



Robert Schuster

**Gleichstellungsarbeit an
den Hochschulen
Sachsens, Sachsen-Anhalts
und Thüringens**

5'09

HoF-ARBEITSBERICHTE

Robert Schuster: Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen Sachsens, Sachsen-Anhalts und Thüringens (HoF-Arbeitsbericht 5'09). Hrsg. vom Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Wittenberg 2009. 80 S. ISSN 1436-3550.

Analysiert wird die Gleichstellungsarbeit der Bundesländer Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen in vergleichender Perspektive. Ausgehend von den gängigen Theorien, welche die Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem im Allgemeinen sowie in akademischen Spitzenpositionen im Besonderen erklären, wurden die Frauenanteile bei Promotionen, Habilitationen und Professuren im mitteldeutschen Ländervergleich analysiert, der Stand der Gleichstellungsbemühungen anhand der rechtlichen Rahmenbedingungen und der Fortschreibungen des CEWS-Rankings ausgewertet und die Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten untersucht. Schließlich ist auch die Etablierung und Institutionalisierung von Frauenforschung ein wichtiges Indiz für den Fortschritt bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages. Daher wurde auch der Frage nachgegangen, inwieweit sich die Frauenforschung in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen etablieren konnte.

This project analyzes from a comparative perspective efforts to enhance gender equality in higher education in Saxony, Saxony-Anhalt and Thuringia. Based on generally accepted theories that account for the low share of women in academia and especially in high academic positions, women's shares in PhD degrees, habilitation, and professorships, the state of efforts for enhancing gender equality with respect to the legal framework and CEWS-Ranking as well as the working conditions of equal opportunity commissioners are analyzed and evaluated. Eventually, the establishment and institutionalization of gender research is another important indicator for enhancing gender equality, and the respective development in Saxony, Saxony-Anhalt and Thuringia is reflected, too.

Inhalt

Verzeichnis der Übersichten	5
1. Problemstellung	7
2. Gleichstellungssituation	9
2.1. Befunde der Amtlichen Statistik	9
2.1.1. Geschlechterrelation der Promovierenden	9
2.1.2. Geschlechterrelation der Habilitierenden	10
2.1.3. Geschlechterrelation der Professorinnen und Professoren	11
2.2. Platzierungen im CEWS-Ranking	11
2.3. Gleichstellungswettbewerbe und Zertifizierungen	17
2.3.1. Audit Familiengerechte Hochschule	17
2.3.2. Total-E-Quality Science	18
2.3.3. Familie in der Hochschule	19
2.3.4. Das Professorinnenprogramm	20
2.3.5. Zusammenhänge zwischen Ranking und Gleichstellungswettbewerben	23
3. Gleichstellungsarbeit	27
3.1. Rechtliche Rahmenbedingungen	27
3.2. Arbeit und Selbsteinschätzungen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten	28
3.2.1. Zum Profil der Gleichstellungsbeauftragten	29
3.2.2. Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten	31
3.2.3. Frauenförderplan	34
3.2.4. Gleichstellungsarbeit: Begriffe im Leitbild der Hochschule	35
3.2.5. Gleichstellungspolitische Wirkungen externer politischer Programme	36
3.2.6. Einfluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf Haushaltsangelegenheiten	37
3.2.7. Einschätzungen der Gleichstellungsbeauftragten zu den Wirkungsmöglichkeiten neuer Steuerungsinstrumente	38
3.2.8. Zum Stellenwert von Chancengleichheit und Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen	39
3.2.9. Hindernisse der Gleichstellungsarbeit und Vorschläge zu deren Überwindung	40
3.3. Überörtliche Koordinierungsstrukturen	42
4. Frauen- und Geschlechterforschung	43
4.1. Interdisziplinäre Einrichtungen und Koordinationsstellen für Gender Studies	43
4.2. Professuren für Gender Studies	44

5. Kontextualisierungen	46
5.1. Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft: Empirische Befunde und theoriegeleitete Erklärungen	46
5.1.1. Individuelle Barrieren	48
5.1.2. Strukturelle Barrieren	50
5.2. Empfehlungen der Wissenschaftsorganisationen	56
5.2.1. Nachwuchsrekrutierung	57
5.2.2. Leistungsbewertung	58
5.2.3. Work-Life-Balance	60
5.2.4. Quoten und Anreiz	62
6. Fazit	64
Literatur	66
Anhang	71

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1:	Geschlechterrelation (w:m) der Promovierenden an den Hochschulen in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen (ohne Humanmedizin; Angaben in Prozent)	9
Übersicht 2:	Geschlechterrelation (w:m) der Promovierenden an den Hochschulen in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen (Humanmedizin; Angaben in Prozent)	10
Übersicht 3:	Habilitationen an den Hochschulen in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen (alle Fächergruppen)	10
Übersicht 4:	Geschlechterrelation (w:m) der Professorinnen und Professoren an den Hochschulen in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen (alle Fächergruppen; Angaben in Prozent)	11
Übersicht 5:	Gesamtbewertung der Länder in den Fortschreibungen des CEWS-Rankings	13
Übersicht 6:	Positionen der Universitäten in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen in den Fortschreibungen des CEWS-Rankings	14
Übersicht 7:	Positionen der Fachhochschulen in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen in den Fortschreibungen des CEWS-Rankings	15
Übersicht 8:	Positionen der Kunsthochschulen in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen in den Fortschreibungen des CEWS-Rankings	16
Übersicht 9:	Aktionsfelder des Total-E-Quality Science Award	18
Übersicht 10:	Anteile zertifizierter Hochschulen (Audit Familienfreundliche Hochschule und Total-E-Quality Award) an Hochschulen insgesamt	19
Übersicht 11:	Ergebnisse der mitteldeutschen Hochschulen: Audit Familiengerechte Hochschule, Total-E-Quality, best practice-Club Familie in der Hochschule	20
Übersicht 12:	Frauenanteile an Professuren 1997-2007 (Angaben in Prozent)	20
Übersicht 13:	Erfolgreiche Institutionen der ersten und zweiten Runde des Professorinnenprogramms in Mitteldeutschland	22
Übersicht 14:	Positive Begutachtungen für beide Runden des Professorinnenprogramms des BMBF nach Hochschultyp und Bundesland	22
Übersicht 15:	Gesetzliche Regelungen der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten	24
Übersicht 16:	An der Befragung teilnehmende Hochschulen	28
Übersicht 17:	Altersgruppen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen	29
Übersicht 18:	Die Amtszeiten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen	30
Übersicht 19:	Statusgruppen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen	30
Übersicht 20:	Bewertungen der Aussage: „Ich fühle mich von meiner sonstigen Tätigkeit ausreichend entlastet.“	31

Übersicht 21:	Bewertungen der Aussage: „Die zeitlichen Ressourcen sind für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit ausreichend.“	31
Übersicht 22:	Bewertungen der Aussage: „Die finanziellen Ressourcen sind für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit ausreichend.“	32
Übersicht 23:	Bewertung der Aussage: „Die personellen Ressourcen sind für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit ausreichend.“	32
Übersicht 24:	Der Etat der Gleichstellungsbeauftragten	33
Übersicht 25:	Personelle Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten	33
Übersicht 26:	Ergänzende Bemerkungen der befragten Gleichstellungsbeauftragten zu ihrer Unterstützung	34
Übersicht 27:	Beurteilung der Frage: „Wie verbindlich sind, Ihrer Einschätzung nach, die darin enthaltenen Ziele?“ (Frauenförderplan)	35
Übersicht 28:	Begriffe im Leitbild der Hochschule	35
Übersicht 29:	Wirkungen externer politischer Programme	37
Übersicht 30:	Beurteilung der Frage: „Inwieweit hat die Gleichstellungsbeauftragte Einfluss auf Haushaltsangelegenheiten?“	38
Übersicht 31:	Einschätzungen der Gleichstellungsbeauftragten zu den Wirkmöglichkeiten von neuen Steuerungsinstrumenten	39
Übersicht 32:	„Wird nach Ihrer Einschätzung die Problematik Chancengleichheit ?“	39
Übersicht 33:	„Wie stark schätzen Sie insgesamt Ihren Einfluss auf die Hochschule ein?“	40
Übersicht 34:	„Welche Hindernisse gibt es, die die Gleichstellungsarbeit einschränken?“	41
Übersicht 35:	„Wie können diese Hindernisse Ihrer Meinung nach überwunden werden?“	41
Übersicht 36:	Gender-Professuren in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen	45
Übersicht 37:	„Leaky Pipeline“. Frauen- und Männeranteile an deutschen Hochschulen 1995/96	46
Übersicht 38:	Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft	47
Übersicht 39:	Gegenstrategien, Empfehlungen und deren Wirkungspotentiale	56

1. Problemstellung

Die Chancengleichheit im Wissenschaftssystem ist heute zur erklärten hochschulpolitischen Zielsetzung avanciert. Zahlreiche Initiativen wurden zu diesem Zweck ins Leben gerufen, und tatsächlich stieg der Frauenanteil in der Wissenschaft seit den 1980er Jahren kontinuierlich an. Allerdings muss auch festgestellt werden, dass weiterhin eine deutliche Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen, vor allem in den Spitzenpositionen des akademischen Feldes, vorherrscht: „Im europäischen Vergleich ist Deutschland noch immer ein Nachzügler hinsichtlich der weiblichen Besetzung von Spitzenpositionen in Wissenschaft und freier Wirtschaft“ (Zimmer u.a. 2006).

Ein Blick auf die Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem zeigt, dass im Jahr 2007 etwa die Hälfte aller Studienabschlüsse und 42 % der Promotionen von Frauen absolviert wurden, ihr Anteil an den Habilitationen jedoch nur 24 % betrug (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2009). Die Gegenüberstellung weiblicher und männlicher Qualifikationsverläufe verdeutlicht, dass sich die Schere zwischen Männer- und Frauenanteilen nach dem Studienabschluss öffnet und mit steigendem Status immer weiter wird. Für diesen Sachverhalt wurde der Begriff der „leaky pipeline“¹ geprägt (Lind 2004: 10).

Der Wissenschaftsrat forderte 1998 eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen, denn diese „löse nicht nur ein Grundrecht ein, sondern bereichere zugleich das Kreativitätspotential der Wissenschaft, erweitere die wissenschaftlichen Perspektiven und erhöhe die Kompetenz, die unsere Gesellschaft zur Lösung vielfältiger Probleme in Gegenwart und Zukunft benötigt“ (Wissenschaftsrat 1998: 129). Diese Empfehlungen aus dem Jahre 1998 musste der Wissenschaftsrat fast zehn Jahre später, im „Jahr der Chancengleichheit für alle“ aufgrund unbefriedigender Gleichstellungsfortschritte wiederholen (Wissenschaftsrat 2007: 7).

Die Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen im akademischen Feld sind vielfältig und in der wissenschaftlichen Diskussion besteht keinesfalls Einigkeit über deren Gewichtung. Es gibt eine ganze Reihe von Studien, welche die Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftsbetrieb in individualpsychologischen Erklärungsmustern suchten. Hierbei handelt es sich um Untersuchungen zur Motivation von Frauen, eine wissenschaftliche Laufbahn anzustreben, sowie um Studien zum Grad der Karriereorientierung bzw. des Selbstbildes, welche – so könnte man knapp zusammenfassen – die Gründe in persönlichen Verhaltensweisen und Einstellungen der einzelnen Frauen verorten (Kapitel 5.1.). Diese Untersuchungen können allerdings nur sehr subtile Unterschiede zwischen Männern und Frauen nachweisen, welche keinesfalls die gravierenden Nachteile von Frauen im Wissenschaftssystem hinreichend erklären können. Beate Kraus kritisierte diese Art der Untersuchungen als „frauenzentriert“ und konstatierte, dass Studien dieser Provenienz lange das Forschungsfeld in Deutschland dominierten (Kraus 2000b: 17). Im Zuge der Ablösung dieser Perspektive seit den 1990er Jahren wird zunehmend gefragt, welche strukturellen Barrieren für Frauen im Wissenschaftssystem existieren (Kapitel 5.2.).

Drei Argumentationsebenen werden in der öffentlichen Diskussion zur Begründung der Gleichstellung der Geschlechter im Wissenschaftssystem angeführt: eine normative, eine qualitative und eine ökonomische Ebene (Baer 2007). Männern und Frauen einen gleichen Zugang zum Arbeitsfeld der Wissenschaft zu ermöglichen erfüllt den Verfassungsgrundsatz der Gleichberechtigung und ist so zunächst einmal gerecht. Das qualitative Argument zielt auf die Qualität der Forschung selbst. Denn solange

¹ Im EU-Bericht aus dem Jahre 2001 bediente sich die ETAN- Expertinnengruppe (European Technology Assessment Network) des Bildes der ‚Leaky-Pipeline‘ – also der ‚undichten Leitung‘ (EU-Kommission 2001: 12). Damit sollte bildlich verdeutlicht werden, dass das in die oberen Etagen des Wissenschaftsbetriebes führende ‚Steigrohr‘ eine halbdurchlässige Außenwand hätte, durch welche mehr Frauen als Männer ‚wegsickern‘. Hinter dem Konstrukt der ‚Leaky Pipeline‘ steht – im Gegensatz zur ‚gläsernen Decke‘ – nicht nur ein bloßes Sprachbild, sondern eine Darstellungsform statistischer Zusammenhänge bezüglich der Frauen- und Männeranteile auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen im akademischen Karrieresystem.

Wissenschaft Geschlecht ausblendet und gerade infolgedessen unter einem tradierten Gender Bias leidet, ist sie defizitär (ebd.: 34). Dies illustriert besonders eindrücklich ein Beispiel aus der Gesundheitsforschung: So überlebt mehr als die Hälfte der 130.000 Frauen, die jährlich einen Herzinfarkt erleiden, diesen nicht, weil die medizinische Forschung bislang nicht berücksichtigt hat, dass die bei Männern typischen Symptome bei Frauen nicht auftreten (Schavan 2007). Infolge des demographischen Wandels sowie der Globalisierung kann es sich eine Region in Zukunft jedoch nicht mehr leisten – so das ökonomische Argument – ihren Talentpool nur zur Hälfte auszuschöpfen.

Dies gilt insbesondere für die mitteldeutschen Länder. Sie müssen zum einen ihre eigenen Potentiale mobilisieren, um sich selbst tragende Entwicklungen zu ermöglichen, und zum anderen für Mobilitätswillige von außen geradezu demonstrativ offen sein, woraus sich für die mitteldeutschen Länder die besondere Notwendigkeit ergibt, gleiche Chancen unabhängig vom Geschlecht herzustellen.

Wo stehen Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft, auch im Vergleich mit anderen Bundesländern? Zur Beantwortung dieser Fragen wurden verschiedene Themenfelder untersucht, welche dazu beitragen können, den Stand der Gleichstellung und der Gleichstellungsarbeit in den mitteldeutschen Ländern in unterschiedlichen Dimensionen zu beleuchten.

Dazu werden in einem ersten Schritt (Kapitel 2.1.) die Geschlechterrelationen der Promovierenden, Habilitierenden und Professorinnen und Professoren im Spiegel der amtlichen Statistik vergleichend betrachtet. Besonders aufschlussreich sind hier die Zeitreihendaten, welche es ermöglichen, die unterschiedlichen Steigerungsdynamiken der Bundesländer zu beleuchten. Als ein weiteres Indiz für die Fortschritte der Gleichstellungsbemühungen im Vergleich mit den anderen Bundesländern kann auch die relative Position der Länder Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen in den Fortschreibungen des „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ des CEWS (CEWS-Ranking) angesehen werden (Kapitel 2.2.). Im Kapitel 2.3. wird das Abschneiden der Länder Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen beim Professorinnenprogramm im Vergleich zu den bundesweiten Ergebnissen dargestellt. Auch Zertifizierungen wie der *Audit Familiengerechte Hochschule* (2.3.1.) sowie *Total-E-Quality* (2.3.2.) unterstützen die Hochschulen in ihren Bemühungen, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Aufschlussreich sind auch die statistischen Zusammenhänge zwischen dem Abschneiden bei diesen Wettbewerben und der Positionierung im CEWS-Ranking (Kapitel 2.3.5.). Die Wettbewerbe und Zertifizierungen können als Indikatoren für die Verankerung des Gleichstellungsanliegens gesehen werden. Da die entsprechenden Wettbewerbsanträge unter sehr unterschiedlicher Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zustande kamen, werden auch die Arbeitsbedingungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vor Ort beleuchtet. Dabei werden zunächst die rechtlichen Rahmenbedingungen tabellarisch und umfassend dargestellt (Kapitel 3.1.). Da auch der subjektive Umgang mit eben diesen Strukturen einen wichtigen Aspekt der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen abbildet, wurde eine Befragung unter den Gleichstellungsbeauftragten der Länder Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen durchgeführt. Im Kapitel 3.2. werden die zentralen Ergebnisse dieser Befragung vorgestellt. Dies wird ergänzt durch eine Recherche, inwieweit die Frauen- und Geschlechterforschung institutionell verankert ist, da dies ein weiterer Indikator für eine entsprechende Sensibilisierung der Hochschulen ist (Kapitel 4.).

2. Gleichstellungssituation

2.1. Befunde der Amtlichen Statistik

Um zunächst einen Eindruck von der allgemeinen Gleichstellungssituation in den Ländern Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen zu gewinnen, sollen in einem ersten Schritt die Geschlechterrelationen² der Promovierenden, Habilitierenden sowie der Professorinnen und Professoren analysiert werden. Der mitteldeutsche Durchschnitt dieser Indikatoren wird anschließend in Beziehung zu den Mittelwerten der ost- und westdeutschen Flächenländer sowie dem gesamtdeutschen Schnitt gesetzt. Die Basisdaten dafür stellt die amtliche Statistik bereit. Zusätzlich wurden Zeitreihendaten zusammengestellt, welche es ermöglichen die Steigerungsdynamiken der Länder vergleichend abzubilden. Dadurch kann die Entwicklung der geschlechtsspezifischen Hochschulbildungsbeteiligung und somit die Entwicklung von (mehr bzw. weniger) Chancengleichheit im Hochschulbereich nachgezeichnet werden.

2.1.1. Geschlechterrelation der Promovierenden

Betrachtet man die Durchschnittswerte, so beträgt die Geschlechterrelation (Frauen- zu Männeranteil) der Promovierenden (ohne Humanmedizin) in der mitteldeutschen Region 40:60. Die ostdeutschen Flächenländer liegen mit 39:61 auf ähnlichem Niveau. In den westdeutschen Flächenländern beträgt das Verhältnis 35:65 und im gesamtdeutschen Schnitt 38:62. Ein Blick auf die Steigerung der Frauenanteile im Zeitraum 2000 bis 2006 zeigt, dass die mitteldeutschen Länder und die ostdeutschen Flächenländer mit einer Erhöhung von 14 und 11 Prozentpunkten über dem Bundesschnitt (8 Prozentpunkte) und den westdeutschen Flächenländern (6 Prozentpunkte) liegen.

Übersicht 1: Geschlechterrelation (w:m) der Promovierenden an den Hochschulen in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen (ohne Humanmedizin; Angaben in Prozent)

	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Ø Mittel-deutsch-land	Ø ost-deutsche Flächen-länder	Ø west-deutsche Flächen-länder	Ø Deutsch-land gesamt
2000	24:76	26:74	29:71	26:74	28:72	29:71	30:70
2002	28:72	32:68	27:73	29:71	31:69	30:70	32:69
2004	29:71	34:66	35:65	33:67	33:67	34:66	34:66
2006	39:61	42:58	39:61	40:60	39:61	35:65	38:62
Steigerung der Frauenanteile 2000-2006	14,7	15,5	10,4	13,6	10,7	5,6	7,9
Ø jährliche Steigerung der Frauenanteile	2,1	2,2	1,5	1,9	1,5	0,8	1,1

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.2 (eigene Berechnungen)

Die Situation in den medizinischen Fächern wird in Übersicht 2 gesondert abgebildet. In der mitteldeutschen Region wird ein Drittel aller Promotionen in dieser Fächergruppe abgelegt, und der Anteil der Frauen in dieser Fächergruppe ist verhältnismäßig hoch. Um Verzerrungen zu vermeiden, wurde die Fächergruppe Humanmedizin deshalb in Übersicht 1 herausgerechnet und in Übersicht 2 einzeln abgebildet.

² Die Darstellung der Geschlechterrelationen setzt die Frauenanteile zu den Männeranteilen ins Verhältnis.

Übersicht 2: Geschlechterrelation (w:m) der Promovierenden an den Hochschulen in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen (Humanmedizin; Angaben in Prozent)

	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Ø Mitteldeutschland	Ø ostdeutsche Flächenländer	Ø westdeutsche Flächenländer	Ø Deutschland gesamt
2000	46:54	43:57	50:50	46:54	47:53	45:55	46:54
2002	51:49	56:44	50:50	52:48	52:48	45:55	47:53
2004	50:50	52:48	57:43	53:47	54:46	50:50	51:49
2006	54:46	48:52	60:40	54:46	54:46	49:51	51:49
Steigerung der Frauenanteile 2000-2006	7,7	5,6	10,0	7,7	7,4	3,5	5,5
Ø jährliche Steigerung der Frauenanteile	1,1	0,8	1,4	1,1	1,1	0,5	0,8

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1 Tab. 18

2.1.2. Geschlechterrelation der Habilitierenden

Auf der Stufe der Habilitation werden die Frauenanteile nochmals geringer (Übersicht 3). Wie verschiedene Befunde verdeutlichen, zeigt eine Gegenüberstellung weiblicher und männlicher Qualifikationsverläufe stets, dass sich die Schere zwischen Männer- und Frauenanteilen nach dem Studienabschluss öffnet.

Übersicht 3: Habilitationen an den Hochschulen in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen (alle Fächergruppen)

Bundesland	Jahr	Insgesamt	Frauen	Männer	Geschlechter-Verhältnisse (w:m)
Sachsen	2004	89	19	70	n.F.*
	2005	90	14	76	n.F.
	2006	81	12	69	n.F.
Sachsen-Anhalt	2004	52	10	42	n.F.
	2005	48	10	38	n.F.
	2006	51	14	37	n.F.
Thüringen	2004	68	8	60	n.F.
	2005	41	9	32	n.F.
	2006	43	9	34	n.F.
Ø mitteldeutsche Länder	2004	70	12	57	18:82
	2005	60	11	49	18:82
	2006	58	12	47	20:80
Ø ostdeutsche Flächenländer	2004	56	12	44	21:79
	2005	49	10	39	20:80
	2006	48	9	39	19:81
Ø westdeutsche Flächenländer	2004	219	48	171	22:78
	2005	184	42	142	23:77
	2006	186	39	147	21:79
Ø Deutschland gesamt	2004	143	32	110	23:77
	2005	125	29	96	23:77
	2006	125	28	97	22:78

* N.F. heißt hier niedrige Fallzahl. Da in Thüringen und Sachsen-Anhalt die Absolutzahlen an Habilitationen sehr gering sind, wurden keine Prozentwerte berechnet.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4 (eigene Berechnungen)

Das Geschlechterverhältnis (Frauen- zu Männeranteil) der mitteldeutschen Region im Jahr 2006 liegt mit 20:80 knapp über dem Durchschnitt der ostdeutschen Flächenländer von 19:81. In den westdeutschen Flächenländern ist dieses Verhältnis mit 21:79 geringfügig höher als in der mitteldeutschen Region. Auch der gesamtdeutsche Schnitt liegt mit 22:78 etwas über dem Wert der mitteldeutschen Länder.

Da in Thüringen und Sachsen-Anhalt die absoluten Zahlen an Habilitationen sehr gering sind, wurden keine Prozentwerte berechnet. Dies hätte eine Überinterpretation bereits geringer Schwankungen nahe gelegt. Betrachtet man die absoluten Zahlen, so ist bundesweit ein rückläufiger Trend in den Habilitationen (bei beiden Geschlechtern) zu konstatieren. Der durchschnittliche Frauenanteil verändert sich nur sehr geringfügig. Die Schwankungen sind zu gering, um einen Trend ablesen zu können.

2.1.3. Geschlechterrelation der Professorinnen und Professoren

Die Geschlechterrelation (Frauen- zu Männeranteil) der Professorinnen und Professoren liegt im Jahr 2006 in der mitteldeutschen Region wie auch in den ostdeutschen Flächenländern sowie im gesamtdeutschen Schnitt bei 15:85. Die westdeutschen Flächenländer weisen eine Relation von 14:86 auf.

Betrachtet man die Steigerungsdynamiken, so wird jedoch deutlich, dass die westdeutschen Flächenländer wie auch Gesamtdeutschland im Schnitt höhere Steigerungsraten aufweisen als die mitteldeutsche Region und die ostdeutschen Flächenländer. Die Folge dieser Entwicklung ist, wie in den Werten für das Jahr 2006 ersichtlich, dass sich der kleine Vorsprung der mitteldeutschen Region sowie der ostdeutschen Flächenländer gegenüber den westdeutschen Flächenländern zu verringern scheint (Übersicht 4).

Übersicht 4: Geschlechterrelationen (w:m) der Professorinnen und Professoren an den Hochschulen in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen (alle Fächergruppen; Angaben in Prozent)

	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Ø Mitteldeutschland	Ø ostdeutsche Flächenländer	Ø westdeutsche Flächenländer	Ø Deutschland gesamt
1998	11:89	13:87	11:89	12:88	12:88	9:91	10:90
2002	13:87	14:86	12:88	13:87	13:87	11:89	12:88
2006	15:85	16:84	13:87	15:85	15:85	14:86	15:85
Steigerung der Frauenanteile 1998-2006	4,2	2,8	1,7	2,9	3,5	5,8	5,7
Ø jährliche Steigerung der Frauenanteile	0,5	0,3	0,2	0,3	0,4	0,6	0,6

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4 (eigene Berechnungen)

2.2. Platzierungen im CEWS-Ranking³

Nach einer Schätzung aus dem Jahr 2007 existieren weltweit über 4.600 Hochschulrankings und dies sei vermutlich noch eine Unterschätzung (Hornborstel 2007: 7). Bei Rankings handelt es sich um den Versuch, überprüfbare Vergleiche anzustellen und diese in Ranglisten abzubilden. Sie sind eine typische Variante der komparativen Bewertung. Damit ist die Idee verbunden, dass über die Stimulation eines Wettbewerbs eine beständige Qualitätsverbesserung erreicht werden könne. „Über die absolute Qualität wird [jedoch] beim Ranking keine Aussage getroffen, stets geht es um das Verhältnis zu anderen Ver-

³ Die Abkürzung CEWS steht für *Center of Excellence Women and Science*, CEWS-Ranking als Abkürzung für das vom CEWS entwickelte „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“.

gleichsobjekten. Das heißt aber nichts anderes, als dass – absolut gesehen – die Bedingungen auch in der Spitzengruppe schlecht sein können“ (Bülow-Schramm 2001a: 116; vgl. Klostermeier 1993).

Problematisch erscheint zudem eine direkte Verbindung von Ranking und Mittelzuweisung. Dies führt in der Regel zu heftigen Anpassungsreaktionen, wobei nicht nur die intendierten Effekte einer Qualitätsverbesserung eintreten. Oft wird in diesem Fall eine intelligente, aber eben auch einseitige Optimierung zuweisungsrelevanter Indikatoren betrieben (Hornborstel 2007: 7).

Ein weiterer immanenter und zugleich problematischer Punkt an Rankings ist die ‚sportliche Logik‘ und ihre nicht immer gegenstandsadäquate Beurteilung in der Öffentlichkeit. Erinnert man sich an das Beispiel der PISA-Studie, so überrascht zunächst die Empörung der Öffentlichkeit über den Zustand des deutschen Bildungssystems. Dass sich dieses in einem krisenhaften Zustand befand, war hinreichend bekannt, stieß aber zuvor nur auf sehr begrenztes Interesse. Erhard Stölting vertritt in diesem Zusammenhang die These, dass nicht die Situation des Bildungssystems an sich, sondern der deklassierende Rangplatz Deutschlands im internationalen Ranking der Grund für die Unruhe war. „Nur ein entsprechend niedriger Rangplatz in der internationalen Fußballwelt oder bei den olympischen Spielen hätte die Öffentlichkeit heftiger erschüttern können“ (Stölting 2002: 59).

Rankings sind zu einer Art „sozialer Tatsache“ geworden. Sie prägen die Hochschullandschaft gemäß der Logik einer „sich selbst erfüllenden Prophezeiung“. Die klassischen Bezugspunkte waren bisher Daten ganz unterschiedlicher Qualität aus den Bereichen Forschung und Lehre oder auch subjektive Beurteilungen wie z. B. Studierendenzufriedenheit. Erst in der jüngsten Vergangenheit wurde vom Center of Excellence Women and Science (CEWS) ein Ranking etabliert, welches Gleichstellungsfortschritte vergleichend abbilden soll.

Die Entwicklung eines „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ kann als ein Indikator für einen Fortschritt in der Gleichstellungspolitik gesehen werden. Zeigt es doch, dass Gleichstellung bzw. das umfassendere Konzept des Gender Mainstreaming in Deutschland inzwischen durchaus als Qualitätsdimension aufgefasst wird (Burkhardt/König 2006: 19). So heißt es auch in einem Positionspapier der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF): „Die Berücksichtigung der Kategorie ‚Gender‘ bei Planung, Entwicklung, Durchführung und Evaluation von Studiengängen ist ein unverzichtbares Qualitätsmerkmal, das als Querschnittsaufgabe alle Bereiche berührt“ (BuKoF Mai 2004).

Das Ranking des CEWS steht auf einer relativ belastbaren Datenbasis, denn es werden die Zahlen der amtlichen Statistik verwendet. Mit dem CEWS-Ranking ist zunächst eine Erhöhung von Transparenz in der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages intendiert, womit ein wichtiger Beitrag für die Qualitätssicherung im Bereich Chancengleichheit geleistet werden soll. So nutzten die Hochschulen vor dem Erscheinen des Rankings häufig nur den Professorinnenanteil im Vergleich zum bundesdeutschen Durchschnitt, um die eigenen Gleichstellungsfortschritte zu dokumentieren. Mit dem CEWS-Ranking wird ein differenzierterer Blick bezüglich der Stärken und Schwächen in den unterschiedlichen Leistungsbe-reichen (Studierende, Nachwuchsförderung, Personal und Veränderungen im Zeitverlauf) ermöglicht. Denn die Bundesländer unterscheiden sich zum Teil beträchtlich hinsichtlich der gesetzlichen Vorgaben, der institutionellen Verankerung und Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der Gewichtung der Gleichstellung in der Mittelverteilung sowie der politischen Bedeutung, welche der Gleichstellung beige-messen wird.

Die Übersicht 5 zeigt die Gesamtbewertung der Länder. Diese wurde vom CEWS berechnet, indem den einzelnen Indikatoren [Studierende, Promotionen, Habilitationen, hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Professuren sowie Veränderungen bezüglich der Werte vor fünf Jahren (Personal und Professuren)] eine Punktzahl zugeordnet wurde (Spitzengruppe = 2, Mittelgruppe = 1, Schlussgruppe = 0). So ergibt sich eine Höchstpunktzahl von 14. Diesen Maximalwert hat allerdings kein Land erreicht.

