

Genderkompetent zu gestaltender Kulturwandel

Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen Sachsen-Anhalts

Karin Zimmermann

Mit einem im Jahr 2000 begonnenen Gender-Mainstreaming-Prozess nahm Sachsen-Anhalt im Bundesvergleich für kurze Zeit eine Vorreiterrolle ein. Dieser Prozess blieb unabgeschlossen. Die statistischen Kennziffern für den Stand der Gleichstellung an den Hochschulen Sachsen-Anhalts und die Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit legen einen Neustart nahe.

Mit gewisser Regelmäßigkeit hat HoF den Stand der Geschlechtergleichstellung an den Hochschulen Sachsen-Anhalt erhoben und bewertet. Die jüngste Untersuchung fand 2013 unter dem Eindruck der aktuellen Diskussionen über die künftige Hochschulstruktur und -entwicklung statt.

Ergebnisse

Die statistische Bestandsaufnahme ergab die folgenden zentralen Befunde:

- 2011 waren in Sachsen-Anhalt 42 % der Frauen und 32 % der Männer eines Jahrgangs *studienberechtigt*. Trotz einer steigenden Entwicklung liegt das Land damit deutlich hinter dem Bundesdurchschnitt (Frauen: 63 %, Männer: 52 %).
- Bei jeweils über 5.000 *Studienanfängerinnen* und Studienanfängern betrug der Frauenanteil 48 %. Der Anteil an den *Studierenden* insgesamt lag bei 49 %. Beide Richtwerte liegen über dem jeweiligen Bundesmittel von 47 %.
- *Studienabschlüsse* werden in Sachsen-Anhalt häufiger von Frauen erworben. Unter den Hochschulabsolventinnen und -absolventen befanden sich 2011 55 % Frauen.
- Gravierende Unterschiede beste-

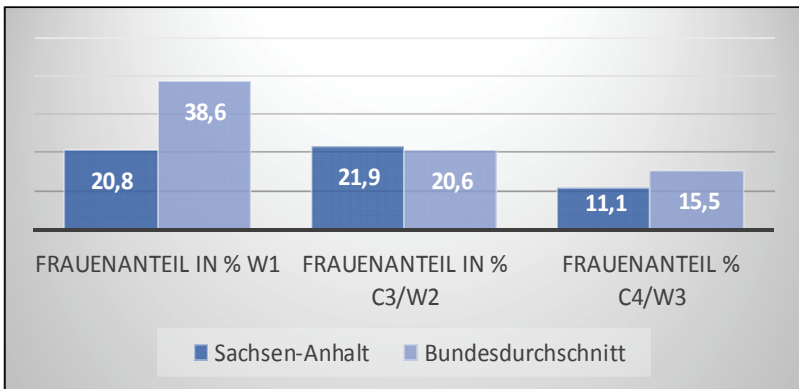
Methodik

Es wurde eine Bestandsaufnahme der Gleichstellungssituation, Gleichstellungsaktivitäten und der Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen Sachsen-Anhalts unternommen. Dazu wurden die Daten der Landesstatistik und des CEWS-Gleichstellungsrankings ausgewertet sowie eine schriftliche Befragung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen durchgeführt. Einbezogen werden konnten zudem die Ergebnisse früherer HoF-Studien zum Thema. Abschließend wurden Handlungsempfehlungen entwickelt.

hen bei der *Studienfachwahl*. 2010 studierten Frauen mit über 60 % aller Studierenden in den Bereichen der Sprach- und Kulturwissenschaften (71 %), der Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften (67 %) sowie Kunst und Kunstwissenschaften (61 %). Der Anteil der männlichen Studierenden lag in den Bereichen Ingenieurwissenschaften (79 %), Sport (69 %) sowie Mathematik und Naturwissenschaften (61 %) deutlich höher.

