Peer Pasternack / Roland Bloch / Claudius Gellert / Michael Hölscher / Reinhard Kreckel / Dirk Lewin / Irene Lischka / Arne Schildberg: *Die Trends der Hochschulbildung und ihre Konsequenzen. Wissenschaftlicher Bericht für das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Republik Österreich*, bm:bwk, Wien 2005, 227 S.

Peer Pasternack / Falk Bretschneider: *Handwörterbuch der Hochschulreform*, UniversitätsVerlag Webler, Bielefeld 2005, 221 S.

Barbara M. Kehm (Hg.): *Mit SOKRATES II zum Europa des Wissens. Ergebnisse der Evaluation des Programms in Deutschland*, Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel & HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung, Kassel/Wittenberg 2005, 404 S.

Peer Pasternack: *Politik als Besuch. Ein wissenschaftspolitischer Feldreport aus Berlin*, UniversitätsVerlag Webler, Bielefeld 2005, 253 S.

Manfred Stock / Helmut Köhler: *Bildung nach Plan? Bildungs- und Beschäftigungssystem in der DDR 1949 bis 1989*, Leske + Budrich, Opladen 2004, 153 S.

Jens Hüttmann / Peer Pasternack / Ulrich Mählert (Hg.): *DDR-Geschichte vermitteln. Ansätze und Erfahrungen in Unterricht, Hochschullehre und politischer Bildung*, Metropol-Verlag, Berlin 2004, 310 S.

Jens Hüttmann / Peer Pasternack (Hg.): *Wissensspuren. Bildung und Wissenschaft in Wittenberg nach 1945*, Drei-Kastanien-Verlag, Wittenberg 2004, 414 S.

Peer Pasternack: *177 Jahre. Zwischen Universitäts-schließung und Gründung der Stiftung Leucorea: Wissenschaft und Höhere Bildung in Wittenberg 1817–1994*, Stiftung Leucorea an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Wittenberg 2002, 122 S.

Martin Winter / Thomas Reil (Hg.): *Qualitätssicherung an Hochschulen. Theorie und Praxis*, W. Bertelsmann-Verlag, Bielefeld 2002, 192 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Flexibilisierung der Hochschulhaushalte. Handbuch*, Schüren Verlag, Marburg 2001, 336 S.

Peer Pasternack / Thomas Neie (Hg.): *stud. ost 1989–1999. Wandel von Lebenswelt und Engagement der Studierenden in Ostdeutschland*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2000, 464 S.

Peer Pasternack / Monika Gibas (Hg.): *Sozialistisch behaust & bekunstet. Hochschulen und ihre Bauten in der DDR*, Leipziger Universitätsverlag, Leipzig 1999, 246 S.

Barbara M. Kehm: *Higher Education in Germany. Developments Problems, Future Perspectives*. CEPES, Bucarest 1999, 145 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Eine nachholende Debatte. Der innerdeutsche Philosophenstreit 1996/97*, Leipzig 1998, 234 S.