Übersicht 5: Gesamtbewertung der Länder in den Fortschreibungen des CEWS-Rankings

	2001	2003	2005	2007
„Spitzengruppe“				
14 von 14 Punkten	nicht besetzt	nicht besetzt	nicht besetzt	nicht besetzt
13 von 14 Punkten	nicht besetzt	nicht besetzt	Berlin	nicht besetzt
12 von 14 Punkten	nicht besetzt	Berlin	nicht besetzt	Berlin Niedersachsen
11 von 14 Punkten	Niedersachsen	nicht besetzt	Niedersachsen	nicht besetzt
„Oberes Mittelfeld“				
10 von 14 Punkten	Brandenburg	Niedersachsen Hamburg	Nicht besetzt	Bremen Hamburg
9 von 14 Punkten	Berlin Hamburg Mecklenburg- Vorpommern Sachsen-Anhalt	Brandenburg	Bremen Hamburg	Hessen
„Mittleres Mittelfeld“				
8 von 14 Punkten	Nicht besetzt	Bremen Hessen Mecklenburg-Vor- pommern Sachsen-Anhalt	Brandenburg	Mecklenburg-Vor- pommern Saarland Sachsen-Anhalt
7 von 14 Punkten	Rheinland-Pfalz Thüringen	Rheinland-Pfalz Sachsen	Hessen Mecklenburg- Vorpommern Rheinland-Pfalz Saarland Schleswig-Holstein	Brandenburg Schleswig-Holstein
6 von 14 Punkten	Bremen Hessen, Schleswig-Holstein	nicht besetzt	Bayern	Baden-Württemberg, Bayern Rheinland-Pfalz Sachsen Thüringen
„Unteres Mittelfeld“				
5 von 14 Punkten	Nordrhein-Westfalen Sachsen Saarland	Bayern Nordrhein-Westfalen Saarland	Sachsen Sachsen-Anhalt	nicht besetzt
4 von 14 Punkten	Bayern	Schleswig-Holstein Thüringen	Baden-Württemberg Nordrhein-Westfalen	Nordrhein-Westfalen
„Schlussgruppe“				
3 von 14 Punkten	Baden-Württemberg	nicht besetzt	Thüringen	nicht besetzt
2 von 14 Punkten	nicht besetzt	Baden-Württemberg	nicht besetzt	nicht besetzt
1 von 14 Punkten	nicht besetzt	nicht besetzt	nicht besetzt	nicht besetzt
0 von 14 Punkten	nicht besetzt	nicht besetzt	nicht besetzt	nicht besetzt

Quelle: Löther (2009)

Von kleineren Schwankungen – die nicht überinterpretiert werden sollten – abgesehen, rangieren die mitteldeutschen Länder im CEWS-Ranking im *oberen- und mittleren Mittelfeld*.⁴ Die größte Dynamik zeigt dabei Thüringen. Das Bundesland befand sich im ersten Rankingdurchgang im *mittleren Mittelfeld*, stieg dann in den darauf folgenden beiden Rankings erst ins *untere Mittelfeld*, dann in die *Schlussgruppe* ab. Im aktuellen Ranking befindet es sich wieder im *mittleren Mittelfeld*. Sachsen-Anhalt erlangte im

⁴ Die Bezeichnungen werden aus dem CEWS-Ranking zitiert. Sie illustrieren die Nähe zwischen der „sportlichen Logik“ und dem Ranking-Prinzip (Stölting 2002).

Übersicht 7: Positionen der Fachhochschulen in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen in den Fortschreibungen des CEWS-Rankings*

Hochschule	Studierende			Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal			Professuren			Steigerung des Frauenanteils am wiss. und künstl. Personal gegenüber 5 Jahren zuvor			Steigerung des Frauenanteils an den Professoreuren über 5 Jahren zuvor			Rangposition sowie die erreichte Punktzahl von 10 Punkten					
	01	03	05	07	01	03	05	07	01	03	05	07	01	03	05	07	01	03	05	07	
	Sachsen																				
Dresden (HTW)	•	▲	•	•	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	6 (5)	1 (10)	2 (9)	2 (9)
Leipzig FH der Dt. Telekom	²	•	■	■	▲	▲	▲	▲	▲	/	▲	▲	▲	▲	▲	▲	/		4 (7)	5 (6)	5 (6)
Zwickau Westsächsische H	▲	•	■	■	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	2 (9)	3 (8)	5 (6)	3 (8)
Leipzig HTWK	▲	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	5 (6)	6 (5)	6 (5)	6 (5)
Mittweida	•	▲	▲	▲	•	•	•	•	•	•	▲	•	•	•	•	•	•	5 (6)	4 (7)	6 (5)	5 (6)
Zittau/ Görlitz FH	•	▲	▲	▲	•	•	•	•	•	•	■	•	•	•	•	•	•	4 (7)	6 (5)	6 (5)	5 (6)
Dresden Evang. FH	▲	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	8 (3)	8 (3)	8 (3)	9 (2)
Sachsen-Anhalt																					
Anhalt H	•	▲	▲	▲	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	5 (6)	5 (6)	4 (7)	4 (7)
Magdeburg- Stendal H	•	▲	▲	▲	•	•	•	•	•	▲	•	•	•	•	•	•	•	2 (9)	5 (6)	5 (6)	5 (6)
Merseburg FH	▲	•	•	•	▲	▲	▲	▲	▲	•	•	•	•	•	•	•	•	5 (6)	4 (7)	5 (6)	6 (5)
Harz H	•	•	■	■	■	■	■	■	■	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	5 (6)	5 (6)	8 (3)	7 (4)
Thüringen																					
Nordhausen FH	³	•	•	■	/	•	•	•	•	/	▲	▲	▲	▲	▲	▲	/		7 (4)	3 (8)	5 (6)
Schmalkalden FH	•	•	•	■	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	4 (7)	4 (7)	5 (6)	8 (3)
Erfurt FH	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	7 (4)	6 (5)	6 (5)	7 (4)
Jena FH	•	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	•	•	•	•	•	•	•	•	5 (6)	6 (5)	7 (4)	7 (4)

* Die verwendeten Daten spiegeln den Stand zwei Jahre vor Erscheinen des jeweiligen Rankings wider. Die Tabelle bezieht sich auf die Datengrundlage und nicht auf das Erscheinungsdatum des Rankings. Aus Platzgründen wird eine Kurzbezeichnung für die jeweiligen Jahre verwendet: 01 = 2001.
 Quellen: Lötter (2007; 2009; 2003; 2005)

Übersicht 8: Positionen der Kunsthochschulen in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen in den Fortschreibungen des CEWS-Rankings*

Hochschule	Studierende		Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal		Professuren		Steigerung des Frauenanteils am wiss. und künstl. Personal gegenüber 5 Jahren zuvor		Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 5 Jahren zuvor		Rangposition sowie die erreichte Punktzahl von 10 Punkten					
	01	03	05	07	01	03	05	07	01	03	05	07				
Sachsen																
Leipzig H für Musik und Theater	•	•	•	•	▲	▲	▲	▲	•	•	▲	•	3 (7)	3 (7)	2 (8)	3 (7)
Dresden H für Musik	•	•	•	•	▲	▲	▲	▲	■	■	■	•	5 (5)	3 (7)	3 (7)	5 (5)
Leipzig H für Graphik und Buchkunst	•	•	•	•	•	•	•	▲	•	▲	•	▲	5 (5)	4 (6)	3 (7)	1 (9)
Dresden H für bildende Künste	■	■	■	•	•	•	•	▲	■	▲	•	▲	8 (2)	6 (4)	5 (5)	4 (6)
Sachsen-Anhalt																
Halle-Burg Griebichenstein H für Kunst u. Design	■	■	■	•	•	•	•	•	•	■	•	•	6 (4)	7 (3)	7 (3)	6 (4)
Thüringen																
Weimar H für Musik	•	•	•	•	▲	•	•	•	■	■	■	•	5 (5)	7 (3)	7 (3)	7 (3)

* Die verwendeten Daten spiegeln den Stand zwei Jahre vor Erscheinen des jeweiligen Rankings wider. Die Tabelle bezieht sich auf die Datengrundlage und nicht auf das Erscheinungsdatum des Rankings. Aus Platzgründen wird eine Kurzbezeichnung für die jeweiligen Jahre verwendet: 01 = 2001.

Quellen: Lötter (2007; 2009; 2003; 2005)

- ▲ = Spitzengruppe
 • = Mittelgruppe
 ■ = Schlussgruppe

ersten Ranking sogar eine Platzierung im *oberen Mittelfeld*, stieg dann erst ins *mittlere* und schließlich ins *untere Mittelfeld* ab und befindet sich derzeit im *mittleren Mittelfeld*. Sachsen ist zweimal im *unteren Mittelfeld* (2001; 2005) und zweimal im *mittleren Mittelfeld* (2003; 2007) positioniert. Detaillierte Informationen zur Positionierung und Punktzahl in den einzelnen Bereichen liefern die Übersichten 6 bis 8. Hier sind die Platzierungen der Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunsthochschulen der Länder Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen in den letzten Fortschreibungen des CEWS-Rankings aufgeführt.

2.3. Gleichstellungswettbewerbe und Zertifizierungen

Das *Audit Familiengerechte Hochschule* und der *Total-E-Quality Science Award* sind zwei Methoden des Qualitätsmanagements, welche in den letzten Jahren aus der Wirtschaft für die besondere Situation an den Hochschulen angepasst und weiterentwickelt wurden. Die Gemeinsamkeiten der Verfahren fasst Sigrid Michel (Michel 2004: 275) wie folgt zusammen: Beide Instrumente integrieren Qualitätsentwicklung und Chancengleichheit zu einem Ziel, verlangen die Zustimmung und Einbindung der Führungsebene der Hochschulen und erstrecken sich auf alle Mitglieder der Hochschule. Beiden geht eine sorgfältige Bestandsaufnahme des Ist-Zustandes voraus, aus welcher schließlich ein für die Organisation passendes Konzept entwickelt wird.

Wettbewerbe (wie das unter 2.3.4. dargestellte Professorinnenprogramm oder das unter 2.3.3. beschriebene Programm „Familie in der Hochschule“) folgen einer grundsätzlich anderen Logik als Zertifizierungen. Erstere wollen „die Besten“ identifizieren, Letztere prüfen das Erreichen von zuvor definierten (Mindest-)Standards.

2.3.1. *Audit Familiengerechte Hochschule*

Das *Audit Familiengerechte Hochschule* wurde im Jahr 2001 in einem Gemeinschaftsprojekt der Frauenbeauftragten mit dem Fachbereich Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier als ein Managementinstrument für eine familienorientierte Personal- und Studienpolitik entwickelt. Das Projekt wird von der *Beruf & Familie GmbH*, einer Initiative der gemeinnützigen *Hertie Stiftung*, unterstützt. Nach einer Erprobungsphase wird das Audit seit 2003 bundesweit angeboten. Das Verfahren besteht aus einem Vorgespräch sowie zwei eintägigen Workshops, bei welchen eine repräsentative Projektgruppe der Hochschule – unter der Moderation externer Beraterinnen und Berater – Zielvereinbarungen formuliert und konkrete Schritte zu deren Umsetzung plant.

Ein besonderer Vorteil wird in der Tatsache gesehen, dass dabei die Aufmerksamkeit vor allem der Entscheidungsträger auf die Vereinbarkeitsproblematik gelenkt werden kann. Das Instrument ist zudem in der Lage, eine zielgerichtete Stärken- und Schwächenanalyse durchzuführen und – darauf aufbauend – Maßnahmen mit einem überschaubaren Zeit- und Kostenrahmen zu vereinbaren (vgl. Winter 2004: 285).

Nach dem zweiten Workshop kann sich die Hochschule zur Realisierung der aufgeführten Ziele sowie zu jährlicher Berichterstattung verpflichten. Sie erhält dann ein vorläufiges Zertifikat. Die Entscheidung über die Verleihung dieses Zertifikats trifft ein Audit-Rat aus Vertretern von Wirtschaft, Medien, Politik und Wissenschaft. Möchte die Hochschule das Zertifikat behalten, so muss sie sich nach drei Jahren einer Überprüfung des Erreichten stellen und weitere Zielvereinbarungen formulieren.

Das Audit ist somit als ein fortlaufender Prozess angelegt, in dessen Fokus die familienorientierte Ausgestaltung der Studienorganisation sowie der Personalpolitik von Hochschulen steht.

Es bietet den Hochschulen die Möglichkeit, ihre Arbeits- und Studienbedingungen in folgenden Bereichen zu analysieren: 1) Arbeitszeit, 2) Arbeitsort, 3) Arbeitsinhalte und -abläufe, 4) Führungskompetenz, 5) Information und Kommunikation, 6) Personalentwicklung, 7) Serviceleistungen für Familien, 8) Studienorganisation, 9) Rahmenbedingungen für Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung, 10) Studierenden- und personalpolitisches Datenmodell, 11) Standort und Hochschulspezifika (Blome u.a. 2005: 118f.).

Obwohl der Fokus nicht auf gleichstellungspolitischen Aspekten liegt, sind vom Audit wichtige Sensibilisierungsprozesse bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium zu erwarten. Es unterstützt die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, indem Familienvereinbarkeit zu einer Querschnittsaufgabe der Hochschule wird. Neben der praktischen Verbesserung der Familienvereinbarkeit wird auch ein Einstellungswandel eingeleitet, denn die Gleichstellung der Geschlechter ist ohne familienorientierte Veränderungen der konkreten Arbeit und ihrer Strukturen nicht denkbar (Winter 2004: 288). „Auch wenn es einmal gelungen sein wird, den Wissenschafts- und Universitätsbetrieb völlig von offenen und versteckten Diskriminierungen gegen Frauen zu befreien, werden Frauen erst dann die gleichen akademischen Karrierechancen wie Männer haben, wenn es in der Gesellschaft auch zu einer ausgewogenen Neuverteilung der Verantwortung für Partnerschaft, Familie, Haushalt und Kinder gekommen sein wird, an der beide Geschlechter gleichgewichtig partizipieren“ (Kreckel 2004: 167f.; Burkhardt 2003).

2.3.2. Total-E-Quality Science

Der *Total-E-Quality Science Award* wurde im Auftrag des BMBF und in Kooperation zwischen dem Verein *Total-E-Quality Deutschland e.V.* sowie der Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs) entwickelt. Das Instrument kann als Gesamtstrategie begriffen werden, welche die Geschlechterperspektive in alle Aspekte der Organisation integrieren soll. Es unterstützt die Hochschule bzw. Forschungseinrichtung in der Evaluation der aktuellen Situation bezüglich der Gleichstellung. Auf der Basis dieser Ergebnisse werden schließlich Verbesserungsvorschläge formuliert, welche in die Organisationsentwicklung integriert werden können (Übersicht 9).

Übersicht 9: Aktionsfelder des Total-E-Quality Science Award

Aktionsfeld	Ziel
Personalgewinnung und Stellenbesetzung	Chancen von Frauen sollen in Bereichen, in welchen sie unterrepräsentiert sind, erhöht werden
Karriere und Personalentwicklung	Entwicklung und Sicherung angemessener beruflicher Perspektiven von Frauen
Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung	die unterschiedlichen Ansprüche von Berufs- und Privatleben sollen besser aufeinander abstimbar sein (Unterstützungsangebote, flexible Arbeitszeitformen etc.)
institutionalisierte Gleichstellungspolitik	Durchsetzung geschlechtsparitätischer Besetzung von Gremien, Konzeption bzw. Verbesserung von Frauenförderplänen
Planungs- und Steuerungsinstrumente	Überprüfung der gleichstellungsrelevanten Kriterien in Zielvereinbarungen, in der leistungs- und belastungsbezogenen Mittelvergabe, in Controllingverfahren sowie in Evaluationsverfahren in Forschung und Lehre
Organisationskultur	Abbau asymmetrischer Geschlechterkultur sowie die Verbesserung der Kooperation von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Arbeitsprozessen
Forschung, Lehre und Studium	Maßnahmen zur Anwerbung von Studentinnen, die Verbesserung der Studienbetreuung, die Integration von Frauen- und Genderforschung in Studien und Lehrangebote

Quelle: Krischer (2004: 181)

Durch die Bewertung von außen und den Wettbewerb mit anderen Hochschulen kann der *Total-E-Quality Science Award* zu einer umfassenden Etablierung der Gleichstellung an der Hochschule beitragen (Blome u.a. 2005: 118).

2.3.3. Familie in der Hochschule

Die *Robert Bosch Stiftung*, der Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Bundesländer und das *Centrum für Hochschulentwicklung* (CHE) haben 2007 das Programm *Familie in der Hochschule* initiiert, um die Familienfreundlichkeit deutscher Hochschulen zu verbessern. Durch einen Wettbewerb wurden acht Hochschulen ermittelt, die „beispielhafte Praxis für Familie an der Hochschule entwickeln und in die Breite tragen“ (CHE 2007). Darunter ist mit der FSU Jena auch eine Hochschule der mitteldeutschen Region. Mit den sieben anderen Hochschulen bildet sie einen „best-practice-Club“, welcher regelmäßig tagt. Jede der acht Hochschulen wurde über zwei Jahre (2008-2009) mit einem Betrag von bis zu 100.000 € gefördert.

Etwa ein Fünftel der mitteldeutschen als auch der ostdeutschen Hochschulen insgesamt hat das Zertifikat *Audit Familienfreundliche Hochschule* erworben (Übersicht 10). Dieser Anteil liegt deutlich unter dem der westdeutschen Flächenländer (37 %) und dem Bundesschnitt (28 %). Der Anteil der Hochschulen, welche das Zertifikat *Total-E-Quality* erworben haben, an den Hochschulen insgesamt, liegt in den mitteldeutschen Ländern wie auch in den ostdeutschen Flächenländern unter einem Zehntel. Auch bezüglich dieses Anteils liegen sie hinter den westdeutschen Flächenländern (13 %) und unter dem Bundesschnitt (11 %). Übersicht 11 zeigt die einzelnen Hochschulen der mitteldeutschen Länder, welche eines der Zertifikate erworben haben.

Übersicht 10: Anteile zertifizierter Hochschulen (*Audit Familienfreundliche Hochschule* und *Total-E-Quality Award*) an Hochschulen insgesamt

	HS mit dem Zertifikat <i>Audit Familienfreundliche Hochschule</i>	HS mit <i>Total-E-Quality</i> Zertifikat	Anteil auditierte HS an HS insgesamt (in %)*	Anteil von HS mit <i>Total-E-Quality</i> Zertifikat an HS insgesamt (in %)*
Mitteldeutschland	8	3	20 (n.F.)	7 (n.F.)
ostdeutsche Flächenländer	16	6	20	8 (n.F.)
westdeutsche Flächenländer	62	21	37	13
Deutschland	88	34	28	11

* Die Prozentzahlen wurden nur zur Orientierung berechnet, da die Fallzahl, auf welcher die Berechnung beruht, streng genommen zu niedrig ist.
Quellen: Beruf und Familie GmbH (2009), *Total-E-Quality* (2009)

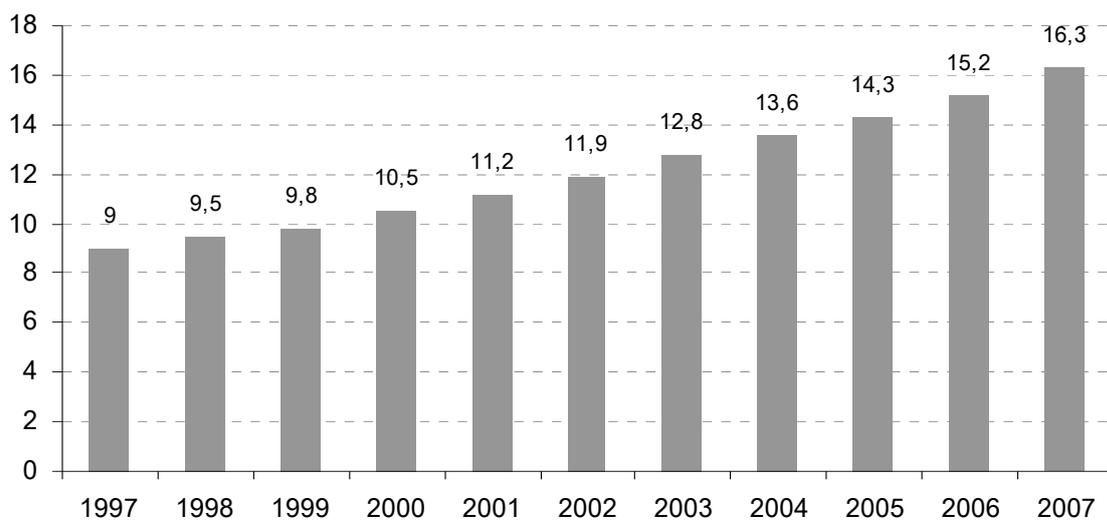
Übersicht 11: Ergebnisse der mitteldeutschen Hochschulen: Audit Familiengerechte Hochschule, Total-E-Quality, best practice-Club Familie in der Hochschule

Bundesland	Name der Hochschule	Zertifikat seit
Audit Familiengerechte Hochschule		
Sachsen	Technische Universität Chemnitz	2006
	Technische Universität Dresden	2007
	Westfälische Hochschule Zwickau	2008
Sachsen- Anhalt	Otto von Guericke-Universität Magdeburg	2006
	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	2009
Thüringen	Fachhochschule Erfurt	2006
	Fachhochschule Nordhausen	2008
	Universität Erfurt	2005
Total E-Quality		
Thüringen	Friedrich-Schiller-Universität Jena	2008
	Technische Universität Ilmenau	2006 und 2009
	Fachhochschule Schmalkalden	2009
best practice-Club „Familie in der Hochschule“		
Thüringen	Friedrich Schiller Universität Jena	

Quellen: Beruf und Familie GmbH (2009), Total-E-Quality (2009)

2.3.4. Das Professorinnenprogramm

Ende des Jahres 2007 lehrten und forschten an deutschen Hochschulen rund 37.700 Professoren und Professorinnen (Statistisches Bundesamt 2008). Während die Gesamtzahl in den letzten zehn Jahren nahezu konstant blieb, waren bezüglich des Frauenanteils an Professuren stetige Zuwächse zu verzeichnen. Wie Übersicht 12 zeigt, stieg dieser 2007 im Vergleich zu 1997 von neun Prozent auf über 16 Prozent an. Betrachtet man die absoluten Zahlen, so handelt es sich dabei um rund 6.100 Professorinnen.



Übersicht 12: Frauenanteile an Professuren 1997-2007 (Angaben in Prozent)

Quelle: Statistisches Bundesamt (2008)

Dabei zeigen sich erhebliche fächergruppenspezifische Unterschiede. So lag der Frauenanteil an Professoren in der Fächergruppe „Sprach- und Kulturwissenschaften“ sowie „Kunst- und Kunstwissenschaften“ bei je 28 %. Etwa jede vierte ordentliche Professur war in diesen Fächergruppen mit einer Frau besetzt. Demgegenüber lag der Anteil der Professorinnen in allen anderen Fächergruppen unter der 20%-Marke. Besonders deutlich zeige sich dieser Sachverhalt in der Fächergruppe „Ingenieurwissenschaften“, welche einen Frauenanteil von acht Prozent aufwies. Auch in der Fächergruppe „Mathematik/Naturwissenschaften“ waren Frauen mit elf Prozent Anteil an den Professuren in besonderer Weise unterrepräsentiert.

Die Interpretationen dieses quantitativen Sachverhaltes gehen – idealtypisch vereinfacht – in zwei Richtungen. Da ist zum einen die eher alarmierende Sicht, welche u.a. von Jutta Allmendinger vertreten wird: „Mit Halbprozentsschritten dieser Art [...] wäre das Gleichgewicht etwa 2090 erreicht“ (Allmendinger 2006).

Demgegenüber wird die eher optimistisch geprägte Auffassung z.B. von der neo-institutionalistischen „World-Polity“-Schule um John W. Meyer und Francisco O. Ramirez vertreten. Ihre „Slowly-but-surely“-These geht davon aus, dass die Norm der Geschlechtergerechtigkeit weltweit auf dem Vormarsch sei und sich demzufolge eine schrittweise Angleichung der Lebenschancen von Männern und Frauen vollzieht. So schreibt Francisco Ramirez: „Der Wandel in Richtung Gleichheit der Geschlechter mag zwar nur langsam erfolgen, doch er vollzieht sich in Richtung Egalität“ (Ramirez 2003: 297).

Im Jahre 2007 haben sich Bund und Länder auf ein Programm geeinigt, das in den kommenden fünf Jahren 200 Stellen für Professorinnen an den deutschen Hochschulen schaffen sollte. Dafür stellt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) insgesamt 75 Millionen Euro zur Verfügung, die Länder beteiligen sich anteilig an dem Gesamtvolumen von 150 Millionen Euro.

In diesem Zusammenhang betonte Bundesbildungsministerin Annette Schavan: „Hochqualifizierte und talentierte Wissenschaftlerinnen gehören in die Spitzenpositionen von Wissenschaft und Forschung. Mit dem Professorinnenprogramm gelingt es, die Anzahl von Frauen auf Professuren deutlich zu erhöhen und dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs Leitbilder für die eigene Karriere zur Verfügung zu stellen“ (BMBF 2008a).

Insgesamt 113 Hochschulen – also rund ein Drittel aller bundesdeutschen Hochschulen – nahmen an der ersten Runde des Professorinnenprogramms teil. Die Beurteilungsgrundlage bildete das jeweilige Gleichstellungskonzept der Hochschule. Insgesamt 22 dieser Konzepte gingen aus den neuen Ländern ein. Unter den teilnehmenden Hochschulen (bundesweit) waren 54 % Universitäten, 41 % Fachhochschulen und fünf Prozent künstlerische Hochschulen. Eine positive Bewertung erhielten 79 Hochschulen (dies entspricht einem Prozentsatz von 70 %), da sie „qualitativ zielführende Gleichstellungskonzepte vorgelegt haben“ (BMBF 2008d), darunter sechs mitteldeutsche Hochschulen. Unter den 79 erfolgreichen Einreichungen erhielten die folgenden Hochschulen die Spitzenbewertung: Universität Bremen, Hochschule für angewandte Wissenschaften (Hamburg), Universität Hamburg, Universität Kassel, Technische Universität Braunschweig, Fachhochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen und Universität Trier. Sie sind damit – so eine Pressemitteilung des BMBF – „herausragende Vorbilder für chancengerechte Hochschulen“ (BMBF 2008c: 2). Darüber hinaus sind auch die Länder Berlin und Hessen hervorzuheben, von denen alle Einreichungen positiv begutachtet wurden. Nach Angaben des BMBF wurden 70 % der Programmmittel für diese erste Runde ausgegeben (BMBF 2008d).

In den folgenden Übersichten ist das Abschneiden der einzelnen Bundesländer in der ersten und zweiten Runde zusammenfassend dargestellt. Die Ergebnisse für die Bundesländer Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen werden in Übersicht 13 vergleichend abgebildet.

Übersicht 13: Erfolgreiche Institutionen der ersten und zweiten Runde des Professorinnenprogramms in Mitteldeutschland

Bundesland	Erste Runde	Zweite Runde
Sachsen	keine Bewilligung	Technische Universität Chemnitz
		Technische Universität Dresden
		Hochschule für Musik Carl Maria von Weber
		Hochschule Mittweida
Sachsen-Anhalt	Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg	keine Bewilligung
	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	
Thüringen	Technische Universität Ilmenau	Bauhaus-Universität Weimar
	Universität Erfurt	Fachhochschule Erfurt
	Friedrich-Schiller-Universität Jena	Fachhochschule Schmalkalden
	Fachhochschule Nordhausen	

Quelle: BMBF (2008b: 4; 2009)

Übersicht 14: Positive Begutachtungen für beide Runden des Professorinnenprogramms des BMBF nach Hochschultyp und Bundesland

Bundesland	Einreichungen				Erfolgreiche Einreichungen		
	Univer- sitäten	Fach- hoch- schulen	Kunst- hoch- schulen	Insge- samt	positiv bewertete Hoch- schulen	Erfolgs- quote (in %)	Anteil an allen positi- ven Beur- teilungen bundesweit (in %)
Baden- Württemberg	16	19	0	35	18	51	15
Bayern	6	18	1	25	16	64	13
Berlin	4	3	0	7	7	100	6
Brandenburg	3	4	1	8	6	75	5
Bremen	1	2	1	4	3	75	2
Hamburg	3	1	2	6	5	83	4
Hessen	4	3	0	7	7	100	6
Mecklenburg- Vorpommern	2	1	0	3	2	67	2
Niedersachsen	14	4	2	20	19	95	15
Nordrhein- Westfalen	12	4	1	17	16	94	13
Rheinland-Pfalz	4	4	0	8	6	75	5
Saarland	1	1	0	2	1	50	1
Sachsen	4	5	2	11	4	36	3
Sachsen-Anhalt	2	1	0	3	2	67	2
Schleswig- Holstein	4	2	2	8	5	63	4
Thüringen	4	4	1	9	7	78	6
Mitteldeutschland	10	10	3	23	13	57	10
ostdeutsche Flächenländer	15	15	4	34	21	62	17
westdeutsche Flächenländer	61	55	6	122	88	72	71
Bundesschnitt	84	76	13	173	124	72	100

Quelle: BMBF (2008d; 2009)

In beiden Runden wurden insgesamt 124 Hochschulen positiv begutachtet. Davon lagen 88 Hochschulen (71 % der gesamten positiven Beurteilungen) in den westdeutschen Flächenländern. In den ostdeutschen Flächenländern lagen 21 Hochschulen (ca. 17 % der gesamten positiven Beurteilungen). In der mitteldeutschen Region waren insgesamt 13 Hochschulen (rund zehn Prozent der positiven Begutachtungen deutschlandweit) erfolgreich. Die Erfolgsquote (der Anteil der erfolgreichen Konzepte an der Gesamtzahl der eingereichten Konzepte) beträgt im bundesdeutschen Schnitt und in den westdeutschen Flächenländern 72 Prozent und ist damit höher als in den ostdeutschen Flächenländern (62 Prozent) und in den mitteldeutschen Ländern (57 Prozent).

Auffällig ist, dass keine der mitteldeutschen Hochschulen in der Spitzengruppe der ersten Runde des Professorinnenprogramms rangierte. Thüringen war in beiden Runden das erfolgreichste Bundesland der mitteldeutschen Region.

2.3.5. Zusammenhänge zwischen Ranking und Gleichstellungswettbewerben

Das CEWS ging in der dritten Fortschreibung des Rankings der Frage nach, ob Zusammenhänge zwischen einer guten Platzierung im Ranking und dem erfolgreichen Abschneiden im *Professorinnenprogramm*, im *Audit Familienfreundliche Hochschule* oder beim *Total-E-Quality Award* bestehen. Dabei wurde festgestellt, dass die 78 Hochschulen, welche im Professorinnenprogramm erfolgreich waren, im Mittel 59,7 % der erreichbaren Punkte erhielten, während der Mittelwert bei Hochschulen, die sich nicht beworben haben bzw. nicht erfolgreich waren, bei 51,8 % lag. Es bedeutet, dass diejenigen Hochschulen, deren Gleichstellungskonzept positiv begutachtet wurde, mit einem Punktunterschied von acht Prozentpunkten im CEWS-Ranking besser platziert sind (Löther 2009: 7).⁵

Hochschulen, welche das *Total-E-Quality* Prädikat erlangten, sind im Ranking ebenfalls besser positioniert. Der Mittelwert (der möglichen Punkte) der 23 Hochschulen mit dem *Total-E-Quality Award* liegt bei 61 % gegenüber 53,3 % der Hochschulen ohne Prädikat.

Derzeit sind 85 Hochschulen auditiert (*Audit Familiengerechte Hochschule*). Diese erreichten einen Mittelwert von 58,3 % gegenüber den nicht auditierten Hochschulen mit einem Mittelwert von 52,1 % (ebd.).⁶

Noch deutlicher wird der Unterschied bei den acht Hochschulen, welche sowohl das *Total-E-Quality* Prädikat erhielten als auch auditiert sind. Diese erreichten im Mittel 67 % der möglichen Punkte. Demgegenüber erreichten die übrigen Hochschulen 53,6 % (ebd.).