- Bei den *Promotionen* hat Sachsen-Anhalt einen Frauenanteil von 43,5 % vorzuweisen (2011). Damit bewegt es sich knapp unterhalb des Bundesdurchschnitts von 45 %. Im Vergleich zu den Jahren 2005 und 2011 weist Sachsen-Anhalt in Relation zum Bundesdurchschnitt eine überdurchschnittliche Steigerungsrate auf, so dass sich der Abstand zum Bundesdurchschnitt um einen Prozentpunkt verringerte.
- Auf der folgenden Qualifizierungsstufe der *Habilitationen* lag Sachsen-Anhalt 2011 mit 23 % (absolut 10 von 44) Habilitationen von Frauen unter dem Bundesdurchschnitt von 25,5 %.
- Bei den *Juniorprofessuren* ist ein Absinken des Frauenanteils von 28 % (absolut 5 von 18 in 2005) auf 21 % (absolut 5 von 24 in 2011) zu verzeichnen. Dagegen bewegte sich der Bundesdurchschnitt deutlich aufwärts und stieg von 29 % (2005) auf 39 % (2011).
- Während sich Sachsen-Anhalt bei den *C3/W2-Professuren* über dem Bundesdurchschnitt bewegt, fällt mit 11 % der Anteil in der höchsten Besoldungsgruppe (C4/W3) unterdurchschnittlich aus (Übersicht 45).

Übersicht 45: Professorinnen nach Besoldungsgruppen: LSA und Bundesdurchschnitt in % (2011)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen 2011, Fachserie 11

Die statistische Bestandsaufnahme zusammenfassend ist zu konstatieren: In Sachsen-Anhalt zeichnet sich gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf auf allen Stufen wissenschaftlicher Qualifizierung und Karriere ab.

Anhaltspunkte, wie Hochschulleitungen und -management Handlungsbedarfe erkennen können, liefert das seit 2003 vorgelegte Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Sein wichtigstes Qualitäts- und Leistungskriterium ist die Bewertung des Gleichgewichts der Teilnahme von Frauen und Männern an Studium, wissenschaftlichem Personal und wissenschaftlicher Qualifizierung.

Mit dem Ranking ist zugleich ein längsschnittlicher Vergleich der Positionierung Sachsen-Anhalts im Zeitraum von zehn Jahren möglich. Aus der Gesamtbewertung der Hochschulen nach Bundesländern zeigt sich für Sachsen-Anhalt eine absteigende Entwicklung aus der Spitzengruppe (Wert 1) beim ersten Ranking 2003 in die Schlussgruppe (Wert 3) bei den letzten beiden Fortschreibungen 2011 und 2013. (Übersicht 46)

Übersicht 46: Position Sachsen-Anhalts im CEWS-Gleichstellungsranking 2003 bis 2013

	1 = Spitzengruppe		2 = Mittelgruppe			3 = Schlussgruppe
	2003	2005	2007	2009	2011	2013
Berlin	1	1	1	1	1	1
Niedersachsen	1	1	1	1	1	2
Hamburg	1	1	2	2	1	2
Brandenburg	1	1	2	2	2	2
Mecklenb.-Vorp.	1	2	2	2	2	2
Bremen	2	2	2	2	2	2
Hessen	2	2	2	2	2	2
Saarland	2	2	2	2	2	2
Rheinland-Pfalz	2	2	2	3	2	2
Schleswig-Holstein	2	3	2	2	2	2
Bayern	3	2	3	3	2	2
NRW	2	2	3	3	3	2
Sachsen	2	2	3	3	2	3
Sachsen-Anhalt	1	2	3	2	3	3
Baden-Württemb.	3	3	3	3	2	2
Thüringen	2	3	3	3	3	3