⁵ Der Mittelwertunterschied ist auf einem Niveau von 1 % (einseitig) signifikant (vgl.: Löther 2009: 7).

⁶ Die Mittelwertunterschiede bezüglich des Prädikats und des Audits sind auf einem Niveau von 5 % (einseitig) signifikant (vgl. Löther 2009:7).

Übersicht 15: Gesetzliche Regelungen der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen
Gesetzestext	Gesetz über die Hochschulen im Freistaat Sachsen (SächsHSG) vom 24. Dezember 2008	Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG-LSA) in der Fassung vom 5. Mai 2004; zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. März 2006 (Sachsen-Anhalt)	Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) vom 21. Dezember 2006
Amtszeit	SächsHSG §52 Absatz 1: - für fünf Jahre (Grundordnung kann auch eine mindestens dreijährige Amtszeit vorsehen) - keine explizite Regelung der Wiederwahl in HSG	HSG-LSA §72 Absatz 2 Punkt 4: - für zwei Jahre - keine explizite Regelung der Wiederwahl in HSG-LSA	ThürHG: 1. Teil 1. Abschnitt §6: Punkt 3: - bis zu drei Jahre - mehrmalige Wiederwahl ist zulässig
Wahlmodalitäten	§55 Absatz 3: - GB der HS und Stellvertreter werden von den GB der Fakultäten und der zentralen Einrichtungen gewählt. - GB der Fakultät und mindestens ein Stellvertreter werden von Fakultätsmitgliedern gewählt.	HSG-LSA §72 Absatz 2 Punkt 4: - GB der HS und Stellvertretung werden von den weiblichen Mitgliedern der Hochschule gewählt. - Die Wahl soll gleichzeitig mit der Wahl zum Fachbereichsrat durchgeführt werden.	ThürHG 1. Teil 1. Abschnitt §6: Punkt 3: - GB und Stellvertreter werden auf Vorschlag des Beirats für Gleichstellungsfragen vom Senat gewählt.
Rekrutierungskreis	keine expliziten Regelungen im LHG	HSG-LSA §72 Absatz 2 Punkt 4: - hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal	ThürHG 1. Teil 1. Abschnitt §6 Punkt 3: - aus der Gruppe der Hochschullehrer oder der akademischen Mitarbeiter, an Fachhochschulen auch Mitarbeiter
Rechte im Senat	SächsHSG § 81 Absatz 2: Gleichstellungsbeauftragte gehören dem Senat mit beratender Stimme an.	HSG-LSA §72 Absatz 3 Punkt 1: - GB gehören dem Senat mit beratender Stimme an. - Punkt 2: Sind berechtigt Befassungen mit An gelegenheiten zu verlangen, die zu ihrem Aufgabengebiet gehören. - Punkt 3: Sie können einer Entscheidung eines Organs, die gegen ihre Stellungnahme getroffen worden ist, binnen zwei Wochen widersprechen.	ThürHG 1. Teil 1. Abschnitt §6 Punkt 3: - Die Grundordnung der Hochschule regelt, ob die GB der Hochschule dem Senat als stimmberechtigtes oder als beratendes Mitglied angehört (siehe 3.1.1.).

	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen
Teilnahme an Berufungsverfahren	<p>SächsHSG §55 Absatz 2: - unterbreitet Vorschläge und nimmt Stellung in Berufungsverfahren</p> <p>- nimmt an Sitzungen der Berufungskommission mit Rede- und Antragsrecht teil</p> <p>- Bei außerordentlicher Berufung von Professoren gehört der GB der Findungskommission mit beratender Stimme an (SächsHSG §61 Absatz 2).</p>	<p>HSG-LSA §36 Absatz 4 Punkt 1: - Zur Vorbereitung des Berufungsvorschlages wird durch Fachbereichsrat, in dem die Stelle zu besetzen ist, eine Berufungskommission gebildet. Dieser gehört die GB des Fachbereichs mit beratender Stimme an (nach HSG-LSA §72 Abs. 4).</p> <p>HSG-LSA §36 Abs 5 Punkt 5 und 6: - Mitglieder der Berufungskommission können dem Berufungsvorschlag ein Sondervotum anfügen. Das Votum der GB ist dem Berufungsvorschlag anzufügen, darüber hinaus ist festgehalten: mind. 3 stimmberechtigte Mitglieder sollen Frauen sein, eine davon Professorin (HSG-LSA §36 Punkt 3).</p>	<p>ThürHG 1. Teil 1. Abschnitt §6 Punkt 4: - GB der Hochschule nimmt an Beratungen zu Berufungsverfahren mit Antrags- und Rederecht teil.</p>
Recht auf Einsicht in Bewerbungunterlagen	<p>SächsHSG §55 Absatz 2: Ja</p>	<p>HSG-LSA §72 Absatz 5: Ja</p>	<p>ThürHG 1. Teil 1. Abschnitt §6 Absatz 5: Ja</p>
Berichtspflicht der Gleichstellungsbeauftragten	<p>SächsHSG §81: Punkt 1: - Der Senat ist zuständig für die Stellungnahme zum Tätigkeitsbericht der GB.</p>	<p>HSG-LSA §72 Absatz 2 Punkt 6: - berichten jährlich hochschulöffentlich über den Stand ihrer Tätigkeit</p>	<p>ThürHG 1. Teil 1. Abschnitt §6 Absatz 5: - Sie berichtet dem Senat regelmäßig über ihre Tätigkeit; die Hochschule stellt die hierfür erforderlichen statistischen Angaben zur Verfügung.</p>
Dienstliche Entlastung	<p>SächsHSG §55 Absatz 4: - von sonstigen Dienstaufgaben „angemessen zu entlasten“ - Entlastung kann auch nach Ablauf der Amtszeit als Freistellung für bis zu zwei Semester gewährt werden.</p>	<p>HSG-LSA §72 Absatz 2: - GB der Hochschulen sind ehrenamtlich tätig. - Sie sind auf ihren Antrag teilweise, bei Hochschulen mit mehr als 1.500 Personalstellen ganz von ihren Dienstaufgaben freizustellen.</p>	<p>ThürHG 1. Teil 1. Abschnitt §6 Punkt 6: - GB der Hochschule ist zur Ausübung ihres Amtes angemessen von ihren sonstigen Dienstaufgaben zu entlasten.</p>

	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen
Frauenförderpläne	<ul style="list-style-type: none"> - keine Regelung im LHG - Regelungen im Landesgleichstellungsgesetz 	<ul style="list-style-type: none"> - keine Regelungen im LHG - Regelungen im Landesgleichstellungsgesetz 	<p>ThürGH 1. Teil 1. Abschnitt §6 Punkt 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - GB stellen Frauenförderpläne nach § 4 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes auf. - GB erlassen Richtlinien zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal. - Frauenförderplan enthält Ziel- und Zeitvorgaben und ist Bestandteil der Struktur und Entwicklungsplanung.
Erfüllung des Gleichstellungsauftrages als Teil des Qualitätsmanagements?	<p>SächsHSG §9 Absatz 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Leistung der HS bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages ist zu bewerten. - Interne und „in angemessenen Zeitabständen“ auch externe Evaluation. - Ergebnisse werden veröffentlicht. 	<p>HSG-LSA §3 Punkt 14</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erfüllung der Aufgaben der HS sollen begutachtet und bewertet werden durch interne (Verfahren dieser soll in einer Ordnung festgelegt werden) und externe Evaluation. - Evaluationsergebnisse sollen veröffentlicht werden. - Näheres wird zwischen Ministerium und Hochschule in der jeweiligen Zielvereinbarung geregelt. 	<p>ThürHG 1. Teil 1. Abschnitt §6: Absatz 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erfüllung des Gleichstellungsauftrages soll mittels interner und externer Evaluation bewertet werden. - Näheres zu: Standards, Verfahren, Datenumfang und Veröffentlichung regelt der Senat durch Satzung.
Gleichstellung in den Zielvereinbarungen	<p>SächsHSG §10 Absatz 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - „Durchsetzung“ des Gleichstellungsauftrages ist Gegenstand der Zielvereinbarungen. 	<p>HSG-LSA §57 Absatz 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - „Erfüllung“ des Gleichstellungsauftrages ist Gegenstand der Zielvereinbarungen. 	<p>ThürHg 1. Teil 1. Abschnitt §12:</p> <ul style="list-style-type: none"> - „Erfüllung“ des Gleichstellungsauftrages ist Gegenstand der Zielvereinbarungen.

Abkürzungen: GB = Gleichstellungsbeauftragte/r; HS = Hochschule; HSG = Hochschulgesetz

3. Gleichstellungsarbeit

3.1. Rechtliche Rahmenbedingungen

Die vergleichende Analyse der Landeshochschulgesetze wird derzeit durch die Tatsache erschwert, dass die Länder vor allem durch die Einführung neuer Verwaltungsstrukturen (z. B. New Public Management) sowie dem Wegfall des bundeseinheitlichen Hochschulrahmengesetzes ihre Landeshochschulgesetze in sehr kurzen Zeitabständen aktualisieren. So konstatiert Winfried Kluth (2003: 36): „Einige Bundesländer scheinen inzwischen dazu zu tendieren, die Hochschulgesetze im Jahrestakt zu ändern. Dieser Wandel hat unter anderem zur Folge, dass man das deutsche Hochschulrecht derzeit nicht nachlesen kann“. Die wichtigsten Befunde zu den gleichstellungsrelevanten Regelungen in den Landeshochschulgesetzen werden im Folgenden kursorisch dargestellt. Übersicht 14 zeigt einen tabellarischen Vergleich der drei mitteldeutschen Länder.

- *Sprachregelung*: Ein zunächst oberflächlicher, aber zugleich auffälliger Befund zeigt sich in der unterschiedlichen Ausformulierung des Begriffs Gleichstellungsbeauftragte/r. Im Rektoratsentwurf sowie im verabschiedeten neuen Hochschulgesetz des Freistaates Sachsen wird der Begriff oft in der männlichen Form verwendet: „*Der Gleichstellungsbeauftragte*“. Demgegenüber wird in Sachsen-Anhalt häufig der geschlechtsneutrale Plural „*die Gleichstellungsbeauftragten*“ und im Freistaat Thüringen die weibliche Form „*die Gleichstellungsbeauftragte*“ benutzt.
- *Rechte der Gleichstellungsbeauftragten im Akademischen Senat*: Diese werden im Freistaat Sachsen und in Sachsen-Anhalt im Landeshochschulgesetz festgelegt. Die Gleichstellungsbeauftragten gehören in diesen Bundesländern dem Senat mit beratender Stimme an. In Sachsen-Anhalt hat die Gleichstellungsbeauftragte darüber hinaus auch Antrags- und Widerspruchsrecht. Das Thüringer Hochschulgesetz sieht demgegenüber vor, dass diese Modalitäten in der Grundordnung der jeweiligen Hochschule geregelt werden sollen. Ein Vergleich zeigt, dass an drei von neun Thüringer Hochschulen die Gleichstellungsbeauftragte dem Senat mit Stimmrecht angehört. Dies sind die TU Ilmenau, die FH Erfurt und die FH Schmalkalden.
- *Wahlmodalitäten und Amtszeit*: Nach den Regelungen im Landeshochschulgesetz werden in Sachsen die Gleichstellungsbeauftragten für fünf Jahre von den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und zentralen Einrichtungen gewählt. Im Gesetzestext gibt es keine expliziten Regelungen, welche die Wiederwahl erlauben bzw. ausschließen würden. Auch in Sachsen-Anhalt gibt es keine expliziten Regelungen die Wiederwahl betreffend. Die Gleichstellungsbeauftragte wird hier für zwei Jahre von den weiblichen Mitgliedern der Hochschule gewählt. In Thüringen findet sich eine explizite Formulierung zur Zulässigkeit der Wiederwahl der Gleichstellungsbeauftragten. Hier wird die Gleichstellungsbeauftragte auf Vorschlag des Beirats für Gleichstellungsfragen vom Senat für bis zu drei Jahren gewählt. Die empirische Verteilung der Amtszeiten zeigt Übersicht 18.
- *Mitwirkung in Berufungskommissionen*: In Sachsen-Anhalt gehört die Gleichstellungsbeauftragte den Berufungskommissionen mit beratender Stimme an. Weiterhin ist festgelegt, dass das Votum der Gleichstellungsbeauftragten dem jeweiligen Berufungsvorschlag anzufügen ist. Darüber hinaus wird im Gesetzestext festgehalten, dass mindestens drei stimmberechtigte Mitglieder Frauen sein sollen (eine davon Professorin). Im Landeshochschulgesetz der Länder Sachsen und Thüringen ist geregelt, dass die Gleichstellungsbeauftragte an den Sitzungen der Berufungskommissionen mit Rede- und Antragsrecht teilnimmt.

- *Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten:* In den Gesetzestexten der Bundesländer Sachsen und Thüringen findet sich die etwas unspezifische Formulierung, dass die Gleichstellungsbeauftragten „angemessen zu entlasten“ seien. In Sachsen-Anhalt ist gesetzlich festgehalten, dass an Hochschulen mit mehr als 1.500 Personalstellen die Gleichstellungsbeauftragten ganz von ihren sonstigen Dienstaufgaben zu entlasten sind (zu den Bewertungen dessen siehe Kapitel 3.2. Ergebnisse der Befragung der Gleichstellungsbeauftragten).
- *Qualitätskontrolle:* In allen drei Hochschulgesetzen ist festgelegt, dass der Grad der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages sowohl durch interne wie auch durch externe Evaluation zu bewerten ist. Die Gleichstellung wird damit im Gesetzestext (neben den klassischen Feldern Forschung und Lehre) zur Aufgabe des Qualitätsmanagements erklärt. Darüber hinaus wird in allen drei Ländern auch gesetzlich festgeschrieben, dass die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages Gegenstand von Zielvereinbarungen sein soll. Auch das Erstellen von Frauenförderplänen ist gesetzlich festgelegt. In Sachsen und Sachsen-Anhalt befinden sich diesbezügliche Regelungen im Landesgleichstellungsgesetz. Demgegenüber ist dies in Thüringen im Landeshochschulgesetz fixiert.

3.2. Arbeit und Selbsteinschätzungen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

Die Organisationsstrukturen und weitere Voraussetzungen für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit waren Gegenstand einer Befragung der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten und Fachhochschulen in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen.⁷ Es handelt es sich um eine Vollerhebung an allen insgesamt 24 Universitäten und Fachhochschulen (ohne künstlerische Hochschulen), die in den Geltungsbereich der oben dargestellten Hochschulgesetze der drei Länder fallen.

Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung, ergänzt durch vertiefende Telefoninterviews, beruhen entsprechend auf den subjektiven Selbsteinschätzungen der befragten Gleichstellungsbeauftragten. Über die rechtlichen Regelungen im vorhergehenden Abschnitt hinausgehend geben die im Folgenden dargestellten empirischen Untersuchungsergebnisse Einblicke in die Praxis der Gleichstellungsarbeit und damit auch Aufschluss über die Arbeitsbedingungen vor Ort in den Hochschulen.

Die Darstellung erfolgt entlang der Themen des Fragebogens, der im Anhang dokumentiert ist. Bei der Auswertung der Antwortvorgaben ging es darum, den derzeitigen Stand der Gleichstellungsarbeit zu eruieren und auf der Grundlage der Einschätzungen der befragten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Tendenzen kenntlich zu machen, in Hinblick auf die Möglichkeiten, aber auch auf die Grenzen von Gleichstellungsarbeit an den mitteldeutschen Hochschulen.

Übersicht 16: An der Befragung teilnehmende Hochschulen

	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	insgesamt
Universitäten	5	2	4	11
Fachhochschulen	5	4	4	13
Gesamt	10	6	8	24

⁷ Besonderer Dank gilt Karin Zimmermann. Einige Fragen aus ihrer 1999 durchgeführten Befragung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an allen deutschen Hochschulen wurden in den Fragebogen aufgenommen (vgl. Roloff/Zimmermann 2000; Zimmermann 2003).

3.2.1. Zum Profil der Gleichstellungsbeauftragten

In welchem Stadium der wissenschaftlichen Laufbahn wird die – zumeist ehrenamtliche – Tätigkeit der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ausgeübt? Die in Übersicht 17 dargestellten Altersgruppen lassen vermuten, dass keine der befragten Gleichstellungsbeauftragten zum wissenschaftlichen Nachwuchs zu rechnen ist. Denn die erste Gruppe der 20- bis 30-Jährigen sowie die zweite Gruppe der 31- bis 40-Jährigen waren nicht besetzt. Die am stärksten besetzte Gruppe ist die der 51- bis 60-Jährigen.⁸ Diese Zahlen legen nahe, dass die Funktion der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nur aus einer relativ gesicherten Position und nicht während der Qualifikationsphase übernommen wird. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten befinden sich demgegenüber durchaus im Stadium der wissenschaftlichen Weiterqualifikation.⁹

Übersicht 17: Altersgruppen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Gesamt
20 bis 30	-	-	-	-
31 bis 40	-	-	-	-
41 bis 50	2	3	5	10
51 bis 60	6	3	3	12
über 60	2	0	0	2
Gesamt	10	6	8	24

N: 24 / Gültig: 24 / Fehlend: 0 / Modalwert: „51-60“

In den gesetzlichen Regelungen (vgl. Übersicht 15) finden sich keine expliziten Festlegungen, welche eine Wiederwahl der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ausschließen. Die Frage ist also: Wie wird von der Möglichkeit der Wiederwahl Gebrauch gemacht? Wo wird eher auf Kontinuität und wo eher auf regelmäßige Neubesetzung der Position gesetzt? Die Werte für die Amtszeiten der Gleichstellungsbeauftragten in Sachsen liegen zwischen drei und 19 Jahren (Übersicht 18). Die Gleichstellungsbeauftragte wird dort für fünf Jahre gewählt. Vier Gleichstellungsbeauftragte befinden sich derzeit bereits in der dritten Amtszeit und drei in der vierten Amtszeit. Die durchschnittliche Amtszeit beträgt 12,7 Jahre. In Sachsen-Anhalt schwanken die Werte zwischen ein und sieben Jahren. Der Durchschnittswert liegt bei 4,3 Jahren. Die Gleichstellungsbeauftragte wird hier für zwei Jahre von den weiblichen Mitgliedern der Hochschule gewählt. Zwei der sechs befragten Gleichstellungsbeauftragten befinden sich in der dritten Amtszeit. Für Thüringen zeigen die Befragungsdaten eine Amtszeit zwischen ein und 15 Jahren. Die durchschnittliche Amtszeit beträgt 6,3 Jahre. Hier wird die Gleichstellungsbeauftragte auf Vorschlag des Beirats für Gleichstellungsfragen vom Senat für bis zu drei Jahren gewählt. Fünf Gleichstellungsbeauftragte befinden sich in der zweiten Amtszeit, eine in der vierten und eine in der fünften Amtszeit.

Resümierend lässt sich festhalten, dass nur Sachsen per Gesetz eine relativ lange Amtszeit (fünf Jahre) vorschreibt. Die empirischen Befunde zeigen jedoch, dass – unabhängig von der gesetzlichen Regelung – eine deutliche personelle Kontinuität über die jeweils festgelegten Wahlperioden hinausgehend besteht.

⁸ Das heißt der Modalwert der Verteilung.

⁹ Dies ergab der Pretest, welcher mit dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt wurde.

Übersicht 18: Die Amtszeiten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

Amtszeit in Jahren	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Gesamt
1	0	1	1	2
3	1	1	0	2
4	0	1	2	3
5	1	1	2	4
6	0	1	1	2
7	0	1	0	1
9	1	0	0	1
10	0	0	1	1
14	1	0	0	1
15	3	0	1	4
16	2	0	0	2
19	1	0	0	1
Gesamt	10	6	8	24
Durchschnittliche Amtszeit	12,7	4,3	6,3	8,5

Gültige Fälle: 24; Fehlend: 0.

Die Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten gehört zur Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, welche vorwiegend in der Lehre tätig sind (Übersicht 19). Die Gleichstellungsbeauftragten gaben Lehrdeputate von bis zu 24 SWS – mit bis zu sechs Stunden Abminderung für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte – an. Ob trotz der Abminderung mit einer derartig umfangreichen Lehrtätigkeit – ohne Assistentinnen/Assistenten für die Gleichstellungsarbeit – die optimale Voraussetzung für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit (Projektanträge, Netzwerkarbeit etc.) gegeben ist, dürfte fraglich sein. Neben den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, die vorwiegend in der Lehre tätig sind, ist auch die Gruppe der Professorinnen unter den Gleichstellungsbeauftragten stark vertreten. Insgesamt sieben Gleichstellungsbeauftragte der mitteldeutschen Hochschulen sind Professorinnen. In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter, welche gleichermaßen in Lehre und Forschung tätig sind, befinden sich vier Gleichstellungsbeauftragte, fünf Gleichstellungsbeauftragte gehören der Gruppe der Mitarbeiter/-innen in Medizin, Technik und Verwaltung an.

Übersicht 19: Statusgruppen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Gesamt
Professorin	3	1	3	7
wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in bzw. Assistent/in in Lehre und Forschung	0	2	2	4
wissenschaftlicher Mitarbeiter bzw. Assistent/in vorwiegend Lehre	2	3	3	8
Mitarbeiter/in in Medizin, Technik und Verwaltung	5	0	0	5
Gesamt	10	6	8	24

Gültig: 24; Fehlend: 0.

3.2.2. Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

Um Tendenzen hinsichtlich der Frage der Ausstattung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen in den drei Ländern identifizieren zu können, wurden für die folgende Darstellung die Aussagen zur entsprechenden Frage im Fragebogen ausgewertet. Dabei wurden die Antwortkategorien „trifft voll und ganz zu“ und „trifft zu“ als zustimmende Tendenz zu einer als ausreichend empfundenen Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten gewertet und den Aussagen mit einer eher negativen Tendenz („trifft überhaupt nicht zu“ und „trifft eher nicht zu“) gegenübergestellt.¹⁰

Aus Übersicht 20 geht hervor: In allen drei Bundesländern gibt es mit 10:8 Stimmen eher ablehnende Bewertungen der Aussage „Ich fühle mich von meiner sonstigen Tätigkeit ausreichend entlastet“. Auf die Mittelkategorie entfallen insgesamt zwei Stimmen. In Sachsen überwiegen mit 4:2 Stimmen die negativen Bewertungen dieser Aussage. Mit 3:1 Stimmen ergibt sich in Sachsen-Anhalt ein ähnliches Meinungsbild. Demgegenüber zeigt sich in Thüringen mit 3:5 Stimmen eine eher positive Bewertung der Aussage.

Eindeutiger sind die Bewertungen der Aussage: „Die zeitlichen Ressourcen sind für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit ausreichend“ (Übersicht 21). Fasst man – analog zum Vorgehen bei der vorherigen Frage – jeweils die positiven und die negativen Bewertungen zusammen, so ergibt sich für die mitteldeutsche Region mit insgesamt 16:3 (und vier Stimmen in der Mittelkategorie) eine eindeutig ablehnende Haltung zur Formulierung.

Übersicht 20: Bewertungen der Aussage: „Ich fühle mich von meiner sonstigen Tätigkeit ausreichend entlastet.“

	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Gesamt
trifft voll und ganz zu	2	0	2	4
trifft zu	0	1	3	4
teils/teils	1	1	0	2
trifft eher nicht zu	2	2	2	6
trifft überhaupt nicht zu	2	1	1	4
Gesamt	7	5	8	20

Gültig: 20; Fehlend: 4.

Das heißt, die zeitlichen Ressourcen sind aus Sicht der Befragten durchgängig als nicht ausreichend zu bezeichnen. Im einzelnen überwiegen im Freistaat Sachsen mit 7:1 die negativen Bewertungen deutlich, in Sachsen-Anhalt (5:1 Stimmen) und in Thüringen (4:1 Stimmen) wird eine verneinende Haltung erkennbar, wobei diese in Thüringen weniger eindeutig ausfällt, da insgesamt drei Stimmen auf die Mittelkategorie entfallen.

Übersicht 21: Bewertungen der Aussage: „Die zeitlichen Ressourcen sind für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit ausreichend.“

	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Gesamt
trifft voll und ganz zu	1	0	1	2
trifft zu	0	1	0	1
teils/teils	1	0	3	4
trifft eher nicht zu	3	3	2	8
trifft überhaupt nicht zu	4	2	2	8
Gesamt	9	6	8	23

Gültig: 23; Fehlend: 1.

¹⁰ Dieses Vorgehen der Zusammenfassung von Antwortkategorien für die Ergebnisdarstellung wurde bei allen Fragen gewählt, welche von den Befragten eine Bewertung von Aussagen (z. B.: „trifft voll und ganz zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“) verlangten.

Weniger eindeutig sind die Bewertungen der Aussage: „Die finanziellen Ressourcen sind für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit ausreichend.“ (Übersicht 22). Werden die positiven und die negativen Bewertungen jeweils zusammengefasst, so überwiegen die negativen Stimmen mit 9:5. Aufgrund der sechs Stimmen in der Mittelkategorie und den vier fehlenden Stimmen kann jedoch nicht von einer eindeutigen Tendenz einer zu geringen finanziellen Ausstattung der Gleichstellungsarbeit ausgegangen werden.

Im Freistaat Sachsen ist das Ergebnis uneindeutig. Hier gibt es mit 3:2 Stimmen (und zwei Stimmen in der Mittelkategorie) keine deutlich zustimmenden oder ablehnenden Bewertungen zur Aussage. In Sachsen-Anhalt ist das Verhältnis 3:0 zugunsten der negativen Bewertungen, wobei auch hier zwei Stimmen auf die Mittelkategorie entfallen. In Thüringen ergibt sich bei 3:3 Stimmen ebenfalls ein eher uneindeutiges Meinungsbild (zwei Stimmen in der Mittelkategorie).

Gleichstellungsarbeit ist – wie auch wissenschaftliche Arbeit – zunehmend projektförmig organisiert (Torka 2006). Daraus folgt, dass bewilligten Projektmitteln ein zeitintensives Formulieren von Anträgen vorangeht. Das Problem der fehlenden Zeit kann also unter Umständen als gravierender eingestuft werden als die fehlenden finanziellen Ressourcen.

Übersicht 22: Bewertungen der Aussage: „Die finanziellen Ressourcen sind für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit ausreichend.“

	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Gesamt
trifft voll und ganz zu	0	0	0	0
trifft zu	2	0	3	5
teils/teils	2	2	2	6
trifft eher nicht zu	2	2	2	6
trifft überhaupt nicht zu	1	1	1	3
Gesamt	7	5	8	20

Gültig: 20; Fehlend: 4.

Bei der Bewertung der Formulierung „Die personellen Ressourcen sind für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit ausreichend.“ durch die Befragten zeichnet sich für die gesamte mitteldeutsche Region eine eindeutig negative Bewertung der Aussage ab (Übersicht 23). Mit 15:1 negativen Stimmen und fünf Stimmen in der Mittelkategorie werden die personellen Ressourcen als nicht ausreichend eingestuft.

Im Freistaat Sachsen ergibt sich ein ähnliches Bild mit sechs negativen Stimmen, keiner positiven und zwei Stimmen in der Mittelkategorie. In Sachsen-Anhalt ist die Tendenz mit vier negativen Bewertungen und einer Stimme in der Mittelkategorie annähernd gleich. Im Freistaat Thüringen ist das Verhältnis 5:1 zugunsten der negativen Stimmen, bei zwei Stimmen in der Mittelkategorie.

Übersicht 23: Bewertung der Aussage: „Die personellen Ressourcen sind für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit ausreichend.“

	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Gesamt
trifft voll und ganz zu	0	0	0	0
trifft zu	0	0	1	1
teils/teils	2	1	2	5
trifft eher nicht zu	2	0	4	6
trifft überhaupt nicht zu	4	4	1	9
Gesamt	8	5	8	21

Gültig 21; Fehlend 3.

Übersicht 24: Die Etats der Gleichstellungsbeauftragten

	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Gesamt
unter 1500	0	0	2	2
1501 bis 3000	0	5	1	6
3001 bis 5000	1	1	3	5
5001 bis 10000	1	0	1	2
keinen festen Etat	8	0	1	9
Gesamt	10	6	8	24

Gültig 24; Fehlend 0.

Hinsichtlich der finanziellen Ausstattung ist festzustellen, dass die meisten Gleichstellungsbeauftragten „keinen festen Etat“ haben, was maßgeblich auf die Hochschulen des Freistaates Sachsen zutrifft. Hier befinden sich acht der zehn Hochschulen ohne festen Etat (während an zwei Hochschulen ein solcher besteht). In der telefonischen Befragung gaben die Gleichstellungsbeauftragten jedoch an, dass – wenn Bedarf bestanden habe – die beantragten Mittel in der Regel von der Hochschulleitung bewilligt wurden. In Sachsen-Anhalt hat der Großteil der Gleichstellungsbeauftragten einen Jahresetat von „1501 bis 3000“ Euro für die Gleichstellungsarbeit (Übersicht 24). Es fällt auf, dass hier keine Hochschule *keinen* Etat für die Gleichstellungsarbeit hat. In Thüringen verfügt der größte Teil der Gleichstellungsbeauftragten über einen Jahresetat von „3001 bis 5000“ Euro. Nur eine Hochschule hat keinen festen Etat für die Gleichstellungsarbeit.

Übersicht 25: Personelle Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten

	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Gesamt
wissenschaftliche Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen (Anzahl der Stellen)				
keine	10	6	5	21
0,5	1	0	1	1
0,8	0	0	1	1
1,0	0	0	1	1
Gesamt	10	6	8	24
wissenschaftlich Hilfskräfte (Anzahl der Wochenstunden)				
0	9	6	8	23
5,0	1	0	0	1
Gesamt	10	6	8	24
Sekretäre bzw. Sekretärinnen (Anzahl der Stellen)				
keine	7	4	7	18
0,1	1	0	0	1
0,3	0	1	0	1
0,5	0	1	1	1
0,8	1	0	0	1
1,0	1	0	0	1
Gesamt	10	6	8	24
studentische Hilfskräfte (Anzahl der Wochenstunden)				
keine	8	5	4	17
5,0	1	0	1	2
6,0	0	0	1	1
10,0	1	0	2	3
50,0	0	1	0	1
Gesamt	10	6	8	24

Gültig 24; Fehlend 0.

Die Unterstützung durch Sekretärinnen bzw. Sekretäre, wissenschaftliche oder studentische Hilfskräfte geschieht nur vereinzelt und in sehr unterschiedlichem Umfang (Übersichten 25 und 26). Es fällt auf, dass nur in Thüringen immerhin drei Gleichstellungsbeauftragte durch eine wissenschaftliche Mitarbeiterin unterstützt werden. Insgesamt ist festzustellen, dass etatisierte Personalmittel eher die Ausnahme darstellen. Entsprechende Unterstützung wird vor allem im Bedarfsfall gegeben. Auch die mehrheitlich negative Beurteilung der Aussage „Die personellen Ressourcen sind für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit ausreichend.“ zeigt diesbezüglich einen deutlich empfundenen Mangel an.

Übersicht 26: Ergänzende Bemerkungen der befragten Gleichstellungsbeauftragten zu ihrer Unterstützung

	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Gesamt
zwei studentische Hilfskräfte und eine Referentin	-	-	1	1
zwei studentische Vertreter im Gleichstellungsbeirat	-	-	1	1
bei Bedarf	1	-	-	1
bei Bedarf bisher immer Unterstützung bewilligt	-	1	-	1
bei Projekten auch eine studentische Hilfskraft	-	-	1	1
einmalig: eine Referentin 75% E11	-	-	1	1
Sonderzuwendung	-	1	-	1
Gesamt	1	4	4	7

3.2.3. Frauenförderplan

Frauenförderpläne wurden in den letzten Jahren zu einem gesetzlich vorgeschriebenen Instrument (je nach Bundesland im Frauenfördergesetz oder Landeshochschulgesetz), welches zum einen die gleichstellungspolitischen Handlungsfelder der Hochschule markiert und zum anderen die Entwicklung in diesen dokumentieren soll. Die konkrete Ausgestaltung ist jedoch nicht gesetzlich festgelegt. Die Untersuchungsfrage war daher: Wo ist der Frauenförderplan ein verbindliches Instrument, welches die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule steuert? Wo ist der Frauenförderplan eine eher unverbindliche Ansammlung von Zielen?

Die Befragung ergab: Die Erreichung bzw. Nichterreichung der im Frauenförderplan gesetzten Ziele wird an keiner Hochschule positiv bzw. negativ sanktioniert. Einige Gleichstellungsbeauftragte äußerten sogar: „Der Frauenförderplan ist nur ein Stück Papier“¹¹.

Die quantitative Auswertung (Übersicht 27) lässt keine eindeutige Tendenz erkennen, da die Mittelkategorie sehr stark besetzt ist. Zusammengefasst ergeben sich 10:5 Stimmen zugunsten der Antworten, welche den Frauenförderplan als „unverbindlich“ einschätzen. Allerdings gibt es acht Fälle in der Mittelkategorie, was diese Tendenz wieder abschwächt.

Es dürfte zu erwarten sein, dass im Zuge des Professorinnenprogramms des BMBF die Ausgestaltung des Frauenförderplans erneut überdacht wird. Denn zum erwähnten Programm sollten Gleichstellungsprogramme (in etwa ähnlich dem Frauenförderplan) eingereicht werden, welche nach Nachhaltigkeit und Innovationsgehalt beurteilt wurden (vgl. 2.3.4.).

¹¹ Quelle: eigene Befragung.

Übersicht 27: Beurteilung der Frage: „Wie verbindlich sind, Ihrer Einschätzung nach, die darin enthaltenen Ziele?“

	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Gesamt
sehr verbindlich	1	0	1	2
eher verbindlich	1	1	1	3
teils/teils	4	2	2	8
eher unverbindlich	2	1	2	5
sehr unverbindlich	2	1	2	5
Gesamt	10	5	8	23

Gültig 23; Fehlend 1.

3.2.4. Gleichstellungsarbeit: Begriffe im Leitbild der Hochschule

Bei einem Leitbild handelt es sich um eine pointierte Beschreibung der Philosophie bzw. der Aufgabe einer Organisation. Die Funktionen eines Leitbildes richten sich jeweils nach den Adressaten. Oft wird betont, dass der Prozess der Leitbildentwicklung primär in „einer Selbstverständigung, in einer Offenlegung von Konsens- und Dissenslinien bei den Mitgliedern der Hochschule“ (Bülow-Schramm 2001b: 108) bestehe und die wichtigsten Adressaten des Leitbildes somit die Organisationsmitglieder selbst sind. Diese sollen Sinn und Zweck der Gesamtorganisation verstehen und sich gleichsam damit identifizieren. Nicht selten wird darauf aufmerksam gemacht, dass das Wichtigste der Prozess der Leitbildentwicklung selbst sei, „insofern in diesem Prozess eine (mitunter erstmalige) Kommunikation innerhalb der Organisation über das, wofür sie da ist, was sie für andere leistet und wie sie dies tun möchte, stattfindet“ (Bretschneider/Pasternack 2005: 133). Ist die Leitbildentwicklung abgeschlossen, so soll das Leitbild eine Steuerungsfunktion für die strategische Entwicklung übernehmen. Erst anschließend sollen die Ergebnisse dieser Überlegungen für die Außendarstellung und zur Betonung des Profils der Hochschule genutzt werden.¹²

Übersicht 28: Gleichstellungsbegriffe im Leitbild der Hochschule

	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Gesamt
Frauenförderung				
nicht verankert	3	3	5	11
verankert	5	1	3	9
Keine Angabe	2	2	0	4
Gesamt	10	6	8	24
Gender Mainstreaming				
nicht verankert	5	4	5	14
verankert	3	0	3	6
Keine Angabe	2	2	0	4
Gesamt	10	6	8	24

Gültig 24; Fehlend 0.

Diese Untersuchung sollte zeigen, ob im Leitbild der Hochschule der modernere Begriff des Gender Mainstreaming oder der ältere – und inzwischen durchaus als überholt betrachtete – Begriff der Frauenförderung auftaucht. Denn Frauenförderung ist ein Begriff für Maßnahmen, welche die Barrieren für Frauen im Wissenschaftssystem abbauen sollten. Der Terminus legte jedoch oft nahe, dass Wissenschaftlerinnen einer besonderen Förderung bedürften, weil sie „defizitär“ (Rede des Vorsitzenden Peter

¹² Eine kritische Auseinandersetzung mit dem Konzept von Leitbildern an Hochschulen – besonders zu deren Reichweite – findet sich bei Anke Hanft (Hanft 2001).

Strohschneider, Wissenschaftsrat 2006: 5) seien. Demgegenüber bedeutet der Begriff Gender Mainstreaming¹³ die Integration der Gleichstellungsperspektive bzw. eine durchgängige Gleichstellungsorientierung. Mit Gender Mainstreaming soll die Gleichstellung von Frauen und von Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen zu einem Querschnittsthema werden.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass nur im Freistaat Sachsen der ältere Begriff der Frauenförderung noch mehrheitlich in den Leitbildern verankert ist. Für die gesamte mitteldeutsche Region zeigt sich ein Verhältnis von achtmal „verankert“ zu zehnmal „nicht verankert“. Damit deutet sich eine leichte Tendenz an, dass der ältere Begriff der „Frauenförderung“ langsam abgelöst wird. Dies lässt sich jedoch bei der gegebenen Datenlage (u.a. viermal „keine Angabe“) nicht mit Bestimmtheit sagen.

Für die gesamte mitteldeutsche Hochschullandschaft zeigt sich zudem, dass sich der Begriff Gender Mainstreaming noch nicht mehrheitlich bis in die Leitbilder der Hochschulen durchsetzen konnte.

Es muss zudem erwähnt werden, dass es sich hier um die Angaben der Gleichstellungsbeauftragten und nicht um eine Recherche in den Leitbildern selbst handelt. Sollte eine Gleichstellungsbeauftragte angegeben haben, dass Gender Mainstreaming im Leitbild nicht enthalten sei, obwohl es im Leitbild der Hochschule enthalten ist, so verändert sich für den Befund im Kontext dieser Untersuchung nichts. Doch zeigt es, dass die Gleichstellungsbeauftragte dann mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit nicht am Prozess der Leitbilderstellung beteiligt war.

3.2.5. Gleichstellungspolitische Wirkungen externer politischer Programme

Wie werden die Wirkungen von politischen Programmen [Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP), Exzellenzinitiative, Professorinnenprogramm] vor Ort von den Gleichstellungsbeauftragten eingeschätzt?¹⁴

Im Durchschnitt der mitteldeutschen Region ist das Meinungsbild bezüglich der Wirkungen des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms¹⁵ mit 15:8 Stimmen eindeutig positiv. Im Freistaat Sachsen wird das HWP ebenfalls positiv bewertet. In Sachsen-Anhalt stellt sich das Meinungsbild anders dar: hier stehen drei positive Bewertungen drei Meinungen gegenüber, welche befinden, dass das HWP keine gleichstellungsbezogenen Veränderungen zur Folge hatte. In Thüringen ist die Meinungslage hingegen klarer. Es stehen zusammengefasst sechs positiven Stimmen zwei Stimmen gegenüber, welche eher „keine Veränderung“ durch das HWP wahrnahmen.

Was hat die Exzellenzinitiative zur Förderung der Gleichstellung beigetragen? In der 2005 von Bund und Ländern beschlossenen BLK¹⁶-Vereinbarung zur Exzellenzinitiative wird aufgeführt: „In allen drei Förderlinien erfolgt eine antragsbezogene Förderung ausschließlich nach wissenschaftlichen Kriterien. Ferner ist die Eignung der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft zu berücksichtigen“. Auch wenn die letzte Passage offensichtlich hart erkämpft wurde, scheint die Auffassung von wissenschaftlicher Leistung als im Prinzip geschlechtsneutral deutlich durch (Burkhardt 2008: 89). Burkhardt (ebd.: 95) kommt zu dem Fazit: „Bei der Vorlage der Zukunftskonzepte konnte man mit gleichstellungspolitischen Themen punkten, musste es aber offensichtlich nicht“.

¹³ Für eine umfangreiche Auseinandersetzung mit dem Begriff siehe z.B.: Burkhardt 2003; Burkhardt/König 2006.

¹⁴ Die Formulierung im Fragebogen lautete: „Bitte schätzen Sie die Wirkung der folgenden externen politischen Programme ... ein“. Die Antwortvorgaben waren: „sehr positive Veränderung“, „positive Veränderung“, „keine Veränderung“, „negative Veränderung“, „sehr negative Veränderung“.

¹⁵ Mit der Bund-Länder-Vereinbarung vom 16. Dezember 1999 (verlängert am 11. Dezember 2003) über das HWP wurden bis 2006 gemeinsame Initiativen für die Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft finanziert. Das integrierte Fachprogramm „Chancengleichheit“ widmete sich besonders der Überwindung bestehender struktureller Hemmnisse, der Verstärkung der Anteile von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und der Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft. Gegenstände der Förderung waren insbesondere Maßnahmen, die zu einer Qualifizierung für eine Professur oder zu einer Promotion führen, Maßnahmen der Frauen- und Geschlechterforschung sowie Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen.

¹⁶ Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung.

Auch die hier vorliegenden Befragungsdaten zeigen, dass im Durchschnitt der mitteldeutschen Länder die Exzellenzinitiative in der Einschätzung der Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten „keine Veränderung“ im Sinne eines Fortschritts der Gleichstellung der Geschlechter im akademischen Feld brachte.

Die Frage zu gleichstellungsspezifischen Wirkungen des Professorinnenprogramms bezog sich auf die erste Runde (2008).¹⁷ In Sachsen sowie in Sachsen-Anhalt ist man eher geteilter Meinung. In Sachsen gab es in der ersten Runde keine positive Beurteilung eines Gleichstellungsprogramms (vgl. Übersicht 13). Trotzdem tauchen zusammengefasst¹⁸ vier positive Stimmen auf. Diese Gleichstellungsbeauftragten wiesen darauf hin, dass bereits der Prozess der Bewerbung bzw. auch der Nichterfolg an ihrer Hochschule ein Umdenken verursacht habe. In Thüringen ist die Beurteilung des Professorinnenprogramms des BMBF eindeutiger, hier gibt es sechs zu zwei positive Stimmen.

Die Beurteilungen der gesamten mitteldeutschen Region fallen mit 13 zu 10 Stimmen insgesamt positiv aus.

Übersicht 29: Gleichstellungsspezifische Wirkungen externer politischer Programme

	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Gesamt
Wirkung der Exzellenzinitiative				
sehr positive Veränderung	0	0	0	0
positive Veränderung	3	0	2	5
keine Veränderung	5	5	6	16
negative Veränderung	0	1	0	1
Gesamt	8	6	8	22
Wirkung HWP				
sehr positive Veränderung	1	1	2	4
positive Veränderung	5	2	4	11
keine Veränderung	3	3	2	8
Gesamt	9	6	8	23
Wirkung Professorinnenprogramm BMBF				
sehr positive Veränderung	2	0	5	7
positive Veränderung	2	3	1	6
keine Veränderung	5	3	2	10
Gesamt	9	6	8	23

Exzellenzinitiative: Gültig 22; Fehlend 2.

HWP und Professorinnenprogramm: Gültig 23; Fehlend 1.

3.2.6. Einfluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf Haushaltsangelegenheiten

Die Haushaltsfragen gehören zu den zentralen Angelegenheiten einer Hochschule, denn darüber findet die eigentliche interne Steuerung statt. Dabei wird Information zu einer „organisationalen(n) Ressource ...“, die die Interventionschancen gleichstellungspolitischer Akteurinnen grundlegend strukturiert“ (Rolloff/Zimmermann 2000: 49). Die Frage ist also: In welchem Grad wird die Gleichstellungsbeauftragte darüber informiert und wie groß sind ihre Einflussmöglichkeiten auf die Haushaltsangelegenheiten der Hochschule?

¹⁷ Nähere Erläuterungen zum Professorinnenprogramm befinden sich in Punkt 2.3.4.

¹⁸ Die Antwortkategorien „sehr positive“ und „positive Veränderung“ wurden in den Kommentaren im Text zusammengefasst.

Betrachtet man die Gesamtwerte für die mitteldeutsche Region, so ist festzustellen, dass die Gleichstellungsbeauftragten, welche keinerlei Informationen erhalten, eher die Ausnahme darstellen (Übersicht 30). Die größte Gruppe der Gleichstellungsbeauftragten erhält Informationen, „hat aber keinerlei Einfluss“. Die zweitgrößte Gruppe erhält Informationen und „kann Vorschläge“ machen. Eher selten sind die Gleichstellungsbeauftragten, welche angeben, auch an Entscheidungen über Haushaltsangelegenheiten beteiligt zu sein. Diese verhältnismäßig kleine Gruppe ist in Thüringen am stärksten vertreten.

Übersicht 30: Beurteilung der Frage „Inwieweit hat die Gleichstellungsbeauftragte Einfluss auf Haushaltsangelegenheiten?“

	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Gesamt
Über die Haushaltsangelegenheiten wird die FGB nicht informiert.	2	0	1	3
Die FGB erhält Informationen, hat aber keinerlei Einfluss.	3	2	3	8
Die FGB wird informiert und kann Vorschläge zu Haushaltsangelegenheiten machen.	2	4	1	7
Die FGB ist an Entscheidungen über Haushaltsangelegenheiten beteiligt.	1	0	3	4
Gesamt	8	6	8	22

Gültig 22; Fehlend 2.

3.2.7. *Einschätzungen der Gleichstellungsbeauftragten zu den Wirkungsmöglichkeiten neuer Steuerungsinstrumente*

Mit der Einführung des so genannten „Neuen Steuerungsmodells“ sollen die Hochschulen mehr Eigenverantwortung erhalten, während sich die staatliche Seite auf strategische Steuerung konzentrieren soll. Anstelle von kameralistischer Haushaltsführung und direkter Weisung sollen Globalhaushalte, leistungsorientierte Mittelvergabe und Zielvereinbarungen treten. Damit ist die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages nicht mehr allein Gegenstand von Hochschulgesetzen, Frauenförderplänen und Förderprogrammen, sondern auch von Zielvereinbarungen und leistungsorientierter Mittelvergabe. Man unterscheidet in der Regel *externe* Zielvereinbarungen zwischen Staat und Hochschule sowie *interne* Zielvereinbarungen zwischen einer Hochschule und den Fakultäten bzw. Fachbereichen.

Die hier behandelte Fragestellung zielte darauf ab, die Einschätzungen der Gleichstellungsbeauftragten zu den Wirkungsmöglichkeiten der neuen Steuerungsinstrumente unabhängig vom Stand der Umsetzung zu erfassen.

Aus Übersicht 31 geht hervor, dass das Meinungsbild zu den Wirkmöglichkeiten der indikatoren-gestützten Mittelverteilung, der internen und externen Zielvereinbarungen keine eindeutige Tendenz erkennen lässt. Dies sieht man besonders bei den Gesamtwerten der mitteldeutschen Region. Hier ist die am häufigsten auftretende Antwort die Mittelkategorie („teils/teils“). Zugleich ist sowohl die Tendenz „niedrig/sehr niedrig“ als auch „hoch/sehr hoch“ in etwa gleich stark vertreten.

Dieses Ergebnis lässt vermuten, dass sich Effekte der neuen Steuerungsinstrumente nicht bzw. nur gestützt auf spezielle empirische Untersuchungen eindeutig benennen lassen.

Übersicht 31: Einschätzungen der Gleichstellungsbeauftragten zu den Wirkmöglichkeiten von neuen Steuerungsinstrumenten

	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Gesamt
Wirkmöglichkeiten der indikatorengestützten Mittelverteilung				
sehr niedrig	1	0	2	3
niedrig	0	1	1	2
teils/teils	3	2	2	7
hoch	0	1	2	3
sehr hoch	2	1	1	4
Gesamt	6	5	8	19
Wirkmöglichkeiten interne Zielvereinbarung				
sehr niedrig	1	0	1	2
niedrig	1	1	0	2
teils/teils	1	2	4	7
hoch	3	1	2	6
sehr hoch	0	0	0	0
Gesamt	6	4	7	17
Wirkmöglichkeiten externe Zielvereinbarung				
sehr niedrig	2	1	0	3
niedrig	1	1	0	2
teils/teils	2	2	3	7
hoch	1	1	3	5
sehr hoch	0	0	1	1
Gesamt	6	5	7	18

indikatorengestützten Mittelverteilung: Gültig 19; Fehlend 5.

interne Zielvereinbarung: Gültig 17; Fehlend 7.

externe Zielvereinbarung: Gültig 18; Fehlend 6.

3.2.8. Zum Stellenwert von Chancengleichheit und Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen

Der Stellenwert, die Bedeutung, die das Thema Chancengleichheit an ihren jeweiligen Hochschulen hat, stellt sich aus Sicht der befragten Gleichstellungsbeauftragten so dar, dass in den Hochschulen in Sachsen und Sachsen-Anhalt die Problematik Chancengleichheit mehrheitlich lediglich „als politische Vorgabe hingenommen“ wird. Dagegen wird für Thüringen mehrheitlich eingeschätzt, dass Chancengleichheit „ernst genommen“ wird (Übersicht 32).

Übersicht 32: „Wird nach Ihrer Einschätzung die Problematik Chancengleichheit ...?“

	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Gesamt
ernst genommen	4	1	5	10
als politische Vorgabe hingenommen	5	4	3	12
marginalisiert	1	1	0	2
Gesamt	10	6	8	24

Gültig 24; Fehlend: 0.

Betrachtet man die gesamte mitteldeutsche Region, so zeigt sich, dass zwölf Gleichstellungsbeauftragte einschätzen, dass an ihren Hochschulen die Problematik Chancengleichheit nur „als politische Vorgabe hingenommen“ wird, zehn Gleichstellungsbeauftragte geben an, dass die Problematik Chancengleichheit an ihren Hochschulen „ernst genommen“ wird, zwei empfanden, dass Chancengleichheit an ihren

Hochschulen sogar „marginalisiert“ wird. Damit überwiegen mit 14 zu 10 Stimmen insgesamt die eher negativen Einschätzungen.

Das Ergebnis ist so zu interpretieren, dass aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten der Problematik Chancengleichheit mit mehr Ernsthaftigkeit begegnet werden sollte, was besonders für Sachsen und Sachsen-Anhalt gilt.

Auch bei den Selbsteinschätzungen der Frage „Wie stark schätzen Sie insgesamt Ihren Einfluss auf die Hochschule ein?“ ist der Modalwert der Verteilung in allen drei Ländern – sowie bezüglich der Gesamtwerte der mitteldeutschen Region – die Mittelkategorie „teils/teils“ (Übersicht 33). In Thüringen und in Sachsen deutet sich eine leichte Tendenz in Richtung „starker“/„eher starker“ Einfluss an, während in Sachsen-Anhalt die mittlere Tendenz (mit zwei Stimmen) in die Richtung eines sehr bzw. eher schwachen Einflusses der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Hochschule weist.

Übersicht 33: „Wie stark schätzen Sie insgesamt Ihren Einfluss auf die Hochschule ein?“

	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Gesamt
sehr schwach	0	1	0	1
eher schwach	0	1	1	2
teils/teils	6	2	4	12
eher stark	3	0	2	5
stark	0	0	1	1
Gesamt	9	4	8	21

Gültig 21; Fehlend: 3

3.2.9. Hindernisse der Gleichstellungsarbeit und Vorschläge zu deren Überwindung

In den folgenden Übersichten 34 und 35 befinden sich die kategorisierten¹⁹ Antworten auf die ohne Antwortvorgaben gestellten Fragen „Welche Hindernisse gibt es, die die Gleichstellungsarbeit einschränken?“ und „Wie können diese Ihrer Meinung nach überwunden werden?“. In den offenen Antworten der Gleichstellungsbeauftragten werden bei beiden Fragen zum einen die Dimension der zeitlichen, personellen und finanziellen *Ressourcen* und zum anderen die Dimension der *Bewusstseinsstrukturen* am häufigsten genannt.

Der am häufigsten genannte Punkt im Bereich Ressourcen bezieht sich auf die personelle Ausstattung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten. Sie wünschen sich entsprechend mehr Unterstützung durch die jeweiligen Hochschulen. Zum Beispiel in Form einer Referentin im Gleichstellungsbüro. Dies ist bisher nur vereinzelt der Fall.

Daraus, dass Gleichstellungsarbeit, wie auch wissenschaftliche Arbeit, zunehmend projektförmig organisiert ist (Torka 2006), folgt, dass der Einwerbung von Projektmitteln ein zeitintensives Formulieren von Anträgen vorangeht. Die Gleichstellungsbeauftragten hierbei zu unterstützen scheint vor dem Hintergrund, dass die Gleichstellungsbeauftragten zunehmend auch miteinander im Wettbewerb stehen (z.B. Teilnahme am Professorinnenprogramm), ein dringendes Erfordernis zu sein.

Die Bewusstseinsstrukturen werden von den Gleichstellungsbeauftragten in neun von zwölf Fällen als „konservativ“ eingeschätzt und damit als die Gleichstellungsarbeit behindernd empfunden. Einen konkreten Vorschlag zur Überwindung von „konservativen Bewusstseinsstrukturen“ wird z.B. in der Durchführung von „Gender-Trainings“ gesehen. Wichtig erscheint hier auch der Hinweis, dass die Gleichstellungsfrage nicht auf die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Karriere reduzierbar ist, was offenbar häufig geschieht.

¹⁹ Kategorisiert heißt an dieser Stelle, dass Antworten, welche inhaltlich deckungsgleich sind und sich nur in der Formulierung unterscheiden, unter eine Antwort subsumiert werden.

Übersicht 34: „Welche Hindernisse gibt es, die die Gleichstellungsarbeit einschränken?“

Ressourcen	Σ 15
zu wenig personelle Unterstützung	7
zu wenig Zeit (bzw. Entlastung)	5
zu geringe finanzielle Ausstattung	2
Bewusstseinsstrukturen	Σ 12
konservative Bewusstseinsstrukturen	9
Gleichstellung oft nur auf Vereinbarkeitsproblematik reduziert	1
Leistungsdenken an Universität – Stichwort: Quotenfrau	1
informelle Netzwerke schwer zu durchbrechen	1
Organisation	Σ 8
Abkopplung: keinen direkten Kontakt zu Dekanen / gering ausgeprägtes Netzwerk der GB (Infos)	3
„eingefahrene“ bzw. „starre“ Organisationsstrukturen	2
keine Kontinuität (durch Befristung von Assistenz)	2
mangelnde Koordination	1
Rechtliche Rahmenbedingungen	Σ 4
rechtliche Bedingungen	4
Sonstiges	Σ 1
Konkurrenz der Anträge	1

Übersicht 35: „Wie können diese Hindernisse Ihrer Meinung nach überwunden werden?“

Ressourcen	Σ 8
personelle Unterstützung ausbauen	3
Einrichtung eines Referats (oder ähnlicher organisatorischer Einheit)	2
bessere Stellenkonditionen (nicht ehrenamtlich)	1
Etablierung eines Etats	1
Gleichstellungsrat muss geschaffen werden	1
Bewusstseinsstrukturen	Σ 7
Aufwertung der Arbeit	2
Gleichstellung muss Chefsache werden, Sensibilisierung aller Ebenen	3
Kommunikationsmängel überwinden	1
Gender-Trainings	1
Politische Impulse des Ministeriums	Σ 6
Finanzielle Anreize für Gleichstellungserfolge einer HS ausbauen	2
Ministerium sollte stärker unterstützen	2
Quotierungsmodell	1
mehr Förderprogramme (wie HWP)	1
Organisatorische Verbesserungen	Σ 3
Gremien bewusster besetzen	1
bessere Einbindung in die Organisationsstruktur der Hochschule	2
Gesetzlicher Rahmen	Σ 2
gesetzliche Handlungsgrundlagen ausbauen	2

3.3. Überörtliche Koordinierungsstrukturen

Die Gleichstellungsbeauftragten sind nicht nur innerhalb ihrer jeweiligen Hochschule vernetzte Akteurinnen, sondern sind auch mit den bundesweiten und landesspezifischen Gleichstellernetzwerken verbunden (vgl. Roloff/Zimmermann 2000). In allen drei untersuchten Bundesländern gibt es auf der Länderebene Institutionen, welche wichtige Koordinierungsaufgaben erfüllen. Wie die Durchsicht von Broschüren und Webseiten ergibt, haben sie unterschiedliche Schwerpunktsetzungen.

Sachsen: Koordinierungsstelle für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sächsischer Universitäten und Hochschulen

Die Aufgaben der Koordinierungsstelle sind die Abstimmung der Zusammenarbeit der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten sächsischer Hochschulen und Universitäten sowie des Sächsischen Staatsministeriums. Die Koordinierungsstelle versteht sich darüber hinaus als Plattform für den Erfahrungs- und Informationsaustausch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf Landes- und Bundesebene. Auch die inhaltliche und organisatorische Koordinierung sowie wissenschaftliche Begleitung von Projekten sind im Aufgabenspektrum enthalten. Darüber hinaus gehören die Durchführung sowie die Vor- und Nachbereitung von Workshops, Fachtagungen sowie Arbeitskreissitzungen und Messeauftritten mit gleichstellungspolitischen Themenschwerpunkten zum Aufgabengebiet der Koordinierungsstelle. Auch die Vorbereitung bzw. Erstellung gleichstellungspolitischer Berichte und Stellungnahmen sowie von Vorlagen und Materialien für die Landessprecherinnen sind vorgesehen.

Sachsen-Anhalt : Koordinierungsstelle an der Hochschule Magdeburg-Stendal

Seit August 2009 befindet sich an der Hochschule Magdeburg-Stendal eine volle Stelle zum Aufgabengebiet „Koordinatorin für familienfreundliche und gleichstellungspolitische Maßnahmen“. Die Stelleninhaberin hat neben hochschulinternen Aufgaben (z.B. Erarbeitung eines Gleichstellungskonzeptes, Unterstützung) auch externe Aufgaben für alle Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt. Diese umfassen zum einen den Aufbau von Netzwerken mit Kooperations- und ProjektpartnerInnen und zum anderen die Erarbeitung eines Arbeitsprojektes zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft, an dem sich alle Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt beteiligen und die Hochschule Magdeburg-Stendal die koordinierende Funktion übernimmt.

Thüringen: Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik

Die Koordinierungsstelle besteht seit 1997 an der Technischen Universität Ilmenau. Zentrale Adressaten der Koordinierungsstelle sind Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen. Der Arbeitsschwerpunkt der Institution liegt darin, „das Interesse junger Frauen und Mädchen für ein Studium der Natur- oder Ingenieurwissenschaften zu stärken, ihnen verschiedene Hilfestellungen auf dem Weg dorthin anzubieten und sie für den Umgang mit Naturwissenschaft und Technik zu begeistern“ (THUEKO 2009).

Zu diesem Zweck bietet die Koordinierungsstelle in den Herbstferien eine „CampusThüringenTour“ an, in welcher innerhalb einer Woche Einblicke in sieben Thüringer Hochschulen gegeben werden sollen. Darüber hinaus wird ein „Schülerinnen-Mentoring“ angeboten, in dem den interessierten Schülerinnen eine Studentin aus einem naturwissenschaftlichen Fach als Mentorin vermittelt wird. Eine Sommeruniversität für Schülerinnen gehört ebenfalls zum Angebotsspektrum der Institution. Auch eine Zeitschrift mit dem Titel „StehAufMädchen“ erscheint zweimal im Jahr und informiert über Studiengänge und Forschungsprojekte an den Thüringer Hochschulen. Die Koordinierungsstelle arbeitet dafür mit allen acht Hochschulen Thüringens zusammen, welche natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge (einschließlich der Lehramtsstudiengänge) anbieten.

4. Frauen- und Geschlechterforschung

Die Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung kann als ein wichtiger Indikator dafür angesehen werden, wie sich die Aufmerksamkeit für geschlechterspezifische Fragen innerhalb der Wissenschaft und ihrer Institutionen entwickelt. Der Wissenschaftsrat konstatiert in diesem Zusammenhang: „[S]olange Wissenschaft durch einen tradierten ‚gender bias‘ gekennzeichnet ist, leidet ihre Qualität. Das gilt nicht nur für das Personal, sondern auch für die Inhalte“ (Wissenschaftsrat 2007: 20).²⁰ Es kann in einer gleichstellungspolitischen Perspektive somit nicht nur darum gehen, dass Frauen in der Forschung tätig sind, sondern es erscheint vor diesem Hintergrund ebenso notwendig, die Geschlechterperspektive in den Fokus des wissenschaftlichen Interesses selbst zu rücken.

Nach Angaben der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der FU Berlin existierten im Jahre 2008 32 Forschungseinrichtungen mit einer entsprechenden Ausrichtung an deutschen Universitäten. Diese entwickeln über disziplinäre Fächergrenzen hinweg Frauen- und Geschlechterforschung weiter und tragen so zur Etablierung dieses Themenfeldes bei (ZE Berlin 2008b).

Die nachfolgende Darstellung für die Länder Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen konzentriert sich auf drei Institutionalisierungsformen: (1) Interdisziplinäre Einrichtungen, Zentren oder Koordinierungsstellen für Gender Studies und (2) Professuren für Gender Studies. Daneben gibt es in allen drei betrachteten Bundesländern eine Vielzahl von Lehrveranstaltungsmodulen oder Ringvorlesungen zum Thema.

4.1. Interdisziplinäre Einrichtungen und Koordinationsstellen für Gender Studies

In Sachsen-Anhalt gibt es zwei Institutionen, welche sich der Frauen- und Geschlechterforschung widmen: zum einen die *Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt* an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und zum anderen das *Gender-Institut Sachsen-Anhalt* (GISA). Letzteres ist nicht an einer Hochschule angesiedelt. Im Freistaat Sachsen gibt es an der Universität Leipzig das *Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung* (FraGes).

Sachsen: Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (FraGes)

In Sachsen wurde im Jahr 2001 das *Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung* (FraGes) an der Universität Leipzig gegründet. Die Zielsetzungen des Zentrums umfassen zum einen die Vernetzung vorhandener Projekte im Themenfeld Frauen- und Geschlechterforschung sowie den Aufbau und die Entwicklung eigener Forschungsprojekte. Zum anderen sollen Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Studierende im Bereich Geschlechterforschung gefördert werden (FraGes 2009). Das Zentrum wurde zunächst aus HWP-Mitteln finanziert. Nach Auslauf des HWP wurden von der Hochschulleitung finanzielle Mittel für eine Hilfskraft zur Verfügung gestellt. Zurzeit arbeitet das Zentrum ohne Finanzierung. Die FraGes-Mitglieder sind ehrenamtlich tätig. Seit dem Wintersemester 2006/07 wird in jedem Jahr ein fakultäts- und disziplinenübergreifendes Schlüsselqualifikationsmodul *Genderkompetenz* angeboten. Seit 2007 wird (jeweils im Sommersemester) die *Gender-Kritik-Reihe*

²⁰ Dies sollen zwei Beispiele illustrieren: So überlebt mehr als die Hälfte der 130.000 Frauen, die jährlich einen Herzinfarkt erleiden, diesen nicht, weil die medizinische Forschung bislang nicht berücksichtigt hat, dass die bei Männern typischen Symptome bei Frauen eben nicht auftreten. Auch bei der Entwicklung von Airbags und Sicherheitsgurten sind die männlichen Forscher lange Zeit von ihren eigenen anatomischen Anforderungen ausgegangen. Die ersten Airbags waren daher ein Sicherheitsrisiko für Frauen und Kinder (Schavan 2007).

durchgeführt. Dabei handelt es sich um eine interdisziplinäre Veranstaltungsreihe, zu der Geschlechterforscher/innen aus der Bundesrepublik und der internationalen Forschungsgemeinschaft eingeladen werden. Außerdem wird anlässlich des Welttages des Mannes am 3. November jährlich eine Tagung durchgeführt. Darüber hinaus wurden 2007 und 2008 praxisorientierte Projekte der *European Science Foundation* (ESF) durchgeführt, die zur Verbesserung der Berufseinstiegsmöglichkeiten (employability) der Leipziger Studierenden beitragen sollen (Gender-Kompetenz-Trainings, Gender-Sensibilisierung).