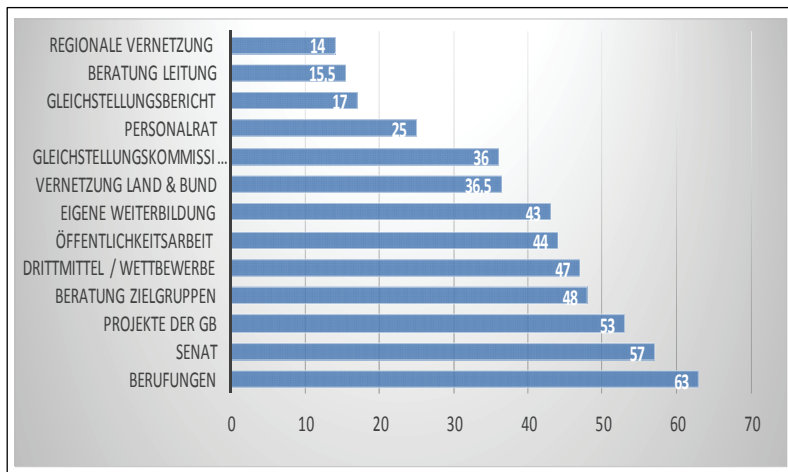
Quellen: CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2003 bis 2013; eigene Darstellung

Hier deuten sich auch Zusammenhänge zur Institutionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten an: Bei den weniger gut platzierten Ländern handelt es sich vorwiegend um solche, die wie Sachsen-Anhalt keine hauptberuflichen, sondern nebenberufliche bzw. ehrenamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte haben.

In Sachsen-Anhalt verfügen auch lediglich die zentralen Gleichstellungsbeauftragten der beiden Universitäten über einen eigenen Raum (Gleichstellungsbüro), nicht jedoch die an den Fachhochschulen und dem OvGU-Universitätsklinikum. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind auch in den Büros der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten nicht vorhanden. Zur Unterstützung der Gleichstellungsarbeit trägt die an der OvGU angesiedelte Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung (KFFG) bei, die insbesondere die Aufgabe der hochschulübergreifenden Vernetzung wahrnimmt.

Erhoben wurden auch die Aufgabenschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten. Besonders zeitintensiv sind demnach die Teilnahme an Berufungskommissionssitzungen und anderen Stellenbesetzungsverfahren sowie die Teilnahme am Hochschulsenat einschließlich Mitarbeit in Senatskommissionen. Es folgen als ebenfalls zeitintensiv die Konzeption und Umsetzung von eigenen Projekten der Gleichstellungsbeauftragten sowie die konzeptionelle und inhaltliche Bearbeitung von Anträgen, um Drittmittel für solche Projekte einzuwerben. (Übersicht 47)

Übersicht 47: Aufgabenspektrum nach Zeitaufwand aller sieben Hochschuleinrichtungen in Stunden pro Monat



Quelle: Eigene Erhebung

Handlungsoptionen

Die folgenden fünf Hinweise für einen genderkompetent gestalteten Kulturwandel sind das zusammenfassende Ergebnis der Bestandsaufnahme. Sie können als Empfehlungen für die künftige Gestaltung von Gleichstellung und Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen des Landes gelesen werden:

■ *Genderkompetenz*: Die in Sachsen-Anhalt hochschulübergreifend tätige Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung (KFFG) sollte verstetigt und weiterhin aus Landesmitteln finanziert werden. Bei entsprechender Ausstattung mit Arbeitskapazitäten könnte die Koordinierungsstelle künftig auf zwei Gebieten noch stärker wirken: Erstens kann die KFFG zur Steigerung der Strategiefähigkeit bei der Drittmittelakquise der Hochschulen beitragen. Die erfolversprechende Drittmittelakquise setzt inzwischen die Erfüllung von Gleichstellungsstandards, genderkompetente Organisationsanalysen etc. voraus. Zweitens sollte die KFFG bei adäquater personeller und materieller Ausstattung auch hinsichtlich der Vermittlung von Genderkompetenz durch Weiterbildung wirken. Dies betrifft einerseits die Gleichstellungsbeauftragten, andererseits die Stärkung der Genderkompetenz aller Führungskräfte in Hochschulleitungen und -management.