Sachsen-Anhalt: Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung

Ebenfalls im Jahr 2001 wurde die *Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt* an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg gegründet. Die Reichweite der Koordinierungsstelle ist momentan dadurch beschränkt, dass nur eine Mitarbeiterin für alle Hochschulen des Landes verantwortlich ist. Die Arbeit der Koordinierungsstelle beruht auf drei Säulen:

1. Vernetzung der Frauen- und GeschlechterforscherInnen, Bekanntmachung der Thematik auch außerhalb der Universität (Datenbank, Kontaktherstellung, monatlicher Rundbrief, jährliche Tage zur Frauen- und Geschlechterforschung, Ausstellungen, Tagungen und eigene Forschung);
2. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Beratung, Doktorandinnen- und Habilitandinnentreffen, Coaching und Mentoring, Seminare zum Thema);
3. Organisationszentrum der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoF), der Schnittstelle zwischen Hochschulen und Ministerium.

An der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg war ein Masterstudiengang „Geschlecht und Kultur“ geplant. Dieser konnte nicht verwirklicht werden. Im Jahr 2009 startete für beide Universitäten Sachsen-Anhalts ein Mentoringprojekt. An der Koordinierungsstelle selbst sind bisher keine eigenen Forschungsprojekte etabliert.

Gender-Institut Sachsen-Anhalt (GISA)

Das GISA wurde 2001 als Gesellschaft bürgerlichen Rechts in Magdeburg gegründet. Die Institution widmet sich der Erhebung, Aufbereitung, Systematisierung sowie der wissenschaftlichen Einschätzung gleichstellungsrelevanter Daten und Erkenntnisse (GISA). Es arbeitet wesentlich im Auftrag öffentlicher Stellen des Landes Sachsen-Anhalt.

Des Weiteren wurde eine Internetdatenbank zur öffentlichen Nutzung von Ergebnissen der Gender-Forschung zusammengestellt. Die Vernetzung landesweiter sowie länderübergreifender Institutionen auf dem Gebiet der Gender-Forschung sowie die Publikation der Ergebnisse dieser sind ebenfalls im Aufgabenspektrum des Zentrums enthalten. Eine bekannte Publikation ist der Gender-Report Sachsen-Anhalt, welcher zuletzt im Jahre 2006 erschien (Claus/Gruner 2006). Das Kompetenzzentrum nimmt zudem Forschungsaufträge entgegen. Das Aufgabenspektrum diesbezüglich umfasst: Datenrecherche und Aufbereitung, Evaluation, Planung und Umsetzung von wissenschaftlichen Erhebungen, Erstellung von Gutachten sowie die Durchführung, Koordinierung und Begleitung von Forschungs- und Modellprojekten.

4.2. Professuren für Gender Studies

Genderprofessuren sollen dazu beitragen, Gender Studies nachhaltig in die Lehre und Forschung zu integrieren, um so die Wissenschaft für geschlechtsspezifische Fragen zu öffnen. Daneben kann die Einrichtung einer Genderprofessur zu einer Sensibilisierung für gleichstellungspolitische Bemühungen unter den Studierenden beitragen.

Die „Anzahl der Genderprofessuren ist ein Indikator für den Grad der Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung an den Hochschulen“, so die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin (ZE Berlin 2008a). Derzeit existieren in Deutschland 116 Genderprofessuren (Teil- und Voll-Denomination), von denen aktuell 108 besetzt sind. Bundesländer, in welchen die Anzahl der besetzten Genderprofessuren den zweistelligen Bereich erreicht, sind: Nordrhein-Westfalen: 35 (32 %²¹); Berlin: 23 (21 %); Niedersachsen: 11 (10 %); Hessen: 10 (9 %). Seit 2002 sind vor allem Juniorprofessuren hinzugekommen (ZE Berlin 2008a). Daneben ist anzumerken, dass es neben den Genderprofessuren weitaus mehr WissenschaftlerInnen gibt, welche im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung arbeiten.

Die Bundesländer Sachsen-Anhalt und Thüringen unterhalten mit je einer Professur anteilig jeweils ein Prozent der Genderprofessuren bundesweit (Übersicht 36).

Übersicht 36: Gender-Professuren in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

Bundesland	Universität	Fach	Denomination	Stelleninhaberin
Sachsen	-	-	-	-
Sachsen-Anhalt	Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg	Geschichtswissenschaft	Geschichte der Neuzeit (17.-19. Jh.) mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung	Eva Labouvie ⁴ (seit SoSe 2002)
Thüringen	Universität Erfurt	Soziologie	Geschlechtersoziologie	Maria-Theresa Wobbe (seit SoSe 2000)

Quelle: ZE Berlin (2008a)

Die Genderprofessur in Thüringen ist eine Voll-Denomination, d.h. eine Professur mit einer ausschließlichen Bestimmung für Frauen- und Geschlechterforschung. In Sachsen-Anhalt handelt es sich demgegenüber um eine Teil-Denomination.

Daneben existiert an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg eine Gastprofessur. Die Hochschule erinnert dadurch an Dorothea Christiane Erxleben (1715–1762). Sie war die erste promovierte Ärztin Preußens und lebte und arbeitete als Ärztin in Quedlinburg (Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt 2008). Diese Professur bietet seit mehreren Jahren Nachwuchswissenschaftlerinnen verschiedener Fachgebiete eine im Frauenförderplan der Universität verankerte, zeitlich begrenzte Professur. Durch das Projekt sollen junge Wissenschaftlerinnen die Chance zur Profilierung und fachlichen Weiterentwicklung erhalten.

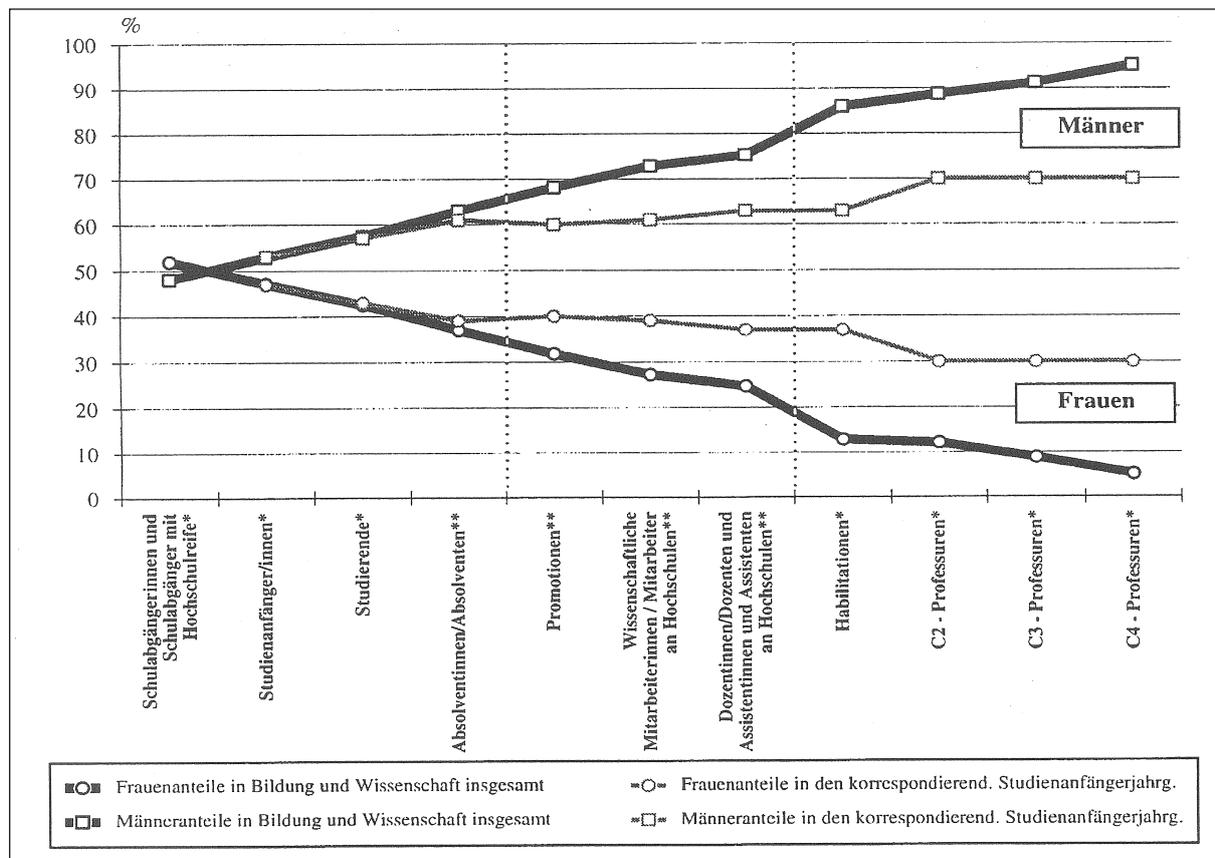
Es ist festzuhalten, dass sich die Frauen- und Geschlechterforschung in den mitteldeutschen Ländern noch nicht fest und zudem nur in sehr geringem Umfang institutionalisiert hat. Die Bundesländer Sachsen-Anhalt und Thüringen unterhalten mit je einer Professur anteilig jeweils ein Prozent der Genderprofessuren bundesweit. Frauenforschungszentren (an Hochschulen) im engeren Sinne gibt es nur eines in Sachsen und eines in Sachsen-Anhalt. Darüber hinaus sind Gender Studies auch in Studiengängen (eigenständige oder Teilmodule) sowie in Graduiertenkollegs institutionalisiert. In den Bundesländern Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen gibt es kein Graduiertenkolleg mit Schwerpunkt Gender Studies. Bundesweit existieren derzeit sechs Graduiertenkollegs mit diesem Schwerpunkt (KEG 2008). Eigenständige Studiengänge dieser Ausrichtung wurden in den mitteldeutschen Ländern bisher ebenfalls nicht etabliert.

²¹ Die Angaben in den Klammern zeigen den prozentualen Anteil an Genderprofessuren des jeweiligen Bundeslandes in Bezug auf den Gesamtwert (108 besetzte Genderprofessuren bundesweit).

5. Kontextualisierungen

5.1. Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft: Empirische Befunde und theoriegeleitete Erklärungen

Die vorangegangenen Analysen zeigten ausschnittshaft für die drei untersuchten Bundesländer, dass das deutsche Hochschulsystem nach wie vor noch weit von einer geschlechterparitätischen Besetzung akademischer Spitzenpositionen entfernt ist. In der Literatur trifft man bezüglich der Problematik, dass der Anteil von Frauen von einer Hierarchiestufe zur nächsten kontinuierlich abnimmt, immer wieder auf metaphorische Umschreibungen für strukturelle Behinderungen im Wissenschaftssystem. Dies ist zunächst die bekannte Sprachfigur der *gläsernen Decke* (*glass ceiling*), welche für die Verhinderung des Aufstieges von Frauen in die akademischen Spitzenpositionen steht. In dem EU-Bericht aus dem Jahre 2001 bediente sich die ETAN-Expertinnengruppe (European Technology Assessment Network) des Bildes der *Leaky Pipeline*, also der *undichten Leitung* (EU-Kommission 2001: 12). Damit sollte bildlich verdeutlicht werden, dass das in die oberen Etagen des Wissenschaftsbetriebes führende ‚Steigrohr‘ eine halbdurchlässige Außenwand hätte, durch welche mehr Frauen als Männer ‚wegsickern‘. Hinter dem Konstrukt der *Leaky Pipeline* steht eine Darstellungsform statistischer Zusammenhänge bezüglich der Frauen- und Männeranteile auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen, die sich wie eine Schere im akademischen Karrieresystem auseinander entwickeln.



Übersicht 37: „Leaky Pipeline“ Frauen- und Männeranteile an deutschen Hochschulen 1995/96

*1995

** 1996

Quelle: Schütt/ Lewin (1998: 346)

Die Übersicht 37 stellt eine solche *Leaky Pipeline* exemplarisch mit Daten aus Deutschland mit Stand Mitte der 1990er Jahre dar. Die geschlechtstypische²² Karriereschere ist keine deutsche Besonderheit, sondern sie ist – mit geringfügigen Abweichungen – in allen Hochschulsystemen (sowie allgemein in Spitzenpositionen²³) anzutreffen (Kreckel 2005: 9). Die grafisch hervorgehobene Schere (dickere Linie) veranschaulicht die asymmetrische Abnahme der geschlechtstypischen Partizipationsraten beginnend mit der (mittlerweile) geschlechterparitätischen Studienaufnahme über die verschiedenen Qualifikationsstufen bis zur Professur mit nur noch geringen Frauenanteilen.



Übersicht 38: Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft

Die dünnere Linie in Übersicht 37 bildet im Vergleich einen „demografischen Erwartungswert“ ab, den die HIS GmbH anhand der Studienbeteiligungsraten in der Vergangenheit errechnet hat (Schütt/Lewin 1998). Die Grundlage der Berechnungen bildet die Gruppe von Frauen, welche Mitte der 1990er Jahre eine Professur inne hatte und ihr Studium zwischen 1945 und 1970 begonnen hatte. In einer Zeit also, als der durchschnittliche Frauenanteil unter den Studierenden noch unter einem Viertel lag und nur allmählich anstieg. Aus diesem Grund wäre es auch verfehlt, Mitte der 1990er Jahre eine Gleichverteilung zu erwarten. In dem genannten Zeitraum lag der demografische Erwartungswert für deutsche Hochschulprofessuren nach den Schätzungen des HIS Hannover bei einem Frauenanteil von ca. 30 %. Die

²² Im alltäglichen Sprachgebrauch wird oft von „geschlechtsspezifischer Ungleichheit“ gesprochen. Hier wird die Bezeichnung „geschlechtstypische Ungleichheit“ präferiert, da dies, so konstatiert auch Uta Schlegel „sowohl theoretisch präziser als auch politisch korrekter ist: Es gibt im sozialwissenschaftlichen Kontext kaum Lebensbereiche, Einstellungen, Verhaltensweisen usw., die nur für eine der beiden Geschlechtergruppen zutreffen (und damit spezifisch sind). Vielmehr handelt es sich um unterschiedlich auftretende Häufigkeiten bzw. Ausprägungen zwischen den Geschlechtergruppen und damit um ‚typische‘ Unterschiede“ (Schlegel 2003: 28).

²³ Siehe dazu die Berichte der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (früher Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung), welche mittlerweile die dreizehnte Fortschreibung des Datenmaterials vorgelegt hat (GWK 2009).

Differenz zwischen „demografischem Erwartungswert“ und empirischem Ist-Wert verdeutlicht, dass es sich bei diesem Problem nicht einfach um ein zeitlich bedingtes „Nachhinken“ der Entwicklung handelt, sondern um verschiedene (systematisch) zusammenwirkende Ungleichheitsfaktoren. Daher halten inzwischen viele Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen eine – über das in der Grafik abgebildete Limit hinausgehende – „Angleichung der Karrierechancen von Frauen in Hochschulen [...] trotz allem normativen und genderpolitischen Gleichheitsdrucks [für] unwahrscheinlich, sofern es nicht zu grundlegenden Veränderungen von strukturellen Rahmenbedingungen kommt“ (Kreckel 2005: 10).

Die Analyse der aktuellen Geschlechterrelationen bei Professorinnen zeigt, dass diese systematisch wirkenden Ausschlussmechanismen nach wie vor bestehen (vgl. Kapitel 2.1.). Im Folgenden werden die bisherigen Forschungsergebnisse zu den Rahmenbedingungen, untergliedert in individuelle und strukturelle Barrieren für Frauen im Wissenschaftsbetrieb, dargestellt.

5.1.1. *Individuelle Barrieren*

Viele Studien suchen die Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft in individualpsychologischen Erklärungsmustern. Dabei handelt es sich um Untersuchungen zur Motivation von Frauen, eine wissenschaftliche Laufbahn anzustreben, sowie Studien zum Grad der Karriereorientierung bzw. des Selbstbildes, welche – so könnte man knapp zusammenfassen – die Gründe in persönlichen Verhaltensweisen und Einstellungen der einzelnen Frauen verorten. Beate Kraus kritisierte diese Art der Untersuchungen als „frauenzentriert“ und konstatierte, dass Studien dieser Provenienz lange das Forschungsfeld in Deutschland dominierten (Kraus 2000b: 17). In dieser Perspektive, so Angelika Wetterer, wird „das Problem ‚Frauen in der Wissenschaft‘ bzw. ‚Frauen und Hochschulen‘ [...] sukzessive in ein Problem verwandelt [...], das die Frauen mit der Wissenschaft haben, statt als eines kenntlich zu werden, das die Wissenschaft mit den Frauen hat“ (Wetterer 2000: 196). Es bedeutet, dass die nur am Individuum ansetzenden Erklärungsansätze erstens in ihrer Eindimensionalität zu kurz greifen und zweitens die subtilen Unterschiede zwischen den Geschlechtern extrahieren, so dass die strukturell bedingte sehr unterschiedliche berufliche Entwicklung von Männern und Frauen nicht hinreichend erklärt werden kann (Matthies/Zimmermann (2009).

Dennoch spielen diese Ansätze eine wichtige Rolle bei der Ursachenerklärung, auch wenn sie nicht als alleinige Erklärung herangezogen werden sollten. Deshalb werden im Folgenden die wichtigsten empirischen Befunde sowie theoretischen Erklärungsmuster des Aspektes „individuelle Barrieren“ dargestellt, wobei der Begriff „individuell“ hier nur als analytische Unterscheidung verstanden werden sollte, da ein enger Zusammenhang mit organisationsspezifischen bzw. strukturellen Dimensionen des Wissenschaftsbetriebes besteht (Kraus 2000b; Lind 2004).

Karriereverläufe – Karriereorientierung

Hinweise zur unterschiedlichen Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern finden sich häufig in der Literatur. So zählt ein verzögerter Karriereverlauf von Wissenschaftlerinnen mittlerweile zu den gut abgesicherten Erkenntnissen. Auffällig ist, dass Frauen die ersten beiden Statuspassagen (Studienabschluss, Promotion) sogar schneller durchlaufen als ihre männlichen Kollegen (Zimmer/Krimmer 2003). Eine deutliche Verzögerung der weiblichen Karriereverläufe stellt sich erst im Zeitraum zwischen der Promotion und der Habilitation ein: „Während 28 % der männlichen Akademiker unter 35 Jahren diese entscheidende Hürde auf dem Weg zur ersten Professur nehmen, ist das bei nur 16 % der späteren Professorinnen der Fall“ (Zimmer/Krimmer 2003: 16). Die erste Professur wurde von 53 % der männlichen im Vergleich zu nur 40 % der weiblichen Akademiker mit einem Höchstalter von 39 Jahren erreicht (ebd.).

In der Diskussion über die unterschiedliche Karriereentwicklung von Akademikern und Akademikerinnen wurde oft die Frage nach unterschiedlicher Berufs- und Karrieremotivation gestellt. Insgesamt zeigten zahlreiche Befunde eine grundsätzlich gleich große Bedeutung des Berufes für Frauen und Männer (Abele 1994; Lind 2004: 87). Auch Befragungen von Jugendlichen ergaben, dass gerade die jungen Frauen beruflich besonders ambitioniert sind (Hurrelmann/Albert 2002; Lind 2004: 87).

Einige empirische Befunde weisen lediglich auf eine geringfügig negativere Konnotation des Begriffs „Karriere“ bei Frauen hin. Dies zeigt u.a. die Untersuchung von Andrea Abele zur „Karriereorientierung angehender Akademikerinnen und Akademiker“ (Abele 1994: 69). Es fanden sich jedoch keine konsistenten Hinweise auf grundsätzliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei psychologischen Variablen wie „Machtmotiv“ und „Leistungsmotivation“, welche mit der Karriereorientierung verbunden sind (ebd.: 28ff.). Auch in einer Studie zu außeruniversitären Forschungsinstituten der Leibniz-Gemeinschaft konnten keine grundsätzlichen Unterschiede in der Karriereorientierung zwischen Männern und Frauen festgestellt werden (Matthies 2001).

Auf der anderen Seite existieren Befunde, welche auf subtile Unterschiede in den beruflichen Schwerpunktsetzungen von Frauen und Männern trotz gleich großer beruflicher Motivation hinweisen. Im akademischen Bereich betrifft dies vor allem die Fächerwahl sowie die weiteren beruflichen Zielsetzungen (Lind 2004: 88). Folgt man diesen Befunden, so scheinen Wissenschaftlerinnen mehr an Inhalten und weniger an einer statusorientierten Karriere ausgerichtet zu sein (Schultz 1990: 66).

Einige Autorinnen diskutieren dies in Bezug auf die geschlechtstypische Sozialisation sowie einem daraus resultierenden ‚typisch weiblichen Arbeitsverhalten‘ (Brothun 1988; Onnen-Isemann/Oßwald 1991). Allerdings ist bisher ungeklärt, inwieweit diese stärker inhaltliche Orientierung sowie die negative Konnotation des Begriffs Karriere wirklich Ursache unterschiedlicher beruflicher Entwicklungen sind. Es wäre möglich, dass nach der Logik einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung zukünftige Diskriminierungen und erwartete Schwierigkeiten speziell bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von den Frauen antizipiert werden und so zur Selbstselektion führen können (vgl.: Lind 2004: 88). Dies ist ein ähnliches Phänomen wie die sogenannte statistische Diskriminierung, bei welcher Durchschnittsvorurteile bezüglich der Einschätzung der Leistungsfähigkeit von Personengruppen zugrunde gelegt werden (Kreckel 2005: 11).

Eine Längsschnittstudie von Abele zur „beruflichen Entwicklung von Akademikerinnen“ liefert weitere Hinweise auf subtile geschlechtstypische Unterschiede trotz gleicher Studiendauer, -leistung und Abschlussnote sowie Karrieremotivation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Demnach bestehen Unterschiede hinsichtlich der Karriereart, welche die Akademikerinnen und Akademiker anstreben:

- Männer bewerten eine Karriere, bei welcher der Beruf den Lebensmittelpunkt darstellt, höher als die befragten Frauen.
- Frauen stufen eine „weiche Karriereorientierung“, bei der neben Beruf auch andere Lebensbereiche große Bedeutung haben, als erstrebenswerter ein.
- Frauen bewerten etwas mehr die Inhalte der Arbeit, Männer stärker die Position.
- Weitere Unterschiede sind auch in der familiären Orientierung festzustellen: bereits kurz nach dem Examen beabsichtigten 82 % der befragten Frauen, gegenüber 37 % der Männer, ihr berufliches Engagement nach der Geburt von Kindern zu reduzieren (Abele 2002: 56ff.).

Die theoretische Grundlage dieser Studie ist das Konzept des „doppelten Einflusses von Geschlecht“. Demnach beeinflusst das soziale Geschlecht einer Person deren berufliche Entwicklung in zweifacher Weise: zum einen über die „Innenperspektive“, d.h. über die Selbstwahrnehmung als Frau bzw. als Mann; zum anderen über die „Außenperspektive“, also der Fremdwahrnehmung einer Person als zugehörig zu einem Geschlecht. Daraus leitet sich die „Hypothese der multiplen notwendigen versus der

multiplen hinreichenden Bedingung für Berufserfolg“ ab (Abele 1994: 69). Bedingt durch die sozial akzeptierten Wahlmöglichkeiten von Frauen (Teilzeit-Berufstätigkeit, Mehrphasen-Modelle, Vollzeit-Berufstätigkeit) müssen deren Motivation, Ziele, Interessen sowie Umweltbedingungen für eine Karriere günstiger sein als für Männer, um zum gleichen Erfolg zu führen. Bei Frauen müssen also „multiple notwendige Gründe“ für eine Karrierewahl gegeben sein, während für Männer die lebenslange Vollzeitberufstätigkeit gleichsam die normative Regel ist. Aus diesem Grunde reichen für Männer „multiple hinreichende Gründe“ für eine erfolgreiche Karriere aus (Abele 2002: 53). Ähnliche Befunde liefert eine neuere Studie über angehende Akademikerinnen zu deren Lebenszielen und -plänen (vgl. Middendorf 2003). Ebenfalls in diese Richtung weist eine frühere Untersuchung von Brothun, wonach Frauen und Männer grundsätzlich die gleiche intrinsische Karrieremotivation besitzen, wobei die Frauen die Wahlfreiheit hätten, nicht erwerbstätig sein ‚zu müssen‘. Diese größere Wahlfreiheit wird hier als der Grund für eine Karriereorientierung gesehen, welche weniger auf Aufstieg und mehr auf Inhalte gerichtet ist (Brothun 1988: 323).

Das Konzept der Selbstwirksamkeitserwartung

Andere empirische Studien schließen an das psychologische Konzept der Selbstwirksamkeitserwartung an. Dieses ist definiert als Überzeugung, eine bestimmte Handlung erfolgreich ausführen zu können. Eine Person mit einer hohen Selbstwirksamkeitserwartung wird also eine Handlung eher initiieren und sich länger mit einer Aufgabe beschäftigen sowie in der Konfrontation mit Hindernissen weniger schnell aufgeben als eine Person mit geringer Selbstwirksamkeitserwartung. Diese Studien verweisen auf eine konsistente geschlechtstypische Ausprägung der Selbstwirksamkeitserwartungen. „Frauen unterscheiden sich von den Männern weniger hinsichtlich ihrer beruflichen Motivation, sie hatten aber deutlich geringere Selbstwirksamkeitserwartungen“ (Lind 2004: 92). Entsprechend den theoretischen Annahmen des Konzepts ist bei Frauen aufgrund der Geschlechtstypik eine größere Wahrscheinlichkeit vorhanden, sich entmutigen zu lassen und sich zurückzuziehen.

Das „Berufliche Selbstkonzept“ stellt nach Monika Sieverding eine zentrale psychologische Variable für den Berufserfolg von Frauen und Männern dar. Die Grundannahme ist, dass eine Person sich einen nach subjektiver Einschätzung vom Anforderungsprofil her passenden Beruf aussucht. Eine Übereinstimmung von subjektivem Berufskonzept und Selbstkonzept trägt – dieser Theorie zufolge – entscheidend zum beruflichen Erfolg bei. Mit anderen Worten: Je mehr einer Frau Eigenschaften wie Selbstsicherheit und Durchsetzungsvermögen im beruflichen Selbstkonzept fehlten und je mehr sie diese Eigenschaften ablehne, desto unwahrscheinlicher sei es, dass sie Karriere machen werde (Sieverding 1999).

5.1.2. Strukturelle Barrieren

Im Zuge der Ablösung von der starken „Frauzentriertheit“ der Forschung seit den 1990er Jahren wurde zunehmend gefragt, welche strukturellen Barrieren im Wissenschaftssystem existieren. Einige Befunde und Erklärungsansätze dieser Forschungsperspektive sollen im Folgenden dargestellt werden.

Organisationsfaktoren – Das „Old-Boys-Network“

Da es sich bei Wissenschaftsorganisationen um Mischformen verschiedener Organisationstypen handelt, welche gleichzeitig Wissenschafts-, Arbeits- und Ausbildungsorganisationen beinhalten, überlagern sich auch unterschiedliche strukturelle Charakteristika in unterschiedlicher Ausprägung. In Bezug auf die Hochschule sind dies z.B. dezentrale Entscheidungsstrukturen mit einer im Vergleich zu anderen Einrichtungen relativ schwachen Leitung und auf der anderen Seite hohe Entscheidungs- und Handlungsbefugnisse bei den einzelnen Fakultäten und Instituten. Diese komplexen Entscheidungsstrukturen beinhalten ein großes Potential informeller Normen, Regeln und Entscheidungswege. Das

deutsche Wissenschaftssystem ist durch ein hohes Maß informeller Strukturen gekennzeichnet, welche der Wissenschaftsrat in seinen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ auch jüngst kritisierte: „Die starke Ausrichtung des deutschen Wissenschaftssystems auf individuelle Förderbeziehungen, das weitgehende Fehlen eines formalisierten Zugangs zur Promotion, die geringe Formalisierung und Transparenz der Stellenvergabepraxis sowie ein langer und durch hohe Unsicherheit und Abhängigkeit charakterisierter Qualifikationsprozess wirken sich als subtil ausgrenzende Faktoren und von daher besonders nachteilig für Nachwuchswissenschaftlerinnen aus“ (Wissenschaftsrat 2007: 23).

In diesem Zusammenhang werden auch die Konzepte des „Old-Boys-Network“ und der „homosozialen Kooptation“ diskutiert. Kooptation meint hier, dass Mitglieder einer bestimmten sozialen Gruppe selbst neue Mitglieder hinzu wählen. Diese Auswahl ist dann homosozial, wenn die Mitglieder aus derselben Gemeinschaft stammen. Auf den Wissenschaftsbereich übertragen, bedeutet dies, dass wissenschaftlicher Nachwuchs nach dem Kriterium der maximalen Ähnlichkeit ausgewählt wird. Frauen haben demnach so lange eine geringere Chance, wie Männer über Karrierechancen entscheiden. Schon ältere Untersuchungen zum akademischen Mittelbau zeigten, dass Frauen seltener durch direkte Aufforderungen von Vorgesetzten, Mentoren und Doktorvätern auf Nachwuchsstellen kommen und auch seltener von ihren Betreuern für andere Stellen weiter empfohlen werden (Bochow/Joas 1987). Darüber hinaus werden Frauen – im Vergleich zu ihren männlichen Kommilitonen oder Kollegen – sehr viel weniger durch Doktorväter oder Mentoren gefördert (Schultz 1990: 274ff.). Doch nicht nur in der persönlichen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist dieses Phänomen anzutreffen, es zeigt sich auch in sogenannte Zitierkartellen (Blome u.a. 2005: 49) und informellen Netzwerken, von denen Frauen oft weitestgehend ausgeschlossen sind. Darüber hinaus geben sich Männer Gelegenheit zur Publikation durch eigene Herausgeberschaften oder laden sich untereinander zu Vorträgen ein (ebd.).

Auch bei Berufungsverfahren kommt ein sehr hohes Maß an unklaren Bewertungskriterien sowie an Eingebundenheit in wissenschaftliche Netzwerke und informelle Strukturen zum Tragen. Die Kriterien der Qualität sind, wie Karin Zimmermann feststellte, „gleichzeitig Kriterien der geschlechtstypischen Selektion in homosozial-männlich vergeschlechtlichten universitären Interaktionsräumen, in denen die (Nicht)Paßfähigkeit ausgehandelt wird. Die Auswahlkriterien haben von daher vergeschlechtlichende Wirkung“ (Zimmermann 2000: 201; vgl. dazu auch: Zimmermann 2006).

Wennerås und Wold konnten am Beispiel des Peer-Review-Systems des *Swedish Medical Research Council* zeigen, wie sich systematische Benachteiligungen durch ungleiche Qualifikationskriterien für Frauen und Männer ergeben können. Der Ausgangspunkt der Untersuchung war der Befund, dass die Aussichten, eine Postdoc-Förderung zu erhalten, für Antragstellerinnen weniger als halb so groß waren wie für männliche Antragsteller. Diese systematische Untersuchung des Peer-Review-Systems enthält komplexe Analysen hinsichtlich der Bewertung in Abhängigkeit von der Zahl der Publikationen und deren Wertigkeit in Abhängigkeit vom Geschlecht der Antragsteller. Es stellte sich heraus, dass „eine Bewerberin 2,5 mal so produktiv [hätte] sein müssen wie der durchschnittliche Bewerber, um denselben Kompetenzwert zu erhalten wie er“ (Wennerås/Wold 2000: 113). Dieses Ergebnis ist sicher nicht eins zu eins auf andere Begutachtungsverfahren oder generell auf bundesdeutsche Verhältnisse übertragbar, dennoch wird hier eindrucksvoll gezeigt, wie scheinbar objektive Kriterien eine geschlechtstypisch unterschiedliche Ausgestaltung erfahren können.

Derartige Vorurteile sind in mündlichen Bewerbungssituationen und in den alltäglichen Interaktionen noch schwerer auszuräumen als in Regeln und Verfahren in Organisationen. Denn diese sind subtil und laufen zumeist unbewusst ab, wie die folgenden Ausführungen eines Mitarbeiters an einer renommierten Forschungseinrichtung in einem Radiointerview²⁴ beispielhaft illustrieren:

²⁴ Deutschlandfunk 11.1.2005; Interviewauszug zitiert nach: Schlegel/Burkhardt (2005: 18).

„Also, ich würde nie zugeben, bewusst, und ich wäre mir auch nie, ich bin ein Mann (lacht), nie einer Schuld bewusst, eine Frau benachteiligt zu haben. Und sicherlich habe ich das getan. Das passiert einfach unbewusst, wenn man das Interview hat mit dieser Frau und mit diesem Mann, kann durchaus sein, man gibt dem Mann (stöhnt) den Vorzug aufgrund von irgendwelchen Gefühlen, die man hat, man versucht das zu rationalisieren und zu objektivieren, und dann ist man auch davon überzeugt, man macht keine Fehler“ (Schlegel/Burkhardt 2005: 18).

Wissenschaftliche Arbeitskultur und Wissenschaftsmythos

Studien neueren Datums weisen auf eine für den Wissenschaftsbereich typische Arbeitskultur hin. Diese Wissenschaftskultur ist von einem spezifischen Berufsethos gekennzeichnet, welches in der Literatur auch als „Wissenschaftsmythos“ (Lind 2004: 97ff.) bezeichnet wurde. Wissenschaft ist in dieser Vorstellung nicht einfach nur Beruf, sondern Berufung und erfordere demzufolge auch eine „unbedingte Hingabe“ sowie die Maxime der wissenschaftlichen Persönlichkeit, dass Wissenschaft der alleinige Lebensmittelpunkt des Wissenschaftlers zu sein habe (Lind 2004: 97). Steffani Engler stellt in diesem Zusammenhang fest: „Die wissenschaftliche Persönlichkeit hat eine Geschichte, die keinen Zweifel daran läßt, daß Wissenschaft und Männlichkeit eine Allianz eingegangen sind“ (Engler 2000: 140). Aus diesen Vorstellungen, welche an der männlichen Normalbiografie ausgerichtet waren, entwickelten sich die heutigen Bedingungen der Wissensproduktion und des wissenschaftlichen Qualifizierungsprozesses.

Dabei fällt auf, dass die für den Erwerb einer Professur erforderlichen Qualifikationsvoraussetzungen (Habilitation und/oder weitere wissenschaftliche Leistungen, häufig Assistententätigkeit) – im Vergleich zu vielen anderen Tätigkeitsbereichen – in der Regel äußerst zeit- und energieaufwändig sind. Die Erfolgsaussichten des hohen Qualifikationseinsatzes sind zudem sehr ungewiss (vgl. Kreckel 2005: 15). Für Frauen kommt als erschwerender Umstand hinzu, dass sie – ob mit oder ohne Kind – einem Vorurteil geringerer Belastbarkeit ausgesetzt sind. Sie werden im karriererelevanten Zeitraum als „potentielle Mütter“ (Lind 2007: 71) wahrgenommen. Männer hingegen genießen einen generellen Vertrauensvorschuss, während Frauen (auch kinderlose) immer wieder neu zeigen müssen, dass sie in gleichem Maße leistungsfähig und -bereit seien (Lind 2004: 99; Matthies 2001). Denn im „sozialen Gefüge Wissenschaft werden Unterschiede zwischen den Geschlechtern in der sozialen Praxis durch Zuschreibungsprozesse hergestellt, die nichts über die wissenschaftliche Leistung von Frauen und Männern sagen, sondern etwas darüber, wie das wissenschaftliche Feld funktioniert“ (Engler 2001: 462). Diese Zuschreibungen führen letztlich zu einer vorsichtigeren Investition von Hochschullehrer/innen in Wissenschaftlerinnen und eine entsprechend intensivere Investition in männliche Nachwuchswissenschaftler.²⁵ Eine unterschiedliche Praxis der Integration und Positionsvergabe macht die schrittweise Abkehr der Nachwuchswissenschaftlerinnen aus dem Wissenschaftssystem somit wahrscheinlicher. Dies wiederum bewirkt eine Fortschreibung der Verfügbarkeitserwartungen, welche das Verhalten der Hochschullehrer/innen gegenüber der nächsten Generation von Nachwuchswissenschaftlerinnen prägen.

In diesem Kontext wird auch oft der sogenannte „Zwei-Kulturen-Ansatz“ bzw. die „Akkulturationsthese“ (vgl. Blome u.a. 2005: 48f.) diskutiert. Dieser Ansatz geht davon aus, dass Frauen den Wissenschaftsbetrieb als eine Art fremde Kultur erleben, dessen Werte und Normen zum Teil im Widerspruch mit ihrer weiblichen Sozialisation stehen. Demgegenüber kann „der Werdegang der männlichen Hochschullehrer [...] als Fortsetzung der typischen männlichen Sozialisation in Kindheit und Jugend gesehen werden [...]. Männer wachsen in den Hochschullehrerberuf unter Anleitung und Führung männlicher Vorbilder gewissermaßen organisch hinein und erleben diesen Prozess als berufliche Sozialisation“ (Schultz 1992: 226). Dieser Ansatz wurde häufig kritisiert, da von einer stabilen Persönlichkeit mit

²⁵ Siehe vorhergehender Abschnitt zu „Old-Boys-Network“.

bestimmten geschlechtstypischen Eigenschaften ausgegangen wird, was letztendlich den starren Dualismus männlich/weiblich reproduziert.

Ein weiteres Konzept in diesem Diskussionsfeld ist das der sogenannten „Weiblichen Normalbiographie“. Heute besteht zwar Einigkeit darin, dass dieser Ansatz die faktische Heterogenität der Lebensentwürfe und -verläufe von Frauen nicht trifft, dennoch konnte gezeigt werden, dass die mit dem Wissenschaftsbetrieb verbundenen arbeitsorganisatorischen Verhältnisse mit den weiblichen Lebensmustern nach wie vor konfliktieren. So besteht unter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auch heute größtenteils Konsens darüber, dass die wissenschaftliche Arbeit „das volle Engagement der Person erfordert, eine unbedingte Hingabe an die Wissenschaft, die Frauen mit familiären Verpflichtungen nicht erbringen können“ (Krais 2000b: 21).

Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass Wissenschaftsorganisationen auf der gegebenen Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau aufbauen und für ihr Funktionieren männliche Lebensmuster unterstellen – also keinesfalls geschlechtsneutral funktionieren (ebd.: 20). Dies, und dass die klassische Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern faktisch immer noch den Normalfall darstellt, zeigen auch die empirischen Befunde der umfangreichen Studie zu den Lebenswirklichkeiten deutscher Professorinnen und Professoren (Zimmer/Krimmer 2003).

Work-Life-Balance

Grundsätzlich sind eine wissenschaftliche Laufbahn und die Elternschaft für beide Geschlechter schwer zu vereinbaren. Wissenschaftler können allerdings, da die traditionelle Rollenverteilung in der Partnerschaft heute typischerweise zwar aufgeweicht, aber nicht überwunden ist, stärker auf Unterstützungsleistungen ihrer Partnerin zurückgreifen. Die empirischen Befunde bezüglich der Partnerwahl von Akademikerinnen sind jedoch eher uneindeutig. Auf der einen Seite wird festgestellt, dass Wissenschaftlerinnen in aller Regel statusgleiche bzw. auch statushöhere Lebenspartner haben, welche demzufolge auch nur begrenzt Unterstützung bezüglich der Kindererziehung geben. Demgegenüber leben Männer oft mit Partnerinnen, die diese Art von Unterstützung liefern (Brothun 1988).²⁶ Dies bestätigt auch die oben bereits erwähnte Befragung von deutschen Professorinnen und Professoren (Zimmer/Krimmer 2003). Darin gaben 26 % der Professorinnen, aber nur zehn Prozent der männlichen Befragten an, sie hätten wegen ihres beruflichen Weiterkommens den Kinderwunsch zurückstellen müssen (ebd.: 22). Bei 66 % der befragten Professoren liegt die hauptsächliche Zuständigkeit für die Betreuung der Kinder bei der Ehefrau oder Lebenspartnerin, wohingegen nur bei 8 % der befragten Professorinnen die jeweiligen Partner diese vorrangige Zuständigkeit übernehmen. Sie nehmen deutlich häufiger privat finanzierte Betreuung (24 %), öffentliche Betreuungseinrichtungen (14 %) und Familienmitglieder (6 %) in Anspruch, oder sie tragen selbst die Hauptzuständigkeit. Nur jeweils rund ein Fünftel der Professorinnen und Professoren mit Kindern geben an, die Kinderbetreuung mit ihrem Lebenspartner gleichmäßig zu teilen bzw. geteilt zu haben (ebd.: 25f.).

So kann resümierend festgehalten werden, dass Wissenschaftlerinnen in diesem Punkt gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligt sind. Sobald sie ihren Lebensentwurf nicht allein auf ihre Wissenschaftlerinnen-Rolle beschränken, haben sie ohne einen unterstützenden Partner weniger Zeit, an Tagungen, informellen (abendlichen) Treffen oder dem karriererelevanten „small talk“ teilzunehmen (Krais 2000b: 20).

Sind allerdings beide Elternteile berufstätig und es kann somit nicht auf die Partnerin zurückgegriffen werden, sind auch Männer häufiger kinderlos: So zeigte eine Auswertung der Daten aller Universitäten in Nordrhein-Westfalen, dass zwischen 1994 und 2004 vor allem die Kinderlosigkeit der männlichen

²⁶ Auf der anderen Seite sieht Schulz durchaus auch positive Effekte dieses Musters der Partnerwahl bei Frauen. Dort wird u.a. festgestellt, dass Wissenschaftlerinnen, welche mit Kollegen verheiratet sind, um 40% mehr publizieren als Wissenschaftlerinnen mit Partnern aus anderen Berufen (Schultz 1990).

Wissenschaftler zugenommen hat, während die der weiblichen konstant geblieben ist (Auferkorte-Michaelis/Metz-Göckel 2005: 7). Zudem wurde ein signifikanter Zusammenhang zwischen Elternschaft und befristeten bzw. unbefristeten Stellen festgestellt (ebd.: 8). Diese Befunde zeigen deutlich, dass vorwiegend strukturelle Rahmenbedingungen der geringen Verlässlichkeit und Kalkulierbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere die Realisierung von Kinderwünschen bei Frauen wie Männern erheblich einschränken (siehe dazu das Kapitel „Empfehlungen der Wissenschaftsorganisationen“).

Kontraktuelle Segregation und Ausstiegswahrscheinlichkeit

Im Zusammenhang mit den strukturellen Barrieren für Frauen im Wissenschaftssystem wird auch die These einer „kontraktuelle[n] Segregation“ diskutiert. Dieser Begriff bezeichnet die Konzentration von Wissenschaftlerinnen in befristeten Arbeitsverhältnissen und auf Teilzeitstellen sowie ihre geringeren Chancen, den Unkündbarkeitsstatus durch „tenure“ bzw. Verbeamtung zu erlangen (Zimmer/Krimmer 2003: 3). So stellt Jürgen Enders fest, dass auch dann, wenn Frauen einen „der ‚männlichen Normalbiographie‘ vergleichbaren Berufsverlauf aufweisen, ... sie bei gleicher Qualifikation statusniedere und geringer bezahlte Positionen an den Hochschulen einnehmen, ... häufiger in der Lehre tätig und in der Forschung weniger produktiv“ sind (Enders 2005: 37; Teichler/Schomburg 1998: 147).

Frauen haben darüber hinaus in der Regel kürzere Vertragslaufzeiten, einen erschwerten Zugang zu Ressourcen (Sachmittel, Hilfskräfte), höhere Anwesenheitsverpflichtungen und eine höhere Belastung durch Zuarbeiten sowie administrative Aufgaben (vgl. Lind 2004: 108). Besonders im Rahmen der Tätigkeit im akademischen Mittelbau (in aller Regel befristete Verträge) ist aber eine effiziente Arbeit an eigenen Forschungsprojekten eine bedeutende Voraussetzung für die eigene wissenschaftliche Karriere. In diesem Zusammenhang hat Wimbauer in ihrer Studie zu einer außeruniversitären Forschungseinrichtung festgestellt, dass immer dann, wenn die Befristungsregeln ausgeweitet werden, die Chancen für Frauen auf eine Stelle steigen – aber nur für die relativ unattraktiven Stellen. „Letztlich bedeutet dies, Frauen finden vermehrt Zugang, sobald sie als qualifizierte Arbeitskräfte benötigt werden, wenn nicht ausreichende Bewerber vorhanden sind oder Männer attraktivere, sichere und besser bezahlte Arbeitsplätze in der freien Wirtschaft vorziehen. Doch stoßen Wissenschaftlerinnen auch am hier untersuchten Institut häufig auf ein glass ceiling, werden gleich einem Drehtürmechanismus mehr oder weniger bald hinausbefördert“ (Wimbauer 1999: 157).

Ein weiteres damit verknüpft Problem besteht darin, dass sich bei schlechteren vertraglichen Bedingungen und kürzerer Laufzeit die Wahrscheinlichkeit, die wissenschaftliche Laufbahn aufzugeben, erhöht. Dies gilt für beide Geschlechter. Doch da Frauen, wie oben dargestellt, signifikant häufiger niedrigere Eintrittspositionen haben, unterliegen sie demzufolge einer erhöhten Austrittswahrscheinlichkeit.

Direkte und statistische Diskriminierung

Es ist festzustellen, dass im letzten Jahrhundert die formalen Zugangsbarrieren zum akademischen System abgeschafft wurden und direkte Diskriminierung von Frauen in der Wissenschaft seltener ist als noch vor einigen Jahrzehnten. Während neuere Studien eher den diskriminierenden Charakter struktureller Faktoren des Wissenschaftsbetriebes thematisieren, berichten ältere Studien von mehr oder weniger direkter Diskriminierung. Exemplarisch kann hier die Studie von Bock (1983) genannt werden, in der Wissenschaftlerinnen, die die Abwertung der eigenen Leistungsfähigkeit erlebten, berichteten, unter sexuellen Aspekten betrachtet worden zu sein und sich dadurch in eine permanente Ausnahmesituation versetzt fanden. „Nahezu alle befragten Wissenschaftlerinnen sprachen davon, dass für Frauen andere Maßstäbe gelten als für Männer“ (Bock u.a. 1983: 205).

In diesem Zusammenhang trifft man in der Literatur oft auf ein – die empirische Ergründung dieser Probleme – erschwerendes Phänomen. So beschreiben Frauen oft Benachteiligungen, welche ihnen wi-

derfahren, nehmen dann aber die Benennung der diskriminierenden Verhaltensweisen wieder zurück – oder geben an, diese hätten sie nur bei anderen erlebt (vgl.: Kraus 2000b: 22). Diese Grundtendenz in den Antworten wird gut charakterisiert durch ein Zitat, welches Angelika Wetterer im Jahre 1986 als Überschrift eines Aufsatzes wählte: „Ja, geben tut’s das, aber mir ist es nie passiert“ (Wetterer 1986). Diese Ambivalenz in der Beurteilung von direkten und unterschweligen Benachteiligungen wird in der Literatur als „Diskriminierungsparadoxon“ bezeichnet. Die Diskriminierungserfahrung, so Margherita von Bretano, „auf die dieses Konzept zurückgeht, sei für die Befragten zu beschämend, daher würden sie angeben, nicht selbst diskriminiert worden zu sein. Da die Beweislast bei den Diskriminierten selbst läge, bringt dies die Tendenz hervor, sich aus dieser Gruppe sozusagen herausnehmen zu wollen (Bretano 1963: 87). Wetterer bezeichnet dies als eine Form von „Identitätsbalance“ in einem männerdominierten Umfeld (Wetterer 1986: 282). Schulz betont, dass keine der Wissenschaftlerinnen in der Öffentlichkeit als diskriminiert, isoliert bzw. wenig anerkannt gelten wolle (Schulz 1990: 281). Geenen betrachtet die Problematik weniger auf der Ebene des Identitätsmanagements als vielmehr mit Blick auf die symbolische Repräsentation. In einer Gruppe, in welcher es üblich ist, die Diskriminierung der eigenen Gruppe (von Frauen) zu negieren, ist die Betonung der eigenen Nicht-Diskriminierung als Bekundung der Zugehörigkeit (tatsächlich oder gewünscht) zu dieser sozialen Gruppe zu verstehen (vgl.: Geenen 2001).

Auch wenn direkte Diskriminierungen von Frauen trotz des Abbaus formaler Zugangs- und Aufstiegshürden nach wie vor auftreten, so lässt sich damit wohl kaum der ‚Frauenschwund‘ im akademischen Spitzenbereich hinreichend erklären. Dazu sind subtil wirkende, latente Diskriminierungseffekte in den Blick zu nehmen. Denn aufgrund der aktuellen Zahlen zum Frauenanteil in gehobenen Positionen des akademischen Betriebs kommt man kaum umhin, eine statistische bzw. strukturelle Diskriminierung anzunehmen. Strukturelle Diskriminierung liegt dann vor, „wenn der prozentuale Zugang von Männern und Frauen zu gesellschaftlichen Ämtern und beruflichen Positionen nicht im gleichen Maße gewährleistet ist“ (Höppel 2002: 111). Von statistischer Diskriminierung wird auch dann gesprochen, wenn aufgrund von Durchschnittserwartungen bzw. Durchschnittsvorurteilen über die wahrscheinliche Leistungsfähigkeit einer Gruppe zuungunsten einer Person dieser Gruppe entschieden wird (Osterloh/Littmann-Wernli 2002: 261). Osterloh und Littmann-Wernli stellten dazu fest, dass Frauen in allen Arbeitsbereichen bzw. Berufen der statistischen Diskriminierung unterworfen sind. Dieser Befund gelte allerdings in besonderem Maße für die Wissenschaft (ebd.: 262). Im beruflichen Alltag wird das Problem im Ausschluss aus Informationsnetzwerken oder dem „inner circle“ um den Forschungsleiter²⁷, aber auch in der Ignoranz und offenen oder verdeckten Abwertung von wissenschaftlichen Leistungen und Beiträgen spürbar.

Wissenschaftliche Produktivität und Leistung

Produktivität und damit Leistung wird im Wissenschaftssystem im Wesentlichen durch die Publikationsintensität gemessen. Äußerst ambivalent waren lange Zeit die empirischen Befunde bezüglich der Publikationsintensität von Wissenschaftlerinnen mit bzw. ohne Kind. Sie sollen daher hier etwas ausführlicher diskutiert werden. Überwiegend ältere Studien verweisen darauf, dass Frauen weniger Zeit in karriererelevante Tätigkeiten wie Selbstdarstellung, reputationsfördernde Vorträge und eben auch Publikationen investieren (Brothun 1988; Sieverding 1999). Die Ergebnisse internationaler Studien legen ebenfalls eine geringere Publikationshäufigkeit von Frauen nahe und zwar in allen Fächern (Leemann 2002). In jüngerer Zeit deutet sich jedoch eine Annäherung der Geschlechter an, etwa in den Fächern Biologie und Sozialwissenschaften (Lind 2004: 94).

Auch wenn ältere Studien von einem negativen Zusammenhang zwischen Kindern und Publikationsoutput ausgingen, so zeigen neuere Studien, dass im Durchschnitt betrachtet, Wissenschaftlerinnen mit

²⁷ Siehe vorhergehender Abschnitt zu „Old-Boys-Network“.

Kind genauso viel publizieren wie ihre Kolleginnen ohne Kind (Lind 2007: 67). „Diese Aussage muss allerdings vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass es sich bei den Müttern in der Wissenschaft um eine hochselektive Gruppe handelt, die ihre besonders hohe wissenschaftliche Motivation, Produktivität und Belastbarkeit bereits unter Beweis gestellt hat“ (Wissenschaftsrat 2007: 21).

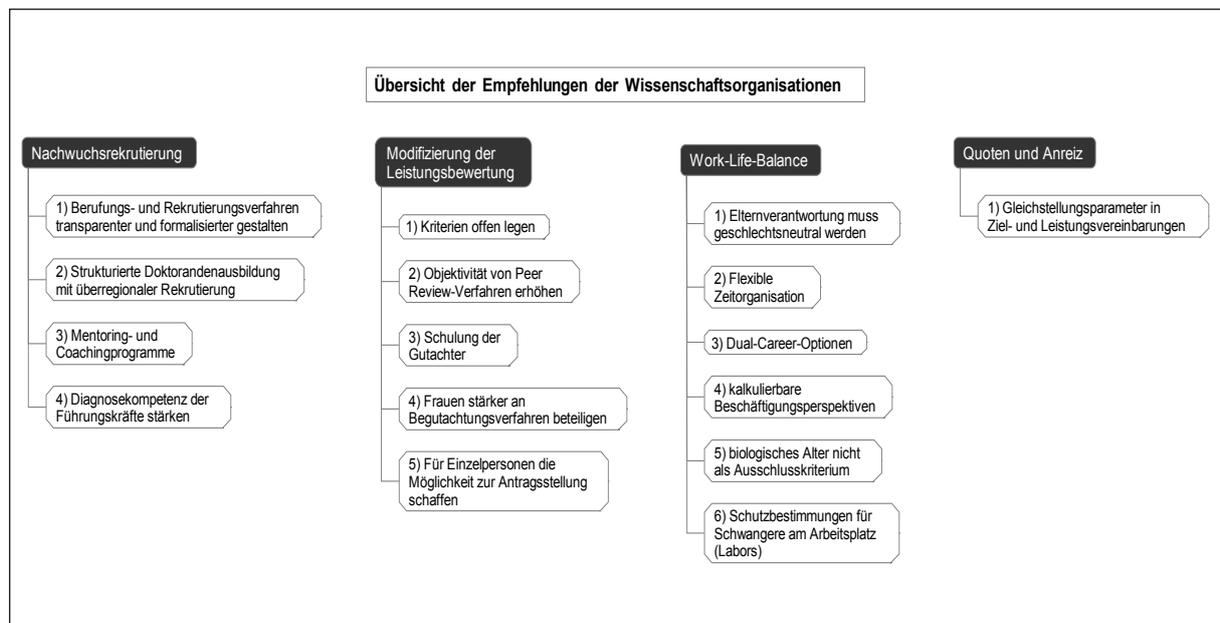
Die Aussage, Wissenschaftlerinnen (ob mit oder ohne Kinder) publizierten im Durchschnitt weniger als männliche Wissenschaftler, trifft in dieser Allgemeinheit nur zu, wenn Statusgruppe und Stellenausstattung, welche in engem Zusammenhang mit der Produktivität stehen, außer Acht gelassen werden. Neuere Ergebnisse einer spanischen Studie zeigen: Die Publikationsrate hängt eng mit dem beruflichen Status zusammen; die durchschnittlich geringere Publikationszahl der Wissenschaftlerinnen kann auf ihren im Durchschnitt niedrigeren Berufsstatus zurückgeführt werden (ebd.: 30).

Ungeklärt ist bisher allerdings, ob dieses unterschiedliche Publikationsverhalten seine Ursachen auch in einem anderen Umgang mit Veröffentlichungen hat, ob Wissenschaftlerinnen schlechtere Chancen zur Publikation bei Fachzeitschriften haben, ob geringere Ressourcen und Netzwerke die Publikationsintensität beeinflussen oder in welchen Anteilen diese Gründe ggf. miteinander kombiniert sind.

Zusammenfassend festhalten lässt sich, dass die Art der Leistungsbewertung (gender bias) heute zu den Themen gehört, die auch von den Wissenschaftsorganisationen inzwischen aufgegriffen werden. Dies kann anhand der folgenden Darstellung der gleichstellungspolitischen Empfehlungen der Wissenschaftsorganisationen nachverfolgt werden.

5.2. Empfehlungen der Wissenschaftsorganisationen

In der Übersicht 39 sind die gleichstellungspolitischen Empfehlungen des *Wissenschaftsrats* (Wissenschaftsrat 2006; Wissenschaftsrat 2007), der *Hochschulrektorenkonferenz* (HRK 2006) sowie der *Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung* (BLK 2000) zusammenfassend dargestellt. Aus den verschiedenen Empfehlungen lassen sich drei Problembereiche identifizieren,



Übersicht 39: Gegenstrategien, Empfehlungen und deren Wirkungspotentiale

die sich aus Sicht der genannten Wissenschaftsorganisationen besonders nachteilig für Frauenkarrieren in der Wissenschaft auswirken: (5.2.1) Nachwuchsrekrutierung, (5.2.2) die Art und Weise der Leistungsbewertung sowie (5.2.3) Work-Life-Balance. Aus diesen Problemdarstellungen werden anschließend die von den Wissenschaftsorganisationen unterbreiteten Verbesserungsvorschläge systematisch abgeleitet. Aufgrund der nur langsam fortschreitenden Verbesserung für Frauen in der Wissenschaft empfiehlt der Wissenschaftsrat darüber hinausgehend: (5.2.4) die Einführung von Quoten- und Anreizsystemen.

5.2.1. *Nachwuchsrekrutierung*

Auf dem Gebiet der Nachwuchsrekrutierung werden vier Defizite des Wissenschaftssystems kritisiert:

- die Dominanz informeller Strukturen und individueller Förderbeziehungen,
- das Fehlen eines formalisierten Zugangs zur Promotion,
- die geringe Formalisierung und Transparenz der Stellenvergabepraxis,
- ein langer und durch hohe Unsicherheit und Abhängigkeit geprägter Qualifikationsweg.

Empfehlungen zur Nachwuchsrekrutierung sind:

- (1) Berufungs- und Rekrutierungsverfahren transparenter und formalisierter gestalten,
- (2) Strukturierte Doktorandenausbildung mit überregionaler Rekrutierung,
- (3) Mentoring- und Coachingprogramme,
- (4) Diagnosekompetenz der Führungskräfte stärken.

(1) Berufungsverfahren transparenter und formalisierter gestalten

Gegen die subtilen und größtenteils unbewusst ablaufenden Mechanismen in Berufungsverfahren fordert der Wissenschaftsrat: Transparenz, verbindliche Kriterien, ein formalisiertes Verfahren, die Heranziehung externer Gutachter/innen sowie die stärkere Berücksichtigung von Lehr- und Praxiserfahrung (Wissenschaftsrat 2005: 45). Bezüglich des Verfahrens wird eine stärkere Beteiligung von Frauen – über die Position der Gleichstellungsbeauftragten hinaus – empfohlen.

Die HRK schlägt zudem eine Verfahrenstrennung der wissenschaftlichen Beurteilung von den Verhandlungen mit den ausgewählten Personen vor. Der Fachbereich habe bei der Durchführung der Berufungsverfahren streng nach wissenschaftlichen Kriterien zu entscheiden, während die anschließenden Verhandlungen davon abgekoppelt mit den Hochschulleitungen stattfinden sollten (HRK 2006: 34).

Generell sollten Rekrutierungsverfahren stärker durch die Universitätsleitung überwacht werden. Zudem wird empfohlen, Stellen und Stipendien (auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Qualifikationsweges) überregional auszuschreiben. Nur so könne (stärker als bisher) ein transparenter und hochschulübergreifender Wettbewerb stattfinden: „Es gibt deutliche Hinweise, dass Frauen von offiziellen Ausschreibungsverfahren vergleichsweise stärker profitieren als von der informellen Stellenvergabepraxis. Das ist ein Beleg dafür, dass Frauen im Wettbewerb – so er nach objektiven Regeln stattfindet – reüssieren können, und widerlegt gleichzeitig das gängige und weit verbreitete Vorurteil, dass Wissenschaftlerinnen vor allem an den den Wettbewerb bestimmenden Leistungskriterien scheitern. Generell kann man sagen: Je personenunabhängiger, transparenter, strukturierter resp. formalisierter ein Verfahren organisiert ist, desto mehr profitieren Frauen davon“ (Wissenschaftsrat 2007: 25).

(2) Strukturierte Doktorandenausbildung mit überregionaler Rekrutierung

Ausgehend von der häufig geübten Kritik bezüglich des in Deutschland wenig formalisierten Zugangs zu einem Promotionsstudium bzw. zu einer Qualifikationsstelle, empfiehlt der Wissenschaftsrat eine verstärkt überregionale Rekrutierung von Bewerbern und Bewerberinnen, welche durch transparente

und formalisierte Auswahlverfahren stattfinden sollte (HRK 2006: 32; Wissenschaftsrat 2007: 28). Der Vergleich mit anderen Ländern zeigt, dass sich stärker formalisierte Verfahren (beispielsweise nach Ausschreibung über zentrale Entscheidungsstrukturen oder Auswahlverfahren) positiv auf die Promotionsrate von Frauen auswirken (ebd.: 25). Zudem sollten verstärkt strukturierte Doktorandenprogramme angeboten werden, wodurch eine intensivere Promotionsbetreuung nicht zuletzt zur Stärkung des (fachlichen) Selbstbewusstseins sichergestellt werden kann (ebd.: 28).

(3) Mentoring- und Coachingprogramme

Diese Angebote sollten dauerhaft etabliert und die einzelnen Programme vor Ort koordiniert werden. Es sollte sichergestellt sein, dass derartige Kurse und Beratungen von staatlicher Seite gefördert und nicht von den Wissenschaftlerinnen selbst finanziert werden müssen (Wissenschaftsrat 2007: 28f).

Erfolgreiche Beispiele von Mentoren-Programmen, welche gemeinsam von Hochschulen und Forschungsorganisationen oder Wirtschaftsunternehmen organisiert wurden, sollten verstärkt aufgegriffen werden (beispielhaft hier: TU Darmstadt, München, Aachen).

Darüber hinaus sollte Mentoring auch gezielt für Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen angeboten werden. Dies sei z.B. in den Ingenieurwissenschaften sinnvoll, wo die wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der Hochschule (vor allem in der Wirtschaft) ein bevorzugter Weg zur Professur ist. Auch durch Programme für Alumnae, Lehraufträge sowie gemeinsame Forschungsvorhaben können Wissenschaftlerinnen aus der Wirtschaft in die Hochschule eingebunden werden. Dies dient zum einen als Vorbereitung für eine mögliche Berufung und erfüllt zum anderen auch eine Vorbildfunktion für die Studierenden.