■ *Mindestausstattung*: Ausgehend vom derzeitigen Status Quo wird hier nicht der Hinweis gegeben, hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte zu institutionalisieren, obwohl dies als notwendig zu betrachten ist, nicht zuletzt um zu den gleichstellungspolitisch strategiefähigen Bundesländern aufzuschließen. Für Sachsen-Anhalt ist es bereits ein anspruchsvolles Ziel, eine Mindestausstattung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an allen Hochschulen zu realisieren, insbesondere mit Gleichstellungsbüros. Daneben sollte der Umfang der Freistellung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erhöht werden.

■ *Kaskadenmodell*: Bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen für Führungspositionen sollten sich die Hochschulen am Kaskadenmodell orientieren. Dabei ist die Bezugsgröße der Frauenanteil in der jeweils niedrigeren Qualifikationsstufe. Die Festlegung von Zielzahlen und ein Monitoring zur Überprüfung der Zielerreichung sind dabei essentiell: Wenn das Verhältnis von Frauen und Männern auf einer Karrierestufe signifikant von dem der jeweils darunter liegenden Stufe abweicht, sollten die Hochschulen festlegen und publizieren, um welchen Anteil dieser Abstand mit welchen Aktivitäten innerhalb eines bestimmten Zeitraums verringert werden

wird. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sollte sich stärker auf die Postdoc-Phase konzentrieren. Zu empfehlen ist, die aktuellen Angebote ergänzend und verstetigend, ein landesweites *Mentoring-Programm*.

■ *Berufungsverfahren*: Auch die Berufung von Frauen lässt sich entsprechend dem Kaskadenmodell fördern. Dabei gilt zu berücksichtigen, dass in Sachsen-Anhalt der Frauenanteil in der höchsten Besoldungsgruppe (C4/W3) deutlich unter dem Bundesdurchschnitt liegt. Unterstützend sollte die Erstellung von geschlechtergerechten Berufungsleitfäden für interne wie externe Zielvereinbarungen ein Thema sein. Hierzu gehört u.a., dass von den Berufungskommissionen der Nachweis aktiver Rekrutierung von Frauen zu erbringen ist. Das Stimmrecht der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen sollte wiederhergestellt werden.

■ *Hochschulgovernance*: Gleichstellungsziele und Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit sollten Gegenstände von internen und externen Zielvereinbarungen bzw. der Leistungsorientierten Mittelverteilung (LOM) und im Hochschulgovernance-Konzept der einzelnen Hochschulen sowie auf Landesebene sein. Dafür braucht es hochschulintern verbindliche Zielvereinbarungen mit den Fakultäten hinsichtlich Gleichstellung, so dass LOM-Mittel aufgrund von Gleichstellungskennzahlen auch für Gleichstellungsmaßnahmen verwendet werden. Auch auf der externen Ebene sollten im Rahmen der Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen konkrete und verbindliche Ziele und Aufgaben festgelegt werden. Sie sollten thematisch über die bisherigen Zielvereinbarungen Hochschulen – Land deutlich hinausgehen. Bisher sind nahezu ausschließlich Maßnahmen einer „familienorientierten Hochschule“ (z.B. durch die Teilnahme an Audits) in eher unverbindlichen Formulierungen festgehalten.

Zum Weiterlesen:

☞ Karin Zimmermann: *Für einen genderkompetent gestalteten Kulturwandel. Bestandsaufnahme zur Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen Sachsens-Anhalts*, Institut für Hochschulforschung (HoF), Halle-Wittenberg 2013; URL http://www.hof.uni-halle.de/dateien/pdf/Zimmermann_Gleichstellungsarbeit-LSA-online.pdf

☞ Heike Kahlert/Anke Burkhardt/Ramona Myrrhe: *Gender Mainstreaming im Rahmen der Zielvereinbarungen an den Hochschulen Sachsens-Anhalts: Zwischenbilanz und Perspektiven*, Wittenberg 2008; auch unter http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_2_2008.pdf

☞ Robert Schuster: *Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen Sachsens, Sachsens-Anhalts und Thüringens*, Wittenberg 2009; auch unter http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_5_2009.pdf