(4) Diagnosekompetenz der Führungskräfte stärken

Oben²⁸ wurde dargelegt, dass geschlechtstypische Aufstiegsbarrieren in den strukturellen Rahmenbedingungen des Wissenschaftssystems sowie des Gesellschaftssystems eingeschrieben sind. Dies zu verändern bedeutet, schrittweise einen Bewusstseins- und Kulturwandel einzuleiten (Wissenschaftsrat 2007: 27). Ein erster Schritt (hier für den Wissenschaftsbereich) wäre, die Sensibilität (für geschlechtstypische Barrieren) und die Diagnosekompetenz aller an Personalentscheidungen beteiligten Führungskräfte systematisch zu erhöhen. Dazu sollten die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und die Hochschulen adäquate Fortbildungen wie z.B. Führungsseminare anbieten. So wäre die notwendige Voraussetzung für ein professionelles Management und Führungshandeln in ihren Einrichtungen zu schaffen.²⁹

5.2.2. Leistungsbewertung

Der nächste Problemaufriss in den Empfehlungen der Wissenschaftsorganisationen setzt am gegenwärtigen Modus der Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen an. Dabei sind es zwei Ebenen, welche nachweislich nachteilig für Frauen wirken. Dies ist zum einen der Objektivitätsglaube an die Verfahren und zum anderen die Publikationshäufigkeit als Indikator für wissenschaftliche Leistung. Die Auffassung, dass bei Entscheidungen bezüglich des Personals bzw. der Forschungsförderung allein die Qualität entscheide – und diese auch vorurteilsfrei gemessen werden könnte – wird immer häufiger in Frage gestellt.

Der empirische Beweis dafür gelang Wennerás und Wold, die nachweisen konnten, dass Frauen in Begutachtungsverfahren 2,5mal produktiver sein müssen, um die gleiche Chance wie Männer zu haben

²⁸ Vgl. Kapitel 5.2.

²⁹ Über die erfolgreiche Durchführung eines solchen Angebotes an der Ruhr-Universität berichten Gabrielle Bellenberg und Christina Reinhardt auf der Konferenz des Wissenschaftsrates: „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik“ (Bellenberg/Reinhardt 2006).

(Wennerås/Wold 2000: 113). Zwar können diese Ergebnisse nicht direkt auf Deutschland übertragen werden, denn die Untersuchung war auf die Analyse des Peer Review-Systems des *Swedish Medical Research Council* fokussiert. Doch mittlerweile existieren auch Untersuchungen, welche für das bundesdeutsche Wissenschaftssystem Gender-Effekte bei Antragsbewilligungen und bei der Begutachtung von Manuskripten nachweisen konnten (Allmendinger/Hinz 2002; Weller 2004).

Daraus leitet der Wissenschaftsrat (Wissenschaftsrat 2007: 31f.) folgende Empfehlungen ab:

- (1) Kriterien der Begutachtung offen legen,
- (2) Objektivität von Peer Review-Verfahren erhöhen,
- (3) Schulung der Gutachter,
- (4) Frauen stärker an Begutachtungsverfahren beteiligen,
- (5) Für Einzelpersonen die Möglichkeit zur Antragsstellung schaffen.

(1) Kriterien offen legen

Der Wissenschaftsrat erhebt an dieser Stelle die grundsätzliche Forderung, alle einer Beurteilung zugrunde liegenden Faktoren offen zu legen. Diese sollten zudem auf ihre Geschlechtsgebundenheit hin überprüft werden (ebd.: 31). Darüber hinaus sollte Leistung „künftig weniger an der Quantität und stärker an der Qualität beurteilt werden“ (ebd.). Zunehmend wird auch Kritik daran geübt, dass vornehmlich der Indikator Publikationshäufigkeit als Maßstab für wissenschaftliche Leistungsfähigkeit gilt. Jutta Limbach kritisiert in diesem Zusammenhang die eher vagen Kriterien für Qualifikation und stellt die Frage: „Soll man Publikationen zählen oder nach ihrer Substanz gewichten?“ (Limbach 2007: 17).

(2) Objektivität von Peer Review-Verfahren erhöhen

Peer Review-Verfahren sollen Qualität sichern und somit Vertrauen in wissenschaftliche Erkenntnisse schaffen. Das Peer Review-Verfahren nimmt damit eine zentrale Stellung in der wissenschaftlichen Kommunikation ein. Gleichzeitig wird zum Teil erhebliche Kritik an der Validität und in jüngerer Vergangenheit auch der Geschlechtergerechtigkeit des Peer Review laut. Um die Objektivität der Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen zu sichern, sind Peer Review-Prozesse regelmäßig zu evaluieren. Soweit dies umsetzbar ist, sollte in Bewertungsprozessen die Urheberschaft anonymisiert werden, um zu einem vom Geschlecht (Gender) unabhängigen Urteil zu gelangen. Dies könnte durch sogenannte double-blind-Verfahren sichergestellt werden, bei welchen weder die Antragsstellenden noch die gutachtenden Personen der jeweils anderen Seite gegenüber offen gelegt werden.

(3) Schulung der Gutachter

Die Diagnosekompetenz und Sensibilität der Gutachtenden ist systematisch durch Schulungen zu erhöhen. Dafür gelten dieselben Grundsätze, die oben unter *Diagnosekompetenz der Führungskräfte stärken* bereits dargelegt wurden.

(4) Frauen stärker an Begutachtungsverfahren beteiligen

Grundsätzlich, so der Wissenschaftsrat, sind Frauen stärker an Begutachtungs- und Rekrutierungsverfahren zu beteiligen (Wissenschaftsrat 2007: 31). Dementsprechend ist ihr Anteil an Gutachterausschüssen und ähnlichen Gremien kontinuierlich zu steigern. Dieser Prozess sollte wissenschaftlich begleitet werden, um empirisch zu untersuchen, ob eine geschlechterparitätische Besetzung von Gutachtergruppen und Kommissionen andere Ergebnisse hervorbringt.

Zudem wurde festgestellt, dass eine vergleichsweise hohe Beteiligung von Frauen an Entscheidungsgremien insbesondere in Staaten besteht, welche eine gut handhabbare und einfach anzuwendende gesetzliche Quotenregelung eingeführt haben (z.B. Norwegen, Finnland und Belgien). Da es in Bereichen,

in welchen der Pool der zur Verfügung stehenden Frauen noch nicht ausreichend ausgebaut ist, schnell zu einer Überlastung dieser Frauen durch die Gremienarbeit kommen kann, sollten Möglichkeiten der Kompensation geschaffen werden (Lehrentlastung oder zusätzliches Personal).

(5) Für Einzelpersonen die Möglichkeit zur Antragsstellung schaffen

Zur Sammlung von Forschungserfahrung erscheint es sinnvoll, nicht nur für große Forschungsverbände, sondern auch für kleinere Forschungsprojekte Antragsmöglichkeiten zu schaffen. Es sollten generell mehr Möglichkeiten für Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen etabliert werden, welche es ermöglichen, nicht nur innerhalb eines Projekts, sondern auch als Einzelperson direkt einen Antrag stellen zu können. So könne frühzeitig die wissenschaftliche Unabhängigkeit gesichert werden, was letztlich eine essentielle Voraussetzung für einen erfolgreichen Karriereweg in der Wissenschaft darstellt (Wissenschaftsrat 2004: 54f.).

5.2.3. *Work-Life-Balance*

Die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Laufbahn und Elternschaft ist aufgrund der zeitlichen Konvergenz von Familiengründung und Aufbau der wissenschaftlichen Karriere für beide Geschlechter schwierig. Dieses Problem verschärfe sich zudem durch die geringe Kalkulierbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere und den hohen Verfügbarkeitsersparungen innerhalb des wissenschaftlichen Feldes. Für Frauen sei diese Problematik ungleich kritischer. Diese werden mit einem ‚Vertrauensdefizit‘ behaftet, weil sie im karriererelevanten Zeitraum als „potentielle Mütter“ wahrgenommen werden, selbst wenn sie kinderlos bleiben. Darüber hinaus sind sie in der Kinderbetreuung meist auf sich allein gestellt.³⁰

Die Rahmenbedingungen (für beide Geschlechter) müssten drastisch umgestaltet werden, um die Wahrnehmung von Familienpflichten und den gleichzeitigen Aufbau einer wissenschaftlichen Karriere zu ermöglichen. „Dabei muss eine tragfähige Balance zwischen den betrieblichen Interessen der Hochschulen wie außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und den familiären Interessen ihrer Beschäftigten erreicht werden. Eine Karriere in der Wissenschaft darf die Realisierung verschiedener Lebenswege nicht von vornherein ausschließen“ (Wissenschaftsrat 2007: 33).

Die anschließenden Empfehlungen zur Work-Life-Balance beziehen sich auf:

- (1) Geschlechtsneutrale Elternverantwortung,
- (2) flexible Zeitorganisation,
- (3) Dual-Career-Optionen,
- (4) kalkulierbare Beschäftigungsperspektiven,
- (5) biologisches Alter kein Ausschlusskriterium,
- (6) Schutzbestimmungen für Schwangere am Arbeitsplatz.

(1) Geschlechtsneutrale Elternverantwortung

Es sei an der Zeit, die Verantwortung für die Kindererziehung nicht mehr einseitig als Problem von Frauen zu thematisieren. Elternverantwortung sollte geschlechtsneutral behandelt und von wissenschaftlichen Einrichtungen auch auf diese Weise unterstützt werden. Der Status quo, dass gegenwärtig nur 20 % der heutigen Väter ernsthaft eine Beteiligung an der Kindererziehung erwägen, solle nicht zum Normalfall erklärt – und somit fortgeschrieben – werden.

³⁰ Vgl. oben Abschnitt Wissenschaftliche Arbeitskultur und Wissenschaftsmythos.

(2) Flexible Zeitorganisation

Im akademischen Mittelbau sei eine temporäre Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen weitgehend akzeptiert. Von Professorinnen und Professoren allerdings werde eine entsprechende Option bisher kaum in Anspruch genommen. Es habe sich jedoch erwiesen, dass eine kontinuierlich – wenn auch in reduzierter Form – fortgesetzte Arbeit erfolgsversprechender ist als eine längere ‚Kinderpause‘ mit anschließender Wiedereingliederung (Wissenschaftsrat 2007: 34). Aus diesem Grund sollte es Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ermöglicht werden, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren und weniger Wichtiges an Hilfskräfte delegieren zu können. Dies könnte z.B. durch die Einführung von Stipendien finanziert werden (ebd). Im Sinne des Gender Mainstreaming sollten für beide Geschlechter die Optionen einer ‚Come Back‘-Stelle, einer Teilzeitprofessur sowie eines Freisemesters zur Verfügung stehen.

(3) Dual-Career-Optionen

Es ist zu berücksichtigen, dass immer mehr Paare versuchen sich gleichzeitig in einem Beruf zu etablieren. Im Wissenschaftsbetrieb werden hohe Ansprüche hinsichtlich der beruflichen Mobilität von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen gestellt. Aus diesem Grund sollten Dual-Career-Optionen, ähnlich wie in den Vereinigten Staaten ausgeweitet werden (vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft/Stifterverband für die deutsche Wissenschaft 2004). Um Paaren zu ermöglichen, gleichzeitig an einem Ort zu arbeiten, könnten beispielsweise auch ‚Tauschaktionen‘ (z.B. auf der Ebene von Professuren) zwischen Hochschulen und benachbarten Einrichtungen oder Unternehmen initiiert werden (Wissenschaftsrat 2007: 35).

(4) Kalkulierbare Beschäftigungsperspektiven

Zur besseren Vereinbarkeit von Familiengründung und dem Aufbau einer wissenschaftlichen Karriere sollten verlässlichere und frühere Beschäftigungsperspektiven geschaffen werden. Die Personalstruktur sollte dahingehend verändert werden, dass Arbeitsverhältnisse mit angemessenen Laufzeiten und Bezahlung sowie mit hinreichend langfristigen Perspektiven ermöglicht werden. Zudem wird empfohlen, verstärkt zu beobachten, wie sich befristete oder anderweitig prekäre Beschäftigungsverhältnisse auf die Geschlechter verteilen (Hochschulrektorenkonferenz 2006: 28).

(5) Biologisches Alter nicht als Ausschlusskriterium

Das biologische Alter sollte nicht länger als rigides Ausschlusskriterium bei der Stellen- bzw. Stipendienvergabe sowie bei Förderprogrammen gehandhabt werden. An der bisherigen Regelung scheitern nachweislich überwiegend Frauen. „Die Übernahme von Familienverantwortung muss ihre adäquate Berücksichtigung bei Berufsbiographien finden“ (Wissenschaftsrat 2007: 35).

(6) Schutzbestimmungen für Schwangere am Arbeitsplatz

Sowohl die Hochschulrektorenkonferenz als auch der Wissenschaftsrat sehen dringenden Reformbedarf bei der Arbeitsorganisation. Spezifische Schutzbestimmungen für Frauen müssten auf den neuesten technischen Stand gebracht werden. So dürften Frauen bestimmte Tätigkeiten im Falle einer Schwangerschaft nicht mehr ausführen. Dies sei oft gut begründet, nur seien die meisten dieser Regelungen bereits Jahrzehnte alt und berücksichtigten nicht den neusten Stand der Technik (Hochschulrektorenkonferenz 2006: 29). „Insbesondere in der Medizin, Pharmazie und Chemie sollten Konzepte für eine sinnvolle Einbindung schwangerer Frauen in die klinischen oder wissenschaftlichen Arbeitsabläufe entwickelt werden, um zu verhindern, dass Frauen Erfahrungen und Zeit für die Qualifizierung verlieren oder gar nicht eingestellt werden, weil spezielle Schwangeren-Arbeitsplätze nicht vorgesehen sind oder Vertretungspools fehlen“ (Wissenschaftsrat 2005: 34). Derartige Pools sind von den jeweiligen Einrichtungen

zentral zu installieren. An dieser Stelle sei das Sonderforschungsbereichs-Programm der DFG erwähnt, welches bereits die Möglichkeit der Teilzeitarbeit mit Vertretung für den anderen Teil der Stelle vorsieht (ebd.).

5.2.4. Quoten und Anreiz

Zu den wohl umstrittensten und lange Zeit sogar tabuisierten Instrumenten in der Gleichstellungspolitik zählt die Quote. Doch angesichts des langsamen Fortschritts (besonders in Führungspositionen) sind derartige Forderungen in jüngster Zeit wieder lauter geworden. So äußerte der ehemalige Präsident der DFG: „Die Zahl weiblicher Professoren ist in Deutschland so niedrig wie sonst fast nirgendwo auf der Welt. Wenn sich das Tempo der notwendigen Veränderungen nicht beschleunigt, werden wir erst Ende des Jahrhunderts den Anteil von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen erreichen, den andere Länder bereits heute vorweisen können [...]. So muss sie [die Wissenschaft] durchaus bereit sein, notfalls auch mit Hilfe einer Quotenregelung das herbeizuführen, was im 21. Jahrhundert mehr als selbstverständlich sein sollte, nämlich die Gleichstellung von Mann und Frau“ (Winnacker 2006).³¹

Dieser öffentliche Vorstoß löste eine lebhafte und kontroverse Diskussion aus. Als positives Beispiel für die Quotenregelung wird u.a. die Universität Genf genannt, in welcher seit mittlerweile drei Jahren ein Frauen-Förderprogramm gilt, nach dem bei Berufungen mindestens in jedem vierten Fall eine Frau eingestellt werden muss.

Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitungen und Fachbereichen, verbunden mit Anreiz- und Gratifikationssystemen gibt es an einigen Hochschulen bereits seit längerer Zeit. So hat die FU Berlin 1993 als eine der ersten deutschen Universitäten ein Anreizsystem eingeführt, welches insbesondere an die Erhöhung der Frauenanteile am Personal gekoppelt war. Im Jahr 2004 lag der Frauenanteil bei Neuberufungen im Schnitt bei 30 %, während es 1999 lediglich 9 % gewesen waren (Wissenschaftsrat 2007: 36).

Die Grundidee hinter derartigen Regelungen ist eine Art „Wettbewerb in Sachen Gleichstellung“ (ebd.) zu initiieren. Ein erfolgreicher Einsatz dieses Instruments ist an bestimmte Rahmenbedingungen geknüpft. Zunächst müssen verbindliche – und von den jeweiligen Einrichtungen selbst aufgestellte – gleichstellungspolitische Ziel- und Leistungsvereinbarungen aufgestellt werden, welche in einem festgelegten Zeitraum zu erreichen sind. Diese Vereinbarungen sind zwischen den Hochschulen bzw. außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und den Ländern, aber auch einrichtungsintern abzuschließen. Das Kaskadenmodell³² bietet sich als angemessener Orientierungsrahmen für die Formulierung von Zieldefinitionen an.

Zudem sollte über ein ständiges Monitoring der Prozess intern beobachtet und nach außen transparent dargestellt werden. Sollten die vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, muss ein erhöhter öffentlicher Rechtfertigungsdruck erzeugt werden. Dafür sollte eine regelmäßige Evaluierung sowie eine anschließende Veröffentlichung der jeweiligen Zwischenergebnisse (Frauenanteile in Gremien, Kommissionen und Statusgruppen) durchgeführt werden. Durch das fortlaufende Monitoring sowie die Dokumentation der Fortschritte kann zum einen ein Prozess der Reflexion und zum anderen eine Art Wettstreit um die besten Ergebnisse (in der Gleichstellungsarbeit) ausgelöst werden.

In einigen Hochschulen haben inzwischen Gleichstellungsparameter über die formelgebundene Mittelvergabe Eingang gefunden, die Anreize für die quantitative Entwicklung setzen. Hochschulen, welche die Chancengleichheit in ihre leistungsbezogene Mittelvergabe aufgenommen haben, können

³¹ Die internationalen Gutachter in der Exzellenzinitiative hatten bereits zuvor angemahnt, dass der Aspekt der Gleichstellung in Deutschland nur unzureichend und wenig konkret behandelt werde (Wissenschaftsrat 2007: 35).

³² Das Kaskaden-Modell besagt, dass als Bezugsgröße bei der Besetzung von Stellen jeweils mindestens der Anteil von Frauen auf der direkt vorhergehenden Qualifikationsstufe dient. So soll sich beispielsweise der Anteil der Professorinnen am Frauenanteil der abgeschlossenen Promotionen orientieren.

Teileinheiten (Fachbereiche, Institute), die ihren Frauenanteil über einen bestimmten Wert steigern (zum Beispiel gemessen am Durchschnittswert ihres Fachs), durch zusätzliche Stellen oder Mittel künftig deutlich belohnen (ebd.: 37).

6. Fazit

Die Ergebnisse der Analyse der Gleichstellungssituation (Amtliche Statistik, Ranking, Zertifizierung und Wettbewerbe), der Vor-Ort-Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung förderten zusammengefasst folgende Befunde zutage:

Betrachtet man die amtliche Statistik, so liegen die Geschlechterrelation der Promovierenden (ohne Humanmedizin) sowie die Geschlechterrelation der Professorinnen und Professoren (alle Fächergruppen) in der mitteldeutschen Region in etwa gleichauf mit dem gesamtdeutschen Durchschnitt. Doch wächst der Frauenanteil bei den Promotionen in der mitteldeutschen Region und in den ostdeutschen Flächenländern gegenüber dem Bundesdurchschnitt und im Vergleich zu den westdeutschen Flächenländern dynamischer. Genau umgekehrt verhält es sich bezüglich des Frauenanteils bei den Professuren. Dieser wächst dynamischer im Bundesdurchschnitt und in den westdeutschen Flächenländern. Die Folge dieser Entwicklung ist, dass der kleine Vorsprung, welchen die mitteldeutsche Region sowie die ostdeutschen Flächenländer gegenüber den westdeutschen Flächenländern noch haben, sich zu verringern scheint.

Die Analyse der Fortschreibungen des CEWS-Rankings ergab, dass die mitteldeutschen Länder von kleineren Schwankungen abgesehen, die nicht überinterpretiert werden sollten, im *mittleren Mittelfeld* rangieren.

Bei der Beteiligung am Professorinnenprogramm zeigt sich, dass keine der mitteldeutschen Hochschulen in der Spitzengruppe der ersten Runde des Professorinnenprogramms rangierte. Thüringen war in beiden Runden das erfolgreichste Bundesland der mitteldeutschen Region. Dies ist auch das einzige Bundesland dieser Region, welches sich am Total-E-Quality-Verfahren beteiligte.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen unterscheiden sich kaum. Nur hinsichtlich der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten im Senat gibt es Unterschiede. In Thüringen gehören die Gleichstellungsbeauftragten an drei von neun Hochschulen dem Senat stimmberechtigt an, während sie in Sachsen und Sachsen-Anhalt nur mit beratender Stimme im Senat vertreten sind.

In Bezug auf einen festen Etat der Gleichstellungsbeauftragten wird deutlich, dass in Sachsen nur zwei Hochschulen über einen solchen verfügen, während in Sachsen-Anhalt und Thüringen nur eine Hochschule *keinen* festen Etat hat. Bei der subjektiven Einschätzung der Rahmenbedingungen durch die Gleichstellungsbeauftragten zeigt sich eine deutlich negative Bewertung der zur Verfügung stehenden zeitlichen und personellen Ressourcen. Dieses Meinungsbild widerspricht der in den Gesetzestexten formulierten „angemessenen“ Entlastung. Auch scheinen fest eingeplante Personalmittel eher die Ausnahme darzustellen und nur für den extra begründeten Bedarfsfall vorgesehen zu sein.

Gleichstellungsarbeit ist zunehmend projektförmig und wettbewerbsorientiert organisiert. Daraus folgt, dass ein sehr zeitintensives Formulieren von Anträgen für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit unerlässlich ist und einkalkuliert werden muss. Um die erforderliche Expertise und Kontinuität zu gewährleisten, scheint die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten durch eine Referentin bzw. wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) ein durchaus sinnvolles Modell zu sein. Es besteht bisher an einigen Thüringer Hochschulen und an einer sächsischen Hochschule.

Der leichte ‚Vorsprung‘ des Bundeslandes Thüringen ist – so könnte man sagen – ein ‚atmosphärischer‘. Das zeigt sich an der Schaffung von Referentenstellen, dem Setzen auch auf das Total-E-Quality-Zertifikat, dem Stimmrecht der Gleichstellungsbeauftragten im Senat (an 3 von 9 Hochschulen) und am Abschneiden im Professorinnenprogramm sowie an den oft etwas positiveren Einschätzungen der Gleichstellungsbeauftragten. Doch wird sich der ‚atmosphärische Vorsprung‘ Thüringens nicht kurzfristig in Indikatoren der amtlichen Statistik oder in Rankings niederschlagen, da die Wirkungen dieser Ent-

wicklungen mit einer gewissen zeitlichen Versetzung stattfinden. Dass ausgezeichnete Gleichstellungsarbeit ausschließlich an Frauenanteilen der amtlichen Statistik oder an Rankingpositionen festzumachen ist, wäre ein Fehlschluss. Dies wiederum solle nicht zu dem umgekehrten Fehlschluss verleiten, dass die Auswertung der amtlichen Statistik oder der Rankingpositionen keinen Erkenntnisgewinn liefert. Statistische Daten und Rankings liefern eine wichtige Orientierungsbasis, sie sollten aber niemals als einzige Informationsquelle herangezogen werden.

Bezüglich der Frauen- und Geschlechterforschung an Hochschulen muss konstatiert werden, dass sich diese in den mitteldeutschen Ländern noch nicht fest und zudem nur in sehr geringem Umfang institutionalisiert hat.

Literatur

- Abele, Andrea (1994): Karriereorientierungen angehender Akademikerinnen und Akademiker. Bielefeld.
- Abele, Andrea (2002): Geschlechterdifferenz in der beruflichen Karriereentwicklung. Warum sind Frauen weniger erfolgreich als Männer? In: Keller, Barbara/Mischau, Anina (Hg.): Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik: Chancen nutzen – Barrieren überwinden. Frankfurt/Main, S. 49-63.
- Allmendinger, Jutta (2006): Zwischenruf. Butter bei die Fische!. In: IAB Forum Nr. 2/06, S. 18-19.
- Allmendinger, Jutta/Hinz, Thomas (2002): Programmierte (Un-)Gleichheit? Geschlechtsspezifische Chancen bei der Bewilligung von Forschungsanträgen. In: Zeitschrift für Soziologie, 31. Jg./Heft 4, S. 275-293.
- Auferkorte-Michaelis, Nicole/Metz-Göckel, Sigrid (2005): Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Wie kinderfreundlich sind Wissenschaft und Universitäten? In: Zeitschrift für Frauenforschung/ Geschlechterstudien, 23.Jg./Heft 4, S. 14-23.
- Baer, Susanne (2007): Impulsreferat. Qualitätsoffensive für die deutsche Wissenschaft. In: Dalhoff, Jutta/Kreuzer, Dorothee (Hg.): Gender in der Forschung – Innovation durch Chancengleichheit. Konferenz im Rahmen der Deutschen EU Ratspräsidentschaft. 18.-19. April 2007 in Berlin, S. 28-36.
- Bellenberg, Gabrielle/Reinhardt, Christina (2006): Coaching für wissenschaftliche Führungskräfte an der Ruhr-Universität: Gleichstellungspolitische Aspekte und Effekte. In: Wissenschaftsrat (Hg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln, S. 87-93.
- BLK (2000): Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung. Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit, Heft 87 <http://www.blk-bonn.de/papers/heft87.pdf> (letzter Zugriff am 20.08.2008).
- Blome, Eva/Erftmeier, Alexandra/Gülcher, Nina/Smasal, Kerstin/Smykalla, Sandra (2005): Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement? Wiesbaden.
- BMBF (2008a): 200 zusätzliche Stellen für Professorinnen an den Hochschulen http://www.bmbf.de/_media/press/pm_20071119-230.pdf (letzter Zugriff am 23.01.2009).
- BMBF (2008b): Informationen zum ersten Aufruf des Professorinnenprogramms http://www.bmbf.de/pub/informationen_erster_aufruf_professorinnenprogramm.pdf (letzter Zugriff am 06.10.2008).
- BMBF (2008c): Pressemitteilung: 79 Hochschulen beim Professorinnenprogramm erfolgreich <http://www.bmbf.de/press/2358.php> (letzter Zugriff am 14.01.2009).
- BMBF (2008d): Übersicht - Informationen zum ersten Aufruf des Professorinnenprogramms <http://www.bmbf.de/pub/Uebersicht-Hochschulen-Bundeslaender.pdf> (letzter Zugriff am 06.10.2008).
- BMBF (2009): Übersicht der positiv begutachteten Hochschulen der zweiten Runde des Professorinnenprogramms http://www.bmbf.de/_media/press/Pm0605-126Liste-Hochschulen.pdf (letzter Zugriff am 20.06.2009).
- Bochow, Michael/Joas, Hans (1987): Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus. Frankfurt/Main.
- Bock, Ulla/Schmerl, Christiane/Braszeit, Anne (1983): Innenansichten vom Herrenhaus: Frauen im Gebäude der Wissenschaft. In: Bock, Ulla/Braszeit, Anne/Schmerl, Christiane (Hg.): Frauen an den Universitäten. Zur Situation von Studentinnen und Hochschullehrerinnen in der männlichen Wissenschaftshierarchie. Frankfurt/Main, S. 170-207.
- Brentano, Margherita v. (1963): Die Situation der Frauen und das Bild der Frau an der Universität. In: Freie Universität Berlin (Hg.): Universitätstage 1963. Universität und Universalität. Berlin. S. 73-93.
- Bretschneider, Falk/Pasternack, Peer (2005): Handwörterbuch der Hochschulreform. Bielefeld.
- Brothun, Mechthild (1988): Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in universitären Spitzenpositionen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 40. Jg./Heft 2, S. 316-336.
- BuKoF (Mai 2004): Positionspapier zur Akkreditierung von Studiengängen – Berücksichtigung des Qualitätsmerkmals Gender. Bonn/Berlin.
- Bülow-Schramm, Margret (2001a): Evaluation. In: Hanft, Anke (Hg.): Grundbegriffe des Hochschulmanagements. Neuwied/Kriftel, S. 111-118.
- Bülow-Schramm, Margret (2001b): Leitbildentwicklung. In: Pasternack, Peer (Hg.): Flexibilisierung der Hochschulhaushalte. Marburg, S. 107-115.
- Burkhardt, Anke (2003): Gegen den Strich gebürstet. Gleichstellungspolitische Rückschlüsse aus der Entwicklung in Skandinavien und Mittel- und Osteuropa. In: die hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung, 12.Jg./Heft 2, S. 108-131.
- Burkhardt, Anke (2008): Excellence meets Gender. In: Bloch, Roland/Keller, Andreas/Lottmann, André/Würmann, Carsten (Hg.): Making Excellence. Grundlagen, Praxis und Konsequenzen der Exzellenzinitiative. Bielefeld, S. 85-99.
- Burkhardt, Anke/König, Karsten (2006): Zweckbündnis statt Zwangsehe. Gender Mainstreaming und Hochschulreform. Bonn.
- CHE (2007): Familie in der Hochschule <http://www.familie-in-der-hochschule.de/cms/?getObject=572> (letzter Zugriff am 15.10.2009).
- Claus, Thomas/Gruner, Manja (2006): Gender-Report Sachsen-Anhalt 2006. Daten und Fakten zur Lebenssituation von Frauen und Männern. Magdeburg.

- Deutsche Forschungsgemeinschaft/Stifterverband für die deutsche Wissenschaft (2004): Dual Career Couples. Karriere im Duett. Mehr Chancen für Forscherpaare http://www.dfg.de/wissenschaftliche_karriere/chancengleichheit/download/dual_career_couples_magazin.pdf (letzter Zugriff am 15.10.2008).
- Enders, Jürgen (2005): Brauchen die Universitäten in Deutschland ein neues Paradigma der Nachwuchsausbildung? In: Beiträge zur Hochschulforschung, 27. Jg./Heft 1, S. 34 – 47.
- Engler, Steffani (2000): Zum Selbstverständnis von Professoren und der illusio des wissenschaftlichen Feldes. In: Kraiss, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/Main, S. 121-151.
- Engler, Steffani (2001): „In Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Habil. Schr. Konstanz.
- FraGes (2009): Zentrum für Frauen und Geschlechterforschung <http://www.uni-leipzig.de/~frages/index.php?id=28> (letzter Zugriff am 15.10.2008).
- Geenen, Elke (2001). Zufall, Gelegenheit oder zähes Ringen um Anerkennung – Selbstinterpretation weiblicher Hochschulkarrieren bis zur Habilitation. Dokumentation der Tagung: Frauenkarrieren in der Wissenschaft – geplantes Risiko oder riskanter Plan?. Berlin.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2009): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Dreizehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2007/2008) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-07-Chancengleichheit.pdf> (letzter Zugriff am 4.11.2009).
- GISA Gender-Institut Sachsen-Anhalt <http://www.g-i-s-a.de/content/artikel/221> (letzter Zugriff am 15.10.2009).
- Haffner, Yvonne/Kraiss, Beate (2006): Arbeitswelt in Bewegung. Chancengleichheit in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen als Impuls für Unternehmen, http://www.bmbf.de/pub/arbeitswelt_in_bewegung.pdf (letzter Zugriff am 15.12.2009).
- Hanft, Anke (2001): Leitbilder an Hochschulen – Symbolisches oder strategisches Management. In Hanft, Anke (Hg.): Grundbegriffe des Hochschulmanagements. Neuwied/ Krieffel, S. 121-133.
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2006): Frauen fördern. Empfehlungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit http://www.hrk.de/de/download/dateien/Empfehlung_Frauen.pdf (letzter Zugriff am 15.08.2008).
- Höppel, Dagmar (2002): Förderkonzepte für Wissenschaftlerinnen. Zwischen Gender Mainstreaming und Frauenförderung. In: Keller, Barbara/Mischau, Anina (Hg.): Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik: Chancen nutzen – Barrieren überwinden. Baden-Baden, S. 111-118.
- Hornborstel, Stefan (2007): Theorie und Praxis von Hochschulrankings. In: Bundesamt, Statistisches (Hg.): Statistik und Wissenschaft Band 11. Amtliche Hochschulstatistik und Hochschulrankings. Wiesbaden, S. 6-14.
- Hurrelmann, Klaus/Albert, Mathias (2002): Jugend 2002. Zwischen pragmatischem Idealismus und robustem Materialismus. Frankfurt/ Main.
- KEG (2008): Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum. Graduiertenkollegs für Frauen- und Geschlechterforschung im deutschsprachigen Raum <http://www.gender.hu-berlin.de/service/links/graduiertenkollegs/> (letzter Zugriff am 11.12.2008).
- Klostermeier, J. (1993): Hochschulranking auf dem Prüfstand. Diplomarbeit. Hamburg.
- Kluth, Winfried (2003): Der Ordnungsrahmen des Hochschulrechts. In: Kämmerer, Jörn Axel/Rawert, Peter (Hg.): Hochschulstandort Deutschland. Köln, S. 35-54.
- Kommission, Europäische (2001): Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union. Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistung durch Gender Mainstreaming. Bericht der ETAN Expertinnengruppe „Frauen und Wissenschaft“. Luxemburg.
- Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt (2008): Dorothea Erxleben Gastprofessur <http://www.uni-magdeburg.de/gleichstellungsbuero/koord/start.htm> (letzter Zugriff am 15.12.2008).
- Kraiss, Beate (2000a): Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen. In: Kraiss, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/Main, S. 31-55.
- Kraiss, Beate (Hg.) (2000b): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/Main.
- Kreckel, Reinhard (2004): Vielfalt als Stärke. Anstöße zur Hochschulpolitik und Hochschulforschung. Bonn.
- Kreckel, Reinhard (2005): Mehr Frauen in akademischen Spitzenpositionen: Nur noch eine Frage der Zeit? Zur Entwicklung von Gleichheit und Ungleichheit zwischen den Geschlechtern <http://www.soziologie.uni-halle.de/kreckel/docs/genus2005-korr2.pdf> (letzter Zugriff am 30.07.2008).
- Krischer, Barbara (2004): Total-E-Quality Science – ein Beitrag zur Qualitätssicherung in der Wissenschaft. In: Hopbach, Achim (Hg.): Qualitätssicherung an Hochschulen. Neue Herausforderungen an Hochschulen nach der Berlin Konferenz. Bielefeld, S. 278-284.
- Leemann, Regula Julia (2002): Chancengleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Zürich.

- Limbach, Jutta (2007): Zur Situation von Wissenschaftlerinnen im Kontext gesellschaftlicher Normen und Strukturen. In: Wissenschaftsrat (Hg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik : Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln. Köln, S. 11-21.
- Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. – Ein Forschungsüberblick – CEWS. Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no. 2. Bielefeld.
- Lind, Inken (2007): Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik: Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln. Köln, S. 59-86.
- Löther, Andrea (2007): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Zweite Fortschreibung. Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). Bonn.
- Löther, Andrea (2009): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten - Dritte Fortschreibung (cews.publik.no13), hg. vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS <http://www.cews.org/cews/files/555/de/cews-publik13.pdf> (letzter Zugriff am 21.06.2009).
- Löther, Andrea (Red.)/Strupp, Julia (Red.) (2005): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Erste Fortschreibung. Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). Bonn.
- Löther, Andrea (Red.) (2003): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). Bonn.
- Matthies, Hildegard/Kuhlmann, Ellen/Oppen, Maria/Simon, Dagmar (2001): Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferente Teilhabechancen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Berlin.
- Matthies, Hildegard/Zimmermann, Karin (i.E. 12/2009): Gleichstellung in der Wissenschaft, In: Simon, Dagmar/ Knie, Andreas/Hornbostel, Stefan (Hg.): Handbuch Wissenschaftspolitik. Wiesbaden, S. 193-209.
- Michel, Sigrid (2004): Qualitätssicherung und Gender Mainstreaming – Einführung. In: Hopbach, Achim (Hg.): Qualitätssicherung an Hochschulen. Neue Herausforderungen an Hochschulen nach der Berlin-Konferenz. Bielefeld, S. S. 270-278.
- Middendorf, Elke (2003): Kinder eingeplant? Lebensentwürfe Studierender und ihre Einstellung zum Studium mit Kind. Befunde einer Befragung des HISBUS-Online-Panels im November/ Dezember 2002. In: Kurz-Informationen des Hochschul-Informationen-Systems A4/2004.
- Onnen-Isemann, Corinna/Oßwald, Ursula (1991): Aufstiegsbarrieren für Frauen im Universitätsbereich. Bad Honnef.
- Osterloh, Margit/Littmann-Wernli, Sabina (2002): Die 'gläserne Decke': Realität und Widersprüche. In: Peters, Sybille/Bensel, Norbert (Hg.): Frauen im Management. Diversity in Diskurs und Praxis. Wiesbaden, S. 123-139.
- Pasternack, Peer (2006): Qualität als Hochschulpolitik? Leistungsfähigkeit und Grenzen des Policy-Ansatzes. Bonn.
- Ramirez, Francisco O. (2003): Frauen in der Wissenschaft – Frauen und Wissenschaft. Liberale und radikale Perspektiven in einem globalen Rahmen. In: Wobbe, Theresa (Hg.): Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne : Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Bielefeld, S. 279-305.
- Roloff, Christine/Zimmermann, Karin (2000): Mittelverteilung, Informationsmanagement und Networking. In: Löther, Andrea/Plöger, Lydia (Hg.): Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Bielefeld, S. 43-59.
- Sachsen-Anhalt, Hochschulgesetz des Landes (HSG-LSA) in der Fassung vom 5. Mai 2004; zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. März 2006.
- Schavan, Annette (2007): Der feine Unterschied. Die Zeit vom 19.04.2007 <http://www.zeit.de/2007/17/B-Gender?page=1> (letzter Zugriff am 10. März 2009).
- Schlegel, Uta (2003): Unfreiwillige Vielfalt. Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen. In: die hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung, 12.Jg/ Heft 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. HoF-Wittenberg Arbeitsberichte 6/ 2005. Wittenberg.
- Schultz, Dagmar (1990): Das Geschlecht läuft immer mit...Die Arbeitswelt von Professorinnen und Professoren. Pfaffenweiler.
- Schultz, Dagmar (1992): Akkulturationsprozesse und die Entwicklung kultureller Zwischenwelten. In: Wetterer, Angelika (Hg.): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt/Main, S. 225-240.
- Schütt, Inge/Lewin, Karl (1998): HIS. Bildungswege von Frauen vom Abitur bis zum Beruf. Hannover.
- Sieverding, Monika (1999): Psychologische Karrierehindernisse für Frauen – Selbstkonzept, Selbstpräsentation, Selbstselektion? In: Krampen, Günter/Zayer, Hermann/Schönpflug, Wolfgang/Richardt, Gertraud (Hg.): Zukunft Mensch – Die Republik im Umbruch. Beiträge zur Angewandten Psychologie. Bonn, S. 18-20.
- Statistisches Bundesamt (2008): Pressemitteilung Nr. 240 vom 07.07.2008 http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2008/07/PD08__240__213,templateId=renderPrint.psml (letzter Zugriff am 17. November 2008).
- Stölting, Erhard (2002): Wissenschaft als Sport. Ein soziologischer Blick auf widersprüchliche Mechanismen des Wissenschaftsbetriebes. In: die hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung, 11.Jg./Heft 2, S.58-78.

- Teichler, Ulrich/Schomburg, Harald (1998): Studium, Studienbedingungen und Berufserfolg. In: Teichler, Ulrich/Enders, Jürgen (Hg.): Brennpunkt Hochschule: Neuere Analysen zu Hochschule, Beruf und Gesellschaft. Frankfurt/ Main, S. 141-172.
- THUEKO (2009): Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik <http://www.stud.tu-ilmenau.de/~thueko01/thueko2008/websitbakker-2.6.5/wb/pages/unser-anliegen.php> (letzter Zugriff am 26. Juni 2009).
- Torka, Marc (2006): Die Projektförmigkeit der Forschung. In: Universitäre Forschung im Wandel. In: die hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung. 15.Jg./Heft 1, S. 63-83.
- Total E-Quality (2009): Prädikatsträger <http://www.total-e-quality.de/index.php?id=31&L=0> (letzter Zugriff am 15.06.2009).
- Total-E-Quality (2009): Prädikatsträger <http://www.total-e-quality.de/index.php?id=31&L=0> (letzter Zugriff am 15.06.2009).
- Weller, Christoph (2004): Beobachtungen wissenschaftlicher Selbstkontrolle. Qualität, Schwächen und die Zukunft des Peer Review-Verfahrens. In: Zeitschrift für Internationale Beziehungen, 11. Jg./Heft 2, S. 365-394.
- Wenneras, Christine/Wold, Agnes (2000): Vetterwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen. In: Kraiss, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/Main, S. 107-121.
- Wetterer, Angelika (1986): Ja, geben tut's das, aber mir ist es nie passiert. Was sagen subjektive Diskriminierungserfahrungen über die objektive Situation von Wissenschaftlerinnen aus? In: Clemens, Bärbel/Metz-Göckel, Siegrid et al. (Hg.): Töchter der Alma Mater. Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung. Frankfurt/ Main, S. 273-286.
- Wetterer, Angelika (2000): Noch einmal: Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität. Die kontrafaktischen Wirkungen der bisherigen Frauenförderung im Hochschulbereich. In: Kraiss, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/Main, S. 195-221.
- Wimbauer, Christine (1999): Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut. Opladen.
- Winnacker, Ernst-Ludwig (2006): Eine Frauenquote für die Wissenschaft. In: forschung spezial 2006, S. 2-3.
- Winter, Claudia (2004): Das Audit Familiengerechte Hochschule - ein prozessorientiertes Instrument zur Optimierung von Hochschulen. In: Hopbach, Achim (Hg.): Qualitätssicherung an Hochschulen. Neue Herausforderungen an Hochschulen nach der Berlin-Konferenz. Bielefeld, S. 285-290.
- Wissenschaftsrat (1998): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Mainz.
- Wissenschaftsrat (2002): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Drs. 5459/02 <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/5459-02.pdf> (letzter Zugriff am 15.10.2008).
- Wissenschaftsrat (2004): Empfehlungen zu forschungs- und lehrförderlichen Strukturen in der Universitätsmedizin. Drs. 5913/04 <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/5913-04.pdf> (letzter Zugriff am 15.10.2008).
- Wissenschaftsrat (2005): Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren. Drs. 6709/05 <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/6709-05.pdf> (letzter Zugriff am 15.10.2008).
- Wissenschaftsrat (2006): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung - Neue Wege in der Gleichstellungspolitik Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/ChancGleichDoku.pdf> (letzter Zugriff am 15.10.2008).
- Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf> (letzter Zugriff am 29.07.2008).
- ZE Berlin (2008a): Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung an deutschen Universitäten <http://www.fu-berlin.de/zefrauen/datensammlung/genderprofessuren/index.html> (letzter Zugriff am 14.04.2008).
- ZE Berlin (2008b): Zentren für Frauen- und Geschlechterforschung an deutschen Universitäten http://www.zefg.fu-berlin.de/datensammlung/zentren/zentren_tabellarisch.html (letzter Zugriff am 14.04.2008).
- Zimmer, Anette/Krimmer, Holger (2003): Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland http://www.mentoring.uzh.ch/literatur/wika_broschuere.pdf (letzter Zugriff am 15.08.2008).
- Zimmer, Anette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia (2006): Winners among Losers: Zur Feminisierung der deutschen Universitäten. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 28. Jg./Heft 4, S. 30-56.
- Zimmermann, Karin (2000): Spiele mit der Macht in der Wissenschaft: Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin.
- Zimmermann, Karin (2003): Praxis der Gleichstellung – widersprüchliche Modernisierung. In: Matthies, Hildegard/Kuhlmann, Ellen/Oppen, Maria/Simon, Dagmar (Hg.): Gleichstellung in der Forschung – Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin, S. 155-171.
- Zimmermann, Karin (2006): Berufungsverfahren zwischen Affiliation und Human Resources. Auf dem Weg in ein „Akademisches Personalmanagement“? In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung, 1. Jg./Heft 2, S. 85-94.

Anhang

A – Arbeitsbedingungen

Im folgenden Teil A des Fragebogens sind zunächst einige Eckdaten sowie Einschätzungen bezüglich Ihrer Arbeitsbedingungen von Interesse.

(1) Bitte ordnen Sie ihr Alter in die Altersgruppe ein.

- | | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 20 bis 30 | <input type="checkbox"/> 51 bis 60 |
| <input type="checkbox"/> 31 bis 40 | <input type="checkbox"/> über 60 |
| <input type="checkbox"/> 41 bis 50 | |

(2) Seit wann sind Sie als FGB im Amt? (Monat / Jahr)

_____ / _____

(3) Geschlecht

- weiblich
 männlich

(4) Welcher Statusgruppe gehören Sie an?

- Professor/in
 Juniorprofessor/in
 Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in bzw. Assistent/in in Lehre und Forschung
 Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in bzw. Assistent/in vorwiegend in der Lehre
 Mitarbeiter/in in Medizin, Technik und Verwaltung
 Sonstige, und zwar : _____

(5) Welches ist Ihr Fachgebiet?

- Falls Wissenschaftler/in oder Lehrende/r (z.B. Soziologie)

 Falls in der Verwaltung tätig (z.B. Abteilungsleiter/in im Dezernat für Personalangelegenheiten):

 Falls hauptberuflich als Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte tätig (Studienfach/ Ausbildung):

(6) Welche personellen Kapazitäten stehen Ihnen für die Ausübung des Amtes als FGB zur Verfügung – Angaben bitte für das Haushaltsjahr 2008

Die zentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte wird unterstützt durch:

- wissenschaftliche Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen (Bitte Anzahl der Stellen (z.B. TVöD 13) angeben)
 --- wissenschaftliche Hilfskräfte (Bitte Anzahl der Wochenstunden angeben)
 --- Sekretäre bzw. Sekretärinnen (Bitte Anzahl der Stellen (z.B. TVöD 13) angeben)
 --- studentische Hilfskräfte (Bitte Anzahl der Wochenstunden angeben)

(7) Falls die zentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte über einen eigenen Etat verfügt, wie hoch war dieser 2008)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> unter 1.500 € | <input type="checkbox"/> 10.001 bis 20.000 € |
| <input type="checkbox"/> 1.501 bis 3.000 € | <input type="checkbox"/> 20.001 bis 30.000 € |
| <input type="checkbox"/> 3.001 bis 5.000 € | <input type="checkbox"/> über 30.000 € |
| <input type="checkbox"/> 5.001 bis 10.000 € | |

(8) Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen?

	trifft voll und ganz zu			trifft überhaupt nicht zu	
Ich fühle mich von meiner sonstigen Tätigkeit ausreichend entlastet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die zeitlichen Ressourcen sind für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit ausreichend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die finanziellen Ressourcen sind für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit ausreichend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die personellen Ressourcen sind für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit ausreichend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B - Frauenförderplan / Gleichstellungsprogramm
*Frauenförderpläne wurden in den letzten Jahren zu einem auch gesetzlich festgeschriebenen Instrument (je nach Bundesland im Frauenfördergesetz oder Landeshochschulgesetz), welches zum einen die gleichstellungspolitischen Handlungsfelder der Hochschule markiert und zum anderen die Entwicklung in diesen dokumentieren soll. Die konkrete Ausgestaltung ist jedoch nicht gesetzlich festgelegt.
 Bitte geben Sie deshalb im folgenden Abschnitt B einige Charakteristika zum Frauenförderplan Ihrer Universität an.*

(1) Wer beschließt den zentralen Frauenförderplan?

(2) Wie verbindlich sind, Ihrer Einschätzung nach, die darin enthaltenen Ziele?

- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------|
| sehr verbindlich | | | | | | sehr unverbindlich |
| <input type="checkbox"/> | |

(3) Wird die Umsetzung des Frauenförderplans evaluiert?

- Nein Ja → Bitte beantworten Sie die Fragen a) und b)

(a) Von welcher Instanz wird die Umsetzung des zentralen Frauenförderplans evaluiert?

(b) Wie wird der zentrale Frauenförderplan evaluiert? Bitte geben Sie die Evaluationsinstrumente an.

(4) Wie wird die Zielerreichung bzw. Nichterreichung sanktioniert?

Nein

Ja, und zwar von: -----

(5) Werden die Ergebnisse der Evaluation veröffentlicht?

Nein

Ja → Wo? -----

C – Gleichstellungsarbeit

Die Gewichtung der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Gleichstellung wird mittlerweile durchaus von den meisten Akteuren als ein Qualitätsmerkmal wahrgenommen. Dennoch sind hier unterschiedliche Schwerpunktsetzungen zu konstatieren.

In diesem Abschnitt geht es darum, wie die Gleichstellungsarbeit an Ihrer Hochschule wahrgenommen wird und welcher Stellenwert ihr gegeben wird.

(1) Welche der folgenden Begriffe sind im Leitbild Ihrer Hochschule verankert? (Mehrfachnennungen möglich)

- Chancengleichheit
- Frauenförderung
- Gender Mainstreaming
- Keiner der genannten Begriffe, weil: -----

(2) Wird nach Ihrer Einschätzung die Problematik Chancengleichheit von Frau und Mann an Ihrer Hochschule:

- ernst genommen.
- als politische Vorgabe hingenommen
- marginalisiert

(3) Bitte schätzen Sie die Wirkung der folgenden externen politischen Programme /bzw. Stellungnahmen ein.

	sehr positive Veränderung	positive Veränderung	keine Veränderung	negative Veränderung	sehr negative Veränderung
Exzellenzinitiative des Bundes 2007	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HWP (bis 2006)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Professorinnenprogramm des BMBF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meldung der Wirtschaft über den drohenden Fachkräftemangel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(4) Hat sich Ihre Hochschule beim Professorinnenprogramm des BMBF beworben?

- Nein, weil: -----
- Ja/ erfolgreich
- Ja/ nicht erfolgreich

(5) Hat sich Ihre Hochschule für den *Total E-Quality Award* beworben?

- Nein
- Ja → Wann ? _____ erfolgreich nicht erfolgreich

(6) Hat Ihre Hochschule schon einmal am *Audit Familienfreundliche Hochschule* teilgenommen?

- Nein
- Ja → Wann ? _____ erfolgreich nicht erfolgreich

(7) Gibt es an Ihrer Hochschule Maßnahmen zur fachspezifischen Förderung des Männeranteils (z.B. im Grundschulbereich).

- Nein, → Warum nicht: -----
- Ja → Welche?: -----

D - Hochschulsteuerung und Gleichstellung

In den letzten 10 Jahren hat sich das traditionelle System staatlicher Hochschulfinanzierung stark verändert. Den Hochschulen wurde über Globalhaushalte und Zielvereinbarungen größere Handlungsfreiheit in finanziellen Angelegenheiten übertragen.

Im folgenden Abschnitt geht es darum des Fragebogens befinden sich einige Fragen zu der Thematik: Wie (bzw. ob) die Gleichstellungsbeauftragte in diesen Prozess der Umgestaltung der Haushalte eingebunden wurde bzw. wird und welche Rolle Gleichstellungsindikatoren in den neuen Finanzierungs- und Steuerungsmodellen spielen.

(1) Inwieweit haben Sie als zentrale FGB Einfluss auf die Haushaltsangelegenheiten der Hochschule?

- Über die Haushaltsangelegenheiten wird die FGB nicht informiert
- Die FGB erhält Informationen zu Haushaltsangelegenheiten (z.B. über Senatsunterlagen), hat aber keinerlei Einfluss
- Die FGB wird informiert und kann Vorschläge zu Haushaltsangelegenheiten machen
- Die FGB ist an Entscheidungen über Haushaltsangelegenheiten beteiligt
- Sonstiges, und zwar:

(2) Berücksichtigt die **hochschulinterne** indikatorengestützte Mittelverteilung die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages?

- Nein
- Ja → (Beantworten Sie bitte die Fragen 2a bis 2e)

(2a) Welchen Indikatoren werden dabei berücksichtigt?

.....

(2b) Wie hoch ist der Anteil am Gesamtbudget, der nach dem Modell der indikatorengestützten Mittelverteilung vergeben wird?

__ %

(2c) Wie wird Gleichstellung in diesem Anteil gewichtet?

__ %

(2d) Wie werden die Mittel (aus der indikatorengestützten Mittelverteilung) konkret verwendet?

.....

(3) Ist die Chancengleichheit (bzw. Gender Mainstreaming) in den **hochschulinternen Zielvereinbarungen** verankert?

- Ja
- Nein, → Warum nicht:

(4) Ist Chancengleichheit (bzw. Gender Mainstreaming) in den **externen Zielvereinbarungen** verankert?

- Ja
- Nein, → Warum nicht: _____

(5) Bitte schätzen Sie die Wirkungsmöglichkeiten folgenden Steuerungsmechanismen auf die Gleichstellungsarbeit ein.

	sehr niedrig				sehr hoch
Indikatorengestützte Mittelverteilung	<input type="checkbox"/>				
Interne Zielvereinbarungen	<input type="checkbox"/>				
Externe Zielvereinbarungen	<input type="checkbox"/>				

E (1) Welche Maßnahmen führt/e die Hochschule zur Unterstützung der Gleichstellung von Mann und Frau durch? Sollten Sie mehr als 3 Maßnahmen angebot haben, so beschränken Sie sich bitte auf den Zeitraum 2000-2008.

Name der Maßnahme	Art der Maßnahme (z.B. Mentoring; Stipendium...	Wie waren diese Maßnahmen finanziell (bitte auch Anteil Eigen- und Drittmittel angeben) ausgestattet? Wurde die Maßnahme aus einem speziellen Förderprogramm finanziert?	Wie war die jeweilige Maßnahme personell ausgestattet? (Bitte in Stellen angeben)	Welche Laufzeit hatte das jeweilige Projekt? (Bitte in Monaten angeben)	Wie groß war nach Ihrer Einschätzung die Nachfrage des betreffenden Projektes?	Wie schätzen Sie Erfolge bzw. Erfolgsaussichten der Maßnahme ein?	Wurde die Maßnahme evaluiert?
					sehr groß <input type="checkbox"/> groß <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> sehr klein <input type="checkbox"/>	sehr groß <input type="checkbox"/> groß <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> sehr klein <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
					sehr groß <input type="checkbox"/> groß <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> sehr klein <input type="checkbox"/>	sehr groß <input type="checkbox"/> groß <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> sehr klein <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
					sehr groß <input type="checkbox"/> groß <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> sehr klein <input type="checkbox"/>	sehr groß <input type="checkbox"/> groß <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> sehr klein <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein

E (2) Welche Maßnahmen führt/e die Hochschule zur Erhöhung des Frauenanteils in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen durch? Wenn an Ihrer Hochschule mehr als 3 Maßnahmen durchgeführt wurden, so beschränken Sie sich bitte auf den Zeitraum 2000-2008.

Name der Maßnahme	Art der Maßnahme (z.B. Mentoring; Stipendium...	Wie waren diese Maßnahmen finanziell (bitte auch Anteil Eigen- und Drittmittel angeben) ausgestattet? Wurde die Maßnahme aus einem speziellen Förderprogramm finanziert?	Wie war die jeweilige Maßnahme personell ausgestattet? (Bitte in Stellen angeben)	Welche Laufzeit hatte das jeweilige Projekt? (Bitte in Monaten angeben)	Wie groß war nach Ihrer Einschätzung die Nachfrage des betreffenden Projektes?	Wie schätzen Sie Erfolge bzw. Erfolgsaussichten der Maßnahme ein?	Wurde die Maßnahme evaluiert?
					sehr groß <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> sehr klein <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr groß <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> sehr klein <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
					sehr groß <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> sehr klein <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr groß <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> sehr klein <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
					sehr groß <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> sehr klein <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr groß <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> sehr klein <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein

E (3) Welche Maßnahmen führt/e die Hochschule zur Vereinbarkeit von Familie und Studium; Familie und wissenschaftlicher Weiterqualifikation sowie Familie und Beruf durch.

Name der Maßnahme	Art der Maßnahme (z.B. Mentoring; Stipendium...)	Wie waren diese Maßnahmen finanziell (bitte auch Anteil Eigen- und Drittmittel angeben) ausgestattet? Wurde die Maßnahme aus einem speziellen Förderprogramm finanziert?	Wie war die jeweilige Maßnahme personell ausgestattet? (Bitte in Stellen angeben)	Welche Laufzeit hatte das jeweilige Projekt? (Bitte in Monaten angeben)	Wie groß war nach Ihrer Einschätzung die Nachfrage des betreffenden Projektes?	Wie schätzen Sie Erfolge bzw. Erfolgsaussichten der Maßnahme ein?	Wurde die Maßnahme evaluiert?
					sehr groß <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> sehr klein <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr groß <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> sehr klein <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
					sehr groß <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> sehr klein <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr groß <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> sehr klein <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
					sehr groß <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> sehr klein <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sehr groß <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> sehr klein <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein

F – Stellung der FGB an der Hochschule

Bitte geben Sie nun noch einige Einschätzungen bezüglich Ihrer Stellung und Ihren Wirkungsmöglichkeiten an Ihrer Hochschule an.

(1) Wie informiert die Hochschulleitung die FGB über Reformvorgänge an der Hochschule?
(Mehrfachantworten sind möglich)

- Die FGB erhält keinerlei Informationen über Reformabsichten und -projekte
- Die FGB erfährt oft zufällig in informellen Gesprächen von Reformabsichten und -projekten
- Durch fehlende Informationen konnten Initiativen der FGB bisher erst verspätet erfolgen
- Die FGB muss sich die relevanten Informationen selbst zusammensuchen
- Bis die Informationen zur FGB durchdringen, sind Entscheidungen auf informeller Basis schon getroffen
- Die FGB wird über alle Reformvorgänge informiert
- Die FGB wird über alle geplanten und beginnenden Reformprojekte informiert
- Die FGB wird zu allen offiziellen neuen Ausschüssen und Arbeitsgruppen geladen
- Sonstiges, und zwar:

(2) Bitte schätzen Sie ein, wie eng Sie als zentrale FGB mit welchen Akteur/innen (Institutionen, Gremien, Ausschüsse, einzelne Unterstützerinnen und Unterstützer) in einem „frauen- bzw. gleichstellungspolitischen Netzwerk“ verbunden sind.

	Intensität der Vernetzung					
	häufige Kooperation	Informationsaustausch	gelegentliche Kontakte	problematische Zusammenarbeit	keine Verbindung	Gremium existiert nicht
Frauenförder- bzw. Gleichstellungskommission auf zentraler Ebene (Senatskommission).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dezentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dezentrale Frauen- bzw. Gleichstellungskommissionen (z.B. in Fachbereichen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen bzw. Gleichstellungsrat als Beratungsgremium der FGB	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
„Ansprechpartnerinnen“ in Bereichen die informell als FGB agieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauenforschungsprofessur(en)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studenten und Studentinnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen und Lesbenreferat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AStA (allgemeiner Studierendenausschuss)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalrat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(3) Wie stark schätzen Sie insgesamt Ihren Einfluss auf die Hochschulleitung ein?

sehr
schwach

sehr
stark

(4) Welche Hindernisse gibt es, die die Gleichstellungsarbeit einschränken?

(5) Wie könnten diese Ihrer Meinung nach überwunden werden?

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 hallesche Soziologe 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 Hochschulföderalismus
- 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

- Personalstrukturen in der Wissenschaft
- 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
- Hochschulexpansion im 20. Jahrhundert

Publikationen

HoF publiziert die Zeitschrift *die hochschule. journal für wissenschaft und bildung* (vormals *hochschule ost*) und gibt beim Lemmens Verlag Bonn die Buchreihe *Wittenberger Hochschulforschung* heraus. Projektberichte werden in den *HoF-Arbeitsberichten* bzw. als Bücher bei der Akademischen Verlagsanstalt Leipzig veröffentlicht. Ferner informiert der Instituts-Newsletter *HoF-Berichterstarter* zweimal im Jahr über die Arbeit am HoF. 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 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

- 4'09 Stock, Manfred unter Mitarbeit von Robert D. Reisz und Karsten König: *Politische Steuerung und Hochschulentwicklung unter föderalen Bedingungen. Stand der Forschung und theoretisch-methodologische Vorüberlegungen für eine empirische Untersuchung*, 41 S.
- 3'09 Darraz, Enrique Fernández / Lenhardt, Gero / Reisz, Robert D. / Stock, Manfred : *Private Hochschulen in Chile, Deutschland, Rumänien und den USA – Struktur und Entwicklung*, 116 S.
- 2'09 Herrmann, Viola / Winter, Martin: *Studienwahl Ost. Befragung von westdeutschen Studierenden an ostdeutschen Hochschulen*, 44 S.
- 1'09 Winter, Martin: *Das neue Studieren. Chancen, Risiken, Nebenwirkungen der Studienstrukturreform: Zwischenbilanz zum Bologna-Prozess in Deutschland*, 91 S.
- 5'08 König, Karsten / Pasternack, Peer: *elementar + professionell. Die Akademisierung der elementarpädagogischen Ausbildung in Deutschland. Mit einer Fallstudie: Studiengang „Erziehung und Bildung im Kindesalter“ an der Alice Salomon Hochschule Berlin*, 159 S.
- 4'08 Pasternack, Peer / Bloch, Roland / Hechler, Daniel / Schulze, Henning: *Fachkräfte bilden und binden. Lehre und Studium im Kontakt zur beruflichen Praxis in den ostdeutschen Ländern*, 137 S.
- 3'08 Falkenhagen, Teresa: *Stärken und Schwächen der Nachwuchsförderung. Meinungsbild von Promovierenden und Promovierten an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*, 123 S.
- 2'08 Kahlert, Heike / Burkhardt, Anke / Myrrhe, Ramona: *Gender Mainstreaming im Rahmen der Zielvereinbarungen an den Hochschulen Sachsen-Anhalts: Zwischenbilanz und Perspektiven*, 120 S.
- 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 Lehrerausbildung? 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-„Stadumbau 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 Körnert, 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*

- Lehrerausbildung 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 Fernstudienzentrums 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.

die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben vom Institut für Hochschulforschung (HoF)

Themenhefte:

Georg Krücken / Gerd Grözinger (Hg.): *Innovation und Kreativität an Hochschulen* (2010, 211 S.; € 17,2,11750)

Daniel Hechler / Peer Pasternack (Hrsg.): *Zwischen Intervention und Eigensinn. Sonderaspekte der Bologna-Reform* (2009, 216 S.; € 17,50)

Peer Pasternack (Hg.): *Hochschulen in kritischen Kontexten. Forschung und Lehre in den ostdeutschen Regionen* (2009, 204 S.; € 17,50)

Robert D. Reisz / Manfred Stock (Hg.): *Private Hochschulen – Private Higher Education* (2008, 166 S.; € 17,50)

Martin Winter: *Reform des Studiensystems. Analysen zum Bologna-Prozess* (2007, 218 S.; € 17,50)

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 – <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.): *Zweckbündnis 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)

- Eva Bosbach: *Von Bologna nach Boston? Perspektiven und Reformansätze in der Doktorandenausbildung anhand eines Vergleichs zwischen Deutschland und den USA*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2009, 186 S.
- Roland Bloch: *Flexible Studierende? Studienreform und studentische Praxis*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2009, 336 S.
- Reinhard Kreckel (Hg.): *Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2008, 400 S.
- Anke Burkhardt (Hg.): *Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2008, 691 S.
- 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*, Metropolis-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.